



O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund



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

Kollektivvertrag



für Arbeitnehmer/innen in den

**GARTENBAUBETRIEBEN
OBERÖSTERREICHS**

gültig ab 1. März 2026

KOLLEKTIVVERTRAG

für Arbeitnehmer/innen in den

GARTENBAUBETRIEBEN OBERÖSTERREICHS

abgeschlossen zwischen dem

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

Arbeitnehmer/innen in Gartenbaubetrieben erhalten in allen Unklarheiten und Streitfällen Auskünfte beim

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund:

Landessekretariat, 4040 Linz, Gstöttnerhofstraße 12/4,
Tel. 0732/71 50 62

Kammer der Arbeiter und Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft für Oberösterreich:

Kammerbüro Linz, Scharitzerstraße 9,
Telefon: 0732/656 38 1-0

Betreuungsbereich Oberösterreich – West
Mag^a Sandra Schrank
Telefon: 0664/596 36 37

Betreuungsbereich Oberösterreich – Ost
Ing. Johannes Grafeneder,
Telefon: 0664/258 32 50;

Arbeitgeber erhalten in allen Unklarheiten und Streitfällen Auskünfte in der

Landwirtschaftskammer für Oberösterreich

und beim

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich,

beide Auf der Gugl 3, 4021 Linz,
Telefon 0732/6902 DW 1306.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abfertigung	16
Arbeitsstundenaufzeichnung/Urlaubsaufzeichnung	26
Arbeitszeit	4
Auslagenersatz.....	21
Beendigung des Dienstverhältnisses	9
Betriebsvertretung	19
Dienstschein.....	24
Dienstverhinderung	9
Entgelt bei Dienstverhinderung durch Krankheit od. Unglücksfall (Arbeitsunfall)	7
Entgeltfortzahlung - Anspruch	7
Feiertage	7
Geltungsdauer	4
Geltungsbereich	4
Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes	8
Karenzurlaub.....	14
Kündigungsfrist	14
Lehrlingseinkommen	22
Lohntabelle	20
Lohngruppeneinteilung	10
Lohnzahlungstermin	10
Mitteilungs- und Nachweispflicht	8
Papamonat.....	14
Praktikanten-Mindesteinkommen	23
Rufbereitschaft	7
Sachbezüge	11
Sonderurlaub	13
Sonderzahlungen	15
Schlechtwetterregelung	12
Schlichtung von Streitfällen	18
Schlussbestimmungen	19
Schmutzzulage.....	12
Schutzbekleidung	12
Unfallverhütungsverordnung	23
Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	6
Urlaub	12
Verfall von Ansprüchen	18
Weiterbildungsurlaub	14
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	17

§ 1

Geltungsbereich

- a) **Räumlich:** Für das Bundesland Oberösterreich.
- b) **Sachlich:** für Gartenbaubetriebe, die sich ausschließlich oder überwiegend mit der Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Champignons und Pilzen, Bäumen oder sonstigen gärtnerischen Erzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund befassen. Der Vertrag gilt nicht für Betriebe, die sich hauptberuflich mit der Errichtung und Instandhaltung von Gärten, einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, oder mit dem Binden von Kränzen und Sträußen und Handel mit Gärtnereierzeugnissen befassen, es sei denn, dass diese Tätigkeit im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, d. h. in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse, ausgeübt wird.
- c) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Dienstnehmer/innen, auf die das LAG in seiner Gänze Anwendung findet.

§ 2

Geltungsdauer

- 1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. März 2026** in Kraft.
- 2) Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer vierteljährlichen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Lohnsätze in der Anlage 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.

§ 3

Arbeitszeit

- 1) Die Arbeitszeit in Gartenbaubetrieben 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 verkürzen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 35 Stunden nicht unterschreiten, sofern kein ganztägiger Zeitausgleich 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 10 Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit der Arbeiterschaft festgesetzt. An Samstagen ist der Arbeitsschluss um 13:00 Uhr.
- 3) Die Arbeitszeit beginnt im Betrieb und endet auf der Arbeitsstätte, sofern die Arbeitsstätte maximal 10 km (Luftlinie) vom Betrieb entfernt ist.
- 4) Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stunden-Woche (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.

- 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-Stunden-Woche) zu erstellen.

