

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark

Jänner 2022

Eine Information nur für Mitglieder!

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 ArbeitnehmerInnen der land- und
forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe
und anderen nicht bäuerlichen Betrieben
im Bundesland Steiermark**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2022

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------|--|-----------|
| § 1 | Vertragsschließende | <u>4</u> |
| § 2 | Geltungsbereich | <u>4</u> |
| § 3 | Geltungsdauer | <u>4</u> |
| § 4 | Dienstrecht und Dauer des Dienstvertrages | <u>5</u> |
| § 5 | Arbeitszeit | <u>6</u> |
| § 6 | Überstunden; Schicht- und Nachtarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit; Mehrarbeit | <u>7</u> |
| § 7 | Entgelt | <u>9</u> |
| § 8 | Lohnzahlung | <u>10</u> |
| § 9 | Zulagen | <u>10</u> |
| § 9a | Aufwandsentschädigung | <u>11</u> |
| § 10 | Freie Station | <u>11</u> |
| § 11 | Wohnung | <u>11</u> |
| § 12 | Urlaub | <u>11</u> |
| § 13 | Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr | <u>14</u> |
| § 14 | Anspruch auf Entgeltfortzahlung | <u>15</u> |
| § 14a | Höhe des fortzuzahlenden Entgelts | <u>16</u> |
| § 14b | Mitteilungs- und Nachweispflicht | <u>17</u> |
| § 14c | Beendigung des Dienstverhältnisses | <u>17</u> |
| § 15 | Sonstige Dienstverhinderungen | <u>18</u> |
| § 16 | Arbeitnehmerschutz | <u>19</u> |
| § 17 | Lehrlingswesen | <u>19</u> |
| § 18 | Mutterschutz | <u>19</u> |
| § 19 | Sonderzahlungen | <u>21</u> |
| § 20 | Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsschutz | <u>21</u> |
| § 21 | Abfertigung | <u>22</u> |
| § 22 | Zusammenrechnung von Dienstzeiten | <u>24</u> |
| § 23 | Unabdingbarkeit | <u>25</u> |
| § 24 | Erlöschen der Ansprüche | <u>25</u> |
| § 25 | Übergangsrecht | <u>26</u> |
| § 26 | Schlichtungskommission | <u>26</u> |

| | | |
|-------------------|---|---------------------------|
| Anlagen | | |
| Anlage I | Lohntabelle | <u>28</u> |
| | Lehrlingeinkommen | <u>29</u> |
| | Integrative Lehrausbildung, Teilqualifikation, Praktikanten- entschädigung | <u>30</u> |
| Anlage II | Überstundenentlohnung | <u>30</u> |
| Anlage III | Bewertung der freien Station | <u>30</u> |
| Anlage IV | Jährliche Lohnerhöhungen | <u>31</u> |
| Anlage V | Zusatzvereinbarung § 13a Tabakgesetz | <u>31</u> |
| Anlage VI | Regelung für die Beschäftigung von DienstnehmerInnen in Buschenschänken | <u>32</u> |
| Anlage VII | Arbeitgeberzusammenschlüsse | <u>33</u> |

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark

§ 1 Vertragsschließende

abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Steiermarks, 8011 Graz, Hamerlinggasse 3, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Bundesland Steiermark.
- 2. Fachlich:** Für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe und Gutsbetriebe, ihren Neben- und Hilfsbetrieben, der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, der land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften, Schulen, Anstalten, Institutionen und von anderen nicht bäuerlichen Betrieben.
- 3. Persönlich:** Für alle Arbeitnehmer, die in den vorgenannten Betrieben beschäftigt werden, auf die das Landarbeitsgesetz (LAG) Anwendung finden.

§ 3 Geltungsdauer

- 1.** Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.
- 2.** Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalender-

monates gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertrags-schließenden Parteien zu führen.

4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dienstrecht und Dauer des Dienstvertrages

1. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und sonstige für die Guts- und LandarbeiterIn wirksame gesetzliche Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2. Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden

- a) auf bestimmte Zeit,
- b) auf unbestimmte Zeit,
- c) auf Probe.

3. Wird der Arbeitnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

4. Ein Probearbeitsverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht es bei Weiterbeschäftigung mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

5. Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Dem Arbeitnehmer ist unverzüglich eine schriftliche Aufzeichnung

(Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten auszufolgen.

