

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Dienstnehmer in den

Bäuerlichen Betrieben

des Bundeslandes Burgenland

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2023

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT


Burgenländische Landwirtschaftskammer

KOLLEKTIVVERTRAG

Bäuerliche Betriebe im Burgenland

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2023

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	Geltungsbereich.	4
§ 2	Geltungsdauer.	4
§ 3	Abschluss des Dienstverhältnisses.	4
§ 4	Allgemeine Pflichten der Dienstgeber/innen und der Dienstnehmer/innen.	4
§ 5	Arbeitszeit.	5
§ 6	Mehrdienstleistungen und Überstundenpauschale.	5
§ 7	Sonn- und Feiertagsruhe.	5
§ 8	Entgelt.	6
§ 9	Überstunden.	6
§ 10	Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuss).	7
§ 11	Lohnabrechnung.	7
§ 12	Wohnungsinstandsetzung.	7
§ 13	Urlaub.	7
§ 14	Zeitpunkt des Urlaubsanspruches.	9
§ 15	Urlaubsentgelt.	9
§ 16	Urlaubersatzleistung.	9
§ 17	Verlust des Anspruches auf Abfindung.	9
§ 18	Anspruch auf Entgeltfortzahlung.	9
§ 19	Entgelt bei Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Gründen.	10
§ 20	Mutterschutz.	10
§ 21	Lehrlingswesen.	10
§ 22	Kündigungsfristen.	11
§ 23	Abfertigung.	11
§23a	Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu).	11
§ 24	Zusammenzählung von Dienstzeiten.	11
§ 25	Unabdingbarkeit.	12
§ 26	Verjährung der Ansprüche.	12
§ 27	Schlichtung von Streitfällen.	12
§ 28	Schlussbestimmungen.	12
§ 29	Anwendung des Landarbeitsgesetzes.	13

Anhang I	Lohntafel	15
Anhang II	Geldwert für Sachbezüge	16
Anhang III	Kilometergeld	16
Anhang IV	Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen . .	16
Anhang V	Beschäftigung im Buschenschankbetrieb	17

KOLLEKTIVVERTRAG

Abgeschlossen zwischen der Burgenländischen Landwirtschaftskammer, 7000 Eisenstadt, Esterhazystr. 15, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm- Platz 1, andererseits.

§ 1 – GELTUNGSBEREICH

Räumlich: Für das Bundesland Burgenland

Sachlich und persönlich: Für alle Dienstgeber/innen und Dienstnehmer/innen in den bäuerlichen Betrieben.

§ 2 – GELTUNGSDAUER

1. Dieser Kollektivvertrag einschließlich der Lohnsätze und Anhänge tritt mit 1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2023 in Kraft.

2. Er kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze und Anhänge, welche einen Bestandteil des Kollektivvertrages bilden, können unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Ende jeden Monats gekündigt werden.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den Vertragspartnern zu führen.

§ 3 – ABSCHLUSS DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

1. Ein Dienstverhältnis kann

- a) auf bestimmte Zeit oder
- b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

2. Ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit endet mit Ablauf der Zeit, für welche es abgeschlossen wurde.

3. Ein Probedienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden. Es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht das Dienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein solches auf unbestimmte Zeit über.

4. Sonderevereinbarungen sind nur insoweit gültig, als sie für den/die Dienstnehmer/in günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag oder im Gesetz nicht geregelt sind.

§ 4 – ALLGEMEINE PFLICHTEN DER DIENSTGEBER/INNEN UND DER DIENSTNEHMER/INNEN

Die allgemeinen Pflichten der Dienstgeber/innen und der Dienstnehmer/innen sind in dem Landarbeitsgesetz 2021 (LAG) enthalten.

