


KOLLEKTIVVERTRAG

**für land- und forstwirtschaftliche Angestellte
(Gutsangestellte)**



**OBMÄNNERKONFERENZ
der Arbeitgeberverbände
der Land- und Forstwirtschaft
in Österreich**

1010 Wien, Schauflergasse 6

 01/533 51 06

Ausgabe 2026

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Geltungsdauer	4
§ 3 Dienstrecht, Beschäftigungsgruppen, Anrechnung, Gehaltsstufen, Praktikantenregelung	4
§ 3a	6
§ 4 Arbeitszeit und Überstunden	6
§ 5 Freizeit und Dienstverhinderung	7
§ 6 Urlaub	7
§ 7 Bezüge der Angestellten	8
§ 8 Teilzeitbeschäftigte Angestellte	11
§ 9 Sonderzahlungen	11
§ 10 Zahlungsfristen	12
§ 11 Verfall von Ansprüchen	12
§ 12 Kündigung	12
§ 13 Abfertigung	13
§ 14 Sonderregelung für den Todesfall	13
§ 15 Rechtsschutz	14
§ 16 Schlichtung von Streitigkeiten	14
§ 17 Schluss- und Übergangsbestimmungen	14
Anlage II	18
Gehaltstabelle ab 1. Mai 2025	18
Lehrlingseinkommen und Praktikantenentschädigung ab 1.5.2025	19
Dienstzettel	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)

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,
3. dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark, 8010 Graz, Hamerlinggasse 3,
4. Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg, 5020 Salzburg, Schwarzstraße 19,

einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Land- und Forstwirtschaft/Nahrung/Genuss, 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1,

andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** für alle Bundesländer der Republik Österreich mit Ausnahme von Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg
2. **Fachlich:** für alle Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, deren Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben sowie ihre Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung von land- und forstwirtschaftlichen Betriebsmitteln und Maschinen dienen, die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten und Institutionen sowie für andere nicht bäuerliche Betriebe der Land- und Forstwirtschaft. Der Kollektivvertrag gilt nicht für die Gutsangestellten in landwirtschaftlichen Gärtnereien und Baumschulen.
3. **Persönlich:** für alle Dienstgeber in den vorangeführten Betrieben, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglied der an ihm beteiligten Arbeitgeberverbände oder der Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg waren oder später werden. Ferner für alle Dienstgeber, auf die einer der vorangeführten Betriebe übergeht, sowie für alle Dienstnehmer, die von den genannten Dienstgebern beschäftigt werden und auf die das Gutsangestelltengesetz bzw. das Angestelltengesetz Anwendung findet. Personenbezogene Bezeichnungen dieses Kollektivvertrages gelten jeweils für beide Geschlechter.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Mai 2026 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer halbjährigen Kündigungsfrist zum 30. Juni bzw. 31. Dezember jeden Jahres mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
3. Die Vertragsbestimmungen über die Bargehaltssätze können von jedem Vertragsteil, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsletzten mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw. Änderung des Vertrages zu führen.
5. Für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse bleiben die gekündigten Vertragsbestimmungen so lange aufrecht, bis sie durch neu vereinbarte Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3 Dienstrecht, Beschäftigungsgruppen, Anrechnung, Gehaltsstufen, Praktikantenregelung

1. Der Dienstgeber hat dem Angestellten unverzüglich nach Dienstantritt bzw. bei Änderung der Arbeitsbedingungen einen Dienstvertrag oder Dienstzettel gemäß § 7 Gutsangestelltengesetz bzw. § 2 AVRAG auszustellen.
2. Es kann im Sinne des Gutsangestelltengesetzes eine Probezeit bis zu einem Monat vereinbart werden. Während der Probezeit ist das Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen beidseitig jederzeit lösbar.
3. Die Einstufung hat nach der Art der ausgeübten Tätigkeit bzw. Funktion des Angestellten gemäß Anlage I (Beschäftigungsgruppen) zu erfolgen. Auf Wunsch des Betriebsrates kann dieser beratend mitwirken.
4. Als Dienstjahre werden für die Einstufung nach Anlage I und II (Gehaltstabelle) angerechnet:

Dienstzeiten als Angestellter im selben Betrieb oder nach Betriebsübergang gem. § 3 Arbeitsvertragsrechts – Anpassungsgesetz (AVRAG) zur Gänze.

Der nicht berufsmäßige Wehrdienst, Zivildienst oder dem gleichzusetzenden Dienst, in der Höhe der gesetzlichen Wehrdienstdauer. Weiters Ausbildungszeiten im Einvernehmen des Dienstgebers während der Betriebszugehörigkeit zur Gänze.

