

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Arbeiter und ArbeiterInnen in den
landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der
Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien*

1. März 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeiter und Arbeiterinnen in den
landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der
Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien**

GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2024

Inhaltsverzeichnis

Rahmenrechtlicher Teil

§ 1	Vertragspartner	<u>4</u>
§ 2	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 3	Geltungsdauer	<u>5</u>
§ 4	Dauer des Dienstvertrages	<u>5</u>
§ 5	Arbeitszeit	<u>6</u>
§ 6	Entgelt, Praktikantenregelung	<u>8</u>
§ 7	Lohnzahlungstermin	<u>9</u>
§ 8	Akkorde	<u>9</u>
§ 9	Zulagen, Reisekosten	<u>9</u>
§ 10	Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>10</u>
§ 11	Wohnung	<u>12</u>
§ 12	Entgelt bei Dienstverhinderungen	<u>13</u>
§ 13	Sonstige Dienstverhinderungen	<u>17</u>
§ 14	Mutterschutz	<u>18</u>
§ 15	Urlaub	<u>18</u>
§ 16	Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) ...	<u>19</u>
§ 17	Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	<u>19</u>
§ 18	Kündigungsfristen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen	<u>20</u>
§ 19	Freizeit während der Kündigungsfrist	<u>20</u>
§ 20	Abfertigung	<u>20</u>
§ 21	Zusammenzählung von Dienstzeiten	<u>21</u>
§ 21a	Anrechnung von Bildungskarenzen	<u>22</u>
§ 22	Betriebsrat	<u>22</u>
§ 23	Erste Hilfe	<u>22</u>
§ 24	Persönliche Schutzausrüstung	<u>23</u>
§ 25	Unabdingbarkeit	<u>23</u>
§ 26	Lehrlingswesen	<u>23</u>
§ 27	Verjährung von Ansprüchen	<u>24</u>
§ 28	Schlichtung	<u>24</u>
§ 29	Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021	<u>24</u>

Anhänge

Anlage I:	Lohntafel	<u>26</u>
Anlage II:	Abfertigung	<u>30</u>
Anlage III:	Urlaubsrecht.....	<u>32</u>
Anlage IV:	Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	<u>40</u>
Anlage V:	Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen	<u>42</u>
Anlage VI:	Freizeit während der Kündigungsfrist	<u>46</u>
Anlage VII:	Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021	<u>47</u>
Anlage VIII:	Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen.....	<u>49</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter und Arbeiterinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien.

§ 1 Vertragspartner

Abgeschlossen zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,

einerseits und dem

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien, 1010 Wien, Schauflergasse 6, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien.

2. Fachlich:

Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber der landwirtschaftlichen Betriebe, ihrer Neben- und Hilfsbetriebe, der Betriebe der landwirtschaftlichen Genossenschaften, die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften (Vertragspartner) waren oder später werden, ferner auf Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teilbetrieb der vorher genannten Dienstgeber übergeht.

Ausgenommen vom fachlichen Geltungsbereich sind Dienstverhältnisse zu Dienstnehmern, die bei einem bäuerlichen Betrieb im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021 beschäftigt sind (§ 282 Abs 3 LAG 2021).

3. Persönlich:

Für alle Dienstnehmer, die in vorgenannten Betrieben beschäftigt werden, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 in seiner Gänze Anwendung findet.

4. Geschlechtsspezifische Ausdrücke gelten für Männer und Frauen in gleicher Weise.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.3.2024 in Kraft.

2. Er kann von jedem Vertragsteil zum Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum 28. 2. 2025 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so läuft dieser Vertrag ein weiteres Jahr und kann unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum 28. Februar des betreffenden Jahres 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 beziehungsweise Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragsschließenden 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 Dauer des Dienstvertrages

1. Der Dienstvertrag kann

a) auf bestimmte Zeit,

b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen 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 Weiterbe-

schäftigung mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten.

