



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT



ARBEITGEBERVERBAND DER
LAND- UND FORSTWIRTSCHAFTLICHEN
BETRIEBE OBERÖSTERREICHS

Kollektivvertrag



**für die ständigen Arbeitskräfte
der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe
im Bundesland Oberösterreich**

gültig ab 1. März 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Abfertigung	31 f
Akkordlöhne.....	16
Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen	28 f
Anspruch auf Entgeltfortzahlung.....	22 f
Arbeiten des Kuhstallpersonals	17
Arbeitszeit.....	6 f
Beendigung des Dienstverhältnisses.....	25
Beheizungsmaterial	13 f
Beleuchtung.....	14
Berechnung der Überstunden, Sonntags- und Nachtarbeit.....	39
Beschäftigungsverbote f. werdende Mütter	18
Berechnung der Tag- und Stundenlöhne.....	39
Betriebsvertretung	30
Bewertung des Grunddeputats	39
Deputatfeld (Landnutzung)	14 f
Dienstrecht und Form der Dienstverträge.....	6
Dienstschein	6
Dienstverhinderung.....	22 f
Dienstverträge (Dauer derselben).....	6
Entgelt	11 f
Entlassung.....	27
Entlohnung der Gehilfen u. Facharbeiter.....	11 f
Erkrankung während des Urlaubs	21
Entschädigung für Ferialpraktikanten	40
Erste Hilfe	33 f
Freie Tage	10 f
Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses	33
Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft.....	21
Gedinge (Akkorde).....	16
Geltungsbereich.....	5
Geltungsdauer	5
Höhe des fortzuzahlenden Entgelts.....	23
Hühnerhaltung	15
Kündigung	27
Landnutzung.....	14 f
Lehrlingswesen.....	34
Lehrlingsentschädigung.....	40
Lohnabrechnung und –auszahlung	15
Lohntafeln.....	37, 38
Mehrdienstleistungen.....	9 f
Milchzubeuße für das Kuhstallpersonal	17
Mutterschutz	17 ff
Nachtruhe	8
Probendienstverhältnis	6
Praktikantenentschädigung	40
Räumung der Dienstwohnung	12

Schlechtwetterregelung	9
Schlichtung von Streitfällen	35
Schutzkleidung	20
SEG-Zulage	17
Sonderzahlungen.....	25
Sonn- und Feiertagsarbeit	9 f
Sonstige Dienstverhinderungen.....	24 f
Stillzeit	19
Tag- und Stundenlöhner, Lohntafel	37 f
Treueprämie	32
Überstundenentlohnung	9 f
Unabdingbarkeit.....	34
Urlaub	21 f
Urlaubszuschuss	25 f
Verjährung von Ansprüchen	35
Vertragsschließende.....	5
Viehhaltung.....	15
Vorschuss auf die Lohnauszahlung.....	15
Vorzeitiger Austritt des Dienstnehmers.....	25 f
Weihnachtsgeld.....	25
Wohnung (Dienstwohnung)	12
Zulagen und Reisegebühren	16 f
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	32 f

§ 1

Vertragschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund, Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, und PRO-GE - Die Produktionsgewerkschaft, Weingartshofstr. 2, 4020 Linz, einerseits, und dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich, Auf der Gugl 3, 4021 Linz, andererseits.

§ 2

Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Bundesland Oberösterreich.

2. Fachlich:

Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, ihrer Neben- und Hilfsbetriebe, der landwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten, Institutionen u. ä., die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der vertragschließenden Parteien waren oder später werden, ferner für Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der vorher genannten Betriebe übergeht.

3. Persönlich:

Für alle ständigen Dienstnehmer, die in den vorgenannten Betrieben beschäftigt werden, auf die das Landarbeitsgesetz und die Landarbeitsordnung in ihrer Gänze Anwendung finden.

§ 3

Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2019** 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 Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4

Dienstrecht und Form der Dienstverträge

1. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes, der Landarbeitsordnung und sonstige für die Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
2. Dienstverträge, nach denen das Entgelt ganz oder teilweise aus Deputaten, Landnutzung, Viehhaltung oder Gespanndiensten besteht, bedürfen, sofern in ihnen Bestimmungen aufgenommen werden, die von diesem Kollektivvertrag abweichen, hinsichtlich dieser Bestimmungen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Abfassung. Dies gilt nicht, wenn neben Barlohn nur Kost und Wohnung oder eine dieser Leistungen gebührt. Der schriftliche Dienstvertrag ist doppelt auszufertigen, eine Ausfertigung erhält der Dienstnehmer. Andere Dienstverträge können auch mündlich abgeschlossen werden, doch ist dem Dienstnehmer über Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden wesentlichen Rechte und Pflichten auszufolgen.
3. Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigen, entfallen die Aufzeichnungspflichten gem. § 249a LAO.

§ 5

Dauer des Dienstvertrages

1. Der Dienstvertrag kann
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeitabgeschlossen werden.
2. Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.
3. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht es bei Weiterbeschäftigung mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 6

Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit in Gutsbetrieben beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um 5 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkür-

zen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 35 Stunden nicht unterschreiten. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheit 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 bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern, festgesetzt. An Samstagen ist der Arbeitsschluss mittags um 12 Uhr.
3. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit) und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb einer Bandbreite von 35 Stunden Minimalarbeitszeit und 45 Stunden Maximalarbeitszeit pro Woche. Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung.
4. 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.
5. Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des letzten Kalendermonats zuzüglich eines 50 %igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 zu gewähren.
6. Eine Zeitschuld des Dienstnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.
7. Wird das Dienstverhältnis gelöst durch:
 - a. Berechtigte Entlassung,
 - b. unberechtigten vorzeitigen Austritt

werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst des letzten Kalendermonats abgerechnet.

