

KOLLEKTIVVERTRAG

für Dienstnehmer in den bäuerlichen
Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich

2016



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------------------|---|----|
| § 1 | Geltungsbereich | 1 |
| § 2 | Geltungsdauer | 1 |
| § 3 | Abschluss des Dienstverhältnisses | 2 |
| § 4 | Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers | 2 |
| § 5 | Arbeitszeit | 2 |
| § 6 | Mehrdienstleistungen | 3 |
| § 7 | Sonn-, Feiertags- und Nachtruhe | 4 |
| § 8 | Entgelt | 4 |
| § 8a | Entgelt in Rumpfmonaten | 5 |
| § 8b | Ansprüche der Dienstnehmer bei Überlassung | 6 |
| § 9 | Überstundenpauschale ³ (gilt nicht für Angestellte) | 6 |
| § 10 | Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) | 7 |
| § 11 | Lohnabrechnung | 7 |
| § 12 | Wohnungsinstandhaltung | 8 |
| § 12a | Berufliche Fort- und Weiterbildung | 8 |
| § 13 | Urlaubsausmaß | 8 |
| § 14 | Verbrauch desurlaubes | 9 |
| § 15 | Erkrankung während desurlaubes | 10 |
| § 16 | Urlaubsentgelt | 10 |
| § 17 | Urlaubersatzleistung | 11 |
| § 18 | Entgelt bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall (gilt nicht für Angestellte) | 11 |
| § 19 | Entgelt bei Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Gründen (gilt nicht für Angestellte) | 13 |
| § 20 | Mutterschutz und Jugendschutz | 13 |
| § 20a | Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz | 14 |
| § 21 | Lehrlingswesen (gilt nicht für Angestellte) | 14 |
| § 22 | Kündigungsfristen für Arbeiter (gilt nicht für Angestellte) | 15 |
| § 22a | Kündigungsfristen für Angestellte | 15 |
| § 23 | Abfertigung | 15 |
| § 24 | Unabdingbarkeit | 16 |
| § 25 | Erlöschen der Ansprüche | 17 |
| § 26 | Schlichtung von Streitigkeiten | 17 |
| § 27 | Anwendung der Landarbeitsordnung | 17 |
| § 28 | Dienstzeugnis | 17 |
| A N H A N G I | | 19 |
| A N H A N G II | | 20 |
| A N H A N G III | | 20 |
| A N H A N G IV | | 20 |
| A N H A N G V | | 21 |
| A N H A N G VI | | 22 |
| A N H A N G VII | | 23 |
| A N H A N G VIII | | 25 |
| A N H A N G IX | | 26 |

Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich

Abgeschlossen auf Grund des § 40 Abs. (1) der NÖ Landarbeitsordnung vom 30. November 1973, LGBl. 9020-15 zwischen der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer, Wiener Str. 64, 3100 St. Pölten, und der Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich (NÖ Landarbeiterkammer), 1010 Wien, Marco-d´Aviano-Gasse 1.

§ 1 Geltungsbereich

Räumlich: Für das Bundesland Niederösterreich

Sachlich und persönlich: Für alle Dienstgeber sowie die Arbeiter, Angestellten, Lehrlinge und Praktikanten in allen bäuerlichen Betrieben (siehe NÖ Landarbeitsordnung, § 143 Abs. 3). Davon sind ausdrücklich auch in dieser Betriebsform geführte Reitställe umfasst. Für Angestellte gelten nicht die §§ 5 Z 7, 9, 18, 19, 21, 22 sowie 23 Z 1 u. 2. Anstatt dieser Bestimmungen kommen die entsprechenden Regelungen des Gutsangestelltengesetzes sowie arbeitsrechtlicher Sondergesetze zur Anwendung.¹

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag einschließlich der Lohnsätze (siehe Anhänge) tritt mit 1. Juni 2016 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragspartner mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendermonates gekündigt werden. Für die Aufkündigung der Lohnsätze (Anhang), die einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bilden, genügt die Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat.
3. Während der Kündigungsfrist sind die Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den Vertragspartnern zu führen.
4. Die durch Kündigung zum Erlöschen gebrachten Vertragsbestimmungen bleiben für die Dienstverhältnisse, die untermittelbar vorher von ihnen erfasst waren, solange weiter aufrecht, bis sie durch neue ersetzt werden.

¹ „Ein Pflichtpraktikum in einem landwirtschaftlichen Beruf wird grundsätzlich in Form eines Dienstverhältnisses absolviert. Der Gegenbeweis ist im Einzelfall zulässig.“

Sofern ein Pflichtpraktikum absolviert wird, das einen Ausbildungszweck erfüllt, gebührt unbeschadet des Dienstnehmerstatus nur die Praktikantenentschädigung gemäß Anhang IV dieses Kollektivvertrages. Für Praktika bis zur Dauer von vier Monaten gelten die gesetzlichen Sonderzahlungen als gemäß § 10 Z 4 und 5 in die Entschädigung nach Anhang IV eingerechnet. Für Praktika mit einer Dauer von mehr als 4 Monaten gebühren zusätzlich zu der Entschädigung gemäß Anhang IV Sonderzahlungen gemäß § 10 dieses Kollektivvertrages.“

§ 3 Abschluss des Dienstverhältnisses

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 Probendienstverhältnis 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.
Bei Abschluss eines Dienstverhältnisses mit Erntehelfern, mit denen ein Dienstverhältnis für einen Zeitraum von höchstens 10 Wochen und zusätzlich eine Durchrechnungsvereinbarung gem. § 5 Z 7 dieses Kollektivvertrages abgeschlossen wird, kann schriftlich ein maximal zweiwöchiges Probendienstverhältnis vereinbart werden.
4. Sondervereinbarungen sind nur insoweit gültig, als sie für die Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag oder im Gesetz nicht geregelt sind.
5. Bei Dienstantritt ist dem Dienstnehmer ein Dienstschein entsprechend des Anhangs VII auszustellen und zu übergeben.