2. Die Arbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend wie folgt verteilt werden:

A) Arbeitszeitverteilung zur Abdeckung von Arbeitsspitzen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf während der Arbeitsspitzen innerhalb eines Kalenderjahres durch 13 Wochen auf insgesamt 43 Stunden ausgedehnt und durch ebenfalls 13 Wochen auf 37 Stunden verkürzt werden, sodass im Jahresdurchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Ist bei der unterschiedlichen Arbeitszeit ein zeitlicher Ausgleich innerhalb eines Kalenderjahres nicht möglich, so ist für die nicht ausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

B) Andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (“Flexible Arbeitszeit”)

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes wie folgt verteilt werden:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf pro Woche 45 Stunden, pro Tag 9 Stunden nicht überschreiten.

Der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 Wochen und höchstens 52 Wochen.

Werden die Mehrarbeitsstunden während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist für diese Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Endet das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraumes, gebühren folgende Ansprüche:

a) Zeitguthaben (Mehrstunden des Arbeitnehmers): Ein Zeitguthaben wird bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung aus Ver schulden des Dienstnehmers oder bei Dienstaustritt ohne wichtigen

Grund mit dem Stundenlohn abgerechnet. In allen anderen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt die Abrechnung mit dem Stundenlohn zuzüglich des Zuschlags für laufend geleistete Überstunden.

- b) Zeitschuld (Wenigerstunden des Arbeitnehmers): Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer nur im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus eigenem Verschulden oder des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustritts zurückzuzahlen. Dieses Entgelt, welches sich nach dem jeweiligen Stundenlohn - allerdings ohne Überstundenzuschlag - errechnet, kann auch mit den letzten laufenden Bezügen kompensiert werden.

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

Die unter § 5 Zl. 2A oder 2B angeführten Arbeitszeitverteilungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates (wenn ein solcher nicht besteht, ist eine schriftliche Vereinbarung mit den Dienstnehmern direkt abzuschließen), schriftlich vereinbart und bekannt gemacht werden.

- 3.** Die Verteilung der im § 5 Zl. 2A oder 2B festgelegten Wochenarbeitszeit ist so zu vereinbaren, dass an Samstagen längstens um 13.00 Uhr Dienstschluss ist.

- 4.** Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Arbeitspausen von mindestens einer halben Stunde täglich zu gewähren. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarten Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen.

- 5.** Ob Jausenpausen gehalten werden, deren zeitliche Lagerung und das Ausmaß, ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder dort, wo eine solche nicht besteht, mit den einzelnen Dienstnehmern zu vereinbaren.

6. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Hof. In besonderen Fällen, wo es zweckmäßig ist, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder dort, wo ein solcher nicht besteht, mit den Dienstnehmern der Beginn und/oder das Ende der Arbeitszeit am Arbeitsort festgelegt werden.

7. Der 24. und 31. Dezember ist unter Fortzahlung des Lohns für ausfallende Stunden arbeitsfrei. An diesen Tagen verrichtete Arbeiten werden bis 12 Uhr mittags mit einem 50-prozentigen Zuschlag, ab 12 Uhr mittags mit einem 100-prozentigen Zuschlag zum Stundenlohn vergütet.

8. Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden, in der Regel zwischen 19 und 5 Uhr; sie kann ausnahmsweise bei Gefahr in Verzug im Sinne des § 10 Zl. 3 verkürzt werden, ist aber dann durch eine entsprechende längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage auszugleichen. Dies gilt nicht für Schichtarbeiter.

§ 6 Entgelt, Praktikantenregelung

1. Die Höhe des Stundenlohnes (Monatslohnes) ist entsprechend der tatsächlichen Verwendung in den Kategorien der Lohntabelle festgelegt.

2. Praktikanten sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke der beruflichen Vor- oder Ausbildung vorübergehend im Betrieb eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und der betrieblichen Weisungsgebundenheit, als dies zur Erreichung des Ausbildungszweckes unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation erforderlich ist. Mit Ausnahme der §§ 9 Z 1 bis 3 und 11 Z 1, 2. Satz finden die Bestimmungen des Kollektivvertrages Anwendung. Allerdings gelten die Sonderzahlungen gem. § 16 als in die Entschädigung laut Lohntabelle eingerechnet.