 - c. In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem überdurchschnittlichen Stundenverdienst des letzten Ka-

lendermonats zuzüglich 50 % Überstundenzuschlag bzw. 25 % Zuschlag bei Mehrarbeit abgegolten.

8. 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.
9. Weiblichen Dienstnehmern mit eigenem Haushalt ist der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten freizugeben und zu bezahlen.
10. Die Arbeitszeit des Viehwartungspersonals darf im Jahresdurchschnitt 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Innerhalb dieser Arbeitszeit sind die im § 17 Zahl 5 dieses Vertrages vorgesehenen Arbeiten zu verrichten.
11. Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Ruhepausen von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarten Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen. Die Arbeitszeit beginnt am Hofe und endet am Arbeitsort. In besonderen Fällen, wo es zweckmäßig ist, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder dort, wo ein solcher nicht errichtet wurde, mit den Dienstnehmern der Beginn der Arbeitszeit am Arbeitsort festgelegt werden. Übersteigt die Entfernung vom Arbeitsort einen Kilometer, so ist für die Zustellung des Mittagessens durch den Betrieb Vorsorge zu treffen, sonst ist der einen Kilometer übersteigende Mittagsweg in die Arbeitszeit einzurechnen.
12. Die wöchentliche Arbeitszeit Zl. 1 ist in der Zeit von 1. November bis 30. April derart zu regeln, dass sie an Samstagen um zwölf Uhr mittags endet. Zwischen Dienstgeber und Betriebsvertretung kann eine solche Regelung auch für die übrigen Monate getroffen werden. Der freie Samstagnachmittag kann einvernehmlich auf einen anderen Tag verschoben werden.
13. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden. Nur bei der Viehwartung und Melkung notwendige Arbeiten müssen auch an diesen Tagen verrichtet werden; fallen die oben angeführten Tage aber auf einen Samstag, so erfolgt keine Zahlung, wenn an diesen Nachmittagen im Betrieb infolge der Regelung der Arbeitszeit nicht gearbeitet wird.
14. Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachruhe von mindestens 11 Stunden innerhalb 24 Stunden, in der Regel zwischen 19 Uhr und 5 Uhr; sie kann ausnahmsweise bei Katastrophenereignissen oder Katastrophengefahren (§ 62 LAO) verkürzt werden, ist aber dann durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage auszugleichen. Dies gilt nicht für Schichtarbeiter.
15. Wenn während der Sommerzeit bei dringenden Erntearbeiten unter Bedachtnahme auf die klimatischen Verhältnisse eine Verschiebung der Nachruhe notwendig wird, kann diese auf die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr verschoben werden. Als Sommerzeit gilt der Zeitraum zwischen 21. Juni und 23. September.

§ 7

Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind
 - a) jene ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten oder
 - b) durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb - bei Gefahr im Verzug - notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die im § 6 Zl. 1 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen. An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Samstag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.
2. Eine solche Mehrdienstleistung kann innerhalb von 14 Tagen durch Freizeit 1 : 1,5 ausgeglichen werden (§ 65 LAO).
3. Eine während der Zeit vom Anbau bis zum Abschluss der Ernte durch Schlechtwetter versäumte Arbeitszeit kann durch Einarbeit ohne Überstundenentlohnung innerhalb der nächsten drei Wochen ausgeglichen werden.
4. Für jede Überstunde, sofern sie nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann, gebührt eine besondere Entlohnung, die um 50 % höher ist als der jeweilige Stundenlohn.

Dabei sind nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge anzurechnen, die letzteren nach den für die Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätzen. Für Mehrdienstleistungen bei Nachtzeiten und Dienstleistungen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen wird ein 100%iger Aufschlag zum Tag(Stunden-) Lohn gewährt. Ausgenommen sind Arbeiten in Schichten, bei denen betriebsweise eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Dienstnehmers, höchstens aber 20 % des Lohnes, zu vereinbaren ist. Als Nachtzeit gilt in der Regel die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. Weibliche Dienstnehmer dürfen ohne Unterschied des Alters zur Nachtarbeit, Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, zur Nachtarbeit und Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringlichen Fällen herangezogen werden (§§ 95 und 110 LAO). Es ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besondere Rücksicht zu nehmen. Frauen mit eigenem Haushalt sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit. Für das Stallpersonal gilt § 6 Abs. 10 dieses Vertrages.

5. Die Sonntage sowie die folgenden Feiertage sind gesetzliche Ruhetage (§ 64 LAO):
 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt im Sinne dieses Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige, für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche, unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten (§ 64 LAO).

Für die Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu bezahlen.

Wird vereinbarungsgemäß am OÖ. Landesfeiertag 29. Juni (Peter und Paul) gearbeitet, ist ein Ersatzruhetag im Verhältnis 1 : 1 zu gewähren.

Der Ersatzruhetag ist bis spätestens 31. 12. eines jeden Kalenderjahres im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer zu konsumieren. Kann der Ersatzruhetag unter Berücksichtigung des Rahmenzeitraumes bis 31. 12. nicht gewährt werden, so ist ein Feiertagszuschlag von 100 % zu bezahlen.

§ 8

Freie Tage

1. Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über die Wochenarbeitszeit hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 7.
2. Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeit im Sinne der Zl. 1 eine besondere Vergütung zu leisten.
3. Die in Zl. 1 genannten Personen haben diese Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat.

Für die Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden gebührt ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Monats.

Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist diese Mehrarbeit im Verhältnis 1 : 1,5 mit Geld abzugelten.

4. Die ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, gebührt ein freier Werktag.
5. Im Falle der Ablöse in Geld gebührt für eine solche Mehrdienstleistung in den Monaten, in denen ein freier Sonntag abzufinden ist, für diesen Sonntag ein Taglohn

(1/26 des Monatslohnes) plus 100%igem Zuschlag, als Ablöse für einen Feiertag oder Werktag ein Taglohn (1/26 des Monatslohnes) plus 50%igem Zuschlag.