§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers

siehe §§ 12 und 13 der NÖ Landarbeitsordnung

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Normalarbeitszeit darf – vorbehaltlich einer nach der NÖ Landarbeitsordnung oder nach diesem Kollektivvertrag zulässigen Flexibilisierung der Arbeitszeit – 40 Wochenstunden nicht überschreiten.
2. entfällt
3. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach Z 1 und Z 2 um 3 Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die Z 1 und 2 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.
4. 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.
5. Der 24. und 31. Dezember sind bei Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden arbeitsfrei.
6. 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 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet. Diese Regelung gilt nur für Vollzeitbeschäftigung. In diesem Zusammenhang kann bei Einhaltung einer Fünf-Tage-Woche auch eine Ausdeh-

nung der täglichen Normalarbeitszeit auf maximal zehn Stunden schriftlich vereinbart werden.

7. (gilt nicht für Angestellte)

Bezug nehmend auf § 56 (2) der NÖ Landarbeitsordnung kann für vollbeschäftigte Erntehelfer im Sinne des § 7 Z 1 lit. f ASVG sowie für andere vollbeschäftigte Erntehelfer, deren Dienstverhältnis für einen Zeitraum von höchstens zehn Wochen abgeschlossen wird, abweichend vom oben Stehenden für einen im Vorhinein festgelegten Durchrechnungszeitraum von bis zu zehn Wochen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. Die Normalarbeitszeit darf 60 Stunden pro Woche nicht überschreiten, wobei ein Tag pro Arbeitswoche zur Gänze arbeitsfrei sein muss. Der Zeitausgleich ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen; innerhalb des jeweils vereinbarten Durchrechnungszeitraumes kann die Tagesarbeitszeit auf maximal zwölf Stunden ausgedehnt werden.

Für Mehrarbeitsstunden im Rahmen der im Durchrechnungszeitraum vereinbarten Tages- bzw. Wochenarbeitszeit fällt kein Überstundenzuschlag an, sofern ein Ausgleich erfolgt. Werden Mehrarbeitsstunden während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist jedoch für diese Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen. Verbleiben am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bzw. nach Beendigung des Dienstverhältnisses Minusstunden (Wenigerarbeitsstunden des Arbeitnehmers), so besteht für den Dienstnehmer keine Verpflichtung zur Entgeltrückzahlung. Dies gilt jedoch nicht im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung und des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustrittes.

Die Durchrechnungsvereinbarung ist nur dann wirksam, wenn der Dienstnehmer im Ausmaß von zumindest 40 Wochenstunden bei der gesetzlichen Sozialversicherung angemeldet und wenn die Vereinbarung auch schriftlich in der Muttersprache des Dienstnehmers abgeschlossen wird.

8. Teilzeitbeschäftigten gebührt für Mehrarbeitsstunden, die nicht innerhalb des gesetzlich vorgesehenen Zeitraumes durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden, ein Zuschlag von 25 %. Durch Betriebsvereinbarung kann dieser gesetzlich vorgesehene Zeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden.

§ 6 Mehrdienstleistungen

1. Die mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über normale Arbeitszeit hinaus zu verrichten. Die Abgeltung dieser Mehrdienstleistungen erfolgt durch das Überstundenpauschale (siehe § 9).
2. Die üblichen Früh- und Abendarbeiten, die zu den vertragsmäßigen Verrichtungen eines Dienstnehmers gehören, gelten nicht als Überstunden.
3. Der Wert einer Überstunde wird durch Teilung des dem Dienstnehmer gebührenden Grundentgelts nach den Lohn tafeln des Anhanges I bzw. eines allenfalls vereinbarten höheren Monatslohnes (Monatsgehältes) durch 173,2 sowie Zurechnung des gebührenden Überstundenzuschlages ermittelt. Soweit Überstunden in dem dem Dienstnehmer gebührenden Überstundenpauschale gemäß Anhang II Deckung finden, sind diese nicht gesondert zu entlohnen.

§ 7 Sonn-, Feiertags- und Nachtruhe

1. Die Sonntage sowie die Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung und der 15. November sind gesetzliche Ruhetage; derzeit gelten als Feiertage:

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

außerdem gilt der Karfreitag für jene Dienstnehmer, die der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen und Methodistenkirche angehören, ebenfalls als gesetzlicher Ruhetag.
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 Arbeit ist zu leisten.
3. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat.
 - a) Dienstnehmern, die neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigt sind, gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:2 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die geleistete Mehrarbeit ein Stundenlohn mit einem 100%igen Zuschlag zu zahlen.
 - b) Den ausschließlich mit Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag. Wenn diese Ersatzruhetage nicht gewährt werden, gebührt als Abgeltung ein Taglohn mit einem Zuschlag von 100 %.
4. Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr. Davon abweichend liegt Nacharbeit während der Geltung der mitteleuropäischen Sommerzeit in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 5.00 Uhr vor, wobei dem Dienstnehmer eine ununterbrochene Nachtruhe von elf Stunden gebührt.

§ 8 Entgelt

1. Das Entgelt besteht nur aus einem Barlohn (Anhang I, II und IV) sowie allenfalls ausdrücklich vereinbarten Sachbezügen. Löhne und Gehälter sind tunlichst bis zum Monatsletzten zu bezahlen. Bei Abrechnungen, die von Arbeitszeitaufzeichnungen abhängig sind, hat die Zahlung spätestens bis zum fünften Werktag des Folgemonats zu erfolgen. Bei Dienstnehmern, die nach Tagen bezahlt werden (Tagelöhner), ist der Zahlungstermin der letzte Arbeitstag der jeweiligen Kalenderwoche.
2. Kollektivvertragliche Erhöhungen der Entgeltsätze in den Anhängen I und IV sind stets so zu verstehen, dass bestehende Überzahlungen in ihrer betragsmäßigen Höhe aufrecht bleiben.

