



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



**ARBEITGEBERVERBAND DER
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS**

Kollektivvertrag

**für die
Saisonarbeiter/innen in landwirtschaftlichen Betrieben
im Bundesland Oberösterreich**



gültig ab 1. Jänner 2019

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abfertigung	13
Abschluss des Dienstvertrages	6
Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers	4
Arbeitszeit	4
Bewertung der freien Station	17
Dienstschein	18
Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen	12
Entgelt	6
Entgelt bei Dienstverhinderung	10
Erkrankung während desurlaubes	8
Freizeit während Kündigungsfrist	13
Geltungsbereich	3
Geltungsdauer	3
Jubiläumsgeld	9
Kündigungsfristen	13
Lohnabrechnung	7
Lohntabelle	16
Papamonat	12
Reisekosten	17
Schlichtung von Streitigkeiten	15
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage	6
Unabdingbarkeit	14
Sondereinbarung f. Jugendliche	14
Urlaub	8
Urlaubsentgelt	9
Urlaubsersatzleistung	8
Urlaubszuschuss	7
Verjährung der Ansprüche	14
Weihnachtsgeld	7
Wohnung	7
Zeitpunkt des Urlaubsantrittes	9
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	14

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Saisonarbeiter/innen in landwirtschaftlichen Betrieben im Bundesland Oberösterreich

abgeschlossen zwischen dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, und der Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für O.Ö., Scharitzerstraße 9, 4020 Linz, einerseits, und dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich sowie der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich, beide Auf der Gugl 3, 4021 Linz, andererseits.

Geschlechtsbezogene Bezeichnungen gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag hat Geltung:

1. Örtlich, für das gesamte Bundesland Oberösterreich;
2. Sachlich, für alle Dienstnehmer und Dienstgeber der landwirtschaftlichen Betriebe mit überwiegendem Gemüse-, Obst oder Weinbau, die Mitglieder einer der vertragsschließenden Parteien sind.
3. Persönlich, für alle Anbau- und Erntehelfer bis 3 Monate Beschäftigung im Kalenderjahr und Saisonarbeiter bis 6 Monate Beschäftigung im Kalenderjahr in den vorgenannten Betrieben, sofern diese 1557 Arbeitsstunden im Kalenderjahr nicht überschritten haben.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2019** in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil unter Einhaltung einer vierteljährlichen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von beiden vertragsschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und des Dienstgebers

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen, insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

3. Dienstnehmer und Dienstgeber sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen.

§ 4

Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 48 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nur dann unterschreiten, wenn zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Zeitausgleich in ganzen Tagen vereinbart wird.

Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, nach Rücksprache mit den Dienstnehmern, überlassen.

2. Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Tagesarbeitszeit kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo ein Betriebsrat nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern, festgesetzt. An Samstagen ist der Arbeitsschluss spätestens mittags um 12 Uhr. Für Gemüse-, Obst- und Weinbaubetriebe kann der Arbeitsschluss bis 19 Uhr verlängert werden, wenn die Grenzen der Normalarbeitszeit (48 Stunden bei flexibler Arbeitszeit) nicht überschritten werden.

3. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit). Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung.
4. Wenn eine flexible Arbeitszeit vereinbart wird und der Urlaubsverbrauch überwiegend in den Wochen mit der kürzeren Normalarbeitszeit erfolgt, so ist der Jahresurlaub in Stunden umzurechnen, um jenes Urlaubsausmaß zu gewähren, das bei einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen (6 Wochen) einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf durch 5 Wochen (6 Wochen) entspricht.
5. Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld, Überstunden ist ein Konto zu führen, das den Dienstnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen, mit den Dienstnehmern bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einen schriftlichen Rahmenplan über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu erstellen.
Mit dem Ende des Dienstverhältnisses sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des Dienstnehmers innerhalb der letzten acht Wochen, zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abzugelten.
6. Wird das Dienstverhältnis gelöst durch:
 - a) Berechtigte Entlassung,
 - b) unberechtigten vorzeitigen Austritt
werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen abgerechnet.
 - c) In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abgegolten.
7. Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der
 - a) Selbstkündigung,
 - b) berechtigten Entlassung oder
 - c) des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.
8. Feiertagsregelung:
Anstelle des 29. Juni (Peter und Paul) kann mittels Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht – mittels schriftlicher Einzelvereinbarung ein Ersatzfeiertag gewährt werden. Dieser Ersatzfeiertag ist bis spätestens 31.10. eines jeden Kalenderjahres zu gewähren. Können die geleisteten Arbeitsstunden am gesetzlichen Feiertag (29. Juni – Peter und Paul) nicht bis 31.10. eines jeden Kalenderjahres durch einen Ersatzruhetag ausgeglichen werden, so sind Zuschläge von 100 % für die geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 64 OÖ Landarbeitsordnung.