§ 5 Arbeitszeit

1. Sofern im Folgenden nicht anders bestimmt, darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

2. Die Arbeitszeit kann jedoch flexibel vereinbart werden. Die flexible Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden bzw. die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten, sofern der Zeitausgleich ganztätig verbraucht werden kann, darf die Mindestarbeitszeit von 24 Stunden pro Woche unterschritten werden. Die Arbeitszeit endet an Samstagen grundsätzlich um 18:00 Uhr.

Die Überstunden bzw. Mehr-/Wenigerstunden bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit sind aufzuzeichnen. Der Saldo der Mehr-/Wenigerstunden ist dem Arbeitnehmer mit der monatlichen Abrechnung mitzuteilen.

3. Ist bei der flexiblen Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres – der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 und höchstens 52 Wochen –, ein zeitlicher Ausgleich nicht möglich, so ist für die nicht ausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen (§ 6).

4. Die Aufteilung der so festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage ist zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer schriftlich, zumindest eine Woche im Vorhinein zu vereinbaren. Die wöchentliche Arbeitszeit ist jedoch derart zu regeln, dass sie grundsätzlich an Samstagen um 13.00 Uhr mittags endet.

5. Dem Arbeitnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

6. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Hof, sofern schriftlich nichts anderes vereinbart wird.

7. Lehrlingen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Das Lehrlingseinkommen ist für die Unterrichtszeit weiterzuzahlen.

8. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl pro Woche beschäftigt sind. Das Ausmaß und die Höhe der wöchentlichen Teilzeitbeschäftigung sind schriftlich zu vereinbaren.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur 40-Stunden-Woche entspricht.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer können zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) herangezogen werden. Sofern die Arbeitszeit im Sinne der Z. 1 nicht überschritten wird, gebührt kein Überstundenzuschlag.

Die regelmäßig geleistete Mehrarbeit ist bei der Bemessung der Sonderzahlungen zu berücksichtigen. Unter Regelmäßigkeit ist der Durchschnitt der Mehrleistungsstunden innerhalb der letzten 13 Wochen zu verstehen.

9. Wenn die begonnene Arbeit wegen anhaltendem Schlechtwetter mit Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten unterbrochen werden muss und keine zumutbare Ersatzarbeit angeordnet werden kann, wird der angefangene halbe Tag mit dem jeweiligen Zeitlohn vergütet.

§ 6 Überstunden; Schicht- und Nachtarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit und Mehrarbeit

1. Überstunden sind die vom Arbeitgeber angeordneten oder durch Umstände, die vom Arbeitnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb – bei Gefahr in Verzug – notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die im § 5 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit und Tagesarbeitszeit hinausgehen. Geleistete Überstunden sind wöchentlich schriftlich festzuhalten und gegenzuzeichnen.

2. An einem Wochentag dürfen von einem Arbeitnehmer höchstens zwei, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden verlangt werden, sofern Z. 3 nicht anders bestimmt.

3. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie z.B. Beseitigung von Unwetterschäden, sonstige Elementarereignisse, Gefahr des Verderbens der Produkte etc., eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. Überstunden sind aufzuzeichnen und innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit, das ist 1 : 1,5, auszugleichen. Der Ausgleich hat innerhalb von 3 Monaten zu erfolgen.

4. Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 5 Z. 1) und unter Berücksichtigung der Möglichkeit der schriftlich vereinbarten flexiblen Arbeitszeiteinteilung (§ 5 Z. 2) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Tatsächlich geleistete Überstunden sind monatlich abzurechnen und spätestens im Folgemonat auszuzahlen.

Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen heranzuziehen.

5. Dem Arbeitnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden. Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr, sofern schriftlich nichts anderes vereinbart wird. Für Dienstleistungen bei Nachtzeiten gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn, ausgenommen sind Arbeiten im Schichtwechsel, bei denen betriebsweise eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Arbeitnehmers, höchstens aber 20 Prozent des Lohnes, zu vereinbaren ist.

6. Am 24. und am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags, bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden.