3. Der Geldwert der vereinbarten und erhaltenen vollen Station oder Teile davon sind mit den in diesem Kollektivvertrag festgesetzten Beträgen (Anhang III) vom Barlohn in Abzug zu bringen. Leistungen und Verrechnung anderer Sachbezüge unterliegen der freien Vereinbarung.
4. Der Gehilfen-, Facharbeiter- bzw. Meisterlohn gebührt jenen Dienstnehmern, die nach den Bestimmungen der NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung als Gehilfe, Facharbeiter oder Meister gelten.
5. Die im Anhang zu diesem Kollektivvertrag festgelegten Löhne sind Mindestlöhne.
6. Für Erntehelfer kann abweichend von obiger Regelung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eine schriftliche Vereinbarung über einen Akkord- oder Leistungslohn getroffen werden. Anknüpfungspunkte können etwa eine auf eine Zeiteinheit bezogene einzubringende Erntemenge oder zu bearbeitende Fläche sein. Der Akkordlohn ist so festzusetzen, dass der Dienstnehmer bei entsprechender Leistung die Möglichkeit hat, innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit einen im Vergleich zum Zeitlohn mindestens um 10 % höheren Verdienst zu erreichen. Dem Dienstnehmer gebührt jedoch mindestens ein Lohn im Ausmaß des Akkordrichtsatzes. Der Akkordrichtsatz ist der vom Monatslohn der jeweils anzuwendenden Kategorie dieses Kollektivvertrages abgeleitete Stundenlohn. Sämtliche abgeschlossenen Akkordvereinbarungen sind in ihrem vollem Umfang in Form von Mustervereinbarungen der NÖ Landes-Landwirtschaftskammer zu übermitteln. Die NÖ Landarbeiterkammer ist von der Hinterlegung zu informieren und genießt ein Einsichtsrecht.

§ 8a Entgelt in Rumpfmonaten

Beginnt ein Dienstverhältnis nicht am Monatsersten bzw. endet ein Dienstverhältnis nicht am Monatsletzten, so gebührt - sofern nicht der Tagelöhneransatz zur Anwendung gelangt - ein aliquoter Teil des Monatsentgelts. Bei der Berechnung des aliquoten Teiles ist nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

- a) Das Entgelt für die Normalarbeitszeit gebührt nach der Anzahl der tatsächlich geleisteten Normalarbeitsstunden. Der Wert einer Normalarbeitsstunde wird durch Teilung des Grundentgelts durch 173,2 ermittelt. ²
- b) Darüber hinaus erhält der Dienstnehmer auch einen aliquoten Anteil am Überstundenpauschale. Dieser beträgt pro Kalendertag, an dem Entgeltzahlungspflicht besteht, 1/30 des monatlich zustehenden Überstundenpauschales.
- c) Der Gesamtanspruch gem. lit. a) und lit. b) ist jedoch mit dem für das vereinbarte Beschäftigungsausmaß laut Kollektivvertrag oder Dienstvertrag zustehenden Monatsentgelt begrenzt.
- d) Sofern im Eintritts- bzw. Austrittsmonat über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehende Überstunden oder Mehrstunden geleistet werden, steht dafür eine gesonderte Vergütung zu, soweit diese Mehrleistungen keinen Ausgleich im Rahmen des Überstundenpauschales oder eines zulässigen Durchrechnungsmodells finden.
- e) Endet nicht das Dienstverhältnis untermonatig, sondern lediglich der Anspruch auf Entgeltzahlung (zB Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches bei längerer Arbeitsunfähigkeit), so ist pro Kalendertag des Entgeltfortzahlungszeitraumes

1/30 des Monatsentgeltes Berechnungsgrundlage für die dem Dienstnehmer zustehende Fortzahlung des Entgeltes.²

§ 8b Ansprüche der Dienstnehmer bei Überlassung

1. Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.
2. An einen anderen Dienstgeber überlassene Dienstnehmer haben für die Dauer der Überlassung Anspruch auf den im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlenden kollektivvertraglichen Lohn, wenn dieser höher ist als der in den Anhängen I – IV geregelte Mindestlohn.
3. Sollte im Beschäftigerbetrieb ein anderer Kollektivvertrag zur Anwendung kommen, hat der Überlasser den Dienstnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag, die Einstufung in denselben sowie den Grundlohn zu informieren. Diese Verpflichtung entfällt, wenn der in den Anhängen I - IV geregelte Mindestlohn höher ist als der im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche Lohn.
4. Wenn die Überlassung des Dienstnehmers in den Beschäftigerbetrieb eine Woche nicht überschreitet und der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird, sind Z 2 und 3 nicht anzuwenden.

§ 9 Überstundenpauschale³ (gilt nicht für Angestellte)

1. Den Dienstnehmern im Monatslohn gebührt neben dem Monatslohn für die zu erbringenden Mehrdienstleistungen ein Überstundenpauschale, dessen Höhe im Anhang II festgesetzt wird. Damit sind sämtliche Mehrdienstleistungen mit Ausnahme von Arbeiten an gesetzlichen Ruhetagen bzw. Ersatzruhetagen (§ 7) abgegolten, soweit sie das Pauschale nicht überschreiten. Darüber hinausgehende Mehrstunden sind mit den entsprechenden Zuschlägen abzurechnen.

