

KOLLEKTIVVERTRAG 2026

für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetriebe, sonstige nicht Bäuerliche und Bäuerliche Betriebe) im Bundesland Salzburg

§ 1

Vertragsschließende, Unabdingbarkeit, Günstigkeitsprinzip

- (1) Dieser Kollektivvertrag wird zwischen
- dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitsgeberverband in Salzburg, Schwarzstraße 19, 5020 Salzburg, als kollektivvertragsfähiger Körperschaft der Arbeitgeber, einerseits und
 - dem Salzburger Land- und Forstarbeiterbund, sowie der Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft, Landarbeiterkammer Salzburg, Schranngasse 2, 5020 Salzburg, als kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitnehmer, andererseits
- abgeschlossen.
- (2) Die Bestimmungen im Kollektivvertrag können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.
- (3) Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. Soweit für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vereinbart waren oder werden als im Kollektivvertrag einschließlich seiner Anlage I vorgesehen sind, bleiben diese voll aufrecht.

§ 2

Rechtswirkung des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag ist, soweit dieser nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt, innerhalb des folgenden Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich:
- fachlich: für alle landwirtschaftlichen Gutsbetriebe und sonstige nicht bäuerliche Betriebe sowie bäuerlichen Betriebe, der landwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten, Instituten, sowie deren Neben- und Hilfsbetriebe, ausgenommen Betriebe des Gartenbaues;
 - räumlich: für das Bundesland Salzburg
 - persönlich: für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den unter a) und b) genannten Betrieben, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 Anwendung findet.
- (2) Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird zum Teil von geschlechtergerechten Formulierungen Abstand genommen. Die gewählte Form gilt für alle Geschlechter gleichermaßen.
- (3) In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und aller sonstigen für die Guts- und Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Für den Fall des Inkrafttretens einer Nachfolgeregelung zum Landarbeitsgesetz 2021 gelten die Verweise auf das Landarbeitsgesetz 2021 als Verweise auf die Nachfolgeregelung.

§ 3

Geltungsdauer des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft.
- (2) Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze nach Anlage I können dagegen von den Vertragsteilen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Vertrages sind von den vertragsschließenden Teilen noch während der Kündigungsfrist zu führen und möglichst auch abzuschließen.

(4) Die aufgekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Arbeitsverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dauer des Arbeitsvertrages

(1) Der Arbeitsvertrag kann auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

(2) Wird der Arbeitnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiter beschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.

§ 5 Probearbeitsverhältnis

(1) Ein Probearbeitsverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Das Probearbeitsverhältnis geht nach Ablauf der Probezeit, falls nicht anders vereinbart wurde, im Falle der Weiterbeschäftigung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 6 Entgelt

(1) Als Entgelt gebührt ein Bruttolohn nach Anlage I dieses Kollektivvertrages. Der Bruttolohn besteht aus einem Barlohn oder aus einem Barlohn und Sachbezügen. Zu diesem Bruttolohn erhalten die Arbeitnehmer (Lehrlinge) eine Schmutzzulage gemäß **Anlage I**.

(2) Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die freie Station oder Teile derselben sowie sonstige Sachbezüge, so sind diese mit dem für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Bewertungssatz zu bewerten und können vom Barlohn nach Abs. 1 in Abzug gebracht werden.

(3) Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt (Barlohn und Sachbezüge), auch Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auszuweisen hat.

(4) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Bezüge (Barbezüge, Sachbezüge bzw. die entsprechenden Ablösen, Sonderzahlungen, Abfertigungen, u.a.) in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenanzahl zur 40 Stunden-Woche entspricht. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenanzahl pro Woche beschäftigt sind.

§ 7 Barlohn

(1) Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Tagen oder Stunden entlohnt werden, in der Regel wöchentlich jeweils im Nachhinein.

§ 8 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

(1) In der Zeit vom 1. bis 15. Juli gebührt dem Arbeitnehmer für das jeweilige Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes inklusive Schmutzzulage.