9. Überstunden:
Die Leistung von Überstunden über die normale tägliche Arbeitszeit oder wöchentliche Arbeits-

zeit bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung).

Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen, wobei für jede Überstunde ein Zuschlag von 50 % gebührt.

Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Stundenlohn. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. In Gemüse-, Obst- und Weinbaubetrieben kann nach schriftlicher Vereinbarung die Nachtruhezeit von 20 bis 6 Uhr verlegt werden.

Der Überstundenteiler beträgt 1/173 bei einer 40-Stunden-Woche.

Arbeitszeitaufzeichnung

Der Dienstgeber hat die geleisteten Arbeitsstunden und somit auch Überstunden aufzuzeichnen.

§ 5

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage

Für Spritz- und Stäubearbeiten zur Schädlingsbekämpfung sowie für das Anstreichen von Silos werden 25 % des Stundenlohnes als SEG-Zulage gewährt. Darunter versteht man insbesondere die Verwendung von Herbiziden, Insektiziden und Fungiziden.

§ 6

Entgelt

1. Für die Gewährung der freien Station oder Teilen davon, kann der Dienstgeber den Sachbezugswert vom Lohn abziehen gemäß der Anlage II.
2. Die Bruttolöhne gemäß der Anlage I gelten als Mindestlöhne und können durch Vereinbarungen im Einzelfalle erhöht werden.

§ 7

Abschluss des Dienstvertrages

1. Wer aufgefordert wird, sich zum Abschluss eines Dienstvertrages bei einem Dienstgeber vorzustellen, hat diesem gegenüber Anspruch auf Ersatz der damit im Zusammenhang entstehenden notwendigen Kosten für die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels, und zwar auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht abgeschlossen wird.
2. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen (Dienstschein, Anlage V). Mangels eines schriftlichen Dienstvertrages hat der Dienstgeber einen Dienstschein nach Anlage V auszustellen. Dieser Dienstschein ist gem. § 7 der Oö. LAO unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses an den Dienstnehmer auszuhändigen.

§ 8 Lohnabrechnung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine schriftliche Lohnabrechnung durchzuführen und hat dem Arbeitnehmer eine Abschrift dieser Lohnabrechnung auszuhändigen.
Wenn der Dienstgeber vom Dienstnehmer eine Unterschrift über den Erhalt eines Lohnbezuges verlangt, so ist dem Dienstnehmer eine Gleichschrift auszuhändigen.
2. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich. Bei jeder Art der Entlohnung ist jedoch dem Dienstnehmer über sein Verlangen der seiner geleisteten Arbeit entsprechende Vorschuss zu gewähren.
Wurde dem Dienstnehmer ein Vorschuss gewährt, ist dies in der Lohnabrechnung am Monatsende anzuführen.
3. Werden Sachbezüge, zB freie Station, gewährt, können diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abgezogen werden.

§ 9 Wohnung

1. Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muss die bereit gestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen, sowie ein ortsübliches Ausmaß und eine entsprechende Ausstattung aufweisen.
2. Die Instandhaltung der Dienstwohnung obliegt dem Betrieb. Kleine Instandhaltungsarbeiten hat der Dienstnehmer ohne Vergütung zu besorgen, das erforderliche Material ist vom Betrieb beizustellen.

§ 10 Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaubszuschuss (13. Bezug) und Weihnachtsgeld (14. Bezug) im aliquoten Ausmaß für die Beschäftigungsdauer im jeweiligen Kalenderjahr. Die beiden Sonderzahlungen sind jedenfalls spätestens mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.
2. Der Berechnung der Sonderzahlungen ist der laufende Bruttolohn zugrunde zu legen.
3. Die Dienstnehmer, die während des Kalenderjahres ein- oder austreten, erhalten den der Dauer ihrer Beschäftigung im jeweiligen Kalenderjahr entsprechenden Teil der Sonderzahlungen. Bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt fällt keine Sonderzahlung an.

