

MANTELVERTRAG

für die Forstarbeiter in der Privatwirtschaft

Ausgabe 2026

OBMÄNNERKONFERENZ
der Arbeitgeberverbände
der Land- und Forstwirtschaft
in Österreich

1010 Wien, Schauflergasse 6

 01/533 51 06

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Geltungsdauer	4
§ 3 Form und Dauer der Dienstverträge	4
§ 4 Arbeitszeit	5
§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 6 Entlohnung	8
§ 7 Werkzeug- und Motorsägenpauschalien sowie Fahrtkostenersätze	8
§ 8 Lohnzahlungstermin, Zahlungsprüfung	10
§ 9 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft	10
§ 10 Urlaub	10
§ 11 Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr	12
§ 12 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) und Arbeitsunfall – Anspruch	13
§ 12 a – Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	14
§ 12 b Mitteilungs- und Nachweispflicht	15
§ 12 c Beendigung des Dienstverhältnisses	15
§ 13 Sonstige Dienstverhinderungen	16
§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	16
§ 15 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsschutz	17
§ 16 Sonderzahlungen	18
§ 17 Abfertigung	19
§ 18 Zusammenrechnung von Dienstzeiten	21
§ 19 Brennholzbezug	21
§ 20 Erste Hilfe	22
§ 21 Unabdingbarkeit	22
§ 22 Übergangsbestimmungen	22
§ 22 Übergangsbestimmungen	22
§ 23 Schlichtung	22
§ 23 a Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitergesetzes 2021	223
§ 24 Erlöschen der Ansprüche	23
Anlage I - Lohn tafel für Forstarbeiter und Sonderlöhne	24
Anlage II - Lohn tafel für Sägearbeiter	25
Anlage III - Regelungen aufgrund des LAG 2021	256
Anlage IV - Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüsse	258

Mantelvertrag für die Forstarbeiter in der Privatwirtschaft

abgeschlossen zwischen

1. dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien, 1010 Wien, Schauflergasse 6;
2. dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens, 9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II;
3. dem land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband Salzburg, 5020 Salzburg, Schwarzstraße 19;
4. dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft Steiermark, 8020 Graz, Hamerlinggasse 3;
5. dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs, 4021 Linz, Auf der Gugl 3;

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits, wie folgt:

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag wird vereinbart:

Räumlich: für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme von Tirol und Vorarlberg

Fachlich: für alle Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben der forstwirtschaftlichen Produktion, ihrer Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben, ihre Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der forstwirtschaftlichen Betriebsmittel für den eigenen Bedarf dienen, der forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten, Institutionen uä., die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der an ihm beteiligten Körperschaften waren oder später werden, ferner für Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der oben genannten Betriebe übergeht. Auf bäuerliche Betriebe im Sinne der Bestimmungen der jeweiligen Landarbeitsordnungen ist dieser Kollektivvertrag nicht anzuwenden.

Persönlich: für alle Dienstnehmer, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 zur Gänze Anwendung findet.

§ 2 Geltungsdauer

1. Der Mantelvertrag tritt in dieser Fassung mit 1. Jänner 2026 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlagen I und II gelten bis zum 31. Dezember 2026.
3. Während der Kündigungsfrist sind von den vertragsschließenden Parteien Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages zu führen.
4. Gekündigte Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse solange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3 Form und Dauer der Dienstverträge

1. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.
2. Der Dienstvertrag kann
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit,
 - c) auf Probe abgeschlossen werden.
3. Wird der Dienstnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.
4. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden. Dieses geht bei Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Probezeit mangels anderwärtiger Vereinbarungen unter gleichen Bedingungen in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.
5. In allen durch diesen Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sowie sonstige für die Dienstnehmer wirksame gesetzliche Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, sofern im Folgenden nicht anders bestimmt wird, in der Forstwirtschaft und in den forstwirtschaftlichen Nebenbetrieben 40 Stunden, die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage kann die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.
2. Die Arbeitszeit kann jedoch nach Betriebserfordernissen entsprechend abweichend zur Normalarbeitszeit eingeteilt werden. Diese Arbeitszeit darf 45 Stunden pro Woche bzw. die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite). Für Dienstnehmer, die als Kraftfahrer, als Maschinisten im Forst bzw. zusammen mit Forstmaschinen beschäftigt werden, darf die Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite). Eine Unterschreitung der vorgenannten Mindeststunden kann jedoch erfolgen, wenn ganztägig Zeitausgleich vereinbart wird. In der Regel endet die Arbeitszeit am Samstag um 13.00 Uhr.

Die auf die fiktive Arbeitszeit von 40 Wochenstunden bezogenen Mehr- oder Wenigerstunden sind auf ein Zeitkonto einzutragen. Unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfolgt die Lohnzahlung durchgehend auf der Basis einer 40 Stundenwoche (fiktive Normalarbeitszeit), und zwar auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen.

3. Bei Einteilung der Arbeitszeit nach Z. 2 beträgt der Durchrechnungszeitraum mindestens 4 und höchstens 52 Wochen. Ist ein zeitlicher Ausgleich innerhalb von 52 Wochen nicht möglich, ist für die nichtausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen (§ 5).