(2) In der Zeit vom 1. bis 10. Dezember gebührt dem Arbeitnehmer für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes inklusive Schmutzzulage.

(3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Arbeitnehmer die Sonderzahlungen gemäß Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Arbeitnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 9

Wohnung, Landnutzung und Viehhaltung

(1) Wird als Naturalentlohnung eine Wohnung gewährt, so gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

(2) Wenn Landnutzung oder Viehhaltung vereinbart ist, besteht Anspruch auf entsprechende Aufbewahrungs- und Stallräume.

§ 10

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

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

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

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

§ 11

Elternkarenz

(1) Die erste Elternkarenzzeit während des Arbeitsverhältnisses, die vor dem 1.1.2019 liegt, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.

(2) Ab dem 1.1.2019 liegende Elternkarenzzeiten während des Arbeitsverhältnisses werden im Ausmaß von höchstens 24 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.

(3) Die Anrechnung nach Abs. 1 und 2 ist insgesamt mit höchstens 24 Monaten begrenzt.

§ 12

Urlaub

(1) Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 10.

(2) Für Arbeitnehmer, die nicht durch das ganze Jahr beschäftigt werden, gelten 240 Arbeitstage als ein Dienstjahr. Sie erhalten jedes Jahr den verhältnismäßigen Teil des Urlaubes, den sie bei dauernder Beschäftigung erhalten würden.

(3) Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1 Abs 1 und 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes haben für jedes Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

§ 13 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, im Jahresdurchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf 40 Stunden nicht überschreiten. Die Bestimmung in § 14 über die Verlängerung und Verkürzung gilt sinngemäß.

(3) Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu regeln, dass sie an Samstagen spätestens um 12.00 Uhr mittags endet.

(4) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr, und zwar unter Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden. Nur bei der Viehpflege und Melkung notwendige Arbeiten müssen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

§ 14 Arbeitsspitzen

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um 3 Stunden verlängert werden. Sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit von der 16. bis einschließlich 41. Kalenderwoche 43 Stunden nicht überschreiten, sie ist dann von der 42. bis einschließlich der 15. Kalenderwoche des Folgejahres entsprechend, höchstens jedoch auf 37 Stunden zu verkürzen.

(2) Die Aufteilung der so festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Werktage richtet sich nach den Betriebserfordernissen; sie wird, wo ein Betriebsrat eingerichtet ist, vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit diesem festgesetzt und bekannt gemacht; ansonsten ist das Einvernehmen mit den Arbeitnehmern schriftlich herzustellen.

§ 15 Sonderregelungen für bestimmte Tätigkeiten

(1) Die aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§§ 153 bis 156 LAG 2021) hinaus bis zu einem Ausmaß von 6 Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten sind Überstunden. Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, sind die Mehrarbeiten als Überstunden zu entlohnen.

§ 16 Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 13 bis 15 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 13 bis 15 ergibt.

(2) Soweit in den Abs. (3) und (4) nicht anders bestimmt ist, dürfen von einem Arbeitnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(3) Bei einer Arbeitszeitverlängerung nach § 14 Abs. 1 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Arbeitnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.

(4) In Betrieben mit einer durchgehenden gleichmäßigen 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

von einem Arbeitnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden verlangt werden.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. 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.

§ 17 Ruhepause

(1) Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Ruhepausen im Gesamtausmaß von mindestens 1 Stunde täglich zu gewähren. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarten Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen.

§ 18 Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, soweit dies auf Grund § 163 Abs. 3 bis 6 oder des § 164 Abs. 1 bis 3 Landarbeitsgesetz 2021 zulässig ist.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Der 1. Jänner (Neujahr), der 6. Jänner (Heilige Drei Könige), der Ostermontag, der 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, Fronleichnam, der 15. August (Mariä Himmelfahrt), der 24. September (Rupertitag), der 26. Oktober (Nationalfeiertag), der 1. November (Allerheiligen), der 8. Dezember (Mariä Empfängnis), der 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag) sind bzw. gelten als gesetzliche Feiertage.