Dienstzeiten als Arbeiter im selben Betrieb oder nach Betriebsübergang im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 werden zur Hälfte angerechnet.

Funktions- oder tätigkeitsbezogene Vordienstzeiten bei anderen Betrieben können im Ausmaß bis zu fünf Jahren angerechnet werden.

5. Lehrjahre (Praktikantenjahre) werden bei der Einstufung nicht angerechnet.

6. Gehaltsstufe (Dienstjahre)

Im Rahmen der Anlagen I und II zu § 7 Zl. 1 und 2 rückt der Angestellte in den ersten 2 Dienstjahren jährlich, ab dem 3. Dienstjahr zweijährig und ab dem 7. Dienstjahr bis zum 19. Dienstjahr nach jeweils drei vollendeten Dienstjahren in die nächste Gehaltsstufe vor.

Bei Beförderung in eine höhere Beschäftigungsgruppe wird der Angestellte in jene Gehaltsstufe eingereiht, welche seinen anzurechnenden Dienstjahren entspricht. Im schriftlichen Einvernehmen ist auch eine Einstufung in eine niedrigere Gehaltsstufe möglich.

7. Die in der Anlage II zu § 7 festgesetzten Gehaltsansätze sind Mindestsätze.

8. Lehrlinge, Jagdlehrlinge und Praktikanten:

a) Lehrlinge (auch Fischereilehrlinge) sowie Jagdlehrlinge zum Berufsjäger sind Angestellte in betrieblicher Ausbildung, wobei Jagdlehrlinge vor ihrer Ausbildung die 2-jährigen Forstfachschnule Traunkirchen oder eine vergleichbare Ausbildung absolviert haben müssen. Die Bezüge von Lehrlingen und Jagdlehrlingen sind in Anlage III Pkt. 1 und 2 festgesetzt. Mit Ausnahme des § 7 finden die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auf diese Dienstverhältnisse Anwendung. Unterkunft, sofern im Betrieb vorhanden, Beheizung und Beleuchtung werden bei Bedarf allen Praktikanten vom Dienstgeber gewährt. Im Falle der Nichtinanspruchnahme erhalten die Praktikanten jedoch keine Barabläse. Bei Verpflegung ist die Vergütung mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.

b) Schüler und Studierende, die während der Ferien eine praktische Tätigkeit in einem Betrieb ausüben, ohne dazu nach der Studien - bzw. Ausbildungsordnung verpflichtet zu sein, gelten als Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages. Ihnen gebührt für die Dauer der Tätigkeit ein Gehalt in der Höhe der Praktikantenentschädigung nach Anlage III Pkt. 3. Mit Ausnahme des § 7 finden die Bestimmungen dieses Vertrages auf das Dienstverhältnis Anwendung.

c) Praktikanten sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke der beruflichen Vor- oder Ausbildung vorübergehend im Betrieb eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und der betrieblichen Weisungsgebundenheit, als dies zur Erreichung des Ausbildungszweckes unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation erforderlich ist.

Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer Tätigkeit eine Entschädigung nach Anlage III Pkt. 3. Mit Ausnahme der §§ 7 und 9 finden die Bestimmungen des Kollektivvertrages Anwendung.

d) Volontäre sind Personen, die sich im Betrieb lediglich zum Zwecke aufhalten, die berufliche und betriebliche Praxis kennen zu lernen und in diesem Rahmen freiwillig

bestimmte Arbeiten ihrer Wahl unter Anleitung eines fachkundigen Dienstnehmers verrichten. Aus dieser Tätigkeit entsteht kein Anspruch auf Entschädigung, auch die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden keine Anwendung.

9. Im Kollektivvertrag nicht geregelte Fragen

In allen durch diesen Vertrag nicht geregelten Fragen finden insbesondere die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes, des Urlaubsgesetzes, des Väter-Karenzgesetzes, des Arbeitsvertragsrechts – Anpassungsgesetzes und sonstige für Angestellte geltende arbeitsrechtliche Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

10. Nebentätigkeiten

Jeder Angestellte hat dem Dienstgeber Nebentätigkeiten, für die er ein Entgelt über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erzielt, innerhalb von einem Monat schriftlich zu melden. Widerspricht der Dienstgeber innerhalb von 4 Wochen dieser Meldung nicht, gilt die Nebenbeschäftigung als genehmigt, soweit die betriebliche Verwendung nicht beeinträchtigt wird.