§ 9

Entgelt

1. Das Entgelt der ständig im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer besteht aus einem Barlohn und, soweit ein Anspruch besteht, aus Wohnung, Licht, Beheizung (teilweise freie Station). Die Bewertung ist in Anlage II festgelegt. Die Kollektivvertragspartner haben vereinbart, dass sie mit dieser Änderung lediglich klarstellen, dass mitarbeitende Familienmitglieder keinen eigenen Anspruch auf Wohnung, Licht und Beheizung bzw. Ablöse haben.
2. Die Höhe des Barlohnes ist entsprechend der Kategorie in der Lohntabelle, Anlage I, festgelegt.
3. Tagelöhner gelten dann als ständige Arbeiter, wenn sie durch mindestens 20 Arbeitstage im Monat im Betrieb gearbeitet haben.
4. In Betrieben, in welchen den Dienstnehmern ortsübliche, ganztägige Verpflegung gegeben wird, wird vom Bruttobarlohn lt. Anlage I der jeweilige Bewertungssatz nach dem Merkblatt über die Bewertung der Sachbezüge für Zwecke des Steuerabzuges vom Arbeitslohn und für Zwecke der Sozialversicherung betreffend die Verpflegung in Abzug gebracht (siehe Anlage II).
5. Wenn die Vollbeschäftigung aus Verschulden der Dienstnehmer nicht erreicht wird, besteht nur auf so viele Sechszwanzigstel des Entgelts Anspruch, als Arbeitstage geleistet wurden.

6. Entlohnung der Gehilfen und Facharbeiter

Facharbeiter haben unter nachstehenden Bedingungen Anspruch auf den Facharbeiterlohn:

Landarbeiter und Landarbeiterinnen, die den Berufstitel "Gehilfe" oder "Facharbeiter" erworben haben, haben Anspruch auf den Facharbeiterlohn lt. Anlage I der Lohntafel. Die Gewährung des Facharbeiterlohnes ist davon abhängig, dass der Dienstnehmer dem Dienstgeber seine Anspruchsberechtigung und den Nachweis der Anspruchsberechtigung durch Vorlage des Anerkennungsbescheides, Prüfungszeugnisses oder Diploms seitens der lfw. Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bekannt gibt. Solange dies nicht geschieht, ist der Dienstgeber zur Bezahlung des Facharbeiterlohnes nicht verpflichtet. Der Facharbeiterlohn gebührt ab dem der Erbringung des Nachweises der Berechtigung folgenden Monatsersten. Neu eintretende Dienstnehmer müssen diesen Nachweis bei sonstigem Anspruchsverlust auf den Facharbeiterlohn bei Dienstantritt erbringen.

Wurde ein Dienstnehmer von seinem derzeitigen Dienstgeber bereits als Facharbei-

ter eingestuft, obwohl er die Anspruchsvoraussetzung nicht erfüllt, so ist ihm der Facharbeiterlohn weiterzubezahlen.

§ 10

Wohnung

1. Ständig im Betrieb beschäftigte FamilienerhalterInnen, die für im gemeinsamen Haushalt lebende Familienmitglieder sorgen, zu deren Erhaltung sie gesetzlich verpflichtet sind, haben Anspruch auf eine der Zahl dieser Familienmitglieder entsprechende Wohnung samt Zubehör, bei vereinbarter Landnutzung und Viehhaltung auch auf entsprechende Aufbewahrungs- und Stallräume. Die Aufnahme von familienfremden Personen in die Dienstwohnung kann nur mit Zustimmung des Dienstgebers erfolgen. Dies gilt auch für arbeitsfähige Familienangehörige, die es ablehnen, im Betrieb zu arbeiten, ausgenommen sind Kinder und Enkel, die in einer Berufs- oder Schulausbildung stehen.
2. Wo in Betrieben nicht genügend Wohnungen zur Verfügung stehen oder von Dienstnehmern infolge von Eigenbesitz Dienstwohnungen nicht in Anspruch genommen werden, wird eine Wohnungsabläse nach den Bewertungssätzen der Finanzbehörde mit einem Zehntel der freien Station monatlich bezahlt.
3. Die Wohnungen müssen den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit entsprechen, die Fußböden aller Wohnungen aus Holz (Pressstoff) sein; sie sollen nach Möglichkeit geeignete Boden- und Kellerräume haben. Geeignete Aborte müssen zur Verfügung gestellt werden. Die Wasserversorgung muss gesichert sein und in unmittelbarer Nähe der Wohnstätte liegen.
4. Die Instandsetzung der Wohnung obliegt dem Betrieb. Kleine Instandsetzungsarbeiten, z. B. Weißen, hat der Dienstnehmer ohne Vergütung zu besorgen, das erforderliche Material ist vom Betrieb beizustellen. Durch Mutwillen oder Fahrlässigkeit der Bewohner entstandene Schäden werden auf deren Kosten behoben.
5. Die Wohnungen der Alleinstehenden und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein.
6. Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

