

Kollektivvertrag Gewerbe Agrarservice, Arbeiter/innen, gültig ab 1.3.2022

Gilt für [Österreichweit](#)

Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Gewerbe Agrarservice

Inhaltsverzeichnis

[§ 1. Kollektivvertragspartner](#)

[§ 2. Geltungsbereich](#)

[§ 3. Geltungsbeginn und Geltungsdauer](#)

[§ 4. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses](#)

[§ 5. Betriebszugehörigkeit](#)

[§ 6. Arbeitszeit](#)

[§ 6a. Flexible Arbeitszeit – Modell 10/38,5](#)

[§ 6b. Flexible Arbeitszeit – Modell 10/40](#)

[§ 6c. Mehrarbeit](#)

[§ 7. Entlohnung und Auszahlung](#)

[§ 8. Reiseaufwandsentschädigung](#)

1. [Dienstreise](#)

2. [Reisekostenentschädigung](#)

3. [Taggeld, Nächtigungsgeld](#)

4. [Auslandsdienstreisen](#)

5. [Weg- und Fahrzeit in die Quartiere](#)

[§ 9. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzulage](#)

[§ 10. Entgelt bei Arbeitsverhinderungen](#)

[§ 11. Urlaub](#)

[§ 12. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration](#)

[§ 13. Verfall von Ansprüchen](#)

[§ 14. Abfertigung](#)

[§ 15. Schlichtungskommission](#)

[§ 16. Begünstigungsklausel](#)

§ 1. Kollektivvertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich
2. **Fachlich:** Für alle Betriebe des Berufszweiges der Agrarunternehmer, die dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören.
3. **Persönlich:** Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 3. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten am 1. März 2021 in Kraft und werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Diese Bestimmungen können von jedem der genannten Kollektivvertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder der Lohnordnung zu führen.

§ 4. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

1. Sofern durch gesetzliche Regelungen keine längere Vereinbarung einer Probezeit zugelassen wird, gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§ 15 BAG).

2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz).

Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.

3. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Gewerbes der Agrarunternehmer wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den gewerblichen Agrarunternehmern um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 Abs. 2 ABGB idF BGBl I Nr. 153/2017 handelt.

Abweichend von § 1159 ABGB, idF BGBl. I 153/2017, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden.

Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit

- von 18 Monaten 1 Woche,
- von mehr als 18 Monaten bis 45 Monaten 2 Wochen,
- von mehr als 45 Monaten bis 90 Monaten 5 Wochen,
- von mehr als 90 Monaten 7 Wochen.

Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat 1 Woche.

Bei saisonalen Beschäftigten sind sämtliche Dienstzeiten im gleichen Betrieb zusammenzurechnen.

Als Kündigungstermin gilt in den ersten 18 Monaten Betriebszugehörigkeit sowohl bei Arbeitgeber- als auch bei Arbeitnehmerkündigung der 15. und Monatsletzte. Nach 18 Monaten Betriebszugehörigkeit gilt als Kündigungstermin der Monatsletzte.

§ 5. Betriebszugehörigkeit

1. Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden die einzelnen Arbeitsverhältnisse, sofern sie jeweils mehr als 90 Tage gedauert haben, zusammengerechnet.
Für die Einstufung in den Lohnkategorien hingegen werden die einzelnen Arbeitsverhältnisse, sofern sie jeweils mehr als 60 Tage gedauert haben, zusammengerechnet.
2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.
3. Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 6. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 38,5 Stunden.
2. Die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche ist mindestens zwei Wochen im Vorhinein unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse zu vereinbaren. Eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber gemäß § 19 c Abs. 2 AZG ist zulässig.
3. Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit nicht eingehalten werden kann, kann die Lage der Normalarbeitszeit einvernehmlich jederzeit geändert werden.
4. Die 38,5-stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.
5. Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
6. Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände dringende Erntearbeiten oder unaufschiebbare Arbeiten wie z.B. Anbau, Gülleausbringung oder Kulturpflege anstehen, kann die tägliche Ruhezeit auf mindestens zehn Stunden reduziert werden.
7. In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Absatz 1 auch eine regelmäßige betriebliche Arbeitszeit von 40 Stunden (38,5 Normalarbeitsstunden plus 1,5 Mehrarbeitsstunden) möglich. Die 1,5 Mehrarbeitsstunden sind mit einem 25%igem Zuschlag zu entlohnen. Der tatsächliche Monatslohn für die betriebliche Arbeitszeit von 40 Stunden wird wie folgt ermittelt: Tatsächlicher Monatslohn dividiert durch 38,5 multipliziert mal 40,375.
8. Der 24. Dezember ab 0 Uhr und der 31. Dezember ab erreichen von 50 % der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit sind unter Fortzahlung des Lohnes arbeitsfrei.