- 6) Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem Stundenlohn des letzten Kalendermonats zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 zu gewähren.
- 7) Eine Zeitschuld des Dienstnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.
- 8) Wird das Dienstverhältnis gelöst durch:
 - a) Berechtigte Entlassung,
 - b) Unberechtigten vorzeitigen Austritt werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem Stundenverdienst des letzten Kalendermonats abgerechnet.
 - c) In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem Stundenverdienst des letzten Kalendermonats zuzüglich eines 50%igen Überstundenzuschlages abgegolten.

- 9) 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.

§ 4

Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 1) Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, so gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.
- 2) Die Leistung von Überstunden über die normale 9-stündige tägliche Arbeitszeit 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, sofern für die Überstundenarbeit nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100%iger Zuschlag zum Stundenlohn. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19:00 Uhr bis 5:00 Uhr.
- 3) An einem Wochentag dürfen höchstens 2 Stunden, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens 8 Stunden, insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 12 Überstunden geleistet werden.
- 4) Der Wochenenddienst als Bereitschaftsdienst zur Erhaltung und Pflege der Kulturen ist von jedem Arbeiter höchstens zwei Mal im Monate zu leisten. Wird er zusätzlich über die für diesen Zeitraum geltenden Arbeitsstunden geleistet, so gebührt für die Arbeitsstunden an Werktagen ein 50%iger Zuschlag, für die Arbeitsleistung an Sonntagen ein Zuschlag von 100 % zum Normallohn. Zu bezahlen sind nur die effektiv geleisteten Arbeitsstunden auf der Betriebsstätte. Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens 60 Stunden verlängert werden (Wochenenddienst).

§ 4 a

Mehrarbeitszuschlag

1. Für teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer wird der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag von 25 % gewährt, wenn kein 1:1 Zeitausgleich innerhalb von 6 Kalendermonaten möglich ist.
2. Der Mehrarbeitszuschlag entfällt, wenn der Brutto-Ist-Lohn den kollektivvertraglichen Ansatz um mindestens 15 % übersteigt.

§ 4 b

Rufbereitschaft

Für Rufbereitschaft an Sonn- und Feiertagen werden je Stunde 25 % des KV-Lohnes bezahlt.

§ 5

Feiertage

Gesetzliche Feiertage (§ 163, Abs. 7 LAG) und zwar, der

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember sind arbeitsfrei.

Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags. Der Lohn für ausgefallene Arbeitsstunden wird fortgezahlt.

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 30.09. eines jeden Kalenderjahres zu gewähren. Können die geleisteten Arbeitsstunden am gesetzlichen Feiertag (29. Juni – Peter und Paul) nicht bis 30.09. eines jeden Kalenderjahres durch einen Ersatzruhetag ausgeglichen werden, so sind Zuschläge von 100 % für die geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

§ 6

Entgelt bei Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall (Arbeitsunfall)

1. Entgeltfortzahlung - 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 Jahr, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig 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 Rekonvaleszenten-Heimen, 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 Landesinvalidenamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf

deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

3. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.
4. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne 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) gleichzuhalten.

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 Abs. 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 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

der 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 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.
- c) In den Fällen des Abs. 1 Pkt. 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 der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
- d) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Pkt. 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 Pkt. a) und e) vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

5. Dienstverhinderung

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

Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern oder Lebensgefährte/Lebensgefährtin
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder, Eltern oder Geschwister,
- c) Niederkunft der Gattin bzw. Lebensgefährtin
- d) Begräbnis des Gatten (der Gattin), des Lebensgefährten/Lebensgefährtin, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister
- e) Aufsuchen eines Arztes oder des Zahnbehandlers,
- f) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- g) Wohnungswechsel,
- h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- i) Ausübung des Wahlrechtes,

- 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.
6. Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.

§ 7

Lohnzahlungstermin

1. Der Lohn (siehe Anlage) für Stunden-, Tages- und Wochenlohnempfänger ist in der Regel am Freitag jeder Woche zu bezahlen, bei Monatslohnempfänger am Monatsletzten. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Tag zu bezahlen.
2. Bei der Lohnauszahlung ist auf Verlangen eine schriftliche Abrechnung zu erstellen, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Lohnsumme sowie die Zuschläge und Abzüge zu ersehen sind.