Auf die Kategorien Erntehelfer (Z 5) und Dienstnehmer in Buschenschanken (Z 6) im Anhang I, Lohntafel der Arbeiter, finden die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages zum Überstundenpauschale keine Anwendung. Allfällige Überstunden sind

² Lit. e) regelt ausschließlich sämtliche Fälle, in denen bloß der Entgeltzahlungsanspruch untermonatig endet oder beginnt, nicht aber das Dienstverhältnis selbst. Dies betrifft typischerweise lange Krankenstände oder Fälle von Wochengeldbezug und Karenzierungen. Wenn hingegen aufgrund des Beginnes oder Endes des Dienstverhältnisses ein Rumpfmonat entsteht, liegt immer ein Anwendungsfall von lit. a) vor. Dies gilt selbst dann, wenn in diesem Monat (auch) Ansprüche auf Entgeltfortzahlung bestehen. Anstelle der tatsächlich geleisteten Arbeit sind in diesen Fällen die Stunden der vereinbarten Normalarbeitszeit als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.

Beispiel:

Ein Dienstverhältnis endet wegen Zeitablauf am Freitag, dem 3. Juli. Es ist eine Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden gleichmäßig verteilt von Montag bis Freitag vereinbart. Der Dienstnehmer hat noch Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung. Am Mittwoch, dem 1. Juli, war der Dienstnehmer krank, am Donnerstag und Freitag hat er die Normalarbeitszeit geleistet. Der Entgeltanspruch für die Normalarbeitszeit im Rumpfmonat Juli beträgt 24 Stundenlöhne zuzüglich 3/30 des Überstundenpauschales.

³ Die Bestimmungen der §§ 6-9 des bäuerlichen Kollektivvertrages werden einvernehmlich so interpretiert, dass das Überstundenpauschale als integrierter Lohnbestandteil anzusehen ist und daher auch dann gebührt, wenn Überstunden nicht anfallen.

Für Jugendliche die zu Überstundenarbeit nicht herangezogen werden dürfen ist ein Überstundenpauschale nicht zu bezahlen.

mit den entsprechenden Zuschlägen gesondert zu entlohnen. Über das Höchstmaß von 60 Wochenstunden hinausgehende Überstundenleistungen sind untersagt.

2. Wird den Dienstnehmern an Stelle des Monatslohnes das Entgelt vereinbarungsgemäß wöchentlich ausgezahlt, so haben auch diese Dienstnehmer für zu erbringende Mehrdienstleistungen Anspruch auf das Pauschale gemäß Z 1.
3. Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19.00 und 5.00 Uhr nicht beschäftigt und zu Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn, mangels einer solchen Vereinbarung zumindest der niedrigste Facharbeiterlohn laut Anhang I, heranzuziehen.

§ 10 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

1. Alle Dienstnehmer erhalten für jedes Dienstjahr einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 100 % des monatlichen Bruttoentgeltes (einschließlich des Überstundenpauschales und allfälliger einen Lohnbestandteil bildender Sachbezüge), der gleichzeitig mit dem Urlaubsentgelt auszuzahlen ist. Hat das Dienstverhältnis noch kein Jahr gedauert oder endet es vor Fälligkeit des Anspruches, so gebührt ein der zurückgelegten Zeit entsprechender Anteil.
2. Mit dem Novemberlohn erhalten Dienstnehmer als Weihnachtsgeld für das laufende Jahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 100 % des letzten Bruttoentgeltes (einschließlich des Überstundenpauschales und allfälliger einen Lohnbestandteil bildender Sachbezüge). Wird den Dienstnehmern das Entgelt vereinbarungsgemäß wöchentlich oder täglich ausbezahlt, gebührt das Weihnachtsgeld in der Zeit vom 1. bis 15. Dezember. Hat das Dienstverhältnis noch kein Jahr gedauert oder endet es vor Fälligkeit des Anspruches, so gebührt ein der zurückgelegten Zeit entsprechender Anteil.
Nicht ständig beschäftigte Dienstnehmer erhalten das Weihnachtsgeld in der gesamten Höhe, wenn sie in ein und demselben Betrieb jährlich 40 Arbeitswochen geleistet haben.
4. Diese Ansprüche bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer vorzeitig ohne wichtigen Grund aus dem Dienstverhältnis tritt.
5. Die monatliche Auszahlung der anteiligen Sonderzahlungen zusätzlich zum Monatslohn gemäß den Anhängen I bis IV ist dann zulässig, wenn darüber eine schriftliche Vereinbarung errichtet wird. Auf einen allfälligen steuerlichen Nachteil ist der Dienstnehmer gesondert hinzuweisen.
6. Eine Einrechnung der Sonderzahlungen in die Lohnansätze gemäß den Anhängen zu diesem Kollektivvertrag hat ausschließlich bei Praktikanten mit einer Dauer des Dienstverhältnisses bis zu vier Monaten zu erfolgen.

§ 11 Lohnabrechnung

1. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel monatlich. Bei Dienstnehmern, die nach Tagen bezahlt werden, wöchentlich.
2. Der Dienstnehmer ist berechtigt, eine schriftliche Lohnabrechnung zu fordern.
3. Den Monatslöhnern ist bei der Auszahlung des Monatslohnes eine schriftliche Lohnabrechnung auszufolgen.

§ 12 Wohnungsinstandhaltung

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

§ 12a Berufliche Fort- und Weiterbildung

Bei betrieblicher Notwendigkeit sind die Kosten für die nachfolgend aufgezählten gesetzlich verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen vom Dienstgeber zu tragen. Die vom Arbeitnehmer für den Besuch von diesen Ausbildungseinheiten aufgewendete Zeit stellt Arbeitszeit im arbeitsrechtlichen Sinne dar und ist zu bezahlen. Die Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückersatzes ist zulässig, wobei § 2d AVRAG sinngemäß anzuwenden ist.