§ 11 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. Dieses erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt ebenfalls bei Vollendung des 50. Lebensjahres, wenn mindestens 15 Beschäftigungsjahre im selben Betrieb vorliegen.
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. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 3 Abs. 2 LAO) und Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.

Erkrankung

5. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
6. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus – wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen - so findet Abs. 5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
7. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt.

Urlaubersatzleistung

8. 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 rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

9. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt an Stelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
10. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Urlaubersatzleistung den gesetzlichen Erben.

§ 12

Zeitpunkt des Urlaubsantrittes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.
2. Der Urlaub kann auch auf einzelne Tage verteilt werden, wobei jedoch dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von mindestens einer Arbeitswoche gewährt werden muss.

§ 13

Urlaubsentgelt

Während desurlaubes behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt. Ist Verpflegung vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag, einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonntage und Feiertage, eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

§ 14

Jubiläumsgeld

1. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 25 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von 1 Bruttomonatslohn zu.
2. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 35 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von 2 Bruttomonatslöhnen zu.
3. Bei Altersteilzeit ist das Jubiläumsgeld auf Basis der vor der Herabsetzung geltenden Arbeitszeit zu berechnen.

§ 15
Entgelt bei Dienstverhinderung
durch Krankheit oder Unglücksfall

1. Entgeltfortzahlung - Anspruch

a) Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf Entgelt bis zu folgender Dauer:

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen
vom 6. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

In Betrieben mit 5-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für 5 Tage, in Betrieben mit 6-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für 6 Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung konsumiert.

b) 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 soziale Verwaltung gem. § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamts oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gem. lit. a) gleichzuhalten.

c) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gem. lit. a) sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

d) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach lit. a) aufzubreuchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach lit. a) übersteigt, gebühren noch 40 Prozent des Entgeltes für die halben Zeiträume nach lit. a).

e) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung 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 ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderun-

gen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Abschnitt nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach lit. a).

f) In Abs. b) genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gem. Abs. e) gleichzuhalten.

g) Die Leistungen für die in Abs. b) genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. b) genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gem. § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG's geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

2. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

a) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gem. Abs. 1 nicht gemindert werden.

b) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gem. Abs. 1 nach dem regelmäßigen Entgelt.

c) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des lit. b) gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

d) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

3. Mitteilungs- und Nachweispflicht

a) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben 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.

b) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so 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 der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

c) In den Fällen des Abs. 1 lit. b) und f) hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

d) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach lit. a) oder c) nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

4. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gem. Abs. 1 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Abs. 1 lit. a) und e) vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 16

Sonstige Dienstverhinderungen

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe, ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist, insbesondere in nachfolgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung 2 Tage
- b) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners 2 Tage
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung von eigenen Kindern..... 1 Tag
- d) bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin 1 Tag
- e) bei Tod der Eltern oder Schwiegereltern oder eigener Kinder 1 Tag
- f) bei Wohnungswechsel innerhalb eines Kalenderjahres 1 Tag
- g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlich rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen.
- h) Vorladung vor Behörden und Gerichte sowie sonstiger Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat.
- i) bei schwerer Erkrankung von nahen Familienmitgliedern oder des/der Lebensgefährten/in
- j) bei notwendiger Betreuung eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der Betreuungsperson.
- k) bei Einsätzen im Katastrophenfall (Freiwillige Feuerwehr und Rettung) 1 Tag
- l) für die Dauer der Lehrabschlussprüfung 1 Tag
- m) für den ersten Antritt der Führerscheinprüfung d. Kl. B 1 Tag

§ 16a

Papamonat

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes.

§ 17 **Abfertigung**

1. Der Dienstgeber hat für den Dienstnehmer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 v.H. des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 ASVG zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen, sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.
2. Der Beginn der Beitragszahlung ist vom Dienstgeber mit der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 Abs. 1a ASVG bekanntzugeben, das Ende der Beitragszahlung mit der Abmeldung des Dienstnehmers von der Sozialversicherung.
3. Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung zu erfolgen.
4. Für Dienstnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der BV-Kasse durch den Dienstgeber rechtzeitig zu erfolgen.
5. Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse sind im Fall des Abs. 2 alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss der Dienstgeber eine andere BV-Kasse vorschlagen.