§ 8

Lohngruppeneinteilung

1. Jedem Dienstnehmer ist unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses ein Dienstschein auszuhändigen, in welchem auch die verwendete Lohngruppe auszuweisen ist.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter werden in folgende Lohngruppen eingeteilt:

- a) **GärtnermeisterIn** in leitender Funktion einer Betriebseinheit oder des Betriebes
 - b) **GärtnermeisterIn**
 - c) **Gärtnergehilfe/In, GärtnerfacharbeiterIn**
 - 1. bis 2. Berufsjahr
 - 3. und 4. Berufsjahr
 - ab dem 5. Berufsjahr
 - d) **KraftfahrerIn im Sinne § 8 Abs. 6** mit Führerschein Gruppe B, C, E oder F
 - e) **BerufskraftfahrerIn** mit entsprechender Berufsausbildung und KraftfahrerIn mit Führerschein Gruppe C und E ab dem 6. Dienstjahr im Betrieb
 - f) **Angelernte(r) ArbeiterIn und Verkaufskraft** mit mindestens dreijähriger Praxis
 - g) **HilfsarbeiterIn**
 - h) **Gärtnerlehrling**
2. **GärtnermeisterIn** ist, wer die Gärtnermeisterprüfung absolviert hat.
 3. **Gärtnergehilfen** ist, wer eine Lehrzeit von drei Jahren als Gärtnerlehrling absolviert hat und den Gehilfenbrief besitzt.

GärtnerfacharbeiterIn ist, wer die entsprechende Facharbeiterprüfung abgelegt hat.

4. **Angelernte(r) ArbeiterIn** und Verkaufskraft mit mindestens 3-jähriger Praxis, der (die) als solche(r) vom Betrieb eingesetzt wird.
5. **Gärtnerlehrling** ist, wer den Gärtnerberuf aufgrund eines Lehrvertrages erlernt und in die Lehrlingsstammrolle eingetragen ist.
6. **KraftfahrerIn:** In die Kategorie KraftfahrerIn ist einzureihen, wer überwiegend als LKW- oder TraktorfahrerIn beschäftigt ist. Gärtnergehilf(Innen)en/GärtnerfacharbeiterInnen, die (auch) als KraftfahrerInnen tätig sind, verbleiben in der Gehilfenkategorie eingereiht;
 - KraftfahrerIn mit Führerschein Gruppe B, C, E oder F
7. **Praktikanten** sind Schüler und Studenten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend ausüben, wenn diese Tätigkeit nicht im Rahmen eines Dienst- oder Lehrverhältnisses ausgeübt wird. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.
Nach dem 1. und im 2. Fachschuljahr (kurzes Pflichtpraktikum) wird ein Mindesteinkommen in der Höhe des 1. Lehrjahres gewährt. Für das lange Pflichtpraktikum nach dem 2. Fachschuljahr gebührt ein Mindesteinkommen in Höhe des 2. Lehrjahres. Es gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages wie für Lehrlinge.

§ 9

Sachbezüge

1. Wird eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt, so gebührt diese unentgeltlich.
2. Wird zu der unentgeltlichen Wohnung die volle freie Station oder Verpflegung gewährt, so kann der jeweilige Bewertungssatz lt. Merkblatt für Zwecke der Sozialversicherung und Lohnsteuer vom Barlohn abgezogen werden.
3. Die den Arbeitern und Arbeiterinnen zur Verfügung gestellten Dienstwohnungen müssen den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit voll entsprechen.
4. Die Fußböden müssen aus Holz (Pressstoff) sein, geeignete sanitäre Anlagen müssen vorhanden sein, ebenso ist für eine gesicherte Wasserversorgung Vorsorge zu treffen. Die Wohnräume der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein.

§ 10

Schutzkleidung

1. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer eine entsprechende Schutzkleidung und die darüber hinaus erforderliche geeignete Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.
2. Werden Arbeiter bei Schlechtwetter mit Außenarbeiten beschäftigt, so hat der Arbeitgeber Regenschutz-Oberbekleidung beizustellen.
3. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer für die Anschaffung der Arbeitskleidung (Anorak und geeignetes Schuhwerk) einen Kostenzuschuss in der Höhe von 50 % der Anschaffungskosten, maximal jedoch 150,00 Euro pro Jahr zu gewähren.
Im Hinblick auf kostengünstigen Einkauf ist das Einvernehmen mit dem Betrieb herzustellen.