§ 7 Lohnzahlungstermin

1. Die Lohnauszahlung erfolgt monatlich, jedoch spätestens bis 5. des folgenden Monats. Die Dienstnehmer können verlangen, dass ihnen in der Hälfte des Monats ein der bisherigen Dienstleistung entsprechender Vorschuss bezahlt wird.
2. Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt, Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auszuweisen hat. Wo ein Betriebsrat einzurichten ist, ist der Betriebsrat berechtigt, in die Lohnlisten und dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen.

§ 8 Akkorde

1. Akkordlöhne werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellen der Arbeit fällig. Über Verlangen ist ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss zu bezahlen.
2. Akkord- und Stücklöhne für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.
3. Alle Akkord- und Prämiensätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor dem Inkrafttreten schriftlich festzulegen.
4. Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr nicht im Akkord beschäftigt werden.

§ 9 Zulagen, Reisekosten

1. Beim Mischen und Streuen sowie Verladen von Kalkstickstoff, auch gekörntem, wird eine Schmutzzulage von 50 Prozent des Stundenlohnes bezahlt. Wird sonstiger Handelsdünger gemischt und gestreut, beträgt die

Schmutzzulage 25 Prozent des Stundenlohnes. Diese Zulage von 25 Prozent gebührt auch jenen Dienstnehmern, welche bei der Schädlingsbekämpfung zu Spritz- und Stäubearbeiten, bei Verladearbeiten von nicht gesacktem Kali, Superphosphat und Thomasmehl sowie beim Anstreichen von Silos beschäftigt werden.

Weitere Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen können innerbetrieblich vereinbart werden.

2. Bei vorübergehenden über Auftrag des Dienstgebers durchgeführten Dienstverrichtungen außerhalb des Dienstortes gilt folgendes:

Dauert die Dienstverrichtung länger als 3 Stunden, kann der Dienstnehmer für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tageshöchstsatzes von € 26,40 pro Tag verrechnen. Für eine erforderliche Nächtigung gebührt ein Betrag von € 15,00. Kann mit diesem Betrag der tatsächliche Nächtigungsaufwand nicht gänzlich abgedeckt werden, ist die Differenz gegen Vorlage der Rechnung zu bezahlen.

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

3. Jeder Dienstnehmer erhält pro Arbeitstag € 2,92, sofern der Betrieb die Mittagkost zum Arbeitsort nicht zustellt.

4. Das Viehwartungspersonal erhält für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem gearbeitet wird, einen freien Tag. Kann das Viehwartungspersonal diese freien Tage (Ersatzruhetage) nicht konsumieren, so ist hierfür eine Sonderentschädigung von 100 Prozent des Lohnes der jeweiligen Lohnkategorie zu zahlen.

Ein freier Tag (in Wien zwei freie Tage) muss (müssen) in jedem Monat auf einen Sonn- oder gesetzlichen Feiertag fallen.

§ 10 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind die vom Dienstgeber ausdrücklich angeordneten oder durch den Arbeitsanfall im Betrieb entgegengenommenen Arbeitsstunden,

die die Grenze der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit überschreiten.

2. Bei der Leistung von Überstunden sind folgende Höchstgrenzen der Arbeitszeit zu berücksichtigen:

- a)** Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen zwölf Stunden nicht überschreiten.
- b)** Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten.
- c)** Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.
- d)** Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.

3. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes, eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

4. Die KV-Vertragsparteien können eine Schlechtwetterregelung in Form eines Zusatzkollektivvertrages, der für einen oder mehrere Arbeitgeber Geltung hat, abschließen.

5. Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 Prozent höher ist als der Stundenlohn. Für Dienstleistungen bei Nachtzeiten und an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen wird ein 100-prozentiger Zuschlag zum Stundenlohn gewährt (Anlage I). Überstundenleistungen können im beiderseitigen Einvernehmen durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5, Überstundenleistungen mit 100%igem Zuschlag zum Stundenlohn im Verhältnis 1 : 2 abgegolten werden. Ausgenommen sind Arbeiten in Schichten, bei denen betriebsweise eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Dienstnehmers, höchstens aber 20 Prozent des Lohnes, zu vereinbaren ist. Als Nachtzeit gilt in der Regel die Zeit von 19 Uhr

bis 5 Uhr. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit und Überstundenarbeit nicht und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringlichen Fällen herangezogen werden.

5. Die Sonntage sowie folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Neben den gesetzlichen Feiertagen ist in Niederösterreich der 15. November und im Burgenland der 11. November als Landesfeiertag arbeitsfrei.

Anstelle des Landesfeiertages kann auch ein Ersatzruhetag innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (wenn ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Dienstnehmer), im Verhältnis 1 : 1 festgelegt werden. Kann jedoch der Ersatzruhetag nicht gewährt werden, ist ein Feiertagszuschlag von 100 Prozent für die geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen.

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.

§ 11 Wohnung

1. Der Wert der Wohnung ist bei der Berechnung des Barlohnes im Lohn enthalten. Für Familienerhalter und alleinstehende Dienstnehmer, die eine betriebseigene Wohnung (Dienstwohnung) haben oder wünschen, wird eine solche zur Verfügung gestellt. Dienstnehmer mit eigener Wohnung erhalten keine Wohnungsablöse.

2. Die Wohnungen müssen den Anforderungen von Hygiene und Gesundheit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen.

3. Die Instandsetzung der Wohnung und Aufbewahrungsräume obliegt dem Betrieb, die laufende Instandhaltung dem Dienstnehmer. Durch Mutwillen oder Fahrlässigkeit der Bewohner entstandene Schäden werden auf deren Kosten behoben.

4. Die Wohnungen der Alleinstehenden und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein.

5. 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.

6. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 12 Entgelt bei Dienstverhinderungen

A. Anspruch auf Entgeltfortzahlung

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbe-

schadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Zl. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruchs gemäß Zl. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Zl. 1 noch nicht erschöpft ist.

5. 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. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Zl. 1.

6. In Zl. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Zl. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Zl. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer nach Zl. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß A nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß 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.

5. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

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 ent-

halten, 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 Untersuchungen beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

3. In den Fällen gemäß § 12 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

1. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 12 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 diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 12 A Zl. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 12 A Zl. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

2. Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis befristet ist, erhalten das Entgelt längstens bis Ende der Befristung.

§ 13 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf sein 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.

2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a)** Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Angehörigen,
- b)** notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c)** eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft oder Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
- d)** Niederkunft der Gattin, Lebensgefährtin oder der eingetragenen Partnerin,
- e)** Begräbnis des Gatten (der Gattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
- f)** Aufsuchen eines Arztes oder des Zahnbehandlers,
- g)** Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- h)** Wohnungswechsel,
- i)** Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- j)** Ausübung des Wahlrechtes,
- k)** öffentliche Hilfeleistungen.

§ 14 Mutterschutz

1. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam 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.

2. Werdende Mütter dürfen während der Schwangerschaft unter anderem nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Sie und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden.

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

Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen.

Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von sechzehn Wochen.

4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 in der jeweils geltenden Fassung (Karenzurlaub, Teilzeitbeschäftigung).

§ 15 Urlaub

Die Bestimmungen über das Urlaubsrecht sind in Anlage III sowie im Landarbeitsgesetz 2021 geregelt.