§ 5 – ARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige Normalarbeitszeit darf - vorbehaltlich einer nach dem Landarbeitsgesetz oder nach diesem Kollektivvertrag zulässigen Flexibilisierung der Arbeitszeit - 40 Wochenstunden nicht überschreiten
2. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach Ziffer 1 um 3 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die in Ziffer 1 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.
3. Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu regeln, dass sie an Samstagen mittags endet. Der freie Samstagnachmittag kann einvernehmlich auch auf einen anderen Wochentag verschoben werden. Die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes zur Wochenendruhe sind zu beachten.
4. Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, durch schriftliche Einzelvereinbarung, kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Wochenstunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet.

Die Lage der Normalarbeitszeit ist für mindestens 4 Wochen zu vereinbaren, worüber eine Woche vorher das Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. den Dienstnehmer/innen herzustellen ist.

§ 6 – MEHRDIENSTLEISTUNGEN UND ÜBERSTUNDENPAUSCHALE

1. Die mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer/innen haben diese Arbeiten auch über die normale Arbeitszeit hinaus - bis zu einem Ausmaß von 6 Stunden wöchentlich – zu verrichten. (§ 157 LAG).

Die Abgeltung dieser Mehrleistungen erfolgt durch eine Pauschale, deren Höhe im Anhang I. festgesetzt wird. Damit sind sämtliche Mehrdienstleistungen iSd § 157 LAG bis zu einem Ausmaß von 6 Stunden wöchentlich - mit Ausnahme von Arbeiten an den gesetzlichen Ruhetagen, sowie die Ausgleichsruhe – abgegolten.

2. Die üblichen Früh- und Abendarbeiten iSd § 157 LAG sind über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Die Vergütung dieser Mehrarbeit (Z. 1) erfolgt durch eine Pauschale. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten sind Überstunden.

3. Wird den Dienstnehmer/innen an Stelle des Monatslohnes das Entgelt vereinbarungsgemäß wöchentlich ausbezahlt, so haben auch diese Dienstnehmer/innen für zu erbringende Mehrdienstleistungen Anspruch auf die Pauschale gemäß Z. 1.

§ 7 – SONN- UND FEIERTAGSRUHE

1. Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung und der 11. November sind gesetzliche Ruhetage; derzeit gelten als Feiertage:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. und 11. November, 8., 25. und 26. Dezember;

2. 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. Für die Ausgleichsruhe gelten die Bestimmungen des § 165 LAG.

3. Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer/innen gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag. Können diese freien Tage nicht oder nur zum Teil gewährt werden, so gebührt als Abgeltung für die an einem Sonntag geleistete Arbeit ein Zuschlag von 100% und für die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit außer dem regelmäßigen Entgelt (im Monatslohn enthalten) zusätzlich ein Taglohn (1/26 des Monatslohnes, siehe Anhang I).

4. Den nicht ausschließlich mit Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer/innen gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder Feiertag ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:2 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, so ist für diese geleistete Mehrarbeit ein Stundenlohn mit einem hundertprozentigen Zuschlag zu zahlen.

5. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hierzu bestimmten Dienstnehmer/innen (siehe auch § 6 Z. 1) auch an Sonntagen ohne besondere Vergütung zu leisten, doch gebührt diesen Dienstnehmer/innen wöchentlich ein freier Tag als Ersatzruhetag. Ein freier Tag muss jedoch in jedem Monat auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag fallen. Arbeiten diese Dienstnehmer/innen auch an den ihnen zustehenden freien Sonntagen bzw. an den Ersatzruhetagen, so erhalten sie dafür einen Stundenlohn zuzüglich eines hundertprozentigen Zuschlages.

6. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind von der Pflicht zur Arbeitsleistung an Sonn- und Feiertagen befreit.

§ 8 – ENTGELT

1. Das Entgelt besteht nur aus einem Barlohn (Anhang I).

2. Der Geldwert der vereinbarten und erhaltenen vollen Station oder Teile davon ist mit den in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Beträgen (Anhang) vom Barlohn in Abzug zu bringen. Leistung und Verrechnung anderer Sachbezüge unterliegen der freien Vereinbarung.