- a) Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz
- b) die für die Erlangung des Pflanzenschutz-Sachkundeausweises nach dem NÖ Pflanzenschutzmittelgesetz (NÖ PSM-AusbbVO 2012) notwendige Ausbildung

§ 13 Urlaubsausmaß

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.
3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr-)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeit.
4. Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. 1970/22 idF 1993/111, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.
5. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keinen längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
6. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:
 - a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. 1961/105 im Inland zugebrachte Dienstzeiten, 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 1962, BGBl. 1962/242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. 1957/44) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. 1974/139, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
 - c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. 1947/183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
 - d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. 1974/474;
 - e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.
7. Zeiten nach Zahl 6 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.
 8. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.
 9. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.

§ 14 Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.
2. Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.
3. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

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

§ 15 Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.
2. Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Z 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
3. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Zahl 1 nicht anzuwenden.

§ 16 Urlaubsentgelt

1. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.
2. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt (dazu gehört auch ein Überstundenpauschale gemäß § 9) darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.
3. In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
4. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu berechnen.
5. Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht oder teilweise nicht in Anspruch, so entfallen für diese Zeit die Abzüge der gem. Anhang III dafür festgesetzten Beträge.
6. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

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

§ 17 Urlaubersatzleistung

1. Ersatzleistung:
Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.
Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.
Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
2. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
3. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
4. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Z 1 und 3 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.“

§ 18 Entgelt bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall (gilt nicht für Angestellte)

1. Wird ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf Entgelt wie folgt:

| Dienstzeit | volles Entgelt | halbes Entgelt |
|--------------------------|----------------|----------------|
| bis zu 5 Jahren | 6 Wochen | 4 Wochen |
| vom 6. bis zum 15. Jahr | 8 Wochen | 4 Wochen |
| vom 16. bis zum 25. Jahr | 10 Wochen | 4 Wochen |
| ab dem 26. Jahr | 12 Wochen | 4 Wochen |

- 1a. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, 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 Dienstgeber verschuldete Entlassung eingetreten ist.
- 1b. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.

2. Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Z 1 zu verbrauchen.
Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderung die Anspruchsdauer nach Z 1 übersteigt, gebührt noch 40 v.H. des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Z 1.
3. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahren ununterbrochen gedauert hat. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jedem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Z 1 und 2.
4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zugeben 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. Kommt ein Dienstnehmer seiner vorstehenden Verpflichtung 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 den für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.
5. Wird ein Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigem Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Z 1, 2 und 3 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.
6. Als Entgelt im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt das regelmäßige Entgelt, das ist jenes, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
7. Wenn während der Dienstverhinderung die vereinbarte volle Station oder Teile davon nicht in Anspruch genommen werden, entfällt für diese Zeit der im § 8 Z 2 vorgesehene entsprechende Lohnabzug.
Dauert die Dienstverhinderung über das Ende des Entgeltanspruches hinaus an, kann der Dienstnehmer die volle Station oder Teile davon gegen Bezahlung der entsprechenden Beträge laut Anhang III weiter in Anspruch nehmen.
8. In Betrieben mit Fünf-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für fünf Tage, in Betrieben mit Sechs-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für sechs Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung abgegolten.
9. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12

Abs. 4 Opferführsorgegesetz, einem Landesinvalidenamtsamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder zugeordnet wurde, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Z 1 gleichzuhalten.

10. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, 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.

§ 19 Entgelt bei Dienstverhinderung aus anderen wichtigen Gründen (gilt nicht für Angestellte)

1. Der Dienstnehmer 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 Familienangehörigen;
 - b) Begräbnis des Gatten, der Kinder, der Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern;
 - c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
 - d) Aufsuchen eines Arztes oder Zahnbehandlung
 - e) Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgeltes hat;
 - f) Wohnungswechsel;
 - g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;
 - h) öffentliche Hilfeleistungen;
 - i) Ausübung des Wahlrechtes im Inland;
 - j) Niederkunft der Gattin.
3. Für Dienstnehmer in Buschenschanken, 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 Dienstgeber festzulegen sind. Die Dauer des Dienstverhältnisses und betriebliche Notwendigkeiten sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

§ 20 Mutterschutz und Jugendschutz

1. a) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen
Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor Beginn der Acht-Wochen-Frist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen.

- b) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Acht-Wochen-Frist) nicht beschäftigt werden.
 - c) Die Acht-Wochen-Frist wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
 - d) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Acht-Wochen-Frist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaße dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwölf Wochen.
2. Für die Dauer der Beschäftigungsverbote nach Z 1 besteht gegenüber dem Dienstgeber keinerlei Anspruch auf Entgelt.
 3. Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.
 4. Falls Betriebe des Buschenschanks über Räume verfügen, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, hat die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher soweit als möglich, jedenfalls überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf.
 5. Die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23 j Abs. 1 oder 4 und 103 f Abs. 1 oder 4 NÖ Landarbeitsordnung haben, können mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vereinbaren. Die gesetzlichen Bestimmungen über die „vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ (§§ 23 k und 103 g NÖ Landarbeitsordnung), insbesondere auch die Bestimmungen über die Abfertigung bei Elternteilzeit (§ 30 Abs. 5, 6 und 7 NÖ Landarbeitsordnung), sind jeweils mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vereinbart werden kann.

§ 20a Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz

Für die Berechnung der Abfertigung alt, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), der Kündigungsfristen und des Urlaubsausmaßes wird jeder gesetzliche Karenzurlaub von sämtlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern (Arbeiter und Angestellte) für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.