§ 10a

Schmutzzulage

Dem Dienstnehmer gebührt für chemische Arbeiten in der Schädlings- und Unkrautbekämpfung in Folge überdurchschnittlicher Verschmutzung eine Zulage von mindestens 12 % vom tatsächlichen Stundenlohn. Diese Zulage gebührt jeweils nur für den tatsächlichen Einsatz in der Schädlings- und Unkrautbekämpfung. Diese Zulage ist nicht zu berücksichtigen für die Zeiten der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung, Sonderzahlungen, Urlaubsentgelt und Berechnungsgrundlage für Überstunden.

Der Arbeitnehmer hat über die Dauer der Schädlings- und Unkrautbekämpfung genaue Aufzeichnungen zu führen und mit Datum und Uhrzeit sowie mit dem Vermerk des Einsatzbereiches zu versehen. Diese Zulage wird mit dem nächsten Monat abgerechnet. Der Dienstnehmer hat die Aufzeichnungen über die Schmutzzulage rechtzeitig vorzulegen.

§ 10b

Schlechtwetterregelung

Wenn die Arbeit wegen Schlechtwetters nicht aufgenommen werden kann, wird der Dienstnehmer vorher informiert zwecks Vermeidung unnötiger Wegzeiten bzw. Fahrtkosten zum Dienstort. Andernfalls werden die Fahrtkosten nach dem amtlichen Kilometergeld ersetzt, wenn die einfache Wegstrecke über 5 km beträgt. Weiters wird die am Dienstort angefallene Wartezeit entlohnt.

§ 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.
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 nach Abs. 1 gelten die Zusammenrechnungsbestimmungen des § 15, wenn mindestens 760 Arbeitsstunden im Jahr erreicht werden. 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 durchschnittlichem 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 zugebrachten Dienstzeiten sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 3 Abs. 2 LAG) 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.
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.
9. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben.
10. Im Übrigen gelten die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen.

Sonderurlaub

11. Begünstigte Invalide im Sinne des § 2 Behinderteneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des BGBl. Nr. 757/1996 haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf

einen Zusatzurlaub von drei Werktagen. Der Dienstnehmer hat den Anspruch auf diesen Zusatzurlaub bei Beginn des Dienstverhältnisses, wenn der Anspruch während des Dienstverhältnisses eingetreten ist, dann ohne unnötigen Aufschub, dem Dienstgeber bekannt zu geben.

Weiterbildungsurlaub

13. Ausgebildeten Fachkräften, und zwar Gehilfen und Meistern, kann zur beruflichen Weiterbildung ein Urlaub unter Fortzahlung des Entgeltes gewährt werden.

In Betracht kommen nur Kurse, die entweder vom Landesverband der Berufsgärtner für OÖ. veranstaltet oder von diesem Verband empfohlen werden. Das Ausmaß der zu honorierenden Tage zur beruflichen Weiterbildung beträgt bis 2 Tage im Kalenderjahr. Der Besuch von solchen Kursen ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich zu regeln.

§ 12

Karenzurlaub

Die Dauer des gesetzlichen Elternkarenzurlaubes und der damit verbundene gesetzliche Kündigungsschutz kann einvernehmlich der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden.

Für die Zeit der Verlängerung der Karenz tritt an die Stelle des gesetzlichen Kündigungs- und Entlassungsschutzes die Unkündbarkeit des Dienstverhältnisses.

Es besteht kein Urlaubsanspruch.

Karenzzeiten sind anzurechnen auf Ansprüche, welche von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängig sind. Hinsichtlich Abfertigungsanspruch bei Vater-/Mutterschafts Austritt gelten die gesetzlichen Bestimmungen sinngemäß auch für die verlängerte Karenz.

§ 12 a

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. Für die Karenzvereinbarung ist der Dienstgeber mindestens 3 Monate vor Antritt des Papamonats zu informieren.

§ 13

Kündigungsfrist

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig zum **Monatsende** gekündigt werden.