7. Die Sonntage und gesetzlichen Feiertage nach dem Landarbeitsgesetz sind gesetzliche Ruhetage. Für die gesetzlichen Feier- und Ruhetage nach dem Landarbeitsgesetz ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen

Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Sollte jedoch am 19. März und/oder am 29. Juni (Landesfeiertage) gearbeitet werden, so sind dem Arbeitnehmer Ersatzruhetage im Verhältnis 1 : 1 bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 Prozent zu bezahlen. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn.

8. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Arbeitnehmern auch an Sonn- und Feiertagen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden gebührt ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Monats.

§ 7 Entgelt

1. Das Entgelt besteht aus dem Bruttolohn (Anlage I). Als Divisor für die Ermittlung eines Stundenlohnes ist unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit (40 Stunden) der Faktor 173,3 heranzuziehen. Werden vom Arbeitgeber die freie Station (Verpflegung, Wohnung, Beheizung und Beleuchtung) oder Teile davon gewährt, so ist der Geldwert dieser Naturalbezüge nach den Bewertungssätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn in Abzug zu bringen (Anlage III).

2. Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie. Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.

3. a) Praktikanten sind Schüler und Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend im Betrieb verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als dies unter

Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist. Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit eine Entschädigung nach Anlage I. Die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden auf sie keine Anwendung. Bei einer Praxisdauer von mehr als vier Monaten findet folgende lit. b) Anwendung.

b) Praktikanten, die eine Praxis mit einer Dauer von mehr als vier Monaten absolvieren, erhalten eine Praktikantenentschädigung in der Höhe des Lehrlingseinkommens im zweiten Lehrjahr. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf diese Praktikanten Anwendung.

§ 8 Lohnzahlung

1. Der Lohn ist regelmäßig am Monatsende zu bezahlen. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Tag auszuzahlen. Der Lohn für nur fallweise Beschäftigte ist entweder bei Beendigung der Arbeit oder jeweils am Wochenende zu bezahlen. Die Arbeitnehmer können verlangen, dass ihnen ab der Mitte des Monats ein der bisherigen Dienstleistungen entsprechender Vorschuss bezahlt wird, welcher auf den Monatslohn anzurechnen ist.

2. Bei der Lohnzahlung ist den Arbeitnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt, Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, anrechenbare Lieferungen und Leistungen und ähnliches auszuweisen hat.

§ 9 Zulagen

Allfällige Zulagen (z.B. Schmutz-, Gefahrenzulagen) sind auf Betriebsebene durch Betriebsvereinbarungen – wo kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung – zu vereinbaren, wobei hinsichtlich der Bewertung derselben die Richtlinien der Finanzlandesdirektion anzuwenden sind.

§ 9a Aufwandsentschädigung

Benützen ArbeitnehmerInnen im Auftrag des Arbeitgebers ein privates Kraftfahrzeug, gebührt ihnen als Fahrtkostenersatz das amtliche Kilometergeld.

§ 10 Freie Station

1. Die volle freie Station besteht aus Wohnung, Beheizung, Beleuchtung und der vollen Verpflegung.

2. Die vereinbarte Verpflegung muss gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauch angepasst sein.

3. Wird die volle freie Station nicht nur dem Arbeitnehmer allein, sondern auch seinen Familienangehörigen gewährt, sind vom Bruttolohn lt. Anlage I

| | |
|---|-------|
| für die Ehefrau | 80 % |
| für jedes Kind bis zum 6. Lebensjahr | 30 % |
| für jedes Kind von mehr als 6 Jahren | 40 % |
| für Frauen, die mindestens 3 Kinder des Arbeitnehmers unter 14 Jahren zu betreuen haben | 30 % |
| für sonstige erwachsene Familienangehörige | 100 % |

des Bewertungssatzes für die volle freie Station abzuziehen.

§ 11 Wohnung

Hinsichtlich einer eventuellen Bereitstellung einer Wohnung wird auf die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes verwiesen.

§ 12 Urlaub

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

2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Arbeitsverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG) und Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.

5. Erkrankt oder verunglückt ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

6. Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus – wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen – so findet Z. 5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung

(der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

7. Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 102 LAG sinngemäß.

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

Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht 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.

9. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

10. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes durch

- a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers
- d) oder durch einvernehmliche Auflösung

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 8 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

11. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Ziffern 8, 9 und 10 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

12. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.