§ 11

Brennholz und anderes Beheizungsmaterial

1. Für die Beheizung der Wohnung wird dem Dienstnehmer Brennholz, Kohle oder Torf zugewiesen.
2. Familienerhalter, auch solchen in eigenen Wohnungen, gebühren im Jahr mindestens zwölf Raummeter Brennholz, zur Hälfte aus hartem, zur Hälfte aus weichem, trockenem Brennholz, auf einen Meter abgelängt. Wird das Brennholz nicht voll ausgeliefert, wird es in Bündeln (1 Raummeter sind 650 kg Bündel) oder sonstigem Abfallholz entsprechend ausgeglichen. Es wird so verabfolgt, dass monatlich mindestens ein Raummeter zu geben ist. Familien, in denen mindestens drei Personen ständig im Betrieb arbeiten, erhalten monatlich 1/4 Raummeter Holz als Zuluße. Alleinstehende Dienstnehmer, die nicht in freier Station stehen, erhalten im Jahr 6 Raummeter Brennholz obiger Qualität; dies gilt auch für Frauen, deren Männer anderweitig beschäftigt sind.
3. Bei nassem, grünem oder nicht vollwertigem Brennholz wird je Familie und Monat 1/4 Raummeter mehr gegeben. Familien, in denen mindestens drei Personen ständig im Betrieb arbeiten, erhalten monatlich 1/2 Raummeter Holz als Zuluße. Die Holzmessung im Kreuzstoß ist unzulässig.
4. Wird ausnahmsweise mit dem Brennholzdeputat das Auslangen nicht gefunden, kann dem Dienstnehmer Ast- oder Stockholz, wo dies möglich ist, unentgeltlich zur Eigenerzeugung zugewiesen werden.
5. Wird anderes Heizmaterial verabfolgt, gelten die Umrechnungssätze: 1 Raummeter hartes = 1 1/4 Raummeter weiches Holz, 1 Raummeter weiches trockenes Holz = 200 kg Stein- oder 280 kg Braunkohle oder 250 kg Briketts. Torf wird nach betriebsweiser Vereinbarung umgerechnet. Zur Kohle ist hinreichend Unterzündholz zu geben. Wenn die Dienstnehmer elektrischen Strom zu Koch- und Heizzwecken über die im § 12 Zl. 2 festgesetzte Menge verbrauchen, kann einvernehmlich eine entsprechende Kilowattmenge an Stelle von Brennmaterial gegeben werden.
6. Das Brennholz ist vom Dienstgeber in natura beizustellen. Insoweit keine volle Auslieferung und kein Ausgleich möglich ist, wird das fehlende Brennmaterial in Holz zu den ortsüblichen Preisen reluiert. Es können höchstens zwei Raummeter reluiert werden. Ein Weiterverkauf von Deputatholz ist daher unzulässig.
7. Den Wohnungen aller in freier Station lebenden ledigen Dienstnehmern wird der Jahreszeit entsprechend Brennmaterial beigelegt.
8. Für die Zerkleinerung des Brennholzdeputates stellt der Betrieb, wenn vorhanden, eine Kreissäge mit Motor unentgeltlich zur Verfügung.
9. Familienerhalter in freier Verpflegung (nicht freier Station) erhalten ebenfalls das Holzdeputat. Kinderlose Familienerhalter, wo beide in freier Verpflegung stehen, er-

halten das Holzdeputat wie Ledige.

§ 12

Beleuchtung

1. Die Beistellung der ortsüblichen Beleuchtung (Strom oder Petroleum) der Wohnräume obliegt grundsätzlich dem Betrieb. Bei Petroleum werden gegeben in den Monaten November, Dezember und Jänner je 5 Liter, Februar, März und Oktober je 3 Liter, April und September je 2 Liter, Mai, Juni, Juli, August je 1 Liter, zusammen je 32 Liter im Jahr.
2. In Betrieben mit elektrischer Stromversorgung kann der bei Dienstnehmern mit eigenem Haushalt 30 kWh, bei Dienstnehmern ohne einen solchen 15 kWh je Monat übersteigende Stromverbrauch nach den ortsüblichen Tarifsätzen oder nach einer vereinbarten Pauschalvergütung auf den Barlohn des Dienstnehmers angerechnet werden. Über die Verwendung von Elektrogeräten aller Art sind Sondervereinbarungen zu treffen, ebenso über Verrechnung und Bezahlung des Strommehrverbrauches.
3. Die vorstehende Regelung gilt auch für Dienstnehmer, die in Miet- oder Eigenwohnungen untergebracht sind.
4. Ständig im Betrieb beschäftigte FamilienerhalterInnen, die für im gemeinsamen Haushalt lebende Familienmitglieder sorgen, zu deren Erhaltung sie gesetzlich verpflichtet sind, haben neben der unentgeltlichen Beleuchtung nach § 12 Zl. 2 auch Anspruch, dass die Grundgebühr bis zum Betrage von € 3,50 pro Monat vom Dienstgeber übernommen wird.

§ 13

Landnutzung

1. Bei gewährter Landnutzung beträgt das Ausmaß des Deputatfeldes für den Familienerhalter 25 Ar. Für jedes ständig mitarbeitende Familienmitglied und für jeden alleinstehenden Dienstnehmer (Einzelarbeiter) gebührt ein Deputatfeld im Ausmaß von 12,5 Ar.
2. Die Deputatfelder sind in anbaufähigem normalem Düngungszustand und in normaler Bodenbeschaffenheit bis längstens 1. Mai zuzuweisen. Das Saatgut für das Deputatfeld hat der Dienstnehmer aus Eigenem aufzubringen. Der Dienstgeber soll ihm bei seiner Beschaffung nach Möglichkeit behilflich sein. Nasse Grundstücke dürfen nicht als Deputatfeld zugewiesen werden.
3. Die Bestellung der Deputatfelder führt der Betrieb in der Regel im Zuge der Bestellung seiner Kartoffelfelder durch.

4. Endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt dem Dienstnehmer jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Zeitdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht. Der volle Ertrag gebührt, wenn er das Deputatgrundstück ausschließlich selbst bestellt hat (§ 20 LAO). Der Anspruch auf den verhältnismäßigen Anteil am Ernteertrag wird zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Geldablöse vereinbart werden.