Fachlich einschlägige außerbetriebliche Tätigkeiten sowie Nutzungen der betrieblichen Infrastruktur bedürfen einer schriftlichen Genehmigung. Aus solchen Genehmigungen kann keinerlei Haftung des Dienstgebers abgeleitet werden.

11. Diensterfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge

Zwischen Dienstgeber und der Betriebsvertretung können Betriebsvereinbarungen über Art und Höhe von Vergütungen an Angestellte für Diensterfindungen und betriebliche Verbesserungsvorschläge getroffen werden.

§ 3a

Karenzen während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von insgesamt 24 Monaten für die Vorrückung, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Kündigungsfristen und das Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Mai 2016 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten

§ 4 Arbeitszeit und Überstunden

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. An Samstagen soll tunlichst nicht gearbeitet werden.
2. Überlässt der übertragene Aufgabenbereich jedoch dem Angestellten weitgehend die Einteilung der Arbeitszeit selbst, und ist vom Angestellten im Außendienst regelmäßig in erheblichem Umfang Schutz- und Jagddienst bzw. Aufsichtsdienst mit überwachender Funktion und Bereitschaftsdienst zu leisten sowie auf Dienstreisen, ergibt sich die Arbeitszeiteinteilung aus der Natur des Dienstes im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Es liegt dabei im pflichtgemäßem Ermessen des

Angestellten, Freizeit bis zu einem halben Tag zu nehmen und auch den Dienstbereich zu verlassen. Grundsätzlich ist der Vorgesetzte jedoch vorher von der beabsichtigten Abwesenheit zu benachrichtigen.

3. Angestellte können nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 auch über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. Solcherart angeordnete Überstunden sind entweder durch entsprechende Freizeit im Verhältnis 1:1,5 oder durch Überstundenentlohnung abzugelten.

In dringenden Fällen bzw. bei Gefahr in Verzug kann die Dienstleistung auch an Sonn- und Feiertagen angeordnet werden.

Für Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sowie während der Nacht (19.00 bis 5.00 Uhr früh) gebührt zu dem auf eine Stunde entfallenden Teil, das ist 1/173-tel des Monatsbruttoborgehaltes (§ 7 Zahl 2), ein Zuschlag von 100% oder Freizeit im Verhältnis von 1:2.

4. Bei Schichtarbeit ist analog dem Arbeiterkollektivvertrag eine betriebliche Vereinbarung zu treffen.
5. Über Gleitzeit bzw. eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit ist im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen auf Betriebsebene eine Vereinbarung zu treffen.

§ 5 Freizeit und Dienstverhinderung

1. Feiertage

Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen (1.1., 6.1., Ostermontag, 1.5., Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15.8., 26.10., 1.11., 8.12., 25. und 26.12.) gelten die jeweiligen Landesfeiertage (für Burgenland: 11.11., Kärnten: 19.3. und 10.10, Niederösterreich: 15.11. und Steiermark: 19.3. und 29.6.) als freie Feiertage. Abweichend kann anstatt des Landesfeiertags auch ein anderer freier Tag vereinbart werden.

2. Dienstverhinderung

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

§ 6 Urlaub

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes BGBl Nr. 390/1976 vom 7.7.1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung der Pflegefreistellung in der jeweils gültigen Fassung.

§ 7 Bezüge der Angestellten

1. Die Bezüge der Angestellten bestehen aus:

- Bargehalt
- Sachbezüge
- Naturalleistungen
- Sondervergütungen
- Aufwandsentschädigungen

2. BARGEHALT

Das Bargehalt wird nach Wirksamwerden dieses Vertrages anhand der in den Anlagen I und II aufgestellten Übersichten der Beschäftigungsgruppen und Gehaltsstufen ermittelt und die Einstufung zwischen dem Angestellten und dem Dienstgeber vereinbart.

Die Vorrückung vom Anfangsgehalt in die folgende Gehaltsstufe erfolgt mit Ablauf der hierfür vorgesehenen Zeit (§ 3 Zahl 6).

3. SACHBEZÜGE UND NATURALLEISTUNGEN

3.1 Dienstwohnung

Im Revierdienst beschäftigte Angestellte (wie Berufsjäger, Forstwarte und Förster) haben Anspruch auf freie Dienstwohnung, alle anderen Angestellten nur dann, wenn eine Dienstwohnung vorhanden, verfügbar und bezugsfertig ist.

Wird eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen bzw. ist keine Dienstwohnung vorhanden, gebührt für die Dauer der Nichtinanspruchnahme Wohnungsentgelt. Dieses beträgt einheitlich für alle Beschäftigungsgruppen monatlich € 238,16.

Die Dienstwohnung hat dem Familienstand entsprechend groß und hygienisch einwandfrei zu sein.