Endet das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraumes, gebühren folgende Ansprüche:

- a) Zeitguthaben (Mehrstunden des Arbeitnehmers): Ein Zeitguthaben wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung aus Verschulden des Dienstnehmers oder bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund mit dem gem. § 12 a ermittelten Stundenverdienst abgerechnet. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Abrechnung mit dem gem. § 12 a ermittelten Stundenverdienst zuzüglich dem Zuschlag für laufend geleistete Überstunden.
- b) Zeitschuld (Wenigerstunden des Arbeitnehmers): Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer nur im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus eigenem Verschulden oder des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustritts zurückzuzahlen. Dieses Entgelt, welches sich nach § 12 a – allerdings ohne Überstundenzuschlag – errechnet, kann auch mit den letzten laufenden Bezügen kompensiert werden.

4. Die Aufteilung der festgesetzten Normalarbeitszeit und die Arbeitszeit gemäß Z. 2 ist eine Woche vor dem Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung zwischen dem Forstbetrieb und dem Betriebsrat, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer zu vereinbaren.
5. Für die Einnahme der Mahlzeiten sind dem Dienstnehmer während der Arbeitszeit angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben und höchstens einer Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
6. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 4) kraft Gesetzes, Kollektivvertrages oder Dienstvertrages unterschreitet.
7. Dienstnehmer, die Teilzeitarbeit leisten, erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 4) entspricht.
8. Mit teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern im Sinne der Z. 7 können Arbeitsleistungen über das vertragliche Ausmaß hinaus vereinbart werden.
9. Wenn die begonnene Zeitlohnarbeit mit Zustimmung des Dienstgebers oder dessen Beauftragten wegen anhaltendem Schlechtwetter unterbrochen werden muss und keine zumutbare Ersatzarbeit angeordnet werden kann, wird der angefangene halbe Tag mit dem jeweiligen Zeitlohn vergütet. Wird die Arbeit an einem solchen Tag überhaupt nicht aufgenommen oder ist der angefangene bezahlte halbe Tag verstrichen, ist zwischen Dienstgeber oder dessen Beauftragtem im Einvernehmen mit dem Betriebsrat – wo ein solcher nicht besteht, direkt mit den Dienstnehmern – eine andere Regelung zu treffen. Sollte hinsichtlich der nicht aufgenommenen Arbeit keine Vereinbarung zustande kommen, werden 2 Stunden mit dem Zeitlohn vergütet.

Bei Akkordarbeit wird eine solche Unterbrechung als Arbeitszeit gerechnet und bevorschusst. Schlechtwetterzeiten sind in der Akkordvereinbarung zu berücksichtigen.

Geleistete Überstunden und in einem Durchrechnungszeitraum im Sinne des § 4 Abs. 3 geleistete Mehrarbeitsstunden dürfen nicht zur Einbringung infolge Schlechtwetters ausgefallener Arbeitszeit herangezogen werden.

§ 5 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind ausdrücklich vom Dienstgeber bzw. dessen Beauftragten angeordnete oder durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb – bei Gefahr im Verzug – notwendig geleistete

Arbeitsstunden, die über die im § 4 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.

2. Sofern Z. 3 nicht anders bestimmt, dürfen an einem Wochentag von einem Dienstnehmer höchstens zwei, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden verlangt werden.
3. Die Leistung über die normale Arbeitszeit hinausgehender Überstunden darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie z. B. drohende Wetterschläge oder sonstige Elementarereignisse, Gefahren für das Vieh (z. B. Fischzucht) oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. Eine solche Mehrleistung kann innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5, bei Sonn- und Feiertagsarbeit im Verhältnis 1 : 2 ausgeglichen werden.
4. Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Normalarbeitszeit (§ 4 Z. 1) unter Berücksichtigung der Möglichkeit der Arbeitszeiteinteilung nach § 4 Z. 2 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, für Mehrleistungen an Sonn- und Feiertagen von 100 Prozent zum Stundenlohn. Tatsächlich geleistete Überstunden sind monatlich abzurechnen und spätestens im Folgemonat auszuzahlen.
Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind nur in besonders dringenden Fällen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen heranzuziehen.
5. Sonntage und gesetzliche Feiertage nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sind gesetzliche Ruhetage. Die Nachmittage am 24.12. und 31.12. sind unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei. Sollte jedoch an Landesfeiertagen gemäß Anlage III, gearbeitet werden, sind dem Dienstnehmer bis zum Ablauf des Kalenderjahres Ersatzruhetage im Verhältnis 1 : 1 zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 Prozent zu bezahlen.
6. Unbedingt erforderliche und unaufschiebbare Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind von jedem Dienstnehmer zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Verrichtet ein Dienstnehmer solche zulässige Arbeiten oder wird hiedurch die Sonntagsruhe verkürzt, gebührt dem Dienstnehmer innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden. Für Leistungen an Sonn- und Feiertagen wird ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normallohn vergütet.
7. Bei Schichtarbeit erhalten alle in der dritten Schicht eingeteilten Dienstnehmer einen Zuschlag von 25 % zu ihrem Stundenlohn (Zeitlohn). Im zweischichtigen Betrieb gebührt ein solcher Zuschlag für die in der Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr geleistete Arbeit.