§ 14

Gestaltung der Viehhaltung

1. Familien bis zu drei Personen haben, wenn Landnutzung und Viehhaltung vereinbart sind, das Recht, zwei Futterschweine, größere Familien und solche, bei denen drei Personen ständig im Betrieb arbeiten, drei Futterschweine zu halten.
2. Alleinstehende Dienstnehmer (Einzelarbeiter) haben, wenn Landnutzung und Viehhaltung vereinbart sind, das Recht, ein Futterschwein zu halten.
3. Wo bisher der freie Schweineaustrieb üblich war, bleibt er weiter aufrecht.
4. Wo bei gestatteter Viehhaltung für den Streubedarf des Stalles der Dienstgeber vereinbarungsgemäß aufzukommen hat, fällt ihm der im Stall anfallende Dünger zu.
5. Jede Familie ist berechtigt, 15 Hühner und höchstens 25 Küken zu halten.

§ 15

Lohnzahlungstermin

1. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Tagen entlohnt werden, auf Verlangen wöchentlich im Nachhinein. Die Dienstnehmer können verlangen, dass ihnen in der Hälfte des Monats ein der bisherigen Dienstleistung entsprechender Vorschuss bezahlt wird (§ 14 LAO).
2. Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt (Barlohn und Wert der Sachbezüge), auch Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, anrechenbare Lieferungen und Leistungen und ähnliches, auszuweisen hat. Wo Betriebsvertretungen einzurichten sind, ist der Betriebsrat berechtigt, in die Lohnlisten und dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen (§ 197 LAO). Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, von jedem Inhaber eines landwirtschaftlichen Betriebes die Vorlage der Lohnlisten zu verlangen (§ 116 LAO).

§ 16

Gedinge (Akkorde)

1. Gedinglöhne (Akkordlöhne) werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig (§ 15 LAO). Über Verlangen ist ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss zu bezahlen (§ 14 LAO).
2. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste können in Betrieben, in denen eine Betriebsvertretung einzurichten ist, nur mit Zustimmung der Betriebsräte festgesetzt werden.
3. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung der Betriebsvertretung festzusetzen, wenn zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.
4. Alle Akkord- und Prämiensätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor dem Inkrafttreten schriftlich niederzulegen.
5. Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht im Akkord beschäftigt werden.

§ 17

Zulagen und Reisegebühren

1. Bei Fahren und Arbeiten, die einen Dienstnehmer ohne Einhaltung der gebührenden Mittagszeit bis 16 Uhr in Anspruch nehmen, gebührt ein Kostgeld von € 11,60, wenn das Mittagessen vom Betrieb weder zugeführt noch beigelegt wird.
2. Für Arbeiter, die außerhalb des Betriebsbereiches zu dienstlichen Verrichtungen eingesetzt werden, gebühren – sofern nicht die Möglichkeit besteht, in den Betrieb zurückzukehren – zum laufenden Normallohn die Tages- und Nächtigungsgebühren im Ausmaß der steuerfreien Tages- und Nächtigungsgebühren bei Dienstreisen (§ 26 EStG). Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchsatzes von derzeit € 26,40 pro Tag verrechnet werden. Der Auslagenersatz ist kalendertäglich abzurechnen. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von € 15,00. Kann mit der gebührenden Nächtigungsgebühr der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung für die Nächtigung zu bezahlen.
3. Für die Zustellung der Mittagkost zum Arbeitsort hat der Betrieb aufzukommen; geschieht dies nicht, so sind dem Dienstnehmer € 6,70 zu bezahlen.
4. Die Arbeiten des Kuhstallpersonals bestehen in der vollkommenen Wartung des

Viehs, wie Futterbereitung einschließlich Grünfütterhäckseln, Füttern, Tränken der Kälber, Ausmisten, Putzen, Euter- und Klauenpflege, Melken und Beförderung der ermolkene Milch zur Milchammer. Das Häckseln von Stroh und die Beförderung des Grünfutters zum Stall obliegt dem Betrieb. Als Berechnungsgrundlage für die festgesetzten Löhne gilt die Betreuung von 13 zu melkenden Kühen oder 20 Trockenkühen oder 22 Stück Jungvieh oder 29 Stück Jungvieh im ersten Jahr oder 33 Stück Jungvieh im Weidebetrieb oder 20 Mastochsen. Für jedes diese Norm übersteigende Stück wird bei zu melkenden Kühen eine Zulage von € 5,30, bei Trockenkühen, Mastochsen und Jungvieh von € 3,20 im Monat bezahlt. Ferner erhält das Kuhstallpersonal zusätzlich ½ Liter Milch täglich.

Die Milchzubüße wird auch an freien Tagen und bei Urlaub gewährt.

5. Bei Verwendung von Melkmaschinen kann eine Änderung in der Stückzahl der zu melkenden Kühe nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vorgenommen werden. Im Falle, dass keine Einigung erzielt wird, wird am Sitze der Interessenvertretung der Dienstgeber eine Schlichtungsverhandlung unter Hinzuziehung der Dienstnehmervertreter anberaunt.
6. Werden Dienstnehmer zu Arbeiten in anderen Betrieben oder in Forstbetrieben zu Schlägerungs- und Bringungsarbeiten über den Eigenbedarf des landwirtschaftlichen Betriebes hinaus verwendet, so ist ihnen die Differenz auf die für solche Arbeiten in dem entsprechenden Kollektivvertrag vorgesehenen Löhne zu zahlen.

§ 17 a

SEG-Zulage

1. Für die Stallarbeiter mit Zuchtstieren wird eine Zulage für Schmutz, Erschwernis und Gefahren in der Höhe von 8% des Bruttolohnes gewährt.
2. Für Spritz- und Stäubearbeiten zur Schädlingsbekämpfung, darunter versteht man insbesondere die Verwendung von Herbiziden, Insektiziden und Fungiziden, sowie für das Anstreichen von Silos werden 25 % des Taglohnes als Zulage gewährt.