2. Für **Dienstgeber** beträgt die Kündigungsfrist

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
im 1. und 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem beginnenden 3. Dienstjahr	2 Monate
ab dem beginnenden 6. Dienstjahr	3 Monate
ab dem beginnenden 16. Dienstjahr	4 Monate
ab dem beginnenden 26. Dienstjahr	5 Monate

3. Für den **Dienstnehmer** kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein.
4. Bei **saisonaler Beschäftigung** bis zu 9 Monaten jährlich wird abweichend zu den Absätzen 2 und 3 eine kürzere Kündigungsfrist von **zwei Wochen** für Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart gemäß § 107 Abs. 4 LAG.
5. Ein **Probendienstverhältnis** kann bis zur Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart werden; innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 14 Sonderzahlungen

1. Dienstnehmer erhalten in der Zeit vom 1. bis 15. Juli einen Urlaubszuschuss für das jeweilige Kalenderjahr. Berechnungsgrundlage und Abgeltungszeitraum ist die Dienstzeit vom 1. Juli des Vorjahres bis 30. Juni des laufenden Jahres.
2. Dienstnehmer erhalten am 1. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld.
3. Die jeweilige Sonderzahlung beträgt für vollbeschäftigte Dienstnehmer 173 Stundenlohnsätze. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Sonderzahlung im aliquoten Ausmaß. Die Sonderzahlungen können auch vierteljährlich ausbezahlt werden zum 1. April, 1. Juli, 1. Oktober und 1. Dezember im Kalenderjahr.
4. Bei Ein- und Austritt während des Kalenderjahres gebühren so viele Zweiundfünfzigstel der jeweiligen Sonderzahlung als es den Wochen der Dienstleistung während des Abgeltungszeitraumes entspricht.
Dienstverhinderungen wegen Krankheit und Unfallsfolgen, soweit Entgelt seitens des Betriebes gebührt und Urlaubszeiten (§ 11) sind wie Dienstleistungen anzurechnen.
5. Die Sonderzahlungen gebühren nicht bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt.
6. Umstellungszeitraum für den Urlaubszuschuss ist der Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis 31.12.2024. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum für durchgehende Beschäftigte

(ohne Winteraussetzung) dem Arbeitnehmer ein voller Urlaubszuschuss nach Punkt I (2024) sowie ein aliquoter Anspruch für den Zeitraum der zweiten Jahreshälfte 2023 zustehen. Auf diesen Anspruch ist bereits erhaltenes Urlaubsgeld anzurechnen.

§ 15

Abfertigung

1. War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber und in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis vor dem 6. Februar 2003 begonnen hat. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes 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.
Lehrzeiten im selben Betrieb des Dienstgebers sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses zu berücksichtigen. Weiters sind Präsenz- oder Zivildienstzeiten als Dienstzeit anzurechnen.
 2. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs. 2 LAG). 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 des Landarbeitsgesetzes verwiesen.
5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so wird eine Abfertigung nach Maßgabe der Absätze 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 Jahresentgeltes, so wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses nur der Teil der Abfertigung fällig, der 30 v. H. des Jahresentgeltes entspricht. Wenigstens die Hälfte des übrigen Teiles der Abfertigung ist spätestens nach drei, der Rest nach weiteren drei Monaten zu leisten.
 7. Das Jahresentgelt besteht aus dem tatsächlichen Bruttolohn (einschl. Sonderzahlungen und Sachbezüge) der letzten 12 vollen Beschäftigungsmonate vor dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

8. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem bis 05.02.2003 geltenden Abfertigungsrecht in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten der OÖ LAO, LGBl 13/2003, zum 06.02.2003 wirksam geworden ist, so hat der Arbeitnehmer das Recht zum Rücktritt von dieser Vereinbarung, ohne Angabe von Gründen, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung.

§ 16

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, und zwar höhere Stufe beim Urlaub, Entgelt bei Dienstverhinderung und Abfertigung, werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten nach Abs. 4 zusammengezählt, wenn die Notwendigkeit der Arbeitsunterbrechung vom Dienstgeber aus witterungsbedingten Gründen oder Arbeitsmangel festgestellt wird. Arbeiten in der eigenen Wirtschaft im Höchstausmaß von 7 Kalendertagen im Kalenderjahr verhindern dann nicht die Zusammenrechnung der Dienstzeiten, wenn die Unterbrechung vereinbart wird.
Zur Berechnung der Kündigungsfristen nach § 12 werden die Arbeitszeiten nach Abs. 4 zusammengezählt, wenn mit der Kündigung keine Wiedereinstellungszusage verbunden ist.

2. Eine Zusammenrechnung findet schließlich nicht statt, wenn der Dienstnehmer nach Wegfall des Hinderungsgrundes die Arbeit nicht wieder aufnimmt.