3. Der Gehilfen-, Facharbeiter- oder Meisterlohn gebührt jenen Dienstnehmer/innen, die nach den Bestimmungen der burgenländischen oder anderen vergleichbaren österreichischen Berufsausbildungsordnungen als Gehilfe, Facharbeiter oder Meister gelten.

4. Die im Anhang zu diesem Kollektivvertrag festgelegten Löhne sind Mindestlöhne.

§ 9 – ÜBERSTUNDEN

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

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

2. Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 Prozent höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu

berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen, an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen und an freien Tagen nach § 163 Abs. 2 LAG (Wochenruhe) gebührt ein 100%-iger Zuschlag zum Stundenlohn.

3. Für Feiertage, die gemäß Landarbeitsgesetz als Ruhetag gelten, ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 164 Abs. 2 LAG verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

§ 10 – SONDERZAHLUNGEN (WEIHNACHTSGELD UND URLAUBSZUSCHUSS)

1. In der Zeit vom 1. bis 15. Dezember erhalten Dienstnehmer/innen als Weihnachtsgeld für das laufende Jahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgeltes. Bei Dienstnehmern/innen im Monatslohn werden Zeiten der Dienstverhinderung der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Hat das Dienstverhältnis noch kein Jahr gedauert oder endet es vor Fälligkeit des Anspruches, so gebührt ein der zurückgelegten Dienstzeit entsprechender Anteil. Wird den Dienstnehmern/innen an Stelle des Monatslohnes das Entgelt vereinbarungsgemäß wöchentlich oder täglich ausbezahlt, so gilt auch für diese Dienstnehmer/innen die gleiche Regelung.

2. In der Zeit vom 1. bis 15. Juni erhalten Dienstnehmer/innen als Urlaubszuschuss für das laufende Jahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgeltes. Wird das Dienstverhältnis im ersten Jahr vor Erwerbung eines Urlaubsanspruches oder in einem folgenden Dienstjahr vor Verbrauch des erworbenen Urlaubsanspruches gelöst, so ist der Urlaubszuschuss aliquot gleichzeitig mit der Abfindung der Anwartschaft auf Urlaub bzw. mit der Abfindung des Urlaubsanspruches auszuzahlen. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der/die Dienstnehmer/in vorzeitig ohne wichtigen Grund aus dem Dienstverhältnis austritt.

§ 11 – LOHNABRECHNUNG

1. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich, spätestens am 5. des Folgemonats, bei Dienstnehmern/innen, die nach Wochen oder Tagen ausgezahlt werden, wöchentlich, jeweils im Nachhinein.

2. Dem/der Dienstnehmer/innen ist eine schriftliche Lohnabrechnung auszuhändigen. Diese hat zu beinhalten das Entgelt samt Zulagen und Überstundenleistungen, Beiträge an die MV – Kasse, sowie sämtliche Abzüge (Sozialversicherungsbeiträge und Steuern).

§ 12 – WOHNUNGSINSTANDSETZUNG

Die Instandhaltung der Dienstwohnung obliegt dem Betrieb. Durch Mutwillen oder Fahrlässigkeit der Bewohner entstandene Schäden werden auf Kosten des/der Dienstnehmers/in behoben.

§ 13 – URLAUB

1. Dem/der Dienstnehmer/in 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.

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes, in der jeweils geltenden Fassung, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

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. Eine während desurlaubes eintretende mindestens drei Tage dauernde Erkrankung (Unglücksfall), die durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen ist, unterbricht den Urlaub.

4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben/derselben Dienstgeber/in, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des/der Dienstnehmers/in, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine von dem/der Dienstnehmer/in verschuldete Entlassung eingetreten ist.

5. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

- a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961 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 allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes, BGBl. Nr. 242/1962, 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 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. Nr. 44/1957) 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. Nr. 472/1986, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
- c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 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/in für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitengesetzes, BGBl. I Nr. 49/2002;
- e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

6. Zeiten nach Z. 5 lit. a), d) und e) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b) sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

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

§ 14 – ZEITPUNKT DES URLAUBSANSPRUCHES

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer/in und Dienstgeber/in unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des/der Dienstnehmers/in zu vereinbaren.

2. Der/die Dienstnehmer/in kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der/die Dienstnehmer/in hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

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

§ 15 – URLAUBSENTGELT

Während desurlaubes behält der/die Dienstnehmer/in seinen Anspruch auf das Entgelt. Werden die vereinbarte volle Station oder Teile davon während desurlaubes nicht in Anspruch genommen, entfällt für diese Zeit der Abzug des gemäß Anhang dafür festgesetzten Betrages.

§ 16 – URLAUBSERSATZLEISTUNG

Für das laufende Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, gebührt dem/der Dienstnehmer/in eine aliquote Abgeltung des offenen Urlaubsanspruches entsprechend der zurückgelegten Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr (Urlaubersatzleistung). Bereits verbrauchter Urlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.

Im Übrigen gelten dazu die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

§ 17 – VERLUST DES ANSPRUCHES AUF URLAUBSERSATZLEISTUNG

Wenn der/die Dienstnehmer/in ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, hat er/sie keinen Anspruch auf die Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

§ 18 – ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG

1. Ist ein/e Dienstnehmer/in nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner/ihrer Arbeit verhindert, ohne dass die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt wurde, so behält er/sie nach einer

Dienstzeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
bis zu 1 Jahr	6 Wochen	4 Wochen
vom 1. bis 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 15. Bis 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. Die weiteren Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung sind im LAG geregelt.

§ 19 – ENTGELT BEI DIENSTVERHINDERUNG AUS ANDEREN WICHTIGEN GRÜNDEN

1. Der/die Dienstnehmer/in 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/ihre Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Angehörigen,
- 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,
- eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
- Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder
- Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
- Begräbnis der Gattin bzw. des Gatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
- ärztliche oder zahnärztliche Behandlung,
- Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der/die Dienstnehmer/in keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- Wohnungswechsel,
- Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- Ausübung des Wahlrechtes.

3. Ist der/die Dienstnehmer/in nach Antritt des Dienstverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr, bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 3 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996, oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat sie bzw. er unbeschadet der Ansprüche nach Abs. 1 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit dem/der Dienstgeber/in vereinbart wird.

§ 20 – MUTTERSCHUTZ

Schwangere Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, den Eintritt der Schwangerschaft dem/der Dienstgeber/in mitzuteilen.

Im Übrigen gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 21 – LEHRLINGSWESEN

Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des LAG sowie die geltenden Normen der land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildung Anwendung.

Das Lehrlingseinkommen wird im Anhang geregelt, der einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

§ 22 – KÜNDIGUNGSFRISTEN

1. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der bäuerlichen Betriebe wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für die Dienstnehmer/innen in den bäuerlichen Betrieben um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Abs 2 und 4 LAG, handelt.
2. Abweichend von § 107 LAG, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.
3. Für den/die Dienstgeber/in betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Dienstzeit von

1 Jahr	14 Tage,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate,
ab 20 Jahren	5 Monate.
4. Für den/die Dienstnehmer/in beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf 1 Monat.

§ 23 – ABFERTIGUNG ALT

1. War der/die Dienstnehmer/in ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben/derselben Dienstgeber/in oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm/ihr bei Kündigung durch den/die Dienstgeber/in, bei unverschuldeter Entlassung, bei einvernehmlicher Auflösung und bei berechtigtem vorzeitigem Austritt eine Abfertigung in der gesetzlich festgelegten Höhe.
2. Das Jahresentgelt, welches der Abfertigungsberechnung zugrunde zu legen ist, umfasst alle Entgeltsteile, die innerhalb des Zeitraumes von einem Jahr, sei es aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, sei es aufgrund kollektivvertraglicher oder sonstiger Vereinbarungen, dem/der Dienstnehmer/in gebühren, gleichgültig, ob es sich um Bar- oder Sachleistungen handelt.