§ 21 Lehrlingswesen (gilt nicht für Angestellte)

Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen des siebten Abschnittes der NÖ LAO sowie jene der NÖ LFBAO Anwendung. Die Lehrlingsentschädigungen werden im Anhang IV geregelt, der einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

§ 22 Kündigungsfristen für Arbeiter (gilt nicht für Angestellte)

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen wurden, können beiderseits 14 Tage vor Monatsende **zum Monatsende** gekündigt werden.
2. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate und nach zwanzig Jahren auf fünf Monate.
3. Für die Berechnung der Kündigungsfristen wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.

§ 22a Kündigungsfristen für Angestellte

1. Für Angestellte kommt § 17 Gutsangestelltengesetz mit der Maßgabe zur Anwendung, dass mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung Kündigungstermin jeweils der Monatsletzte ist. § 17 Abs. 3 zweiter Satz Gutsangestelltengesetz gilt nicht.
2. Für die Berechnung der Kündigungsfristen wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.

§ 23 Abfertigung

1. (gilt nicht für Angestellte)

War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Sie beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 % des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 % des Jahresentgeltes bis zum vollen 25. Dienstjahr; vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes volle Dienstjahr um 3 % des Jahresentgeltes (siehe Tabelle im Anhang V). Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt. Dienstnehmern in Buschenschanken gebührt im Falle der Selbstkündigung die Abfertigung, wenn sie wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens erfolgt.

2. (gilt nicht für Angestellte)

Das Jahresentgelt, welches der Abfertigungsberechnung zugrunde zu legen ist, umfasst alle Entgeltanteile, die innerhalb des Zeitraumes von einem Jahr; sei es auf Grund kollektivvertraglicher oder sonstiger Vereinbarungen, dem Dienstnehmer gebühren, gleichgültig, ob es sich um Bar- oder Sachleistungen handelt.

3. Zur Berechnung der Abfertigung für Dienstnehmer die nicht ununterbrochen beschäftigt sind, werden die beim selben Dienstgeber oder im selben Betrieb zurückgelegten Dienstzeiten (Arbeitstage) zusammengezählt, sofern sie im Kalenderjahr insgesamt mindestens 16 Wochen oder zusammenhängend jeweils mindestens vier Wochen betragen haben, und auf volle Jahre umgerechnet. Für Angestellte findet eine Zusammenrechnung nur für Dienstzeiten ab dem 1.1.1990 statt.⁴
 - a) Dienstverhältnisse, die während einer betriebs- bzw. saisonbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen werden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber innerhalb angemessener Frist in den Betrieb zurückkehrt.
 - b) Als Dienstzeiten (Arbeitstage) gelten die effektiven Arbeitstage, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage, Entgelttage nach § 18 und Freizeiten zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in eigenen Wirtschaften
 - c) Kommt zu Saisonbeginn nach dem Willen des Dienstgebers kein neues Dienstverhältnis zustande, so ist das wie eine einvernehmliche Lösung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Dienstverhältnisses zu betrachten und die Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß zu zahlen.
 - d) Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde und Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, das durch Kündigung von Seiten des Dienstnehmers, Entlassung durch den Dienstgeber oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.
4. Für die Berechnung der Abfertigung alt wird jeder gesetzliche Karenzurlaub für Geburten ab 1.1.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 48 Monaten angerechnet.
5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers infolge eines Arbeitsunfalls im Rahmen seines Dienstverhältnisses aufgelöst, so gebührt die Abfertigung dessen gesetzlichen Erben. Unter mehreren gesetzlichen Erben fällt die Abfertigung jenen zu, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war.

Hinweis:

Abfertigung neu: siehe Anhang VI

§ 24 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer regeln, durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag widersprechen, nicht zulässig.

⁴ Sofern für Angestellte bereits am 01. Juni 2004 Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt wurden bzw. für jene die unter die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMVG) fallen, kommen die Zusammenrechnungsbestimmungen nicht zur Anwendung.“

tivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 39 NÖ Landarbeitsordnung)

§ 25 Erlöschen der Ansprüche

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 26 Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitigkeiten bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des § 228 NÖ Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der NÖ Landesregierung beantragt werden.
2. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen diesem Kollektivvertrag unterworfenen Dienstgebern und Dienstnehmern sind unter Mitwirkung der Kollektivvertragspartnern zu schlichten. Erst nach erfolglosen Vergleichsverhandlungen können die Arbeitsgerichte angerufen werden.

§ 27 Anwendung der Landarbeitsordnung

Auf alle in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden für Arbeiter die Bestimmungen der NÖ Landarbeitsordnung Anwendung. Für Angestellte gilt die NÖ Landarbeitsordnung nur so weit, als dies in deren § 4 Abs. 1 festgelegt ist. Für Fragen des Arbeitsvertragsrechts der Angestellten sind das Gutsangestelltengesetz sowie die jeweils geltenden Sondergesetze (insbesondere das Urlaubsgesetz) maßgeblich.

§ 28 Dienstzeugnis

1. Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.
2. Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).
3. Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

Landes-Landwirtschaftskammer für Niederösterreich

Der Präsident:
NR Ing. Hermann Schultes e.h.

Der Kammerdirektor:
DI Franz Raab e.h.

Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft

Der Präsident:
Ing. Andreas Freistetter e.h.

Der Kammeramtsdirektor:
Mag. Walter Medosch e.h.