§ 6a. Flexible Arbeitszeit – Modell 10/38,5

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer spätestens 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes zu vereinbaren.

Ein Abgehen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit ist jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

2. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Das Zeitguthaben ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Wird Zeitausgleich für Überstunden vereinbart, sind die daraus resultierenden Zeitguthaben (inkl. Zuschläge) ebenfalls auf diesem Zeitkonto zu erfassen. Zeitguthaben können nicht in Zeiträumen verbraucht werden, für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht.

Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Zeitausgleich auch stundenweise vereinbart werden.

Wird der Abbau des Zeitguthabens nicht in einer Betriebsvereinbarung oder schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer festgelegt, so erfolgt der Abbau im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dem Arbeitnehmer ist mit der Lohnauszahlung eine Übersicht des Zeitkontos zu übermitteln.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt bei Vollzeitbeschäftigung ein Monatslohn auf Basis von 38,5 Normalarbeitsstunden pro Woche.

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden mit einem 50%-igen Zuschlag abzugelten.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem effektiven Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Lehrlinge zulässig.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit im Sinne von Punkt 2 muss jedoch die Wochenarbeitszeit so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

7. Für Arbeitsleistungen bis einschließlich der 48. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite für Teilzeitbeschäftigte mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf des konkret vereinbarten Durchrechnungszeitraumes über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen.

Erfolgt der Ausgleich dieser geleisteten Mehrarbeitsstunden auch unter Berücksichtigung von Punkt 4 nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Bestimmungen des § 19d AZG in der jeweils geltenden Fassung.

Bei Teilzeitarbeit gebührt während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) der Lohn im Ausmaß der vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeit (Stundenlohn x vereinbarte Wochenarbeitszeit x 4,33).

§ 6b. Flexible Arbeitszeit – Modell 10/40

1. Die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer spätestens 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes zu vereinbaren.

Ein Abgehen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit ist jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

2. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Die Zeitguthaben sind auf einem Zeitkonto festzuhalten. Wird Zeitausgleich für Überstunden vereinbart, sind die daraus resultierenden Zeitguthaben (inkl. Zuschläge) ebenfalls auf diesem Zeitkonto zu erfassen. Zeitguthaben können nicht in Zeiträumen verbraucht werden, für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht.

Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Zeitausgleich auch stundenweise vereinbart werden.

Wird der Abbau des Zeitguthabens nicht in einer Betriebsvereinbarung oder schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer festgelegt, so erfolgt der Abbau im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dem Arbeitnehmer ist mit der Lohnauszahlung eine Übersicht des Zeitkontos zu übermitteln.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt bei Vollzeitbeschäftigung ein Monatslohn auf Basis von 38,5 Normalarbeitsstunden plus 1,5 Mehrarbeitsstunden pro Woche mit einem 25%igem Zuschlag (Tatsächlicher Monatslohn für 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dividiert durch 38,5 und multipliziert mal 40,375).

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem effektiven Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Lehrlinge zulässig.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit im Sinne von Punkt 2 muss jedoch die Wochenarbeitszeit so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

7. Für Arbeitsleistungen bis einschließlich der 48. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite für Teilzeitbeschäftigte mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf des konkret vereinbarten Durchrechnungszeitraumes über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen.

Erfolgt der Ausgleich dieser geleisteten Mehrarbeitsstunden auch unter Berücksichtigung von Punkt 4 nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Bestimmungen des § 19d AZG, in der jeweils geltenden Fassung.

Bei Teilzeitarbeit gebührt während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) der Lohn im Ausmaß der vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeit (Stundenlohn x vereinbarte Wochenarbeitszeit x 4,33).

§ 6c. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) gem. § 6 Abs. 1 ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der §§ 6a und 6b.

Für diese Mehrarbeit, ausgenommen für die Mehrarbeitsstunden gem. § 6 Abs. 7, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Bei Zeitausgleich für diese Mehrarbeit gebührt ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1,25.

Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 7. Entlohnung und Auszahlung

1. Die vereinbarten Monatsbruttolöhne in den Lohngruppen der Lohnordnung im Anhang A gelten als Mindestmonatslöhne und dürfen nicht unterschritten werden. Sie sind ein integrierter Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Bei der Aufnahme eines Arbeitnehmers ist im Dienstzettel festzulegen, in welche Lohngruppe er eingestuft wird.

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt durch Überweisung auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

Die Auszahlung oder Überweisung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats für den Arbeitnehmer verfügbar sind. Die Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen.