§ 23a – BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE (ABFERTIGUNG NEU)

Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 5. Juni 2003 abgeschlossen wurden, ist § 23 nicht anzuwenden.

Für diese Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes betreffend die Mitarbeitervorsorge.

§ 24 – ZUSAMMENZÄHLUNG VON DIENSTZEITEN

1. Zur Berechnung des Entgelts bei Dienstverhinderung, des Urlaubsausmaßes, der Kündigungsfristen und der Abfertigung werden die Arbeitszeiten der nichtständigen Dienstnehmer/innen zusammengezählt, sofern sie im Kalenderjahr insgesamt mindestens 16 Wochen oder zusammenhängend jeweils mindestens 4 Wochen betragen haben, und auf volle Jahre umgerechnet.

Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.

Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der/die Dienstnehmer/in bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den/die Dienstgeber/in 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/der Dienstnehmers/in, 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, bezahlte Feiertage und Entgelttage.

3. Nichtständige Dienstnehmer/innen, die in einem Jahr mindestens 230 Arbeitstage erreichen, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt. Die Bestimmungen in Z. 1 und 2 gelten aliquot für Dienstnehmer/innen, die in einem Jahr 230 Arbeitstage nicht erreichen.

§ 25 – UNABDINGBARKEIT

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

§ 26 – VERJÄHRUNG DER ANSPRÜCHE

1. Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht bei dem/der Dienstgeber/in geltend gemacht wurden, verjähren mit Ablauf von 12 Monaten gerechnet vom Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind.

2. Bei nicht oder unterentlohnten Dienstverhältnissen im Hinblick auf eine spätere, besondere Zuwendung, insbesondere in Form einer Mitgift, Hofübergabe oder Adoption, verjähren Ansprüche nach den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

§ 27 – SCHLICHTUNG VON STREITFÄLLEN

1. Zur Schlichtung von Streitfällen bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern/innen der vertragsschließenden Parteien. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines/einer Vorsitzenden/e aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein/e Vertreter/in der Dienstnehmer/innen und Dienstgeber/innen den Vorsitz führen. Der/die Vorsitzende stimmt als Letzter/e ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des Landarbeitsgesetzes die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der burgenländischen Landesregierung beantragt werden.

2. Streitfälle anderer Art sind unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartner zu schlichten. Erst nach erfolglosen Vergleichsverhandlungen können die Arbeitsgerichte angerufen werden.

§ 28 – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle Kollektivvertragsbestimmungen und Vereinbarungen ihre Gültigkeit. Einzelvereinbarungen, soweit sie in diesem Kollektivvertrag

nicht geregelt sind oder darüber hinausgehen, sind bei Ausstellung des Dienstscheines zu regeln und im Dienstschein festzulegen.

§ 29 – ANWENDUNG DES LANDARBEITSGESETZES

Auf alle in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes Anwendung.