Eine allfällige Garten- oder Landnutzung kann betrieblich vereinbart werden.

Die Instandhaltung des Gebäudes und der Dienstwohnung obliegt dem Dienstgeber. Beiträge des Angestellten zu den Betriebskosten können unter Beiziehung des Betriebsrates betrieblich vereinbart werden.

Wenn aus betrieblichen Gründen ein Dienstwohnungswechsel notwendig ist, bleibt der Anspruch auf eine solche aufrecht.

Die Dienstwohnung ist mit Beendigung des Dienstverhältnisses vom Dienstnehmer zu räumen.

3.2 Beheizung

Hinsichtlich Beheizung der Privat- oder Dienstwohnung sowie Art und Ausmaß des Bezuges ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Als Mindestausmaß ist jedenfalls Heizenergie im Gegenwert von 25 rm Brennholz weich oder 20 rm Brennholz hart

ofenfertig zerkleinert und zugestellt, beizustellen. Erscheint es aus betrieblichen Gründen zweckmäßig, kann anstelle von Brennholz auch eine andere Energieform zur Verfügung gestellt werden. Zur Berechnung einer Barablöse sind Marktpreise heranzuziehen.

Für nicht verheiztes Brennmaterial besteht kein Anspruch auf Vergütung.

3.3 Beleuchtung

Hinsichtlich Kostenersatz für die Beleuchtung der Dienst- oder Privatwohnung ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Dabei ist mindestens ein Betrag von € 19,03 monatlich als Beleuchtungsentgelt anzusetzen.

Sind mehrere Personen, die in einem gemeinsamen Haushalt leben, beim selben Betrieb beschäftigt, gebühren die Ansprüche gem. Abs. 3 Z. 1 bis 3 nur einmal.

4. SONDERVERGÜTUNGEN und AUFWANDESENTSCHÄDIGUNGEN

4.1 Als Sondervergütungen bzw. Aufwandsentschädigungen werden gewährt:

- Reisekosten
- Tages- und Übernachtungsgelder
- Übersiedlungskosten
- Kilometergeld
- Hundehaltung
- Hege- und Fangprämie
- Patronenersatz
- Jägerrecht
- Schmutz- und Gefahrenzulage

4.2 Reisekosten, Tages- und Übernachtungsgeld

Für Dienstleistungen außerhalb des Dienst- oder Aufgabenbereiches gebührt dem Angestellten der Ersatz der Reisekosten und, als Abgeltung des Mehraufwandes, ein Tages- und Übernachtungsgeld. Dienst- bzw. Aufgabenbereich sind dabei alle im Dienstvertrag oder Dienstzettel vereinbarten Orte. Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn sich der Angestellte zur Erfüllung eines ihm erteilten Dienstauftrages an einen außerhalb des Dienst- bzw. Aufgabenbereiches gelegenen Ort begibt. Ist die Nächtigung am Ort der auswärtigen Dienstverrichtung nicht möglich, gilt auch die Reise zum und vom nächsten Nächtigungsort dorthin als Dienstreise.

Bei Bahnfahrten wird den Angestellten aller Beschäftigungsgruppen die zweite Klasse vergütet.

Das Tagesgeld beträgt einheitlich € 53,99, das Nächtigungsgeld € 31,73, bei Rechnungslegung über die Nächtigung maximal das Vierfache.

Die angeführten Sätze gebühren bei Dienstreisen von mehr als 4 bis zu 8 Stunden Dauer zur Hälfte, mit einer Dauer von mehr als 8 Stunden zur Gänze. Trägt der

Dienstgeber die Kosten für die Verpflegung, sind vom Tagesgeld für das Frühstück 20%, das Mittagessen 40% und das Abendessen 40% in Abzug zu bringen.

Für Auslandsdienstreisen sind betrieblich gesonderte Vergütungen zu vereinbaren.

Bei einer länger als eine Woche dauernden Verwendung des Angestellten außerhalb des Dienstbereiches können anstelle des Tages- und Übernachtungsgeldes Trennungszulagen, welche die Mehrkosten der Lebenshaltung abgelten, vereinbart werden.

4.3 Übersiedlungskosten

Bei Versetzung des Angestellten und Benützung einer Dienstwohnung trägt der Dienstgeber die Übersiedlungskosten zum neuen Wohnort im Inland zur Gänze. Im Falle des Todes des Angestellten werden die Übersiedlungskosten des Umzugsgutes im Inland zur Gänze übernommen. Eine Beschädigung des Umzugsgutes bei der Übersiedlung bei Inanspruchnahme von betriebseigener Infrastruktur ohne Verschulden des Angestellten ist in angemessenem Umfang zu vergüten.