ANHANG I**Lohntafel für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben
(ständige Dienstnehmer - Monatslöhner)****ARBEITER**

Gültig ab 1. Juni 2016

| | gewöhnlich | Fach- arbeiter | Meister |
|---|---------------------|-------------------|----------|
| | Lohn in Euro | | |
| 1. Betriebsführer, Wirtschaftler | € 1.353,13 | 1.635,52 | 1.743,49 |
| 2. Geprüfter Melker, Senner, Traktorführer, wenn vorwiegend als solcher in Verwendung | € 1.308,41 | 1.584,86 | 1.647,07 |
| 3. Landarbeiter, auch als Traktorführer in Verwendung, Pferdewärter, Ladner | € 1.253,42 | 1.512,92 | 1.569,61 |
| 4. Landarbeiter für Haus, Hof, Feld und Stall | € 1.178,71 | 1.399,54 | 1.473,61 |
| 5.a Erntehelfer mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß § 5 Z 7 abgeschlossen wurde | € 1.283,93 | | |
| b Erntehelfer gemäß § 7 Z. 1 lit. f ASVG mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß § 5 Z. 7 abgeschlossen wurde | € 1.143,33 | | |
| 6a. Dienstnehmern in Buschenschanken ohne Inkasso | € 1.320,00 | | |
| 6b. Dienstnehmer in Buschenschanken mit Inkasso | € 1.380,00 | | |

ANGESTELLTE

| | |
|--|------------|
| 1. qualifiziertes Kanzleipersonal, insbesondere Buchhalter mit Lohnverrechnung | € 1.586,45 |
| 2. Kaufmännisches Personal mit Vorbildung oder ab dem 5. Berufsjahr | € 1.442,57 |
| 3. Kanzleikräfte ohne Vorbildung | € 1.254,48 |

**Einheitlicher Stundenlohn für Tagelöhner und unständige Dienstnehmer
in Buschenschanken**

| | |
|--|--------|
| Tagelöhner | € 7,96 |
| Dienstnehmer in Buschenschanken ohne Inkasso | € 7,96 |
| Dienstnehmer in Buschenschanken mit Inkasso | € 8,36 |

Zum Zwecke der Bemessung der Beitragsgrundlage in der gesetzlichen Sozialversicherung wird auch für Dienstnehmer in Buschenschanken die Anwendung des im Gastge-

werbe geltenden Trinkgeldpauschales empfohlen. Es wird darauf hingewiesen, dass bei erheblichen Abweichungen (Abweichung von mehr als 50 %) das Pauschale nicht gilt.

A n h a n g II

Überstundenpauschale für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben (ständige Dienstnehmer – Monatslöhner)

Gültig ab 01. Juni 2016

Das Überstundenpauschale gemäß § 9 des Kollektivvertrages beträgt in den Kategorien 1 bis 4 der Arbeiter € 116,14 monatlich.

A n h a n g III

Geldwert für vereinbarte Naturalbezüge

Gültig ab 01. Juni 2016

| | | | | |
|--------------------------|---------|----------|-------|--------|
| Volle Station | monatl. | € 196,20 | tägl. | € 6,54 |
| Verpflegung | monatl. | € 156,97 | tägl. | € 5,23 |
| Wohnung | monatl. | € 19,62 | tägl. | € 0,65 |
| Beheizung u. Beleuchtung | monatl. | € 19,62 | tägl. | € 0,65 |

Werden gemäß § 8 des Kollektivvertrages Naturalbezüge vereinbart, sind jeweils zutreffende Geldwerte vom Gesamtlohn (Anhang I und IV) in Abzug zu bringen.

A n h a n g IV

Lehrlings- und Praktikantenentschädigung

Gültig ab 01. Juni 2016

| | |
|-------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 610,13 |
| 2. Lehrjahr | € 852,15 |
| 3. Lehrjahr | € 1.095,86 |

Die Praktikantenentschädigungen werden monatlich wie folgt festgesetzt:

| | |
|--------------------------|----------|
| Praktikanten ohne Matura | € 514,13 |
| Praktikanten mit Matura | € 688,00 |

Für Praktika bis zur Dauer von vier Monaten gelten die Sonderzahlungen als in die Praktikantenentschädigung eingerechnet. Bei Praktika mit einer Dauer von mehr als vier Monaten gebühren Sonderzahlungen gemäß § 10 dieses Kollektivvertrages zusätzlich zu den monatlichen Entschädigungen.

ANHANG V**Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresentgeltes**

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

ANHANG VI**Abfertigung neu**

Gesetzliche Grundlage für die Abfertigung neu ist das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, mit dem auch das Landarbeitsgesetz geändert wurde. Die Umsetzung in Niederösterreich erfolgte mit einer Novelle zur NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl. 9020-20, mit Wirksamkeit vom 1.1.2003.

Durch die Abfertigung Neu wurde die Abfertigungsverpflichtung der Dienstgeber auf rechtlich selbständige Mitarbeitervorsorgekassen ausgelagert. Die Finanzierung erfolgt durch laufende Beitragszahlungen des Arbeitgebers. Die Höhe des Beitragssatzes beläuft sich auf 1,53 % des monatlichen Bruttoentgeltes des Arbeitnehmers und ist an die NÖ Gebietskrankenkasse zur Weiterleitung an die Mitarbeitervorsorgekassen zu überweisen.

Betroffen von der neuen Regelung sind alle Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden.

Neben einem Verbleib im alten System besteht auch die Möglichkeit eines teilweisen oder vollständigen Übertrittes in das neue System. Dazu bedarf es einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen den jeweiligen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

ANHANG VII

DIENSTSCH EIN (Muster)

I. Name und Anschrift des Dienstgebers:

.....
.....

II. Name und Anschrift des Dienstnehmers:

.....

geb.in

III. Beginn sowie allenfalls vereinbartes Ende des Dienstverhältnisses und allenfalls vereinbarte Probezeit:

.....

IV. Lohnkategorie laut Kollektivvertrag:

.....