§ 18 **Kündigungsfristen**

Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits 14-tägig zum Monatsende gekündigt werden.

§ 19 **Freizeit während Kündigungsfrist**

Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, ohne Schmälerung des Entgeltes, freizugeben.

§ 20 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 40 I Abs. 3 OÖ. LAO).

§ 21 Sondervereinbarung für Jugendliche

Haben jugendliche Dienstnehmer nach Beendigung des Dienstverhältnisses ohne Mitwirkung einer kollektivvertragsfähigen oder der gesetzlichen Interessenvertretung auf Rechte, die ihnen aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, verzichtet oder über solche Rechte einen Vergleich abgeschlossen, so können sie innerhalb von zwei Wochen nach Beendigung des Dienstverhältnisses ihre Erklärung rechtswirksam widerrufen.

§ 22 Verjährung der Ansprüche

Sämtliche Forderungen aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht wurden, erlöschen innerhalb von sechs Monaten nach der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 23 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Urlaubsausmaßes (§ 11 Abs. 1) sowie Entgelt bei Dienstverhinderung (§ 15 a) und der Abfertigung (§ 17) werden die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind. Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.
2. Als Arbeitstage gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlten Feiertage und Entgelttage.
3. Nicht ständig beschäftigte Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr 1.557 Arbeitsstunden überschreiten, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt. Auch Saisonarbeiter und Erntehelfer, die insgesamt über 6 Monate in einem Kalenderjahr beschäftigt werden und 1.557 Arbeitsstunden überschreiten, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt. Für diese Dienstnehmer gilt der Kollektivvertrag für die Landarbeiter/innen in bäuerlichen Betrieben im Bundesland OÖ.

4. Bei Dienstnehmern, die das Beschäftigungsausmaß von 1.560 Arbeitsstunden pro Kalenderjahr nicht erreicht haben, sind die Beschäftigungszeiten aliquot zu berücksichtigen. Werden 800 Arbeitsstunden erreicht, gelten sie als ein halbes Jahr beschäftigt. Eine Zusammenrechnung der Dienstzeit findet jedoch nicht statt, wenn in einem Kalenderjahr nicht mindestens 540 Arbeitsstunden geleistet wurden.
5. Bestehen über das Ausmaß der Beschäftigungszeiten Unklarheiten, so sind die bei der Gebietskrankenkasse für Oberösterreich aufliegenden Versicherungszeiten zugrunde zu legen.
6. Im Sinne des § 10 a, Abs. 6 der OÖ Landarbeitsordnung gilt für die Teilzeitbeschäftigten der aliquote Anteil zur Zusammenrechnung der Dienstzeiten.

§ 24

Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des § 249 OÖ. LAO die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der OÖ. Landesregierung beantragt werden.
2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

Für den
O.Ö. Land- und Forst-
arbeiterbund
Gstöttnerhofstraße 12/4
4040 Linz:

Eugen Preg e.h.
Obmann

Für die Kammer der Arbeiter
und Angestellten in der Land-
und Forstwirtschaft für OÖ
Scharitzerstraße 9
4020 Linz

Eugen Preg e.h.
Präsident

Für den
Arbeitgeberverband der
land- u. forstw. Betriebe OÖ
Auf der Gugl 3
4021 Linz

Mayr Bernhard e.h.
Obmann

Für die
Landwirtschaftskammer für
Oberösterreich
Auf der Gugl 3
4021 Linz

ÖR Ing. Franz Reisecker e.h.
Präsident

Anlage I

LOHNTABELLE
für die Saisonarbeiter/innen in landwirtschaftlichen Betrieben
mit Gemüse-, Obst- oder Weinbau
im Bundesland Oberösterreich
gültig ab 1. Jänner 2019

KATEGORIE	Bruttolohnsätze
<p>1. Anbau- und Erntehelfer bis max. 3 Monate</p> <p>In diese Kategorie fallen jene Anbau- und Erntehelfer, die höchstens 3 Monate im Kalenderjahr beschäftigt sind.</p>	€ 1.230,00
<p>2. Saisonarbeiter bis max. 6 Monate</p> <p>In diese Kategorie fallen alle saisonal beschäftigten Dienstnehmer, die höchstens 6 Monate innerhalb eines Kalenderjahres beschäftigt werden. Unter Anrechnung der Kat. 1 kann das Dienstverhältnis auf max. 9 Monate je Kalenderjahr verlängert werden, sofern die 1557 Arbeitsstunden im Kalenderjahr nicht überschritten werden.</p>	€ 1.315,00

Werden Sachbezüge, z. B. freie Station, gewährt, können diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abgezogen werden.