(4) Feiertage nach Abs. 3 sind bzw. gelten als gesetzliche Ruhetage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

§ 19 Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

§ 20 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), soweit für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die 50 % höher ist als der Stundenlohn. Bei deren Berechnung sind neben den Geldbezügen auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen. (4) Arbeitnehmern, die neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigt sind, gebührt für Arbeiten an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag bis zu 2 Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Für jede Mehrarbeitsstunde, für die innerhalb eines Monats kein Freizeitausgleich gewährt wird, gebührt eine besondere Vergütung in der Höhe von 2 Bruttostundenlöhnen.

(5) Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmern gebührt für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag. Kann der freie Werktag nicht in natura gewährt werden, so gebührt für jeden nichtgewährten freien Werktag eine Abfindung in der Höhe von 2/26 des monatlichen Bruttogesamtlohnes.

(6) Kann der gemäß § 19 Abs. 1 Z 1 vorgesehene arbeitsfreie Sonntag oder gesetzliche Feiertag pro Monat aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt werden, so gebührt eine zusätzliche Vergütung in der Höhe von 2/26 des monatlichen Bruttogesamtlohnes. Der 24. September (Rupertitag) gilt im Sinne dieses Absatzes als gesetzlicher Feiertag.

§ 21

Freizeit für Arbeitnehmer mit eigener Wirtschaft

(1) Arbeitnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Freizeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Dadurch wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen.

§ 22

Nichtraucherchutz

(1) Arbeitnehmern in Buschenschenken und Nebengewerblichen Almausschenken gebührt auch im Falle der Selbstkündigung die Abfertigung (alt) gemäß § 111 Landarbeitsgesetz 2021, wenn sie wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens erfolgt.

(2) Für Arbeitnehmer in den in Abs. 1 genannten Arbeitsstätten, in denen kein gänzlich Rauchverbot gilt, gelten als wichtige Dienstverhinderungsgründe weiters:

- a) der Besuch von diagnostischen Maßnahmen sowie Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz;
- b) gesundheitsfördernde Aktivitäten im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz, wobei Zeitpunkt und Zeitrahmen im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen sind.

(3) Falls die Arbeitsstätte über Räume verfügt, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, hat die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf.

(4) Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.

§ 23 Lehrlingswesen

(1) Es finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 22 Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen.

(2) Lehrlingen gebührt ein monatliches Lehrlingseinkommen nach **Anlage I** dieses Kollektivvertrages.

(3) Wird dem Lehrberechtigten gem. § 2 Abs. 1 LFBAG eine Förderung für eine ausgezeichnete bzw. gute Lehrabschlussprüfung gewährt, so gebührt dem Prüfling eine Lehrabschlussprämie in Höhe der gewährten Förderung.

§ 24 Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberzusammenschlüsse

(1) Regelungen für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne des Abschnitts 25 des Landarbeitsgesetzes 2021 beschäftigt werden, werden in der **Anlage II** festgelegt.

§ 25 Schlichtung

(1) Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages (§ 421 Abs. 1 Z 2 Landarbeitsgesetz 2021) unter den Vertragsteilen, die diesen Kollektivvertrag abschließen (Kollektivvertragspartner), ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Teile (Arbeitgeberverband einerseits und Landarbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft ProGe andererseits). Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der im Land Salzburg eingerichteten Obereinigungskommission beantragt werden.

§ 26 Zusammenrechnung und Anrechnung von Arbeitszeiten

(1) Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen, Abfertigung (alt)) werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Arbeitsverhältnisse unterbrochen sind. Arbeitsverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechungen, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Arbeitsverhältnisses zurückkehrt.

(2) Als Arbeitstage zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Urlaubszeiten und Entgelttage.