Eine Zusammenrechnung findet auch nicht statt, wenn die Unterbrechung länger als 12 Monate gedauert hat, es sei denn, der Wiedereintritt des Dienstnehmers wird durch Krankheit oder durch Karenzurlaub im Sinne der Mutterschutzbestimmungen verzögert. Als Karenzurlaub im Sinne der Mutterschutzbestimmungen gilt auch ein drittes vereinbartes Karenzjahr anlässlich der Geburt eines Kindes.

3. Zusammenzuzählen sind nur die Arbeitszeiten in ein und demselben Betrieb, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des inzwischen 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 unberechtigtem vorzeitigem Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.
4. Dienstnehmer, die in einem Jahr mindestens 240 Arbeitstage oder die jeweilig nachstehenden Arbeitsstunden, das sind in den Kalenderjahren bis einschließlich 1969 1.800, ab 1970 1.720, ab 1972 1.680 und ab 1975 1.600 Arbeitsstunden erreichen, gelten als das ganze Jahr beschäftigt.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte, die im Jahr 1.600 Arbeitsstunden erreichen, gelten als das ganze Jahr beschäftigt. Für Arbeitskräfte, die im Jahr nicht 1.600 Arbeitsstunden jedoch mindestens 760 Arbeitsstunden erreichen, werden die tatsächlichen Arbeitszeiten

zusammengerechnet, sodass sie nach einem längeren kalendermäßigen Zeitraum eine höhere Stufe nach Abs. 1 erreichen. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt die obige Regelung aliquot im Verhältnis des geringeren Wochenstundenausmaßes.

Als Arbeitsstunden zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Urlaubstage und Entgelttage nach § 6.

5. Durch diese Bestimmungen hinsichtlich der Zusammenrechnung der Dienstzeiten bleiben die kollektivvertraglichen Bestimmungen, dass nicht vollbeschäftigten bzw. das ganze Jahr hindurch beschäftigten Dienstnehmern Urlaubsgeld oder Urlaubszuschuss sowie Weihnachtsgeld nur anteilmäßig nach ihren tatsächlich geleisteten effektiven Arbeitszeiten gebührt, unberührt.
6. Zusammenzurechnen sind alle Arbeitszeiten nach dem 1. Jänner 1965, sofern die Voraussetzungen zutreffen.

§ 17

Verfall von Ansprüchen

Forderungen aus dem Dienstverhältnis verfallen binnen 6 Monaten nach Entstehen des Anspruches, sofern diese nicht schriftlich geltend gemacht wurden.

Forderungen auf Bezahlung von Überstunden verfallen jedoch innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des Kalendermonates, in dem diese Forderungen entstanden sind, sofern diese nicht schriftlich geltend gemacht wurden.

Bei einer Wiedereinstellungszusage verlängern sich die Fristen um den Zeitraum zwischen Ende des Dienstverhältnisses und dem vereinbarten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Beschäftigung.

§ 18

Schlichtung von Streitfällen

Die beiden Vertragspartner verpflichten sich, alle Streitfälle, die aufgrund dieses Vertrages nicht gelöst werden können, vorerst der Landwirtschaftskammer für Oberösterreich als Schlichtungsstelle vorzulegen.

Die Schlichtungskommission setzt sich aus je drei Vertreter der Dienstgeber und je drei Vertreter der Dienstnehmer zusammen. Kann auf diese Weise keine Einigung erzielt werden, so sind die Streitfälle der gesetzlich zuständigen Behörde zur Entscheidung zu übergeben.

§ 19

Betriebsvertretung

In Betrieben, in denen mindestens 5 Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt werden, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.

§ 20

Schlussbestimmungen

1. Dieser Vertrag gilt für alle Dienstverhältnisse in den eingangs angeführten Betrieben. Alle bisherigen Regelungen erlöschen mit dem Inkrafttreten dieses Vertrages.
2. Sondervereinbarungen zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern bleiben nur insoweit aufrecht, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen.
3. Soweit in diesem Vertrag nichts anderes bestimmt ist, besonders aber in Zweifelsfällen, gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

Für den Arbeitgeberverband der land- und
forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreich:
Bernhard Mayr e.h.

Für den O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund:
Gerhard Leutgeb e.h.