§ 18

Mutterschutz

**(Auszug aus den Bestimmungen der
§§ 96a ff LAO)**

Allgemeine Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

1. werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

2. Die Achtwochenfrist (Zl. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als den im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
3. Werdende Mütter sind verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen.
4. Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Ist eine Verkürzung der 8-Wochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.
5. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

Besondere Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

6. Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

7. Über die in Zl. 4 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung vorzulegen; kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Verbot der Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit

8. Die Ausnahmebestätigung des § 95 LAO über die Verkürzung der Nachtruhe findet auf werdende und stillende Mütter keine Anwendung. Sie dürfen an Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen und gesetzlichen Ruhetagen (§ 64 LAO) nicht beschäftigt und

zu Überstundenarbeiten nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden ist unzulässig.

Stillzeit

9. Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als 4,5 Stunden arbeiten, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren. Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.
10. Für die Dienstnehmerinnen, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, sind Ausmaß und Verteilung der Stillzeiten einvernehmlich zu bestimmen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so gelten sinngemäß die Bestimmungen der Zl. 9.

Kündigungsschutz

11. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. die Entbindung nicht bekannt ist.
12. Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. der Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen 5 Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekannt gegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. der Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. ihrer Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen bzw. die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. die Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekannt geben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.
13. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz belehrt wurde.

Entlassungsschutz

14. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 LAO ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes

15. Macht die Anwendung der Vorschriften nach Zl. 6 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Der Anspruch besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers zum Krankengeld wird hierdurch nicht berührt.

Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. 400/1988, in den Kalenderjahren, in welchen Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG, BGBl. 189/1955, fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

Karenzurlaub

16. Hinsichtlich Elternkarenzurlaub und Elternteilzeitbeschäftigung wird auf die Bestimmungen der Landarbeitsordnung verwiesen.

Die Dauer des Elternkarenzurlaubes kann einvernehmlich der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden. Das Ausmaß des Karenzurlaubes ist auf alle Bestimmungen in vollem Umfang anzurechnen, welche sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten.

§ 19

Schutzkleidung

Beim Streuen von Kunstdünger, Spritzen und Streuen von sonstigen chemischen Mitteln müssen den Dienstnehmern Schutzschürzen, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen beigestellt werden. Dies gilt auch für alle Nebenbetriebe, wo besondere Schmutzarbeiten zu verrichten sind. Der Dienstgeber hat, wenn es die Besonderheit der Arbeit erfordert, dem Dienstnehmer eine entsprechende Schutzkleidung und die darüber hinaus erforderliche geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

§ 20

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

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

§ 21

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. Auch für Dienstnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben bei einer Dienstzeit von mindestens 15 Jahren im selben Betrieb, beträgt das jährliche Urlaubsausmaß 36 Werktage.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 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. 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, welches bei einem Urlaubsanspruch von 5 Wochen (6 Wochen) einem durchschnittlichen Arbeitszeitverlauf von 5 Wochen (6 Wochen) entspricht.
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 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.
5. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig 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 Zl. 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; für die Ermittlung der Höhe desurlaubsentgeltes gilt § 22 B sinngemäß.
8. Dem Dienstnehmer gebührt für dasurlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesemurlaubsjahr im Verhältnis zum gesamtenurlaubsjahr entsprechendenurlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquoteurlaubsausmaß anzurechnen.
9. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
10. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben.

§ 22

Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

A. 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 fünf- undzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalt 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 gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamts oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlun-

gen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuzahlen.

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 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 Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.
5. In Abs. 2. genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gem. Abs. 4. Gleichzuzahlen.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gem. A nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gem. A nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Zl. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
4. 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.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber 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.

2. Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung 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.
3. In den Fällen gem. A Zl. 2 und 6 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.
4. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Zl. 1 oder 3 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.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gem. A 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 Entgelts für die nach A Z. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 23

Sonstige Dienstverhinderung

1. 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.
2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:
 - a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen;
 - b) Begräbnis der Ehegatten, der Kinder, Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister;
 - c) Eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
 - d) Aufsuchen eines Arztes oder Zahnbehandlers
 - e) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat;
 - f) Wohnungswechsel;
 - g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;

- h) Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;
- i) Öffentliche Hilfeleistungen.
- j) 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.

§ 24

Sonderzahlungen

(Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

1. In der Zeit vom 1. bis 15. Juli gebührt den vollbeschäftigten Dienstnehmern für das jeweilige Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monats-Bruttobarlohnnes ihrer Lohnkategorie, erhöht um € 39,24 (Wert des Grunddeputats).
2. In der Zeit vom 15. bis 30. November gebührt den vollbeschäftigten Dienstnehmern für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monats-Bruttobarlohnnes ihrer Lohnkategorie, erhöht um € 39,24 (Wert des Grunddeputats).
3. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
4. Für Dienstnehmer, die nicht durch das ganze Jahr beschäftigt werden, gelten 240 Arbeitstage als ein Dienstjahr. Bei ständig dem Betrieb zur Verfügung stehenden Dienstnehmern werden Zeiten von Dienstverhinderung infolge Krankheit oder Unglücksfall der Beschäftigungszeit gleichgestellt.

Nicht vollbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen.

§ 25

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.
2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmung nicht berührt.
3. Das Dienstverhältnis kann vorzeitig aus wichtigen Gründen beendet werden:

I. Durch vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, insbesondere:

- a) Wenn er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder sie ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- b) Wenn der Dienstgeber das ihm gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- c) Wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzung 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) Wenn ihm unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- e) Wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflicht nicht nachkommt.

II. Durch Entlassung, insbesondere wenn der Dienstnehmer

- a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinn-sucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
 - b) sich trotz mehrmaliger Ermahnungen während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
 - c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheb-lichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
 - d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
 - e) sich Tötlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzun-gen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;
 - f) Eigentum des Dienstgebers oder seiner Familienangehörigen oder in ihrem Ge-wahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschä-digt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
 - g) die Arbeit beharrlich verweigert.
4. Entgelt oder Schadenersatzansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Dienstver-hältnisses ohne wichtigen Grund regeln sich nach den Bestimmungen der §§ 35 bis 38 LAO.