§ 27 Erlöschen von Ansprüchen

(1) Mit Ausnahme der Ansprüche wegen Urlaubersatzleistung erlöschen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht geltend gemacht werden, mit Ablauf eines Jahres nach dem Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind.

Anlage I:

LOHNTAFEL

(1)

LOHNGRUPPEN	Monatslohn brutto in Euro	
1. Wirtschaftler; Landwirtschaftsmeister, sofern diese als Wirtschaftler verwendet werden und alle Meister in den Sondergebieten der Landwirtschaft, sofern sie in ihrem erlernten Beruf verwendet werden	EUR	2.780,00
2. Schaffer, Obermelker, Obergärtner, Gutshandwerker, Kraftfahrer	ER	2.628,00
3. Land- und forstwirtschaftliche Facharbeiter, Koch	EUR	2.368,00
4. Melker, Senner sowie Landarbeiter, die auch als Traktorführer in Verwendung stehen oder auch Stallarbeiten verrichten	EUR	2.198,00
5. Alle sonstigen Landarbeiter	EUR	2.074,00
6. LEHRLINGSEINKOMMEN		
im 1. Lehrjahr	EUR	815,00
im 2. Lehrjahr	EUR	1.091,00
im 3. Lehrjahr	EUR	1.334,00

(2) Zu den vorstehenden Bruttolöhnen der Lohngruppen 1 bis 7 erhalten die Arbeitnehmer (Lehrlinge) eine Schmutzzulage von € 42,00 monatlich.

(3) Der Taglohn beträgt 1/26 des Monatsbruttogesamtlohnes.

(4) Der Stundenlohn beträgt 1/173 (bei 40 h/Woche) des Monatsbruttogesamtlohnes.

(6) Für echte Praktikanten im 1. Praktikumsjahr findet der Kollektivvertrag keine Anwendung. Es ist eine monatliche Entschädigung zu leisten, wie folgt:	EUR	535,00
(7) Für echte Praktikanten im 2. Praktikumsjahr findet der Kollektivvertrag bei Leistung der empfohlenen Entschädigung Anwendung. Es wird eine monatliche Entschädigung empfohlen, wie folgt:	EUR	681,00

(8) Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen:

Bestehende Überzahlungen der kollektivvertraglichen Löhne bzw. der Lehrlingseinkommen bleiben in ihrer euro/centmäßigen Höhe gegenüber den erhöhten kollektivvertraglichen Löhnen bzw. der Lehrlingseinkommen aufrecht.

Anlage II:

Die Vertragspartner kommen überein im für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetriebe, sonstige nicht Bäuerliche und Bäuerliche Betriebe) im Bundesland Salzburg ausschließlich für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1

Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

(1) Für jeden Arbeitnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Arbeitnehmer 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 Fahrtdauer die Fahrtdauer 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

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

§ 2

Befristete Arbeitsverhältnisse

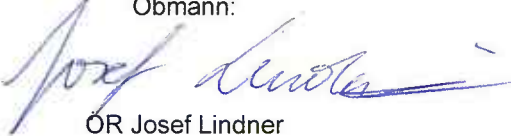
(1) Schließt ein Arbeitgeberzusammenschluss einen nicht länger als sechs Monate befristeten Dienstvertrag mit einem Dienstnehmer ab, so ist die Vereinbarung einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber unwirksam.

Addendum:

Die Ausgangsbasis für die Verhandlungen für das Jahr 2027 sind die Kollektivvertragslöhne Stand Dezember 2025 erhöht um 3,37%.

Für den
Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband

Obmann:


OR Josef Lindner

Für den
Salzburger Land- und Forstarbeiterbund

Landesobmann


Johann König

Landessekretär


Thomas Hasenschwandtner

Für die
Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte
in der Land- und Forstwirtschaft

Präsident:


Johann König



Kammeramtsdirektor:


Mag. Armin Üblagger

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzender:

Reinhold Binder

Bundesgeschäftsführer:

Peter Schleinbach

Fachexperte:


Karl Orthaber