§ 16 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

1. Fälligkeit und Höhe der Sonderzahlungen:

- a) In der Zeit vom 1. bis 10. Juli erhalten alle Dienstnehmer für das laufende Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 180 Stundenlöhnen entsprechend ihrer Lohnkategorie nach Anlage I.
- b) In der Zeit vom 15. bis 30. November erhalten alle Dienstnehmer für das laufende Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe von 180 Stundenlöhnen entsprechend ihrer Lohnkategorie nach Anlage I.
- c) Der volle Urlaubszuschuss gebührt bei einer Beschäftigungszeit von 230 Arbeitstagen (6-Tage-Woche) und das volle Weihnachtsgeld bei einer Beschäftigungszeit von 150 Arbeitstagen (6-Tage-Woche) im Jahr. Werden diese Beschäftigungszeiten nicht erreicht, so gebühren die der Beschäftigung entsprechenden aliquoten Teile der Sonderzahlungen.
- d) Jedoch erhalten alle Dienstnehmer, die während des Kalenderjahres in den Betrieb neu eintreten oder aus dem Betrieb endgültig, also ohne Wiedereinstellungszusage oder Wiedereinstellungsvereinbarung, ausscheiden, den ihrer tatsächlichen Beschäftigungszeit im Sinne des § 21 Zl. 2 entsprechenden aliquoten Teil der Sonderzahlungen.
- e) Als Arbeitstage gelten die im § 21 Zl. 2 angeführten Arbeitszeiten.

2. Bei Teilzeitbeschäftigten gelten die Bestimmungen unter Zl. 1 anteilmäßig.

3. Jedoch besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 17 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung

Die gesetzlichen Bestimmungen sind in der Anlage IV festgehalten.

§ 18 Kündigungsfristen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Dienstgeber zum 15. oder letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung der in der folgenden Tabelle festgehaltenen Kündigungsfristen gekündigt werden:

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

2. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können vom Dienstnehmer unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum letzten Tag eines Kalendermonats gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen über Kündigungsbeschränkungen und die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen sind in Anlage V festgelegt.

§ 19 Freizeit während der Kündigungsfrist

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Freizeit während der Kündigungsfrist sind in Anlage VI festgehalten.

§ 20 Abfertigung

Die Bestimmungen über die Abfertigung und der Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresverdienstes nach der Anzahl der vollendeten Dienstjahre sind in Anlage II enthalten.

Dienstnehmer, die nach Inkrafttreten der jeweiligen Novelle zur Landarbeitsordnung (in NÖ 1.1.2003, in Bgld. 6.6.2003, in Wien 7.2.2004) ein Dienstverhältnis begründen oder für die eine Übertrittsvereinbarung mit

dem Dienstgeber getroffen wurde, fallen unter die neuen Abfertigungsbestimmungen.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht „alt“ (§ 111 LAG 2021) in jenes des Abschnitts 9 LAG 2021, sind Dienstgeber und Dienstnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 345 Abs 1 Z 28 (Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 86 bis 95 LAG 2021 oder dem BMSVG) bestimmt ist.

§ 21 Zusammenzählung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung des Entgelts bei Dienstverhinderung (§ 12), des Urlaubsausmaßes (§ 15) und der Abfertigung (§ 20) werden die Arbeitszeiten des beschäftigten Dienstnehmers zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.

Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt 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. Dienstnehmer, die in einem Jahr mindestens 230 Arbeitstage (6 Tage-Woche) erreichen, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt. Die Bestimmungen in Zl. 1 und 2 gelten aliquot für Dienstnehmer, die in einem Jahr 230 Arbeitstage (6 Tage-Woche) nicht erreichen.

§ 21a Anrechnung von Bildungskarenzen

Eine Bildungskarenz ab 1.3.2014 im Sinne von § 58 Landarbeitsgesetz 2021 wird im Höchstausmaß von 12 Monaten für die Bemessung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, des Urlaubsausmaßes, der Abfertigung alt und der Berechnung der Kündigungsfristen angerechnet.

§ 22 Betriebsrat

1. In den Betrieben der Landwirtschaft, in denen mindestens fünf Dienstnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird ein Betriebsrat der Dienstnehmer eingerichtet.

2. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Der Betriebsrat ist von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

3. Die dauernde Einreihung von Dienstnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, 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.

§ 23 Erste Hilfe

Es gelten die Dienstnehmerschutzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und der hierzu erlassenen Verordnungen.

§ 24 Persönliche Schutzausrüstung

Den Dienstnehmern ist für alle Arbeiten (z.B. Hantieren mit Handelsdünger und mit sonstigen chemischen Mitteln) die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung (z.B. Handschuhe, Schutzbrille, Kohlefilter) kostenlos zur Verfügung zu stellen, wobei die jeweiligen Dienstnehmerschutzbestimmungen zu beachten sind. Die Schutzausrüstungen sind von den Dienstnehmern zweckentsprechend und nur betrieblich zu verwenden. Etwaige Mängel und Beschädigungen sind dem Dienstgeber sofort zu melden. Lenkern von Kraftfahrzeugen ist erforderlichenfalls eine entsprechende Kälte- und Regenschutzbekleidung kostenlos beizustellen.

§ 25 Unabdingbarkeit

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

2. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und sonstiger für die Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 26 Lehrlingswesen

Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen.

§ 27 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.

§ 28 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien und drei Vertretern der Gewerkschaft der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als Letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der zuständigen Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

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

§ 29 Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

1. Sonderregelungen für einzelne Bundesländer, die vor Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 in den Landarbeitsordnungen der Länder enthalten waren, werden in der Anlage VII festgelegt.

2. Regelungen für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne des Abschnitts 25 Landarbeitsgesetz 2021 beschäftigt werden, werden in der Anlage VIII festgelegt.

Wien, am 23. Februar 2024

**Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich, Burgenland und Wien**
1010 Wien, Schauflergasse 6

Ing. Wolfgang **Prskac**

Präsident

Ing. Rudolf **Freudenthal**

Vizepräsident

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Reinhold **Binder**

Bundesvorsitzender

Peter **Schleinbach**

Bundesgeschäftsführer

Karl **Orthaber**

Fachexperte

Anlage I Lohntafel

Gültig ab 1. März 2024 bis 28. Februar 2025

Kategorie Männer und Frauen		Stundenlohn €	Überstundenlohn €	
			50%	100%
A	Hof-, Feld- und Gartenarbeiter und Viehbetreuungspersonal ohne spezielle landwirtschaftliche Ausbildung	12,47	18,71	24,94
B	Hof-, Feld- und Gartenarbeiter, Viehbetreuungspersonal jeweils mit eigenem Verantwortungsbereich, angeleitete Gutshandwerker bis zum Ende des 2. Dienstjahres	13,07	19,61	26,14
C	Traktorführer im 1. Dienstjahr, angeleitete Melker	13,32	19,98	26,64
D	Traktorführer ab dem Beginn des 2. Dienstjahres, Vorarbeiter, angeleitete Gutshandwerker ab dem Beginn des 3. Dienstjahres, Viehbetreuungspersonal und Melker mit entsprechender Fachausbildung	13,70	20,55	27,40
E	Traktorführer mit eigenem Verantwortungsbereich, Gärtner, Gutshandwerker mit abgeschlossener Lehre bis zum Ende des 2. Dienstjahres - auch wenn sie aushilfsweise als Traktorführer verwendet werden	14,08	21,12	28,16

Kategorie Männer und Frauen		Stundenlohn €	Überstundenlohn €	
			50%	100%
F	Gutshandwerker mit abgeschlossener Lehre ab dem Beginn des 3. Dienstjahres – auch wenn sie aushilfsweise als Traktorführer verwendet werden, Gutshandwerker mit Meisterprüfung bis zum Ende des 2. Dienstjahres – auch wenn sie aushilfsweise als Traktorführer verwendet werden, Wirtschaftler, Obergärtner	14,46	21,69	28,92
G	Gutshandwerker mit Meisterprüfung ab dem Beginn des 3. Dienstjahres	14,63	21,95	29,26

Lehrlingseinkommen	monatlich €
1. Lehrjahr	890,00
2. Lehrjahr	1.210,00
3. Lehrjahr	1.560,00
Praktikantenentschädigung	950,00

Anhang zur Lohntafel Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.