4.4 Kilometergeld

Hinsichtlich Fahrzeugart und der jährlich zu fahrenden Kilometer ist bei Benützung von angestellteneigenen Kraftfahrzeugen im Dienstgebrauch eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Für die Benützung des Fahrzeuges gebührt ein Kilometergeld in Höhe des im öffentlichen Dienst gewährten Kilometergeldes. Als Nachweis ist vom Angestellten ein Fahrtenbuch zu führen.

4.5 Hundehaltung

Hinsichtlich Ersatz für die Kosten der betrieblich notwendigen Hundehaltung ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen. Dabei ist ein Hundegeld von mindestens € 71,44 monatlich anzusetzen.

4.6 Hege- und Fangprämie

Angestellte, die im Auftrag des Dienstgebers verpflichtend Jagddienst ausüben, haben Anspruch auf eine betrieblich zu vereinbarende Hege- und Fangprämie.

4.7 Patronenersatz

Der erforderliche Aufwand (Patronenkosten) für weisungs- und abschlussplangemäß erlegtes Nutz- und Raubwild ist dem Jagdpersonal zu ersetzen. Darüber ist eine betriebliche Vereinbarung zu treffen, worin auch die Lieferung und Versorgung des erlegten Wildes geregelt werden kann.

4.8 Jägerrecht

Landesübliche oder traditionelle Jägerrechte sind betrieblich zu vereinbaren.

4.9 Schmutz- und Gefahrenzulage

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft können im Sinne der § 68 Zahl 5 EstG 1988 Schmutz- und Gefahrenzulagen betrieblich vereinbart werden.

§ 8 Teilzeitbeschäftigte Angestellte

Teilzeitbeschäftigte Angestellte sind Dienstnehmer, die pro Woche weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl beschäftigt sind.

1. Sie erhalten die Bezüge (Barbezug, Sachbezug bzw. entsprechende Ablösen) im Verhältnis der von Ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 1.
2. Nimmt ein teilzeitbeschäftigter Angestellter Dienstnehmer eine Dienstwohnung und die Beheizung gemäß § 7 Abs. 3 in Anspruch, hat er dafür jenen Teil des Sachbezugswertes lt. Verordnung des Finanzministeriums für die Beheizung zu ersetzen, welcher der Differenz der geleisteten Wochenstundenzahl auf die Regelwoche entspricht. Der sich so errechnende Betrag kann auch vom Gehalt in Abzug gebracht werden.
3. Wird eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen, gebührt der Teil des Wohnungsentgeltes, der Beheizung und Beleuchtung, welcher der geleisteten Wochenstundenzahl aliquot entspricht.
Sind mehrere Personen mit gemeinsamen Haushalt im selben Betrieb teilzeitbeschäftigt, gebühren die Ansprüche nach § 7 3.1 bis 3.3 (Sachbezüge) zusammen höchstens in Höhe eines vollbeschäftigten Angestellten.

§ 9 Sonderzahlungen

1. Der Angestellte erhält gemeinsam mit dem Junigehalt einen Urlaubszuschuss in Höhe des Juni-Bargehaltes und, gemeinsam mit dem Oktobergehalt, ein Weihnachtsgeld in der Höhe des Oktober-Bargehaltes, jeweils in Höhe des § 7 Abs. 2 einschließlich aller vereinbarten Gehaltszulagen. Nicht dazu gehören Bezüge gemäß § 7 Abs. 3 und 4. Liegt kein Juni- bzw. Oktobergehalt vor, ist der letzte Bargehalt zur Berechnung heranzuziehen. In Betrieben, in denen das Gehalt im Voraus gewährt wird, gebührt das Weihnachtsgeld gemeinsam mit dem November-Bargehalt im Sinne der Bestimmungen dieses Absatzes.
2. Bei Eintritt oder Austritt während des Kalenderjahres gebühren so viele Zwölftel der Sonderzahlungen, als dies den vollen Monaten der Dienstleistung dieses Jahres entspricht. Angefangene Monate werden tageweise aliquotiert.

Für Zeiten des Präsenzdienstes, eines Zivil- oder Ausbildungsdienstes, einer Karenz sowie für Zeiten ohne Entgelt gebühren keine Sonderzahlungen. Als Zeiten ohne Entgelt gelten Krankenstände ohne Entgeltfortzahlung, wenn während oder unmittelbar nach Beendigung derselben das Dienstverhältnis beendet wird.