§ 26

Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig 14tägig zum Monats-ende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei, nach 15 Jahren auf drei Monate.
2. Hat ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit ununterbrochen vom Beginn der An-bauzeit bis zum Abschluss der Erntearbeit gedauert, so darf es vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungs-frist gekündigt werden; hat es während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer erst zum Abschluss der Erntearbeiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
3. Die Bestimmungen über die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses (vorzei-tiger Austritt, Entlassung) bleiben jedoch von diesen Beschränkungen unberührt (§§ 33 und 34 LAO).

§ 27

Anfechtung von Kündigungen

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hierzu Stellung nehmen kann.
2. Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.
3. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Zl 1. genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn

I. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften (freiwilligen Berufsvereinigungen),
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften (freiwilligen Berufsvereinigungen),
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer,
- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge,
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat,
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle,
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 1991/683)

erfolgt ist oder

- II. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die be-

trieblichen Interessen nachteilig berühren oder

- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gem. lit. b) ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

4. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist der Zl. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne der Zl. 3 nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Dienstnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.
5. Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne der Zl. 3 Z. I beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.
6. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 28

Anfechtung von Entlassungen

1. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter

Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

2. Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 27 Zl. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 27 Zl. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 29

Anfechtung durch den Dienstnehmer

1. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.
2. Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 30

Betriebsvertretung

1. In den Betrieben der Landwirtschaft, in denen mindestens fünf Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.
2. Im Übrigen finden auf die Betriebsvertretung die Bestimmungen der Landarbeitsordnung und die auf Grund derselben ergangenen Verordnungen Anwendung.
3. Der Betriebsinhaber hat die Betriebsvertretung über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Die Betriebsvertretung ist von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.
4. Die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung der Betriebsvertretung, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Jedoch ist jeder Dienstnehmer verpflichtet, bis zum Höchstausmaß von 13 Wochen aus Betriebserfordernissen notwendig werdende Arbeiten zu verrichten, auch wenn sie nicht zu den normalen Arbeitsverrichtungen seiner Kategorie gehören. Während solcher Verrichtungen behält der Dienstnehmer den Lohn seiner Kategorie, sofern dieser höher ist.

§ 31

Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4. v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3. v. H.
2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.
3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.
4. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflösen.

Hinsichtlich des Abfertigungsanspruches bei Antritt eines Elternkarenzurlaubes oder einer Elternteilzeitbeschäftigung wird auf die Bestimmungen der Landarbeitsordnung verwiesen.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so wird die volle Abfertigung nach Maßgabe der Z 1 und 2 gewährt. Sie gebührt den gesetzlichen Erben.
6. Die Abfertigung ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Beträgt die Abfertigung jedoch mehr als 30 v. H. des Jahresentgelts, so wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses nur der Teil der Abfertigung fällig, der 30 v. H. des Jahresentgelts entspricht. Wenigstens die Hälfte des übrigen Teiles der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei Monaten zu leisten.
7. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem bis 05.02.2003 geltenden Abfertigungsrecht in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten der OÖ LAO zum 06.02.2003 wirksam geworden ist, ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung, ohne Angabe von Gründen, von dieser zurückzutreten.

§ 32

Treueprämie

1. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 25 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer eine Treueprämie im Ausmaß von 1 Brutto-Monatslohn zu. Diese Treueprämie gebührt, wenn die Voraussetzung ab dem 1.3.2015 erreicht worden ist.
2. Bei einer ununterbrochenen Beschäftigung von 35 Jahren im selben Betrieb steht dem Dienstnehmer eine Treueprämie im Ausmaß von zwei Brutto-Monatslöhnen zu.
3. Für Dienstnehmer, welche bereits zum 1.3.2015 länger als 35 Jahre im selben Betrieb beschäftigt sind und bisher keine Treueprämie in dieser Art (zB Jubiläumsgeld) erhalten haben, besteht auch ein Anspruch auf eine Treueprämie im Ausmaß von 2 Brutto-Monatslöhnen.

§ 33

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Urlaubsausmaßes (§ 21 - Steigerung) sowie Entgelt bei Dienstverhinderung (§ 22 - Steigerung) und der Abfertigung (§ 31) werden die Arbeitszeiten der nichtständig beschäftigten Dienstnehmer zusammengezählt.

Zusammenzuzählen 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.

Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung gezahlt wurde und Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, das durch Kündigung von Seiten des Dienstnehmers, Entlassung aus einem wichtigen Grund oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.

2. Als Arbeitstage gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlten Feiertage und Entgelttage.
3. Nicht ständig beschäftigte Dienstnehmer, die in einem Kalenderjahr, und zwar bis einschließlich 1969 1.800 Arbeitsstunden, 1970 und 1971 je 1.720 Arbeitsstunden, ab 1972 je 1.680 und ab 1975 je 1.600 Arbeitsstunden erreicht haben, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt.
4. Bei Dienstnehmern, die dieses Beschäftigungsausmaß nicht erreicht haben, sind die

Beschäftigungszeiten aliquot zu berücksichtigen, z. B. 1972 nicht 1.680 Arbeitsstunden, wohl aber 840 Arbeitsstunden, gilt im Hinblick auf Zl. 1 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.

§ 34

Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.
2. Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14-tägiger Kündigungsfrist 2 Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat 3 Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten 4 Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist 5 Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gem. Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.
4. Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bestehen nicht,
 1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
 2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).
5. Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gem. § 253c ASVG.