Als Nachtarbeit gilt in der Regel die Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

§ 6 Entlohnung

1. Die Dienstnehmer werden in Lohnkategorien eingeteilt. Sie erhalten bei Zeitlohnarbeit den in den Anlagen zu diesem Vertrag für die jeweilige Lohnkategorie festgesetzten Stundenlohn. Die Anlagen bilden einen Bestandteil dieses Vertrages. Unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit (40 Stunden) ist beim Monatslohn der Faktor 173,3 als Multiplikator heranzuziehen.
2. Akkord-, Prämien- oder Stücklöhne, akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Entgelte können in Betrieben, in denen ein Betriebsrat zu errichten ist, nur mit Zustimmung ihrer zuständigen Organe festgesetzt werden. Auch dort wo ein Betriebsrat nicht vorhanden ist, können Einzelvereinbarungen hinsichtlich aller Akkord- und Prämienlöhne nur mit schriftlicher Zustimmung der einzelnen Dienstnehmer festgesetzt werden.
3. Bei leistungsbezogenen Arbeiten in der motormanuellen Schlägerung gebührt ein Lohn, der den jeweiligen kollektivvertraglichen Zeitlohn um mindestens € 3,72 überschreitet. Werden einzelne Dienstnehmer aus einer Arbeitsgruppe von dieser leistungsbezogenen Arbeit abgezogen, gebührt ihnen weiter der leistungsbezogene Lohn.

Motormanuelle Schlägerung sind alle Arbeiten, welche bisher auf Festmeter- oder Raummeterbasis verakkordiert wurden oder bei denen Nutzholz auf Festmeterbasis erzeugt wurde. Dazu zählt auch die Aufarbeitung von Käfer-, Windwurf- und Schneebruchholz (Kalamitätsholz), nicht jedoch Läuterungen, Kulturpflege etc.

4. Die leistungsbezogenen Löhne werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig. Über Verlangen ist ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss zu bezahlen.

§ 7 Werkzeug- und Motorsägenpauschalien sowie Fahrkostenersätze

1. Sämtliche Werkzeuge und sonstige Geräte einschließlich Motorsägen und Betriebsstoffe werden grundsätzlich vom Betrieb beigestellt. Die Wartung und der Transport derselben sind durch den Dienstnehmer durchzuführen. Die Wartung und am Arbeitsplatz zumutbare kleinere Reparaturen erfolgen innerhalb der Arbeitszeit.
2. Werden diese Werkzeuge und sonstige Geräte einschließlich Motorsägen oder Teile davon vom Betrieb nicht beigestellt, sind Betriebs- bzw. Einzelvereinbarungen abzuschließen. Als Mindestsatz für die Anschaffung der Motorsäge und der Betriebsmittel (Schmiermittel und Alkylatreibstoff) gebühren € 2,25 pro erzeugtem Festmeter oder € 4,25 pro Schlägerungsstunde. Für die Anschaffung der Werkzeuge und sonstigen Geräte werden die tatsächlichen Kosten gegen Rechnungslegung ersetzt. Wird Alkylatreibstoff vom Betrieb beigestellt, gebühren als Mindestsatz für die

Anschaffung der Motorsäge und der Schmiermittel € 1,41 pro erzeugtem Festmeter oder € 2,68 pro Schlägerungsstunde.

3. Bei Arbeitsverfahren, die durch den Einsatz von Schleppern, Seilgeräten, Fäll- und Entastungsmaschinen oder Holzerntezügen von der herkömmlichen Schlägerungsmethode (Fällen, Entasten und Ablängen des Stammes am Schlagort durch denselben Dienstnehmer) abweichen, kann unter Mitwirkung der Gewerkschaft PRO-GE und des zuständigen Arbeitgeberverbandes zwischen Dienstgeber und Betriebsrat, wo eine solche nicht besteht, zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, in Abänderung der oben angeführten Pauschalien eine den tatsächlichen Betriebskosten der Motorsäge entsprechende Sonderregelung getroffen werden.
4. Bei Benützung dienstnehmereigener Fahrzeuge im Auftrag des Dienstgebers für Fahren im Betrieb gebührt dem Fahrzeuglenker als Fahrtkostenersatz mindestens das amtliche Kilometergeld von derzeit € 0,50. Hierüber ist ein Fahrtenbuch zu führen. Für den Transport arbeitgebereigener Betriebsmittel, Werkzeuge und Geräte mit dienstnehmereigenem Pkw ist eine Vergütung in Form einer Betriebsvereinbarung festzulegen.
5. Den Fahrern von betriebseigenen Fahrzeugen zum Mannschafts- oder Betriebsmitteltransport wird die für die Erreichung des Einsatzortes sowie für die Rückkehr vom Einsatzort effektiv anfallende Fahrtzeit mit dem Zeitlohn ihrer Lohnkategorie vergütet.
6. Benötigt der Mitfahrer für die Erreichung des Einsatzortes sowie für die Rückkehr vom Einsatzort, gerechnet zwischen Einstiegsstelle und der dem Einsatzort nächstgelegenen Ausstiegsstelle, notwendigerweise mehr als 2 Stunden Fahrtzeit, erhält er hiefür eine Vergütung in Höhe einer halben Zeitlohnstunde seiner Lohnkategorie.
7. Bei vorübergehenden Dienstverrichtungen außerhalb der im Dienstschein zu vereinbarenden Dienstbereiche ist zwischen Dienstgeber oder dessen Beauftragten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat – wo ein solcher nicht besteht, direkt mit den Dienstnehmern – eine Regelung hinsichtlich Verpflegungs- und Nächtigungsmehraufwand sowie Fahrtkostenersätze zu vereinbaren. Sollte eine solche Vereinbarung nicht zustande kommen, gelten die im § 26 Einkommensteuergesetz angeführten Sätze.
8. Dauert die Dienstverrichtung außerhalb der vereinbarten Dienstbereiche länger als 3 Stunden, kann der Dienstnehmer für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchstsatzes von € 30,00 pro Tag verrechnen. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von € 17,00. Kann mit diesem Betrag der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung zu bezahlen.

Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht, wenn der Dienstnehmer noch am selben Tage vom Einsatzort zurückkehren kann bzw. ihm dies zumutbar ist.

§ 8 Lohnzahlungstermin, Zahlungsprüfung

1. Die Lohnzahlung erfolgt monatlich im Nachhinein längstens bis zum 10. des Folgemonates auf das Lohnkonto des Arbeitnehmers.
2. Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Lohn, Zulagen und Überstundenabgeltung sowie sämtliche Abzüge wie Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, Leistungen und ähnliches getrennt auszuweisen hat.
3. Wo ein Betriebsrat einzurichten ist, steht deren Organen das Recht zu, in die Lohnliste und die dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, von jedem Inhaber eines forstwirtschaftlichen Betriebes oder dessen bevollmächtigtem Stellvertreter die Vorlage der Lohnlisten zu verlangen.

§ 9 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist im gegenseitigen Einvernehmen die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Freizeit ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

§ 10 Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Die Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes (§ 99 LAG 2021) sind bei der Bemessung des Urlaubsausmaßes Zeiten
 - in einem anderen Dienstverhältnis im Inland

- der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG 2021)
 - einer selbständigen Erwerbstätigkeit im Inland,
- so ferne diese mindestens je 6 Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren anzurechnen.
5. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, werden die auf Werktag fallenden Tage der Erkrankung auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber die Erkrankung innerhalb von drei Tagen mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht bei Dienstnehmer liegen, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hindernisgrundes nachgeholt wird.
 6. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Tätigkeit aus – wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen – finden die Bestimmungen der Z. 5 keine Anwendung, auch wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Tätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
 7. Der Dienstnehmer behält während desurlaubes den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 12 a sinngemäß.
 8. Ersatzleistung:
Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.
Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.
Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
 9. Abweichend von Z. 8 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
 10. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 durch
 - a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers
 - b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers

- c) Kündigung seitens des Dienstgebers
- d) oder durch einvernehmliche Auflösung

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 8 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

11. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Ziffern 8, 9 und 10 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

§ 11 Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr

1. Im Betrieb kann vereinbart werden, dass das für die Bemessung und den Verbrauch desurlaubes maßgebliche Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt wird.
2. Bei Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr erhalten Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am Umstellungstag noch nicht sechs volle Monate gedauert hat, für jeden begonnenen Monat der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des Jahresurlaubes. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens sechs volle Monate, aber weniger als zwölf Monate gedauert, gebührt für die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses der volle Jahresurlaub. Umstellungstag ist der 1. Jänner des Kalenderjahres, ab dem das Kalenderjahr als Urlaubsjahr zu gelten hat.
3. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens ein volles Jahr gedauert, ist der Urlaubsanspruch für den Umstellungszeitraum, das ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, neu zu berechnen. In diesem Fall gebührt für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Umstellungstag für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes und das für das mit dem Umstellungstag beginnende Kalenderjahr der volle Jahresurlaub. Auf den so für den Umstellungszeitraum berechneten Urlaubsanspruch ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.
4. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.
5. Dienstgeber und Dienstnehmer haben schriftlich zu bestätigen, dass die Ansprüche der Dienstnehmer gem. Z. 2 bzw. Z. 3 abgegolten wurden, so ferne dies nicht aus den Urlaubsaufzeichnungen des Betriebes ersichtlich ist.

§ 12 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) und Arbeitsunfall – Anspruch

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gem. § 12 Abs. 4 Opferfürsorgengesetz, dem Landesinvalidenamtsamt oder der Landesregierung auf Grund des Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gem. Abs. 1 gleichzuhalten.
3. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.
4. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von 8 Wochen. Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen 15 Jahre gedauert, erhöht sich der Anspruch auf das Entgelt auf die Dauer von 10 Wochen. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die in unmittelbarem ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist – gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.
5. In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 4 gleichzuhalten.
6. Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu für jeden Tag des

Aufenthaltes ein Kostenzuschuss in mindestens der halben Höhe der gem. § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage gewährt wird.

§ 12 a – Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung hinsichtlich der Anspruchsdauer gem. § 12 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gem. § 12 nach dem regelmäßigen Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wäre keine Dienstverhinderung eingetreten.
3. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, sind diese, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen wurden, mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen.
4. a) Für Dienstnehmer die Akkord-, Prämien- oder Stücklöhne, akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Entgelte beziehen, ist aus dem der Dienstverhinderung vorangegangenen Kalenderjahr (Bemessungszeitraum 1.1. bis 31.12.) ein durchschnittlich erzielter Stundenverdienst zu ermitteln.