**Für die
Burgenländische Landwirtschaftskammer**



Dipl.-Ing. Nikolaus Berlakovich
Präsident



DI Josef Kugler
Kammerdirektor

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



Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender



Peter Schleinbach
Bundessekretär



Karl Orthaber
Fachexperte

Wien, am 16. Dezember 2022

Anhang I
LOHNTAFEL
Bäuerliche Betriebe im Burgenland
gültig ab 1.1.2023

1.	DienstnehmerIn mit besonderer Qualifikation oder Erfahrung in land- und forstw. Berufen, als selbständige LeiterIn von Betriebszweigen	FacharbeiterInlohn Meisterlohn	1.842,12 € 1.989,81 €
2.	DienstnehmerIn mit besonderer Qualifikation oder Erfahrung in land- und forstw. Berufen, die unter Anweisung fachlich komplexe Arbeiten verrichten	FacharbeiterInlohn Meisterlohn	1.742,84 € 1.826,04 €
3.	DienstnehmerIn mit fachlicher Qualifikation, die auf Anweisung einschlägige Arbeiten verrichtet, z.B. Verkaufskraft	Lohn	1.672,30 €
4.	Landarbeiter/in, Hilfskräfte, Haus-, Hof-, Feld-, GartenarbeiterIn, ErntearbeiterIn	Lohn	1.623,75 €
Überstundenpauschale monatlich Kategorie 1. bis 4. Gem. 6 des KV			300,35 €
Buschenschankpersonal (Anhang V des Kollektivvertrages)		Stundenlohn	13,20 €

LEHRLINGSEINKOMMEN UND PRAKTIKANTINNENENTSCHÄDIGUNG
gültig ab 1.1.2023

1. Lehrjahr	813,46 €
2. Lehrjahr	1.023,09 €
3. Lehrjahr	1.248,34 €
PraktikantInnen mit Matura (Pflichtpraxis für Studiengang)	927,06 €
PraktikantInnen ohne Matura (Pflichtpraxis f. Schulausbildung)	499,91 €

Anhang II
GELDWERT FÜR SACHBEZÜGE
gültig ab 1.1.2011

volle freie Station	196,22 €
Verpflegung	156,97 €
Wohnung 1/10	19,62 €
Beheizung und Beleuchtung 1/10	19,62 €

Anhang III
Kilometergeld

Für die Verwendung des Privat-Pkws der Dienstnehmer/in bei Dienstfahrten ist eine ausdrückliche Bewilligung bzw. ein Reiseauftrag erforderlich. Für die Verwendung des Dienstnehmerfahrzeuges über Auftrag wird ein Kilometergeld (in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes) gewährt.

Anhang IV
REGELUNGEN ZU ARBEITGEBERZUSAMMENSCHLÜSSEN

Die Vertragspartner kommen überein im Kollektivvertrag für die Dienstnehmer/innen in den bäuerlichen Betrieben in Burgenland ausschließlich für Dienstnehmer/innen, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden/jede Dienstnehmer/in eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in 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/die Dienstnehmer/in amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem/der Dienstnehmer/in 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/einer Dienstnehmer/in ab, so ist die Vereinbarung einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch den/die Dienstgeber/in unwirksam.

Anhang V BESCHÄFTIGUNG IM BUSCHENSCHANKBETRIEB

Für Dienstnehmer, die in einem Buschenschankbetrieb gem. § 164 Abs. 1 Z. 2 LAG beschäftigt werden, finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Normalarbeitszeit während der Nachtruhezeit und an Sonntagen keine Anwendung.

Werden Dienstnehmer – welche einer anderen Kategorie (Anhang III) zugeordnet sind, nur teilweise in den Buschenschänken beschäftigt, so erhalten diese für den jeweiligen Einsatz (stundenweise, tageweise) den Stundenlohn und die Zuschläge der Kategorie des Buschenschankpersonals, sofern dies für den jeweiligen Dienstnehmer im konkreten Zeitraum (Einsatzstunden, jeweiliger Einsatztag) im Gesamtergebnis günstiger ist.

Beispiel: Wird ein der Kategorie 4. zugeordneter Dienstnehmer von 14 bis 21 Uhr im Buschenschankbetrieb beschäftigt, so ist für diesen der Lohn aus der Kategorie 4. samt Zuschlägen für diesen Zeitraum (14 – 21 Uhr) dem Lohn der Kategorie für das Buschenschankpersonal samt Zuschlägen gegenüberzustellen. Ergibt diese Gegenüberstellung, dass die Anwendung der Kategorie des Buschenschankpersonals für den Dienstnehmer günstiger ist, so ist dieser dementsprechend zu entlohnen.