Für die Landwirtschaftskammer für Oberösterreich:
Mag. Franz Waldenberger e.h.

Für die Landarbeiterkammer für Oberösterreich:
Gerhard Leutgeb e.h.

ANHANG

Lohntabelle für Arbeitnehmer in den Gartenbaubetrieben Oberösterreichs

ab 1. März 2026

Berufskategorie:	Stundenlohn:
Gärtnermeister(in) in leitender Funktion einer Betriebseinheit oder des Betriebes	€ 18,02
Gärtnermeister(in)	€ 16,64
Gärtnergehilfe(in)/Gärtnerfacharbeiter(in):	
1. bis 2. Berufsjahr	€ 12,37
3. und 4. Berufsjahr	€ 13,10
ab dem 5. Berufsjahr	€ 13,82
Kraftfahrer(in) im Sinne § 8 Abs. 6 mit Führerschein Gruppe B, C, E oder F	€ 12,71
Berufskraftfahrer(in) mit entsprechender Berufsausbil- dung und Kraftfahrer mit Führerschein Gruppe C und E ab dem 6. Dienstjahr im Betrieb	€ 13,81
Angelernte(r) Arbeiter(in) und Verkaufskraft mit mindestens dreijähriger Praxis	€ 11,71
Hilfsarbeiter(in)	€ 11,46

Für alle Berufskategorien können bestehende Überzahlungen nicht verringert werden.

Das Lehrlingseinkommen beträgt im Monat brutto

1. Lehrjahr	€ 965,00
2. Lehrjahr	€ 1.090,00
3. Lehrjahr	€ 1.290,00

Pflichtpraktikanten

Nach dem 1. und im 2. Fachschuljahr (kurzes Pflichtpraktikum) wird ein Mindesteinkommen in der Höhe des 1. Lehrjahres gewährt. Für das lange Pflichtpraktikum nach dem 2. Fachschuljahr gebührt ein Mindesteinkommen in Höhe des 2. Lehrjahres.

Auslagenersatz

Für das Fahrpersonal und 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 3 Stunden, so kann für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchstsatzes von derzeit 30,00 Euro pro Tag verrechnet werden. Der Auslagenersatz ist kalendertäglich abzurechnen. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von 17,00 Euro. Kann mit der gebührenden Nächtigungsgebühr der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung für die Nächtigung zu bezahlen.

Für Fahrten mit dem eigenen PKW des Dienstnehmers gilt als Vergütung das jeweils geltende amtliche Kilometergeld, derzeit 0,50 Euro pro Kilometer. Voraussetzung ist, dass die Dienstreise vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet wird.

Bei Anwerbung von Dienstnehmern ist ein Lohnabzug der Reisekosten von Fernflügen außerhalb Europas unzulässig.

Lehrlingseinkommen

Das Lehrlingseinkommen beträgt im Monat brutto

1. Lehrjahr	€	965,00
2. Lehrjahr	€	1.090,00
3. Lehrjahr	€	1.290,00

Vorstehende Lehrlingseinkommen sind Bruttobeträge, von denen jeweils die Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten sind. Sie gebühren allen Lehrlingen, gleichgültig ob sie in Hausgemeinschaft aufgenommen sind oder nicht.

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

Bei Gewährung der freien Station oder Teile derselben, kann von den vorstehenden Sätzen der jeweils von der Finanzlandesdirektion festgesetzte Betrag (derzeit Gesamtbetrag € 196,20) oder Teilbeträge abgezogen werden.

Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Facharbeiterlohn der für den (die) DienstnehmerIn zutreffenden Lohnkategorie.

Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn eines(r) angelernten Arbeiters(in) und ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Facharbeiterlohn der für den (die) DienstnehmerIn zutreffenden Lohnkategorie.

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

Hinsichtlich der Sonderzahlungen - Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld - gilt als vereinbart:

Gebührt innerhalb eines Abgeltungszeitraumes zunächst ein Lehrlingseinkommen und aufgrund der Ablegung der Facharbeiterprüfung sodann der Facharbeiterlohn, oder bei späterer Ablegung der Facharbeiterprüfung der Lohn eines(r) Gartenarbeiters(in) ohne Prüfung, so ist die Sonderzahlung wie folgt zu berechnen:

Für beide Bezugsarten ist der Anteil im Abgeltungszeitraum aliquot zu ermitteln; die Summe gebührt als Sonderzahlung.