2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I

200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.

4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
- wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
- wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
- wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG (idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind

rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.

9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

Anlage II

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

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. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 v. H. des Jahresentgeltes zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

4. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers gelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, ein Betrag nach Maßgabe der Bestimmungen der Zl. 1 und 5.

5. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.

Vollendete Dienstjahre	Betrag in Pro- zenten	Vollendete Dienstjahre	Betrag in Pro- zenten
3	12	30	100
4	16	31	100
5	20	32	100
6	24	33	100
7	28	34	100
8	32	35	100
9	36	36	100
10	40	37	100
11	44	38	100
12	48	39	100
13	52	40	100
14	56	41	103
15	60	42	106
16	64	43	109
17	68	44	112
18	72	45	115
19	76	46	118
20	80	47	121
21	84	48	124
22	88	49	127
23	92	50	130
24	96	51	133
25	100	52	136
26	100	53	139
27	100	54	142
28	100	55	145
29	100		

Anlage III

Urlaubsrecht

A. Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr-)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

4. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung der Vorschriften zwingenden Rechtscharakters vorsehen, dass

- a)** Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
- b)** ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;

- c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls müssen für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.
- d) Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen (in Niederösterreich und Burgenland von drei Arbeitstagen).
- e) Ein das bisherige gesetzliche Urlaubsausmaß übersteigender Anspruch, der durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarung vorgesehen ist, ist auf die durch dieses Gesetz vorgesehene Erhöhung des Urlaubsanspruches anrechenbar, sofern der Anspruch nicht als Abgeltung für erschwerende Arbeitsbedingungen, besondere Gefährlichkeit der Arbeit oder Behinderung gewährt wird. Durch die Anrechnung darf sich jedoch keine Verringerung des dem Dienstnehmer bisher gebührenden Anspruches ergeben.

B. Anrechnungsbestimmungen

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang die Bestimmungen des § 21 KV 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.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

- a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. 1961/105 im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
- b) die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. 1962/242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. 1957/44) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. 1974/139, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
- c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. 1947/183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
- d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes.
- e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.
- f) Zeiten nach Zl. 2 Z. 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hi-

naus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

- g) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

C. Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

2. Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des zu stehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht auf den einseitigen Urlaubsantritt konsumiert ist.

3. Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

4. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werkzeuge betragen.

5. Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

6. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 35 bis 39 Landarbeitsgesetz 2021 um den Zeitraum der Karenz.

D. Erkrankung während des Urlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, 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.

2. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Zl. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

3. 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 Hinde-

rungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Zl. 1 nicht anzuwenden.

E. Urlaubsentgelt

- 1.** Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
- 2.** Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.
- 3.** In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
- 4.** Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.
- 5.** Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

6. Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Zl. 3 bis 5 geregelt werden.

7. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

F. Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

G. Aufzeichnungen

1. Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

- a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;
- b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
- c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
- d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

2. Die Verpflichtung nach Zl. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

H. Ersatzleistung

1. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

2. Abweichend von Zl. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Zahlen 1 und 2 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

I. Pfändungsschutz

Die Exekutionsbeschränkungen ergeben sich aus dem Lohnpfändungsgesetz und der Exekutionsordnung.

Anlage IV

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 Bestimmungen nicht berührt.

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) der Dienstnehmer die für die Alterspension einschließlich einer vorzeitigen Alterspension erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
- c) wenn der Dienstgeber das ihm gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
- d) wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder seine Familienangehörigen gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
- e) wenn ihm unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
- f) wenn die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Mutterschaftsurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt;

g) wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

II. Durch Entlassung, insbesondere wenn der Dienstnehmer

a) sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht 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 erheblichen Zeit die Dienstleistungen unterlässt;

d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;

f) Eigentum des Dienstgebers oder seiner Familienangehörigen oder in ihrem Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;

g) die Arbeit beharrlich verweigert.