§ 35

Erste Hilfe

Im Betrieb muss für die Erste Hilfe Verbandszeug und, wenn in einem Umkreis von 15 km kein Arzt ansässig ist, eine für Erste Hilfe entsprechend ausgebildete Person

beschäftigt sein. Der Betrieb hat das Telefon für die Berufung des Arztes und zur Veranlassung des Abtransportes in das Spital unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Eigenes Fuhrwerk muss gegen Ersatz der Kosten durch die Krankenkasse für Herbeiführung des Arztes und Abtransport des Kranken in das Spital zur Verfügung gestellt werden.

§ 36

Unabdingbarkeit

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

§ 37

Lehrlingswesen

Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen der Landarbeitsordnung Anwendung. Die vertragschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen (§§ 137 bis 139 LAO).

Bei integrativer Berufsausbildung wird die Lehrlingsentschädigung bei Verlängerung der Lehrzeit aliquot verlängert. Wird die Verlängerung erst während einer laufenden Lehre vereinbart, bleibt es bei der erreichten Lehrlingsentschädigung.

Förderungen, welche die Ausbildungsbetriebe für den Prüfungserfolg des Lehrlings erhalten, werden dem Lehrling nach Abschluss der Facharbeiterprüfung ausbezahlt (derzeit € 250,- bei ausgezeichnetem Erfolg und € 200,- bei gutem Erfolg).

Lehrlinge, welche die Lehrabschlussprüfung abgeschlossen haben, sind in der Kategorie 2 – Alle Facharbeiter - einzustufen.

Während des Besuches der Berufsschule wird die volle Lehrlingsentschädigung weiterbezahlt. Der Dienstgeber trägt die Internatskosten zur Gänze.

§ 38

Verjährung von Ansprüchen

1. Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die beim Dienstgeber nicht schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind; jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel der freien Tage, Wirtschaftstage und Überstunden, die nicht beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sechs Monaten vom Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind.
2. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses erlöschen sämtliche Forderungen aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht wurden, soweit sie nicht ohnedies nach Zl. 1 bereits erloschen sind, innerhalb von sechs Monaten nach der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 39

Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission 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 der Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.
2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

Für den
Arbeitgeberverband der land- und
forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich
Auf der Gugl 3, 4021 Linz

KR Dominik Revertera e.h.

Für den
O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund
Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz

**Präsident
Eugen Preg e.h.**

**Landessekretär
KR Friedrich Gattringer e.h.**

Für die
Produktionsgewerkschaft – PRO-GE
Weingartshofstr. 2, 4020 Linz

**Bundsvorsitzender Rainer Wimmer e.h.
Bundessekretär Peter Schleinbach e.h.
Fachexperte Karl Orthaber e.h.**

Anlage 1

zum Kollektivvertrag für die ständigen Arbeitskräfte in
landwirtschaftlichen Gutsbetrieben
im Bundesland **Oberösterreich**

L o h n t a f e l

Barlöhne ab 1. März 2019

BERUFSBEZEICHNUNG ^{*)}	
1. Meister Wirtschafter Betriebsführer	1.870,00
2. Alle Facharbeiter , Traktorführer, Handwerker mit Facharbeiterabschluss	1.687,00
3. Angelernte Arbeiter : wie z.B. Vorarbeiter, Gutshandwerker, Gärtner, Haushälterin, Köchin Ladner, Verkaufskraft Pferdewärter, Viehwartungspersonal, Melker, Senner, Almhüter, Kutscher	1.535,00
4. Landarbeiter , Haus-, Hof-, Feld-, Gartenarbeiter,	1.439,00

*) Die angeführten Berufsbezeichnungen gelten für männliche und weibliche Dienstnehmer.

S t u n d e n l o h n s ä t z e

der Stundenlöhner(innen), Tagelöhner(innen)

gültig ab 1. März 2019

Lohnart	Stundenlohn
gewöhnl. Lohn	8,27
Gehilfenlohn	8,54
Facharbeiterlohn	9,01

ANLAGE II

zum Kollektivvertrag für die ständigen Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe für Oberösterreich

Bewertung des Grunddeputats

Für Zwecke der Überstundenberechnung wird für alle Dienstnehmer ein durchschnittlicher Gesamtwert des Grunddeputats in der Höhe von € 39,24 monatlich festgelegt. Zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer wird das Grunddeputat nach den Bewertungssätzen der Finanzlandesdirektion mit 2/10 der freien Station bewertet.

Den Dienstnehmern, die ortsübliche, ganztägige Verpflegung in Anspruch nehmen, wird hierfür der jeweilige Bewertungssatz nach dem Merkblatt für Zwecke der Sozialversicherung und der Lohnsteuer in Abzug gebracht, derzeit € 156,96 im Monat.

Berechnung der Überstunden, Sonntags- und Nachtarbeit

Zur Berechnung der Überstunden sowie der Entlohnung für Sonntags- und Nachtarbeit ist der Monatsbruttolohn (Anlage I) durch 173 zu dividieren. Der sich daraus ergebende Stundenlohn ist gemäß § 7 Zl. 4 entweder um 50 % oder um 100 % zu erhöhen.

Berechnung der Tag- und Stundenlöhne

Der Taglohn ergibt sich aus der Vervielfachung des Stundenlohnsatzes mit der Anzahl der Arbeitsstunden, wobei auf die betriebliche Arbeitszeit Bedacht zu nehmen ist. Bei nicht ständigen Tagelöhnern gelten bis acht Arbeitsstunden pro Tag als Normalstunden, die weiteren als Überstunden.

SONSTIGE WICHTIGE VERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

PROTOKOLL 2016

Lehrlingsentschädigung

Hinsichtlich der Höhe der Lehrlingsentschädigungen gelten die Entschädigungssätze des Kollektivvertrages für Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben im Bundesland Oberösterreich.

PROTOKOLL 2018

Entschädigung für Pflichtpraktikanten

Hinsichtlich der Höhe der Mindestentschädigung gilt der Kollektivvertrag für Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben im Bundesland Oberösterreich.