§ 13 Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr

1. Gemäß § 98 Abs. 4 LAG kann im Betrieb durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass das für die Bemessung und den Verbrauch des Urlaubes maßgebliche Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt wird.

Bei Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr erhalten Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am Umstellungstag noch nicht 6 volle Monate gedauert hat, für jeden begonnenen Monat der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubes. Hat das Arbeitsverhältnis am Umstellungstag mindestens 6 volle Monate, aber weniger als 12 Monate gedauert, gebührt für die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses der volle Jahresurlaub.

Umstellungstag ist der 1. Jänner des Kalenderjahres, ab dem das Kalenderjahr als Urlaubsjahr zu gelten hat.

Hat das Arbeitsverhältnis am Umstellungstag mindestens ein volles Jahr gedauert, so ist der Urlaubsanspruch für den Umstellungszeitraum, das ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, neu zu berechnen. In diesem Fall gebührt für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Umstellungstag für jeden begonnenen Monat $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubes und für das mit dem Umstellungstag beginnende Kalenderjahr der volle Jahresurlaub.

Auf den so für den Umstellungszeitraum berechneten Urlaubsanspruch ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

§ 14 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 Sicherheit und Generationen, einem Bundessozialamt oder der Steiermärkischen Landesregierung auf Grund eines Gesetzes, auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Z 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber gemäß § 22 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 oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.

5. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leis-

tung 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 Entgeltes 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 Z 1.

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

7. Die Leistungen für die in Z 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer der dort genannte Stellen 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.

§ 14a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 14 nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 14 nach dem regelmäßigen Entgelt.

3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Z 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.

§ 14b Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

2. In den Fällen des § 14 Z 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 Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

3. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Z 1 oder 2 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.

§ 14c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienst-

geber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene Dauer gemäß § 14 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 Z 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 14 Z 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

§ 15 Sonstige Dienstverhinderungen

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.

Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere

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

§ 16 Arbeitnehmerschutz

1. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Weiters sind die Arbeitgeber verpflichtet, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen.
2. Die Arbeitgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit den Arbeitnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann. Sie haben Vorkehrungen zu treffen, die die erforderlichen Verbindungen für die medizinische Notversorgung und die Erste Hilfe sicherstellen.
3. Im Übrigen gelten hinsichtlich des allgemeinen Dienstnehmerschutzes, der Schutzbekleidung, der Schutzausrüstung und den erforderlichen Schutzeinrichtungen die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und der Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsmittelverordnung i.d.g.F. bzw. der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung i.d.g.F. sinngemäß.

§ 17 Lehrlingswesen

Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes i.d.g.F. Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretung besonders Bedacht zu nehmen. Dem Lehrling gebührt ein Lehrlingseinkommen nach Maßgabe der Anlage I.

§ 18 Mutterschutz

1. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (8-Wochenfrist) nicht beschäftigt werden.

- 2.** Die 8-Wochenfrist (Z. 1) wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
- 3.** Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und solchen Arbeiten beschäftigt werden, die für den Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich oder mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind.
- 4.** Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.
- 5.** Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Arbeitgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der 4. Woche vor Beginn der 8-Wochenfrist (Z. 1) den Arbeitgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
- 6.** Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Arbeitgeber verlangt wird, hat der Arbeitgeber zu tragen.
- 7.** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen.
- 8.** Im Übrigen gelten die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes in der geltenden Fassung.

§ 19 Sonderzahlungen

- 1.** In der Zeit vom 1. bis 15. Juli erhalten die durch das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.
- 2.** In der Zeit vom 1. bis 15. November erhalten die durch das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.
- 3.** Bei ständig beschäftigten Arbeitnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Arbeitnehmer ihren Präsenzdienst ableisten oder einen Karenzurlaub verbringen, sowie Zeiten ohne Entgelt, gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z. 1 und 2 unberücksichtigt.
- 4.** Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Der Arbeitnehmer verliert jedoch den Anspruch auf Sonderzahlungen, wenn er unberechtigt vorzeitig austritt. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen.

§ 20 Kündigungsfristen, Kündigungsbeschränkungen und Kündigungsschutz

- 1.** Arbeitsverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können vom Arbeitgeber vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.
- 2.** Arbeitsverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können vom Arbeitnehmer vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat.