4. Entgelt oder Schadenersatzansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund regeln sich nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

Anlage V

Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen

A. Anfechtung von Kündigungen

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu 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. Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn
 - I. die Kündigung
 - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - 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 Präsenzdienstes (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 1956/154);
 - h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;

i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern.

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 betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Umstände gemäß II lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen dem der Betrieb angehört langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

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. Dies gilt für Dienstnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß II 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.

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 des vorangehenden Absatzes nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Zl. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Zl. 5 nicht anderes bestimmt.

3. Bringt der Dienstnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei dem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

4. Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des A Zl. 3/I beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

5. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Zl. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß A/II nicht angefochten werden.

6. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

B. 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 von A Zl. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. A Zl. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

C. 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.

Anlage VI

Anlage VI: Freizeit während der Kündigungsfrist

- 1.** Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.
- 2.** Ansprüche nach Zl. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

Anlage VII

Regelungen aufgrund der Erlassung des Landarbeitsgesetzes 2021

Nach dem Inkrafttreten des Landarbeitsgesetzes 2021 (BGBl I Nr. 78/2021) bleiben nachstehende Sondernormen der ehemaligen Niederösterreichischen Landarbeitsordnung in Niederösterreich in Kraft:

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

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

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

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

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

In die Unterrichtszeit sind einzurechnen:

- a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;
- b) der Besuch von Freigegegenständen im Ausmaß von höchstens 2 Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule im Sinne der §§ 31 und 32 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025

c) an saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu 2 aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, dass der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

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

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

Anlage VIII

Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen

Die Vertragspartner kommen überein im Kollektivvertrag für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) der Bundesländer Niederösterreich, Burgenland und Wien ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

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

- von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
- von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundenlohn
- von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
- darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

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

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online

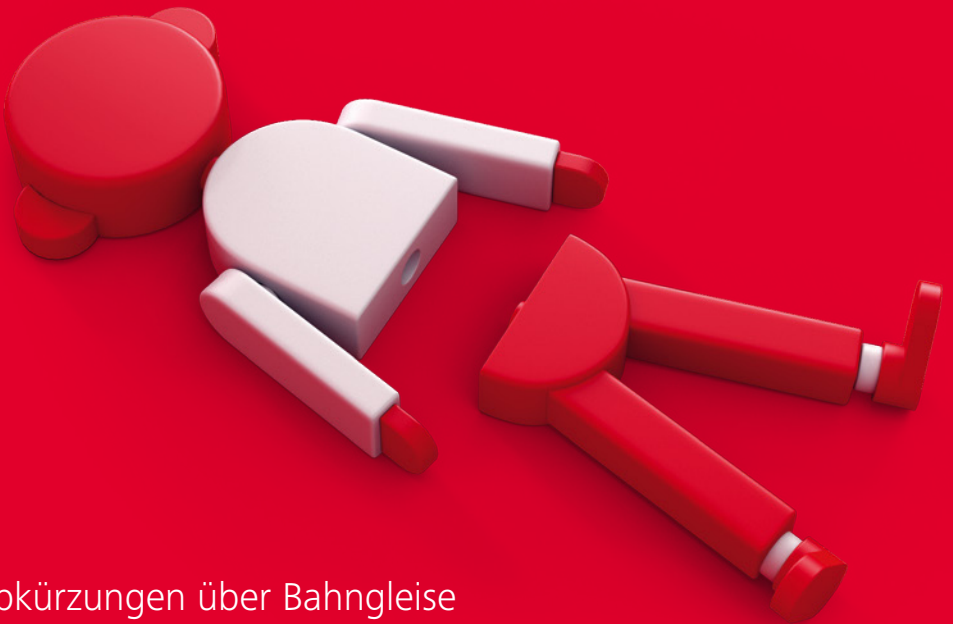
Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.