Dazu sind die im Bemessungszeitraum (1.1. bis 31.12.) tatsächlich verrechneten, nachstehend angeführte Bruttoentgelte zu addieren:

- Entgelt für effektive Arbeitszeiten (einschl. 50% der Überstunden)
 - Feiertagsentgelt
 - Urlaubsentgelt
 - Entgelt für Arbeitsversäumnisse von Mitgliedern des Betriebsrates
- b) Die daraus errechnete Entgeltsumme ist durch die Summe der im Bemessungszeitraum angefallenen Arbeitsstunden, d. s. effektive Arbeitszeiten (einschl. 50% der Überstunden), bezahlte Feiertage, Urlaubszeiten und Entgeltzeiten für Arbeitsversäumnisse des Betriebsrates zu dividieren.

Erreicht dieser durchschnittliche Stundenverdienst den kollektivvertraglichen Zeitlohn der jeweiligen Lohnkategorie, findet keine Erhöhung statt.

Übersteigt dieser durchschnittliche Stundenverdienst den kollektivvertraglichen Zeitlohn der jeweiligen Lohnkategorie, gilt dieser als fortzuzahlendes Entgelt.

- c) Der Stundensatz, vervielfacht mit der Anzahl der am jeweiligen Tag innerhalb der für den Betrieb geltenden regelmäßigen Arbeitszeit tatsächlich entfallenden Arbeitsstunden – ohne Überstunden sowie sonstige Zeitaufwände – ergibt das fortzuzahlende Entgelt.

§ 12 b Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Dienstverhinderung ohne Verzug bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde. Sollte der Arbeitgeber eine darüber hinausgehende oder zusätzliche Bestätigung eines Arztes verlangen, hat die Kosten derselben der Dienstgeber zu tragen.
2. Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitsreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger unterzieht.
3. In den Fällen des § 12 Z.2 und Z. 5 hat der Dienstnehmer vor Antritt eines Kur- oder Erholungsaufenthaltes eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antritts und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründeten Aufenthalts vorzulegen.
4. Kommt ein Dienstnehmer seiner Verpflichtung nach Z. 1 oder Z. 3 nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger unterzieht.

§ 12 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 12 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 12 Abs. 1 und Abs. 4 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 12 Abs. 1, 3 und 4 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 12 Abs. 1, 3 und 4 einvernehmlich beendet wird.

Andererseits ist der Dienstnehmer bei Zuerkennung einer Pension verpflichtet, dem Dienstgeber den Bescheid des Sozialversicherungsträgers unverzüglich vorzulegen.

§ 13 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf sein Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist, höchstens jedoch auf die Dauer einer Woche.
2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:
 - a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
 - b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, verbüßen einer Freiheitsstrafe,
 - c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
 - d) Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, die nachweislich mindestens 6 Monate mit dem Dienstnehmer im gleichen Haushalt lebt,
 - e) Begräbnis des Gatten (Gattin), der Kinder, Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister, sowie des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), der (die) nachweislich mindestens 6 Monate mit der Dienstnehmerin (dem Dienstnehmer) im gleichen Haushalt lebte,
 - f) Aufsuchen des Arztes oder Zahnbehandlers,
 - g) Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
 - h) Wohnungswechsel,
 - i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
 - j) Ausübung des Wahlrechtes.
3. Für die Ermittlung der Höhe des Entgelts gilt § 12 a sinngemäß.

§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung. Probendienstverhältnisse im Sinne des § 4 Z. 3 können von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.
2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.
3. Das Dienstverhältnis kann vorzeitig aus wichtigen Gründen beendet werden:
 - A) Durch vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, insbesondere wenn
 - a) er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder sie ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann,

- b) der Dienstgeber das ihm gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält, wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden,
 - c) der Dienstgeber sich Tötlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder seine Familienangehörigen gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen,
 - d) ihm unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen,
 - e) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.
- B) Durch Entlassung, insbesondere wenn der Dienstnehmer
- a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht,
 - b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt,
 - c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistungen unterlässt,
 - d) trotz Verwarnung unvorsichtig mit Feuer und Licht umgeht,
 - e) sich Tötlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt,
 - f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist,
 - g) die Arbeit beharrlich verweigert,
 - h) sich trotz Aufklärung und Unterweisung beharrlich weigert, die persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu verwenden.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund regeln sich Entgelt oder Schadenersatzanspruch nach den entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 in der gültigen Fassung.

§ 15 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsschutz

1. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Forstwirtschaft wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Mantelvertrag für die Forstarbeiter in der Privatwirtschaft um eine

Saisonbranche im Sinne des § 107 Abs 2 und 4 Landarbeitsgesetz 2021, idF BGBl. I 78/2021, handelt.

2. Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz 2021, idF BGBl. I 78/2021, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.
3. Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit von

1 Jahr	14 Tage,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate.
4. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf ein Monat.
5. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.
6. Ansprüche nach Z. 5 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

§ 16 Sonderzahlungen

1. Durch das ganze Jahr hindurch beschäftigte Dienstnehmer erhalten einen Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen). Der Urlaubszuschuss, auszahlbar bis 10. Juli, und das Weihnachtsgeld, auszahlbar bis 10. November, beträgt je 190 Stunden des Zeitlohns ihrer jeweiligen Lohnkategorie.