3. Den Arbeitnehmern ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes auf Verlangen eine Freizeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

4. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

5. Ansprüche nach Ziff. 4 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder 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).

6. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe, Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betriebe wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich um eine Branche handelt, in der Saisonbetriebe im Sinne des § 107 Abs. 2 und 4 LAG überwiegen.

§ 21 Abfertigung

1. War der Arbeitnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung. 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. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

Die Abfertigung gebührt auch, wenn der Arbeitnehmer wegen Erreichung oder Überschreitung der für die Alterspension (auch vorzeitige Alters- und Invaliditätspension) erforderlichen Altersgrenze das Arbeitsverhältnis auflöst.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn des der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorangegangenen Jahres. Danach ist auch bei nicht das ganze Jahr hindurch Beschäftigten ein fiktives Jahresentgelt zu errechnen. Dabei ist ein durchschnittlicher Monatsverdienst zu errechnen. Der durchschnittliche Monatsverdienst wird mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt das fiktive Jahresentgelt dar und wird um die zustehenden Sonderzahlungen und das Entgelt für regelmäßige Überstunden ergänzt. Für die Berechnung der Abfertigung im Zusammenhang mit der Voraussetzung der ununterbrochenen Beschäftigung nach Z. 1 sind Dienstzeiten bei ein und demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb und unabhängig von der Dauer der witterungs- und betriebsbedingten Unterbrechung bzw. Aussetzung (§ 22 Z. 1) zusammenzurechnen. Als Berechnungsfaktor sind jedoch die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen.

3. Wird ein Arbeitsverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Z. 1 zutreffen, durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, gebührt die Abfertigung nach Maßgabe der Z. 1 und 2 dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war.

4. Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v. H. des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; der darüber hinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.

5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Z. 1 und 2 gebührt einem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin, die spätestens 3 Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spä-

testens 6 Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, das Arbeitsverhältnis auflöst.

6. Übergangsrecht: Die Bestimmung der Z. 2 Abs. 2, letzter Satz, tritt erstmals mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Im Kalenderjahr 2004 gelten Arbeitnehmer als das ganze Jahr hindurch beschäftigt, wenn sie 1.760 Arbeitsstunden und im Kalenderjahr 2005, wenn sie 1.920 Arbeitsstunden erreichen.

Die gemäß diesen Übergangsbestimmungen für die Kalenderjahre 2004 und 2005 angeführten Arbeitsstunden (1.760 bzw. 1.920) gelten aliquot auch für Arbeitnehmer, die die jeweils angeführten Arbeitsstunden nicht erreichen.

7. Für alle ab dem 1. April 2004 begonnenen Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

§ 22 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Für nicht ununterbrochen beschäftigte Arbeitnehmer werden zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Anspruch auf Krankentgelt, Kündigungsfristen), die in ein- und demselben Betrieb geleisteten, nicht durch andere Arbeitsverhältnisse unterbrochene Arbeitszeiten zusammengezählt. Arbeitsverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen dann nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer nach ordnungsgemäßer Lösung dieses Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber in den Betrieb zurückkehrt.

2. Arbeitnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden erreichen, gelten als durch das ganze Jahr beschäftigt.

3. Als Arbeitstage (Arbeitsstunden) zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Freizeiten zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, Urlaubszeiten, betriebs- und witterungsbedingte Unterbrechungen, sofern nicht ein echtes Saisonarbeitsverhältnis vorliegt, Entgelttage und Arbeitsversäumnisse von Mitgliedern des Betriebsrates,

die durch die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben entstehen und für die Entgelt gebührt, sowie Fehltage dieser Personen, für die kein Entgeltanspruch besteht, im Höchstausmaß von 18 Werktagen im Jahr.

4. Die Bestimmungen in Z. 1 und Z. 2 gelten anteilmäßig auch für Arbeitnehmer, die in einem Jahr 2080 Arbeitsstunden nicht erreichen.

5. Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2014 beginnen. Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10.12.2019 gilt § 39a der Steiermärkischen Landarbeitsordnung (LGBl. Nr. 100/2019). Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 1.7.2021 gilt § 43 LAG.