3. Bei Austritt vor dem 1. Juni bzw. vor 1. Oktober gilt für die aliquote Sonderzahlung die Höhe des letzten, vor dem Austritt bezogenen Bargehaltes gem. Pkt. 1) als Berechnungsgrundlage.

4. Wird ein Arbeiter des Betriebes in das Angestelltenverhältnis übernommen, ist er bei der Bemessung der Sonderzahlungen für das gesamte Kalenderjahr einem Angestellten seiner Gehaltsstufe gleichzustellen. Dabei können die als Arbeiter erhaltenen Sonderzahlungen gegengerechnet werden.

§ 10 Zahlungsfristen

Das Bargehalt wird monatlich im Nachhinein bezahlt. Bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages im Vorhinein bezahlte Gehaltsansprüche bleiben aufrecht. Sachbezüge, welche als Naturalbezüge gewährt werden, können auch im Vorhinein konsumiert werden. Abweichendes kann betrieblich vereinbart werden.

§ 11 Verfall von Ansprüchen

Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, soweit sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Zeitausgleich im Sinne des § 4 Abs. 2 verfällt, wenn er nicht innerhalb von 12 Monaten nach der zugrunde liegenden Leistung konsumiert wird. Das gilt nicht, wenn der Dienstgeber einen solchen beantragten Zeitausgleich nicht gewährt.

Ansprüche für Überstunden im Sinne des § 4 Abs. 3 verfallen, wenn sie nicht drei Monate nach ihrer Leistung schriftlich geltend gemacht werden.

§ 12 Kündigung

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden:

1. Mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis durch Kündigung jeweils zum Monatsletzten lösen.
2. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen. Sie erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei Monate, dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier Monate, dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.
3. Die Kündigungsfrist kann auch durch Vereinbarung nicht unter die in Zahl 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden.
4. Der Angestellte kann das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendermonats unter Einhaltung der in Zahl 2 festgesetzten Kündigungsfrist lösen.

§ 13 Abfertigung

A Für Eintritte vor dem 1.1.2003:

1. Nach den Bestimmungen des § 22 GAngG gebührt dem Angestellten eine Abfertigung. Naturalbezüge (§ 5 Zahl 2 GAngG) sind, unabhängig vom Familienstand, mit dem vollen Wert lt. Sachbezugsbewertung in Ansatz zu bringen.

Die Abfertigung wird, soweit sie das Dreifache des Monatsgehaltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig, wenn eine Dienstwohnung nicht in Anspruch genommen oder am Ende des Dienstverhältnisses geräumt übergeben wurde. Der Rest der Abfertigung kann vom dritten Monat an in monatlich im Voraus fälligen, gleich hohen Teilbeträgen abgestattet werden. Günstigere betriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

2. Der Anspruch des Angestellten auf gesetzliche Abfertigung lt. § 22 Zahl 1 GAngG bleibt gewahrt, wenn er das Dienstverhältnis bei Erreichung oder Überschreitung der für jegliche gesetzliche ASVG-Pension erforderliche Altersgrenze bzw. wegen Inanspruchnahme einer Berufsunfähigkeitspension unter Einhaltung der aufgrund gesetzlicher Ermächtigung kollektivvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist auflöst.
3. Im Falle der Übernahme eines Arbeiters in das Angestelltenverhältnis sind die als Arbeiter beim selben Dienstgeber zurückgelegten Dienstzeiten, falls diese nicht schon abgefertigt wurden, anzurechnen. Dabei ist das Abfertigungsausmaß für die als Arbeiter erbrachten Dienstzeiten unter Zugrundelegung des für den letzten Monat des Dienstverhältnisses als Angestellter gebührenden Entgeltes nach den einschlägigen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 zu berechnen und der für die Angestelltendienstzeit gebührenden Abfertigung zuzurechnen. Das so errechnete Ausmaß der Abfertigung darf jedoch jenes Abfertigungsausmaß nicht übersteigen, das gebührt hätte, wäre die gesamte Dienstzeit als Angestellter erbracht worden.
4. In Abänderung des Anspruches nach § 22 Zahl 6 GAngG gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung in voller Höhe des in § 22 Zahl 1 GAngG bezeichneten Betrages.

B Für Eintritte ab dem 1.1.2003

Für Dienstverhältnisse ab 1. Jänner 2003 gelten die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl I 2002/100 i.d.g.F.). Gleiches gilt für gemäß § 47 BMVG übergetretene Dienstnehmer.