Für jedes eigene und angenommene im gemeinsamen Haushalt lebende Kind (bei außerehelichen bis höchstens zwei) erhält – jedoch ausschließlich beim Weihnachtsgeld – der vollbeschäftigte Dienstnehmer bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes das 7fache des Zeitlohnes. Bei Ehepaaren gebührt diese Zulage nur einmal und ist ein entsprechender Nachweis der Kindeseigenschaft (Geburtsurkunde) vorzulegen.

2. Bei ständig beschäftigten Dienstnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenz-, Zivil- oder Dienstnehmerinnen ihren Ausbildungsdienst leisten oder einen Karenzurlaub verbringen sowie Zeiten ohne Entgelt gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z. 1 unberücksichtigt.

3. Dienstnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Teil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Zur Berechnung der Aliquotierung sind 2080 Jahresarbeitsstunden heranzuziehen.

Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten die Sonderzahlungen in der Höhe, die dem Verhältnis der vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 4) entspricht.

4. Der Anspruch auf die Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
5. Im Gegensatz zum Auszahlungstermin nach Z. 1 erhalten diese Dienstnehmer die anteiligen Sonderzahlungen im Zuge der Endabrechnung bei Dienstaustritt bzw. bei winter- und witterungsbedingter Dienstunterbrechung.
6. Übergangsrecht: Die Bestimmungen der Z. 1 Abs. 1 und Z. 3 letzter Satz treten erst mit 1.1.2004 im vollen Umfang und Ausmaß in Kraft.

Im Kalenderjahr 2002 gelten Dienstnehmer als das ganze Jahr hindurch beschäftigt, wenn sie 1.760 Arbeitsstunden erreichen und beträgt der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld – bei gleichem Auszahlungstermin – je 177 Stunden des Zeitlohnes ihrer jeweiligen Lohnkategorie.

Im Kalenderjahr 2003 gelten Dienstnehmer als das ganze Jahr hindurch beschäftigt, wenn sie 1.920 Arbeitsstunden erreichen und beträgt der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld je 184 Stunden des Zeitlohnes ihrer jeweiligen Lohnkategorie.

Dienstnehmer, welche die in den Kalenderjahren 2002 und 2003 angeführten Arbeitsstunden nicht erreichen, erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen, den sie bei Vollbeschäftigung im Sinne des zweiten und dritten Satzes erhalten würden.

§ 17 Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

Die Abfertigung gebührt auch, wenn der Dienstnehmer wegen Erreichung oder Überschreitung der für die Alterspension (auch vorzeitige Alters- und Invaliditätspension) erforderlichen Altersgrenze das Dienstverhältnis auflöst.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn (inkl. Naturalbezüge - §111 Abs 4 LAG 2021). Bei nicht das ganze Jahr hindurch Beschäftigten ist ein fiktives Jahresentgelt zu errechnen. Dabei ist zunächst im Sinne des § 12 a der durchschnittliche Stundenverdienst zu errechnen; dieser wird folglich mit 173,3 multipliziert; der so errechnete durchschnittliche Monatsverdienst wird schließlich mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt das fiktive Jahresentgelt dar und wird um die zustehenden Sonderzahlungen ergänzt. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Anteil von 173,3 Stunden.

Unter Voraussetzung der ununterbrochenen Beschäftigung nach Z. 1 sind für die Berechnung der Abfertigung Dienstzeiten bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb unabhängig von der Dauer der witterungs- oder arbeitsbedingten Unterbrechung bzw. Aussetzung (§ 18 Z. 1) zusammenzurechnen, sofern das Dienstverhältnis, aus welchen Gründen auch immer, nicht beendet wurde. Zur Berechnung sind jedoch 2080 Jahresarbeitsstunden heranzuziehen.

3. Wird ein Dienstverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Z. 1 zutreffen, durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Falle seines Todes gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung nach Maßgabe der Z. 1 und Z. 2.
4. Hinsichtlich der Möglichkeit der Zahlung von Abfertigungen in Raten gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.
5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Z.1 und Z. 2 gebührt einer Dienstnehmerin, die spätestens 3 Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens 6 Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, das Dienstverhältnis auflöst.
6. Übergangsrecht: Die Bestimmung der Z. 2 Abs. 2 letzter Satz tritt erstmals mit 1.1.2004 in Kraft.

Im Kalenderjahr 2002 gelten Dienstnehmer als das ganze Jahr hindurch beschäftigt, wenn sie 1.760 Arbeitsstunden und im Kalenderjahr 2003, wenn sie 1.920 Arbeitsstunden erreichen.

Die gemäß diesen Übergangsbestimmungen für die Kalenderjahre 2002 und 2003 angeführten Arbeitsstunden (1.760 bzw. 1.920) gelten aliquot auch für Dienstnehmer, die die jeweils angeführten Arbeitsstunden nicht erreichen.

7. Die Regelungen zur Abfertigung sind für Dienstverhältnisse, die den Regelungen zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnitts 9 LAG 2021 („Abfertigung Neu“) unterliegen, nicht anwendbar.