Mindesteinkommen für Praktikanten

Nach dem 1. und im 2. Fachschuljahr (kurzes Pflichtpraktikum) wird ein Mindesteinkommen in der Höhe des 1. Lehrjahres gewährt. Für das lange Pflichtpraktikum nach dem 2. Fachschuljahr gebührt ein Mindesteinkommen in Höhe des 2. Lehrjahres.

Unfallverhütungsverordnung

Mit 1.1.1978 treten die Bestimmungen der Oö. land- und forstwirtschaftlichen Unfallverhütungsverordnung in Kraft. Sie enthält Regelungen über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer einschließlich der familieneigenen Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft.

Die Kollektivvertragspartner ersuchen Dienstgeber und Dienstnehmer, die Bestimmungen dieser Verordnung besonders zu beachten.

Dienstschein

Gartenbaubetriebe

1. **Arbeitgeber:** _____
Anschrift: _____

2. **Arbeitnehmer:** _____
Anschrift: _____
geboren am: _____ SVNR: _____
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.
 - ☐ Es wird eine Probezeit von 1 Monat vereinbart, in welcher das Dienstverhältnis jederzeit beendet werden kann.
4. Es wird der **Kollektivvertrag** für Gartenbaubetriebe Oberösterreichs angewendet, welcher beim Arbeitgeber zur Einsichtnahme aufliegt. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.
5. **Dienstort(e):** _____
6. **Einstufung** gem. § 8 Kollektivvertrag _____
7. **Vordienstzeiten** im Betrieb gem. § 15 Kollektivvertrag:

8. **Urlaub**
Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahre und 36 Werktage bei einer Dienstzeit ab 25 Jahre. Der Urlaubsanspruch entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit.
9. **Entgelt:**
Der vereinbarte Lohn wird monatlich abgerechnet und im Nachhinein ausbezahlt. **Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) gebühren laut Kollektivvertrag anteilmäßig für die Dauer der Beschäftigung.
 - ☐ Stundenlohn brutto: _____
 - ☐ Monatlicher Bruttolohn: _____
 - ☐ Sachbezug: _____
 - ☐ Überstundenpauschale

10. Arbeitszeit:

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

- ☐ Es wird eine **flexible Arbeitszeit** nach § 3 Kollektivvertrag vereinbart, wonach die wöchentliche Normalarbeitszeit zwischen 35 und 45 Stunden beträgt auf Basis einer 40-Stunden-Woche.
Durchrechnungszeitraum: _____

11. Sonstige Vereinbarungen:

- ☐ Mitarbeitervorsorgekasse: _____

12. Der Arbeitnehmer/in bestätigt das Einvernehmen über alle Bestimmungen dieses Dienstscheins und die Ankreuzung aller zutreffenden Vereinbarungen sowie die Übernahme des Dienstscheins (Durchschrift).

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer/in

Arbeitsstunden 2026

In diese Liste sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, Urlaubstage (U), Krankenstandstage (K) und Zeitausgleichstage (Z) einzutragen.

Arbeitgeber/in: _____
Arbeitnehmer/in: _____

Feiertag - blau markiert
Sonntag - gelb markiert

Wöchentliche Arbeitszeit: _____ Stunden mit flexibler Normalarbeitszeit zwischen 32 und 48 Wochenstunden auf Basis einer 40-Stundenwoche

Monat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	Arbeits- stunden	Unterschrift Arbeitnehmer/in
Jänner	■			■	■	■					■								■						■								
Februar	■	■						■							■	■						■											
März	■							■							■	■						■											
April					■	■						■							■														
Mai	■		■							■				■										■									
Juni				■			■								■						■												
Juli					■							■							■														
August									■						■								■										
September						■							■							■													
Oktober				■							■							■							■								
November	■							■							■							■											
Dezember					■	■		■				■	■							■					■	■	■	■					
Arbeitsstunden 1)																																	
LFZ-Stunden 2)																																	
Überstunden 3)																																	

1) Tatsächlich geleistete Arbeitszeit

2) Freie Stunden für Urlaubstage (U), Krankenstandstage (K) und Feiertage (F) 6,66 Stunden pro Tag bei 6-Tageswoche od. 8 Stunden pro Tag bei 5-Tageswoche

3) Überstunden bei Überschreiten der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf Basis einer 40-Stundenwoche