§ 14 Sonderregelung für den Todesfall

1. Die gesetzlichen Erben des verstorbenen Angestellten, zu deren Erhaltung dieser gesetzlich verpflichtet war, erhalten das volle Gehalt für den Sterbemonat und, im Sinne des Anspruches nach § 23 Zahl 5 GAngG, beginnend am nächsten

Monatsersten nach dem Tode, dessen letztes monatliches Bruttobargehalt für ein Monat weiter ausbezahlt.

2. Ist der Tod Folge eines Betriebsunfalls, erhalten die gesetzlichen Erben das volle Gehalt für den Sterbemonat und, anstelle des Anspruches nach § 23 Zahl 5 GAngG bzw. anstelle des Anspruches nach Zahl 1, die vollen Bezüge durch 3 Monate, beginnend am nächsten Monatsersten nach dem Tode, weiter ausbezahlt.
3. Die im § 23 Zahl 1 GAngG vorgesehene Frist zur Räumung der Dienstwohnung von verstorbenen Angestellten, die einen Haushalt geführt haben, beträgt drei Monate.

§ 15 Rechtsschutz

Bei allen dem Angestellten im Rahmen der korrekten Verrichtung des Dienstauftrages gegenüber Dritten erwachsenden Rechtsstreitigkeiten im Verwaltungs- und Zivilrecht und deren Rechtsfolgen trägt der Dienstgeber die Kosten und gewährt ihm Schadloshaltung. Ausgenommen davon sind Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Angestellten und dem Dienstgeber und ihre Rechtsfolgen.

§ 16 Schlichtung von Streitigkeiten

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen vor Anrufung der Arbeitsgerichte durch Vertreter der vertragsschließenden Parteien in den Bundesländern geschlichtet werden.

§ 17 Schluss- und Übergangsbestimmungen

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle Bestimmungen des bisherigen Kollektivvertrages, das ist der Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte), gültig seit 1. Mai 1999 für den Bereich der abschließenden Arbeitgeberverbände und der Kammer für Land- und Forstwirtschaft in Salzburg, betreffend die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland, Wien, Kärnten, Steiermark und Salzburg samt den jährlichen Zusatzkollektivverträgen und einschließlic Protokolle und Anlagen außer Kraft. Die Gültigkeit des letzterwähnten Kollektivvertrages für den Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs bleibt davon unberührt.

Die Bedingungen für die Überleitung aller zum Inkrafttretenszeitpunkt beschäftigten Angestellten sind in einem eigenen Übergangs-Kollektivvertrag geregelt.

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT
IN NIEDERÖSTERREICH, BURGENLAND UND WIEN

Ing. Rudolf Freudenthal

DI Matthias Grün

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN STEIERMARK

Dipl.Ing. Alfred von und zu Liechtenstein

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE
KÄRNTENS

Johannes Thurn-Valsassina

KAMMER FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT IN SALZBURG

Präsident Rupert Quehenberger

Mag. Franz Wieser

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende
Barbara Teiber MA

Bundesgeschäftsführer
Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzender
Gerald Klapal

Wirtschaftsbereichssekretär
Mag. Bernhard Hirnschrodt

Wien, am 15.04.2026

Anlage I

Beschäftigungsgruppen

BG	Allgemeine Beschreibung (verbindlich)	Einstufung nach Aufgabenbereich und tatsächlicher Tätigkeit (beispielsweise Aufzählung)			
		Forst	Jagd	Landwirtschaft, Weinbau	Verwaltung
A	Angestellte, welche einfache Tätigkeiten verrichten. Jugendliche bis 18 Jahre	Hilfskräfte	Hilfskräfte	Hilfskräfte	Hilfskräfte
B	Angestellte (angelernt), oder mit fachlicher Qualifikation, welche einfache Tätigkeiten unter Anleitung oder im Team verrichten.	Forstwart	Berufsjäger (ohne Revier)	Adjunkt	Bürogehilfen
		Waldaufseher	Jäger (ohne Revier)		
			Heger		
			Fischer		
C	Angestellte mit fachlicher oder praktischer Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten. Darunter fallen auch Angestellte mit Berufsausbildung oder Fachschule, wenn diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit von überwiegender Bedeutung ist.	Forstadjunkt 1. J.	Berufsjäger (mit Revier)	Adjunkt	Bürokräfte
		Forstwart	Jäger (mit Revier)		
			Fischer		
			Jagdrevierleiter		
D	Angestellte mit fachlicher oder praktischer Qualifikation, welche auf Anweisung schwierige Tätigkeiten z. T. selbständig verrichten. Darunter fallen auch Angestellte, welche eine mittlere oder höhere berufsbildende Schule erfolgreich absolviert haben und diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit von überwiegender Bedeutung ist.	Forstwart mit	Berufsjäger	Wirtschafter	Sachbearbeiter
		Sonderfunktion	Jäger	(Ldw. Angestellter)	Sekretäre
		Forstadjunkt 2. J.			