§ 18 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer werden zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß – nicht jedoch Ersatzleistung – Anspruch auf Krankengeld, Kündigungsfristen), die in ein- und demselben Betrieb geleisteten, nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochene Arbeitszeiten zusammengezählt. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen dann nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer nach ordnungsgemäßer Lösung dieses Dienstverhältnisses bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber in den Betrieb zurückkehrt.
2. Dienstnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden erreichen, gelten als durch das ganze Jahr beschäftigt.
3. Als Arbeitstage (Arbeitsstunden) zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Freizeiten zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, Urlaubszeiten, betriebs- und witterungsbedingte Unterbrechungen, sofern nicht ein echtes Saisondienstverhältnis vorliegt, Entgelttage und Arbeitsversäumnisse von Mitgliedern des Betriebsrates, die durch die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben entstehen und für die Entgelt gebührt, sowie Fehltage dieser Personen, für die kein Entgeltanspruch besteht, im Höchstausmaß von 18 Werktagen im Jahr.
4. Die Bestimmungen in Z. 1 und Z. 2 gelten anteilmäßig auch für Dienstnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden nicht erreichen.

§ 19 Brennholzbezug

Bezüglich Gewährung von Deputatholz (Brennholz) für den Eigenbedarf an Dienstnehmer finden insbesondere hinsichtlich der Art und des Ausmaßes desselben betriebsinterne Vereinbarungen Anwendung. Für einen durchgehend beschäftigten Dienstnehmer beträgt das Mindestausmaß 20 Raummeter am Stock.

§ 20 Erste Hilfe

Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit den Dienstnehmern bei Verletzungen und plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

§ 21 Unabdingbarkeit

Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie das Rechtsverhältnis zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber regeln, durch Arbeitsordnung und Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur dann gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

§ 22 Übergangsbestimmungen

1. Die aufgrund der früheren kollektivvertraglichen Bestimmungen bis zum 31.3.2002 erworbenen Ansprüche – nicht jedoch Lohn- und Entgeltansprüche (siehe Z. 2) – bleiben durch den ab 1.4.2002 in Kraft tretenden neuen Kollektivvertrag unberührt.
2. Durch den Abschluss des neuen Kollektivvertrages sollen für bestehende Dienstverhältnisse, so fern keine geänderten Umstände vorliegen (z.B. Jahresarbeitsstunden, Akkordleistung, Verwendung etc.) keine Lohnnachteile entstehen.

Andererseits ist der Dienstgeber berechtigt, die sich durch die Änderung des kollektivvertraglichen Zeitlohnes in Verbindung mit bestehenden Zulagen ergebende Erhöhung gegenüber dem bisherigen Zeitlohn (inklusive Zulagen) auf den neuen Zeitlohn (inklusive Zulagen) anzurechnen.

Bei solchen Anrechnungen muss jedoch diesen Dienstnehmern zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Mantelvertrages jedenfalls eine Erhöhung von € 0,44/Stunde verbleiben.

3. Die Änderung zu den §§ 10, 12 und 15 treten in Kraft mit Kundmachung der Übergangsbestimmungen der jeweiligen Landarbeitsordnung zur LAG-Novelle BGBl. I Nr. 160, vom 30.12.2004.

§ 23 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission einzuberufen. Sie besteht aus jeweils drei Vertretern des

Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft PRO-GE. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als Letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission nicht anerkannt, kann aufgrund des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission am Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile geschlichtet bevor die Behörden angerufen werden.

§ 23a Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

1. Sonderregelungen für einzelne Bundesländer, die vor Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 in den Landarbeitsordnungen der Länder enthalten waren, werden in der Anlage III festgelegt.
2. Regelungen für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne des Abschnitts 25 Landarbeitsgesetz 2021 beschäftigt werden, werden in der Anlage IV festgelegt.

§ 24 Erlöschen der Ansprüche

1. Nicht schriftlich geltend gemachte Ansprüche auf Entgelte, Aufwandsentschädigungen und Abfertigungen bzw. deren Rückforderung erlöschen 6 Monate nach deren Entstehen.
2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

Anlage I

Lohntafel für Forstarbeiter und Sonderlöhne

Gültig ab 1. 1. 2026

	<i>Z e i t l ö h n</i>
	E u r o
1. Lehrling im 1. Lehrjahr	8,71
Lehrling im 2. Lehrjahr	10,64
Lehrling im 3. Lehrjahr	12,54
2. Ferialarbeiter	9,68
3. Hilfsarbeiter	12,98
4. Angelernter Forstarbeiter	13,73
5. Forstgartenfacharbeiter mit Prüfung	14,09
6. Vorarbeiter ohne Forstgartenfacharbeiterprüfung	14,15
7. Vorarbeiter mit Forstgartenfacharbeiterprüfung	14,58
8. Vorarbeiter ohne Forstfacharbeiterprüfung; Forstfacharbeiter mit Prüfung; Forstarbeiter, die Professionistenarbeit verrichten, für die Dauer dieser Verwendung; Lastkraftwagen- und Traktorfahrer sowie Maschinisten	15,65
9. Vorarbeiter mit Forstfacharbeiterprüfung; gelernte Professionisten, wie z. B. Maurer, Mechaniker etc.	16,11
10. Forstwirtschaftsmeister	16,59

Anlage II

Lohntafel für Sägearbeiter

Gültig ab 1. 1. 2026

		<i>Z e i t l o h n</i>
		E u r o
III/5–6	Hilfsarbeiter	13,30
III/4	angelernete Arbeiter an Holzbearbeitungs- maschinen	13,99
III/1	Spezialfacharbeiter, Gatterist	16,12

Die Arbeitnehmer (Anlage I und II) erhalten im Jahr 2026 eine Kaufkraftsicherungsprämie gemeinsam mit dem Weihnachtsgeld bzw bei Beendigung des Dienstverhältnisses in der Höhe von € 200. Bei Teilzeit und unterjährigem Ein- und Austritt hat eine Aliquotierung auf Basis von 40 Stunden bzw von 12 Monaten zu erfolgen.