4. Die Lohnabrechnung hat den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufzuweisen. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

§ 8. Reiseaufwandsentschädigung

1. Dienstreise

Bei Dienstreisen werden dem Arbeitnehmer die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten sowie der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ersetzt.

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Erreichung des Einsatzortes und zur Rückkehr vom Einsatzort, gerechnet vom Zeitpunkt des Einstiegs in das Beförderungsmittel bis zur Ausstiegstelle, insgesamt länger als zwei Stunden Fahrtzeit zurücklegen muss und tatsächlich ein Quartier in Anspruch genommen wird. Keine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer – vom Einsatzort noch am Anfahrtsort zurückkehrt.

2. Reisekostenentschädigung

a. Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benutzen, so werden dem Arbeitnehmer die sich aus der Art des Arbeitgebers bestimmten tarifgünstigsten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.

b. Wird vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Fahrzeug benützt, über das ihm ein Verfügungsrecht zusteht, gebührt ihm ein Kostenersatz in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Ein Kostenersatz (Km-Geld) gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.

3. Taggeld, Nächtigungsgeld

a. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise notwendigerweise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer für je 24 Stunden Dienstreise das volle Taggeld in der Höhe von € 26,40. Bruchteile von weniger als fünf Stunden bleiben unberücksichtigt.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als fünf Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe eines Drittels des vollen Taggeldes zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als acht Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von zwei Drittel des vollen Taggeldes zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als zwölf Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe des vollen Taggeldes zu. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen. Werden die Kosten für Mittagessen und/oder Abendessen durch den Arbeitgeber übernommen, wird das Taggeld pro bezahltem Essen um € 13,20 gekürzt. Eine Kürzung unter Null ist nicht vorzunehmen.

b. Wenn der Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht, erhält der Arbeitnehmer ein Nächtigungsgeld in der Höhe von € 15,00, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4. Auslandsdienstreisen

Bei Auslandsdienstreisen kommen hinsichtlich der Höhe des Tages- und Nächtigungsgeldes die jeweils höchsten Sätze der Reisegebührevorschrift, BGBl. Nr. 133/1955, zur Anwendung.

5. Weg- und Fahrzeit in die Quartiere

Die Weg- und Fahrzeiten von den Quartieren zum Arbeitsplatz und zurück sind, soweit sie insgesamt eineinhalb Stunden übersteigen, mit dem Stundenlohn zu vergüten.

§ 9. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzulage

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie der vereinbarten täglichen Arbeitszeit gem. § 6 liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der §§ 6a oder 6b liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten werden.

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.
 3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.
 4. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 5 Uhr (Nachtzeit) geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Nachtzulage gemäß der in der geltenden Lohnordnung festgelegten Höhe bezahlt.
 5. Für jede Überstunde gebührt ein Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % des Stundenlohnes ohne Zulagen. Für jede Überstunde, die an einem Sonntag, Feiertag oder in der Nachtzeit geleistet wird, gebührt ein Überstundenzuschlag in der Höhe von 100 % des Stundenlohnes.
- Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.
- Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1:1,5 und Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.
6. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG).
 7. Wenn im Zeitraum von 1. Mai bis 30. November an Wochentagen (Montag bis Samstag) infolge ungünstiger Witterung dringende Erntearbeiten nicht durchgeführt werden können, kann die an diesen Wochentagen ausgefallene Normalarbeitszeit auf den Sonntag verlegt werden.
 8. Für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde, ausgenommen in den Fällen des Abs. 7 bis zu 56 Stunden pro Jahr, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 % des Stundenlohnes.

§ 10. Entgelt bei Arbeitsverhinderungen

1. Bei einer Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung der Partnerschaft 3 Tage

bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage

bei Niederkunft der Ehefrau beziehungsweise der Lebensgefährtin 1 Tag

bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern (eigene leibliche Kinder sowie Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder) 1 Tag

beim Tod des Ehepartners bzw. des eingetragenen Partners 3 Tage

beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage

beim Tod eines Elternteiles 3 Tage

beim Tod eines Kindes (eigene leibliche Kinder, Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder) 3 Tage

beim Tod von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners, Enkelkindern, (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn der Arbeitnehmer mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte, 2 Tage
ansonsten 1 Tag

In allen Fällen ist der oben genannte Freistellungsanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die im zeitlichen Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit.

Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit.

Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstausschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

§ 11. Urlaub

Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 12. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration

1. Alle Arbeitnehmer haben einmal in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss sowie eine Weihnachtsremuneration.
2. Die Höhe des Urlaubszuschusses und die Weihnachtsremuneration beträgt jeweils, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, einen Monatslohn ohne Zulagen.
3. Der Urlaubszuschuss ist mit der Junilohnauszahlung (spätestens bis 15. Juli), die Weihnachtsremuneration mit der Oktoberlohnauszahlung (spätestens bis 15. November) auszubehalten.
4. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und die Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt entlassen wird oder, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

5. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss oder die Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration zurückzahlen, wenn sie vor Ablauf des Kalenderjahres gemäß den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

§ 13. Verfall von Ansprüchen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden – wenn sie nicht anerkannt werden – schriftlich geltend gemacht werden.

§ 14. Abfertigung

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das Arbeiter-Abfertigungsgesetz (BGBl. Nr. 1979/107) in der jeweils geltenden Fassung bzw. das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr.100/2002).

2. Wechsel ins System der "Abfertigung neu"

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes oder Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1, Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 15. Schlichtungskommission

1. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichts ein paritätisch aus Vertretern der vertragschließenden Organisation zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.
2. Diese Schlichtungsstelle ist aus zwei Vertretern des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister in der Wirtschaftskammer Österreich und zwei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE zusammengesetzt. Darüber hinaus kann von jeder Seite eine weitere fachkundige Person mit beratender Stimme beigezogen werden.
3. Das Anrufen der Schlichtungsstelle obliegt ausschließlich den vertragschließenden Parteien.
4. Den Vorsitz bei diesen Verhandlungen übernimmt alternierend ein Mitglied der vertragschließenden Organisationen; es wird erstmalig durch das Los bestimmt. Der Vorsitzende behält sein Stimmrecht.
5. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so ist das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen.
6. Entscheidungen der Schlichtungsstelle können nur einstimmig getroffen werden, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt. Das

Einbringen einer Klage ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

7. Die Anrufung der Schlichtungsstelle hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

§ 16. Begünstigungsklausel

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Wien, am 9. März 2022

FACHVERBAND DER GEWERBLICHEN DIENST LEIST ER

Marcus Kleemann e. h.

Fachverbandsobmann

Mag. Thomas Kirchner e. h.

Fachverbandsgeschäftsführer

Dipl.-Kfm. (FH) DI (FH) Helmut Scherzer e. h.

Verhandlungsleiter Agrarserviceunternehmer

BV Ing. Manfred Humer e. h.

Bundesausschuss Agrarserviceunternehmer

ÖST ERREICHISCHER GEWERKSCHAFT SBUND - GEWERKSCHAFT PRO-GE

Rainer Wimmer e. h.

Bundvorsitzender

Franz Stürmer e. h.

Branchensekretär

Peter Schleinbach e. h.

Bundessekretär

Anhang A

Lohnordnung

Gültig ab 1. März 2022 bis 28. Februar 2023

Lohngruppen	Bezeichnung	Monatslohn § 6 Abs. 1 und § 6a	Monatslohn § 6 Abs. 7 und § 6b	Stundenlohn § 6 Abs. 1
1	Arbeiter, die für einfache Tätigkeiten eingestellt werden, wie z.B.: Pflanzarbeiten, Unkrautregulierung (händisch oder mit Maschine), Maisentfahnen, händische Ernte, Arbeiten auf Erntemaschinen (Sortieren, Reinigen), händische Mäharbeiten, Abdecken von Siloanlagen, Bedienung von Maschinen im Stationärbetrieb, mechanische Reinigungstätigkeiten	1.623,38	1.702,44	9,70

2	Angelernter Arbeiter (Arbeitnehmer/in ohne landwirtschaftliche Lehrabschlussprüfung (LAP) sowie Arbeitnehmer/in mit Zweckausbildung) Facharbeiter mit Fachschulabschluss im 1. Jahr der Berufstätigkeit	1.675,08	1.756,66	10,01
3	Facharbeiter mit landwirtschaftlicher LAP Facharbeiter mit Fachschulabschluss nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit	1.778,48	1.865,09	10,62
4	Maschinenführer (Traktorfahrer/in, Fahrer/in von Arbeitsmaschinen) mit landwirtschaftlicher LAP ab dem 3. Dienstjahr bzw. angelernter Arbeiter/in ab dem 5. Dienstjahr	1.902,56	1.995,22	11,37
5	Professionisten , sofern sie überwiegend in ihrem erlernten Beruf verwendet werden (Bau- und Landmaschinentechniker/in, Metalltechniker/in, KFZ-Techniker/in)	1.985,28	2.081,97	11,86

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167,4 zu teilen. Die Überstundengrundvergütung und Grundlage für die Berechnung des Überstundenzuschlages beträgt 1/167,4 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit) ohne Zulagen und Zuschläge.

Nachtzulage laut § 9/4 in der Höhe von € 2,69