E	Angestellte mit spezieller fachlicher Qualifikation, oder Erfahrung, welche schwierige Arbeiten weitgehend selbständig verrichten. Darunter fallen auch Angestellte, welche eine mittlere oder höhere berufsbildende Schule erfolgreich absolviert haben und diese Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit von überwiegender Bedeutung ist.	Förster im Team	Berufsjäger	Wirtschafter mit	Buchhalter
		Funktionsförster	(mit Sonderfunktion)	Sonderfunktion	Personalverrechner
				Kellermeister	IT-Angestellte
					Sachbearbeiter
F	Angestellte mit spezieller fachlicher Qualifikation, welche schwierige Arbeiten weitgehend selbständig verrichten und verantworten.	Forstrevierleiter		Verwalter	Abteilungsleiter
		Funktionsförster		Kellermeister	Buchhalter
		Forstassistenten		Bereichsleiter	Personalverrechner
		Zugeteilte			IT-Angestellte
G	Angestellte mit spezieller fachlicher Qualifikation und besonderer Verantwortung bei weitgehend selbständiger und leitender Tätigkeit.	Forstrevierleiter		Verwalter	Abteilungsleiter
		Förster mit Sonderfunktion			Angestellte mit
		Forstassistenten			Sonderfunktion
		Zugeteilte			
H	Angestellte mit Einfluss und Entscheidungsmöglichkeit in der fachlichen, organisatorischen und wirtschaftlichen Führung und leitender Tätigkeit.	Wirtschaftsführer		Geschäftsführer	Geschäftsführer
		Direktoren		Direktoren	Direktoren
					Abteilungsleiter
					(mit Gesch. Führerverantw.)
K	Leitende Angestellte mit Gesamtverantwortung und maßgeblichem Einfluss auf die organisatorische, personelle und wirtschaftliche Führung des Betriebes.	Wirtschaftsführer		Güterdirektor	Geschäftsführer
		Forstdirektoren			

Gehaltstabelle ab 1. Mai 2026

zum Kollektivvertrag für land- und forstwirtschaftliche Angestellte (Gutsangestellte)

Beträge in Euro

Beschäftigungsgruppen

DJ./Geh. Stufe	A	B	C	D	E	F	G	H	K
1.	1.945,94	2.238,17	2.415,87	2.655,36	2.920,44	3.212,63	3.468,68	4.367,86	5.765,57
2.	1.985,13	2.280,32	2.464,08	2.711,11	2.979,15	3.277,42	3.539,47	4.456,73	5.880,04
3.	2.045,36	2.349,61	2.536,36	2.790,92	3.068,06	3.373,80	3.644,92	4.590,78	6.056,25
5.	2.126,69	2.442,99	2.640,31	2.902,36	3.191,57	3.509,35	3.789,51	4.773,03	6.298,75
7.	2.233,64	2.566,53	2.772,85	3.046,95	3.351,22	3.684,08	3.977,76	5.012,50	6.612,03
10.	2.342,08	2.694,52	2.906,88	3.197,59	3.516,90	3.867,82	4.178,07	5.261,01	6.943,38
13.	2.412,83	2.775,85	2.995,74	3.292,45	3.623,84	3.982,28	4.303,10	5.419,17	7.151,27
16.	2.485,16	2.858,66	3.084,62	3.393,37	3.730,76	4.104,26	4.431,13	5.580,33	7.363,60
19.	2.534,85	2.912,92	3.144,89	3.462,68	3.804,57	4.185,65	4.519,97	5.693,31	7.511,20

Lehrlingseinkommen und Praktikantenentschädigung ab 1.5.2026

1. Lehrlinge (auch Fischerei-Lehrlinge) gemäß § 3 Abs. 8 lit. a):

Das Lehrlingseinkommen beträgt monatlich:

im ersten Lehrjahr	€ 918,77
im zweiten Lehrjahr	€ 1.034,70
im dritten Lehrjahr	€ 1.292,29

2. Jagdlehrlinge zum Berufsjäger gemäß § 3 Abs. 8 lit. a):

Das Lehrlingseinkommen beträgt monatlich:

im ersten Lehrjahr	€ 1.292,29
im zweiten Lehrjahr	€ 1.607,39

3. Ferialangestellte bzw. Praktikanten gem. § 3 Abs. 8 lit. b) und c):

Die Entschädigung beträgt monatlich	€ 921,77
-------------------------------------	----------