§ 23 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. In einzelnen Betrieben schon bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben aufrecht.

§ 24 Erlöschen der Ansprüche

1. Ansprüche auf Entgelte, Aufwandsentschädigungen und Abfertigungen bzw. deren Rückforderung, die nicht geltend gemacht werden, wobei nach Möglichkeit diese schriftlich gefordert werden sollen, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten, nachdem sie entstanden sind.

2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 25 Übergangsrecht

1. Die aufgrund der früheren kollektivvertraglichen Bestimmungen bis zum 31.12.2003 erworbenen Rechte und Ansprüche bleiben durch den ab 1.1.2004 abgeschlossenen neuen Kollektivvertrag unberührt.

2. Durch den Abschluss des neuen Kollektivvertrages dürfen für bestehende Arbeitsverhältnisse, sofern keine geänderten Umstände vorliegen (z. B. Jahresarbeitsstunden, Verwendung etc.), keine Lohnnachteile entstehen. Andererseits ist der Arbeitgeber berechtigt, die sich durch die Änderung des kollektivvertraglichen Bruttolohnes in Verbindung mit bestehenden Zulagen ergebende Erhöhung gegenüber dem bisherigen Bruttolohn (inklusive Zulagen) auf den neuen Bruttolohn (inklusive Zulagen) anzurechnen.

Bei solchen Anrechnungen muss jedoch diesen Arbeitnehmern zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages jedenfalls eine Erhöhung von € 30,00 je Monat verbleiben.

§ 26 Schlichtungskommission

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und drei Vertretern der Arbeitnehmergruppe. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund des Landarbeitsgesetzes die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

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

Anlage I

LOHNTABELLE

für die ArbeitnehmerInnen der land- und forstwirtschaftlichen bäuerlichen Betriebe und Gutsbetriebe und anderen nicht bäuerlichen Betrieben im Bundesland Steiermark

gültig ab 1. Jänner 2022

| Kategorie | | Bruttolohn monatlich |
|-----------|--|----------------------|
| I | ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, als selbstständige LeiterIn von Betriebszweigen | € 1.789,87 |
| II | ArbeitnehmerIn mit spezieller Qualifikation oder Erfahrung aller land- und forstwirtschaftlichen Berufe, welche unter Anweisung fachlich komplexe Arbeiten verrichten, zB Traktorführer bei überwiegender Verwendung | € 1.709,58 |
| III | ArbeitnehmerIn mit fachlicher Qualifikation, welche unter Anleitung oder auf Anweisung fachlich einschlägige Tätigkeiten verrichten; zB Verkaufskraft, LadnerIn | € 1.569,35 |
| IV | Hilfskräfte; Haus-, Hof-, Feld- und GartenarbeiterIn, | € 1.540,50 |

Werden Sachbezüge – z.B. freie Station – gewährt, sind diese nach den amtlichen Wertsätzen der Finanzlandesdirektion vom Bruttolohn abzuziehen.

Sonderzahlungen (13. und 14. Bezug – Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) gebühren in der Höhe von jeweils einem kollektivvertraglichen Monatsbruttolohn.

Nichtständige StundenlöhnerIn

| | Brutto- stunden- lohn |
|-------------------------------|-----------------------------|
| Nichtständige StundenlöhnerIn | € 8,89 |

Lehrlingseinkommen

| | Bruttolohn monatlich |
|--------------------------------|-------------------------|
| Lehrlingseinkommen 1. Lehrjahr | € 572,73 |
| Lehrlingseinkommen 2. Lehrjahr | € 663,06 |
| Lehrlingseinkommen 3. Lehrjahr | € 883,32 |

Vorstehende Lehrlingseinkommen sind Bruttobeträge, von denen die Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten sind.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung folgende Regelung:

1. Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.
2. Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gehört ab dem Ende der Lehrzeit der Lohn der für den Arbeitnehmer zutreffenden Lohnkategorie.

Integrative Lehrausbildung

Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten die angeführten Lehrlingseinkommen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird das Einkommen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das dritte Lehrjahr weiterbezahlt.

Teilqualifikation

Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten 90% des angeführten Lehrlingseinkommens des jeweiligen Lehrjahres.