Für Sonderzahlungen gem. § 10 – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld – wird der laufende Bruttolohn zugrunde gelegt.

Der Stundenteiler beträgt 1/173 bei einer 40-Stunden-Woche.

Derzeitige Bewertung der freien Station nach dem Sozialversicherungsbewertungssatz

1. Die freie Station (Wohnung, Licht, Beheizung und Verpflegung) wird für Zwecke der Sozialversicherung und Lohnsteuer derzeit mit € 196,20 monatlich bewertet.

2. Bei nur teilweiser Gewährung der freien Station sind anzurechnen:
 - a) Wohnung (ohne Heizung u. Beleuchtung)..... mit 1/10
 - b) Beheizung und Beleuchtung .. mit 1/10
 - c) 1. und 2. Frühstückmit je 1/10
 - d) Mittagessen mit 3/10
 - e) Jause..... mit 1/10
 - f) Abendessen..... mit 2/10

Reisekosten

Für die Dienstreisen gebühren Reisediäten gem. § 26 EStG. Für Dienstfahrten mit dem PKW des Dienstnehmers gebührt das jeweils geltende amtliche Kilometergeld.

DIENSTSCHHEIN

Saisonarbeiter/innen in ldw. Betrieben mit Gemüse-, Obst- oder Weinbau

1. Dienstgeber/in:

2. Dienstnehmer/in: _____

Sozialversicherungsnummer: _____

Mitglied der OÖ Landarbeiterkammer

3. Das Dienstverhältnis beginnt am _____

Das Dienstverhältnis wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet
am _____

Das befristete Dienstverhältnis kann vorzeitig beendet werden bei Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zum Ende des Kalendermonats.

Das Dienstverhältnis wird für die Saisonarbeit bis _____ befristet.

Es wird eine Probezeit von 1 Monat vereinbart, in welcher das Dienstverhältnis jederzeit beendet werden kann.

4. Es gilt der Kollektivvertrag für Saisonarbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben des Bundeslandes Oberösterreich. Der jeweilige Kollektivvertrag liegt beim Arbeitgeber zur Einsichtnahme. Im Übrigen gelten für alle landwirtschaftlichen Betriebe die Bestimmungen der OÖ. Landarbeitsordnung.

5. Dienstort(e): _____

6. Verwendung: _____

7. Einstufung: (siehe Lohntabelle zum Kollektivvertrag)

8. Vordienstzeiten: _____

9. Urlaub:

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren und 36 Werktage ab 25 Jahre Dienstzeit. Der Urlaubsanspruch entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.

10. Entgelt:

Der vereinbarte Lohn wird monatlich abgerechnet und im Nachhinein bis zum 15. des Folgemonates ausbezahlt.

- Der monatliche Bruttolohn beträgt: _____
- Der Stundenlohn beträgt brutto: _____

11. Sachbezug

- Mit freier Station (freie Kost und Wohnung)
- nur mit freier Wohnung (mit Beheizung und Beleuchtung)

12. Arbeitszeit

Für die Dauer der Beschäftigung werden _____ Stunden pro Woche vereinbart. Die tatsächliche Arbeitszeit wird vom Dienstgeber aufgezeichnet und dem Dienstnehmer bei der monatlichen Abrechnung mitgeteilt.

- Es wird eine flexible Normalarbeitszeit gem. § 4 Kollektivvertrag vereinbart wie folgt:
Die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden darf nicht überschritten werden.
Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden.

13. Betriebliche Vorsorgekasse:

14. Sonstige Vereinbarungen:

15. Alle zutreffenden Bestimmungen dieses Vertrages wurden angekreuzt.

Der Dienstnehmer erhält eine Durchschrift des Dienstscheines.

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber/in