Anlage III

Regelungen aufgrund des LAG 2021

Nach dem Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 (BGBl I Nr. 78/2021) bleiben nachstehende Sondernormen der ehemaligen Landarbeitsordnungen im jeweiligen Bundesland weiterhin in Kraft:

Landesfeiertage:

Folgende Landesfeiertage sind im jeweiligen Bundesland Ruhetage:

Burgenland: 11. November

Kärnten: 19. März und 10. Oktober

Oberösterreich: 29. Juni

Niederösterreich: 15. November

Steiermark: 19. März und 29. Juni

Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte:

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 BEinstG haben in folgenden Bundesländern Anspruch auf einen Zusatzurlaub

- im Burgenland, in Kärnten und in Niederösterreich von drei Arbeitstagen,
- in Oberösterreich, Salzburg und Wien von drei Werktagen.

Weitere Sondernormen:

Diese sind nur im jeweiligen Bundesland anwendbar:

Kärnten

1. Abgeltung von Bewerbungskosten (vormals § 12 (4) Kärntner LAO)

Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind dieser die erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.

2. Berechnung des Akkordlohnes (vormals § 17 (3) Kärntner LAO)

Die Errechnung eines Akkordes im Sinne des § 6 Z 2 ist so vorzunehmen, dass bei Normalleistung gegenüber einem in gleicher Verwendung im Zeitentgelt stehenden Dienstnehmer ein angemessener Mehrverdienst erzielt werden kann.

3. Entgeltfortzahlung bei Prüfungen und Kursbesuchen (vormals § 47 (2) Kärntner LAO)

Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der im § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, für die Zulassung zur Facharbeiterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

4. Freizeit für Prüfungen und Kursbesuche (vormals § 88 Kärntner LAO)

Den Dienstnehmern ist für die Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, vorgesehenen Prüfungen und den Besuch der Vorbereitungslehrgänge für die Meisterprüfung gemäß § 12 Abs. 1 und § 13

Abs. 4, der Fachkurse gemäß § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1, § 9 und § 11 Abs. 2 und der Vorbereitungslehrgänge gemäß § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, die erforderliche Freizeit einzuräumen.

Niederösterreich

1. Ersatz von Umzugskosten (vormals § 11 Abs 4 und 5 NÖ LAO)

Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder innerhalb von drei Monaten ohne Verschulden des Dienstnehmers beendet wurde. Zu den Umzugskosten gehören jedenfalls die Fahrt- und Transportspesen.“

Ist die Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten.

2. Sonderregelungen im Zusammenhang mit dem Berufsschulbesuch von Lehrlingen (vormals § 128 Abs 4 bis 8 NÖ LAO)

Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

In die Unterrichtszeit sind einzurechnen:

- a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;
- b) der Besuch von Freigegegenständen im Ausmaß von höchstens 2 Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule im Sinne der §§ 31 und 32 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025
- c) an saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu 2 aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, dass der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

Besucht ein Lehrling eine lehrgangsmäßige Berufsschule und beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich von höchstens 5 Stunden pro Woche zu. Dieser ist binnen 4 Wochen nach Beendigung des Schulbesuches zu gewähren.

Anlage IV

Die Vertragspartner kommen überein im Mantelvertrag für die Forstarbeiter in der Privatwirtschaft ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.
2. Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.
3. Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher **Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern** im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.
4. Ein **zeitlicher Mehraufwand** für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrtdauer die Fahrtdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand
 - von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
 - von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundelohn
 - von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
 - darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

Schließt ein Arbeitgeberzusammenschluss einen nicht länger als sechs Monate befristeten Dienstvertrag mit einem Dienstnehmer ab, so ist die Vereinbarung einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber unwirksam.

**Für die Obmännerkonferenz der Arbeitgeberverbände der
Land- und Forstwirtschaft in Österreich:**

Für den Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich, Burgenland und Wien:

Dipl. Ing. Matthias **Grün** e.h.

Für den Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens:

Johannes **Thurn-Valsassina** e.h.

Für den land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband Salzburg:

ÖR Josef **Lindner** e.h.

Für den Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in der Steiermark:

Dipl. Ing. Alfred **Liechtenstein** e.h.

Für den Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen
Betriebe Oberösterreichs:

ÖR Dominik **Revertera** e.h.

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**

Rainer **Wimmer** eh.
Bundesvorsitzender

Peter **Schleinbach** eh.
Bundessekretär

Karl **Orthaber** eh.
Fachexperte

Graz, am 17. Dezember 2025