Praktikantenentschädigung

| | |
|---------------------------|----------|
| Praktikantenentschädigung | € 479,87 |
|---------------------------|----------|

Bei Gewährung der freien Station ist von den vorstehenden Bruttobeträgen der jeweils laut „Sachbezüge-Verordnung“ festgesetzte Betrag (für 2022 € 196,20) abzuziehen.

Anlage II

Überstundenentlohnung

Berechnung der Überstunden sowie der Entlohnung der Sonntags- und Nachtarbeit.

Zur Berechnung der Überstunden sowie der Sonntags- und Nachtarbeit ist der Monatsbruttolohn (Anlage I) durch 173,3 zu dividieren.

Der sich daraus ergebende Stundenlohn ist bei Überstunden um 50 Prozent und bei Sonn- und Feiertagsarbeiten um 100 Prozent zu erhöhen.

Anlage III

Bewertung der freien Station

| | |
|---------------------------------|-----------------|
| Volle freie Station | € 196,20 |
| freie Verpflegung | € 156,96 |
| freie Wohnung | € 19,62 |
| freie Beheizung und Beleuchtung | € 19,62 |

Anlage IV

Jährliche Lohnerhöhungen

Bestehende Überzahlungen (Prämien bzw. Zulagen), die auf den kollektivvertraglichen Lohn gewährt werden, bleiben in ihrer euromäßigen Höhe betragsmäßig aufrecht. Leistungsbezogene Entgelte (z.B. Akkorde) sind von dieser Regelung ausgenommen.

Anlage V

Zusatzvereinbarung aufgrund der Bestimmung des § 13a Tabakgesetz idF BGBl I Nr. 120/2008

- 1.** Ein nicht dem betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung, unterliegender Arbeitnehmer hat Anspruch auf Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß, wenn er sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens kündigt.
- 2.** Dem Arbeitnehmer ist die notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz zu gewähren, wobei der Zeitpunkt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen ist.
- 3.** Gesundheitsfördernde Maßnahmen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz sind im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen. Die Dauer des Dienstverhältnisses und betriebliche Notwendigkeiten sind angemessen zu berücksichtigen.
- 4.** Im Falle, dass der Betrieb 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.

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

6. Diese Vereinbarung tritt mit 1. Jänner 2009 in Kraft und gilt solange die Regelung des § 13a Tabakgesetz betreffend „Nichtraucherschutz in Räumen der Gastronomie“ in der jeweils geltenden Fassung in Kraft ist und für das Bundesland Steiermark gilt.

Anlage VI

Regelung für die Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Buschenschänken

Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem Buschenschankbetrieb gem. § 164 Abs. 1 Z. 2 LAG beschäftigt werden, finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Arbeiten während der Nachtruhezeit (§ 6 Z. 5.) und an Sonntagen (§ 6 Z. 7.) keine Anwendung.

| Bruttostundenlohn inkl. Nachtarbeits- und Sonntagszuschlag | |
|---|---------|
| Buschenschankpersonal Service, Küche, Raumpflege | € 10,70 |

Anlage VII

Arbeitgeberzusammenschlüsse

Die Vertragspartner kommen überein, dass ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden sind:

§ 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 zurückzulegenen 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 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 Mehraufwand
 - 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 Mehraufwand

§ 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.

**Für den
Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark
Hamerlinggasse 3, 8011 Graz**

Dipl.-Ing. Alfred Liechtenstein eh.
Obmann

Mag. Johannes Pommer eh.
Geschäftsführer

**Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1**

Rainer Wimmer eh.
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach eh.
Bundessekretär

Karl Orthaber eh.
Fachexperte

Graz, 17. Dezember 2021

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 31a, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@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 31a, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

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

**) Das Landessekretariat NÖ und Regionalsekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Ende März 2022 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.*

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



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



Foto: © Illustrator/3D-Artist Christo Peney

Das nächste Kapitel beim Klimaschutz:
**Mehr Platz für
unsere Bienen.**

Deshalb werden ausgewählte Bahngrünflächen ab sofort als Blühwiesen genutzt. So fördern wir nicht nur Artenvielfalt, sondern produzieren auch köstlichen Honig!

Mehr Infos unter
infrastruktur.oebb.at/schienenbienen



ÖBB
Schienenbienen

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.