V. Vereinbarter Lohn:

a) Barlohn brutto: €, fällig jeweils am

b) vom Barlohn anzusetzende Naturalbezüge (siehe Anhang III):

1. Verpflegung

2. Wohnung

3. Beheizung

4. Beleuchtung

5. Volle Station

VI. Überstundenpauschale § 9:

VII. Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermine:

.....

VIII. gewöhnlicher Arbeitsort:

- IX. vorgesehene Verwendung:
- X. Ausmaß des Erholungsurlaubes:
- XI. vereinbarte Normalarbeitszeit:
- XII. anzuwendender Kollektivvertrag:
- XIII. anzuwendende Betriebsvereinbarungen:
- XIV. Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse:
.....
- XV. Sonstige Vereinbarungen:
.....
.....
.....

Dienstnehmern wird bei Dienstbeginn eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung sowie monatlich eine Lohnabrechnung ausgehändigt.

....., am

Genau ausfüllen!

Nichtzutreffendes streichen!

A N H A N G VIII

Vereinbarung über eine Durchrechnung der Arbeitszeit gemäß § 5 Z 6 für Dienstnehmer mit einer Normalarbeitszeit von 40 Stunden

1. Zwischen dem bäuerlichen Betrieb(Dienstgeber) und Frau/Herrn (Dienstnehmer) wird eine Durchrechnung der Arbeitszeit gemäß § 5 Z 6 des Kollektivvertrages für die Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben des Bundeslandes Niederösterreich vereinbart.
2. In einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von einem Kalenderjahr kann die Normalarbeitszeit zur Abdeckung von typisch landwirtschaftlichen Arbeitsspitzen (insbesondere Ernte) auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.
3. Die tägliche Normalarbeitszeit kann in den Arbeitsspitzen grundsätzlich auf neun Stunden ausgedehnt werden, sofern eine Fünf-Tage-Woche eingehalten wird auch auf zehn Stunden. Diese Grenzen überschreitende Arbeitszeit gilt immer als zuschlagspflichtige Überstunde(n).
4. Mehrarbeitsspitzen sind zumindest sieben Tage im Voraus bekannt zu geben. Ihr Ende muss bestimmbar sein (z.B. Ende der Ernte).
5. Der Abbau von Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht möglich. Der Zeitausgleich wird tunlichst in zusammenhängenden ganzen Tagen gewährt.

Nach Ablauf der Hälfte des Durchrechnungszeitraums von 52 Wochen ist der konkrete Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Andernfalls kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen (§ 10b Abs. 1 Z 2 NÖ Landarbeitsordnung). Bei einer Abgeltung in Geld sind die gesetzlichen Überstundenzuschläge zu bezahlen.

....., am

.....

Unterschrift des Dienstgebers

.....

Unterschrift des Dienstnehmers

ANHANG IX

Vereinbarung über einen Rückersatz der Ausbildungskosten

Zwischen dem bäuerlichen Betrieb (Dienstgeber) und Frau/Herrn (Dienstnehmer) wird folgende Vereinbarung getroffen:

1. Der Dienstnehmer wird an der Ausbildung (Bezeichnung der Ausbildung) im Zeitraum von (Datum) bis (Datum) in (Ort) teilnehmen.
2. Der Dienstnehmer anerkennt ausdrücklich, dass diese Ausbildung unter Berücksichtigung seiner Qualifikation und Tätigkeit einen auch in einem anderen Dienstverhältnis wirtschaftlich verwertbaren Vorteil begründet, das heißt eine Verwertung am Arbeitsmarkt ermöglicht.
3. Der Dienstgeber bezahlt die notwendigen Ausbildungskosten, die sich wie folgt zusammensetzen:

Euro , Kurskosten

Euro , Reise- und Aufenthaltskosten

Euro , Sonstiges (konkret zu bezeichnen)

Die Summe dieser Positionen beträgt insgesamt nach Abzug allfälliger Förderungen netto Euro

4. Der Dienstnehmer verpflichtet sich, die durch die Ausbildung erlangten Kenntnisse und Fertigkeiten für (maximal fünf Jahre) nach Abschluss dieser Ausbildung dem Betrieb zur Verfügung zu stellen.

5. Endet das Dienstverhältnis vor Ablauf der festgelegten Bindungsdauer durch
 - a. Kündigung des Dienstnehmers,
 - b. verschuldete Entlassung,
 - c. unbegründeten Austritt oder
 - d. durch eine vom Dienstnehmer verschuldete Kündigung durch den Dienstgeber, wobei der Kündigungsgrund einem Entlassungsgrund nahe kommt,so ist der Dienstnehmer zur Rückzahlung der oben angeführten Ausbildungskosten verpflichtet (zzgl. allfälliger USt.).

6. Der vom Dienstnehmer zurückzuzahlende Betrag verringert sich für jeden Monat, den der Dienstnehmer nach Beendigung dieser Ausbildung im aufrechten Dienstverhältnis zum Dienstgeber verbleibt, um (eins geteilt durch die Anzahl der Monate der Bindungsdauer), sodass sämtliche Rückzahlungsansprüche nach (Anzahl der Monate der Bindungsdauer) vollständig erloschen sind.

7. Die vom Dienstnehmer übernommene Rückzahlungsverpflichtung gilt auch gegenüber einem Rechtsnachfolger des Dienstgebers im Sinne der §§ 38a ff NÖ LAO.

....., am

.....

Unterschrift des Dienstgebers

.....

Unterschrift des Dienstnehmers

NÖ Landes- Landwirtschaftskammer

WIENER STR. 64, 3100 ST. PÖLTEN
TELEFON 05 0259 0

**Kammer für Arbeiter und Angestellte
in der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich**

MARCO-D'AVIANO-GASSE 1, 1010 WIEN
TELEFON 01 512 16 01