

Kollektivvertrag
für die
land- und
forstwirtschaftlichen
Dienstnehmer
Vorarlbergs

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1	GELTUNGSBEREICH.....	3
§ 2	GELTUNGSDAUER	3
§ 3	ABSCHLUSS DES DIENSTVERTRAGES	3
§ 4	PROBEDIENSTVERHÄLTNIS	4
§ 5	ALLGEMEINE PFLICHTEN DES DIENSTGEBERS UND DES DIENSTNEHMERS.....	4
§ 6	ARBEITSZEIT	5
§ 7	ÜBERSTUNDEN, NACHT-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	6
§ 8	ENTLOHNUNG	7
§ 9	DEPUTATE, NATURALLEISTUNGEN	8
§ 10	SONDERVERGÜTUNGEN.....	8
§ 11	AKKORDLOHN.....	9
§ 12	SONDERZAHLUNGEN	9
§ 13	ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG.....	9
§ 14	ENTGELT BEI WEITEREN GRÜNDEN DER DIENSTVERHINDERUNG	11
§ 15	HÖHE DES FORTZUZAHLENDEN ENTGELTES.....	12
§ 16	MITTEILUNGS- UND NACHWEISPFLICHT BEI DIENSTVERHINDERUNG	12
§ 17	URLAUB.....	13
§ 18	ERKRANKUNG WÄHREND DES URLAUBES.....	14
§ 19	URLAUBSENTGELT	14
§ 20	KÜNDIGUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES	15
§ 21	ANRECHUNG VON KARENZZEITEN	15
§ 22	ABFERTIGUNG.....	16
§ 23	BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL.....	19
§ 24	VERFALL VON ANSPRÜCHEN.....	19
§ 25	SCHLICHTUNGSSTELLE.....	19
§ 26	NICHTRAUCHERSCHUTZ	20
§ 27	SCHLUSSBESTIMMUNGEN.....	20
	ANLAGE 1	23

§ 1

Geltungsbereich

- (1) räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Vorarlberg;
- (2) fachlich: für alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe im Sinne des Landarbeitsgesetzes in seiner jeweils geltenden Fassung;
- (3) persönlich: für alle in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigten Dienstnehmer, auf deren Dienstverhältnis obzit. Gesetz in seiner jeweiligen Fassung Anwendung findet.

§ 2

Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2024 in Kraft.
- (2) Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Ende des Kalender- vierteljahres gekündigt werden.
- (3) Für die Kündigung der Lohnsätze gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum Monatsende.
- (4) Die Vertragspartner verpflichten sich, noch während der Kündigungs- frist in Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung dieses Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3

Abschluss des Dienstvertrages

- (1) Jeder Dienstnehmer hat das Recht auf einen Dienstzettel also eine schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Dienstvertrages.
- (2) Der Dienstzettel muss bei einem neuen Dienstverhältnis ausgehändigt werden.
- (3) Der Dienstzettel ist doppelt auszufertigen. Eine Ausfertigung ist dem Dienstnehmer zu übergeben und ist gebührenfrei.
- (4) Der Dienstzettel darf keine Bestimmung enthalten, die eine Schlechterstellung gegenüber diesem Vertrag oder dem Landarbeitsgesetz 2021 - LAG in seiner jeweils gültigen Fassung bewirkt.
- (5) Diese schriftliche Aufzeichnung muss folgende Angaben enthalten:
 - a) Name und Anschrift des Dienstgebers
 - b) Name und Anschrift des Dienstnehmers
 - c) Beginn des Dienstverhältnisses
 - d) Das Ende des Dienstverhältnisses bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit
 - e) Dauer der Kündigungsfrist bzw. Termin

- f) Arbeitsort, Einsatzort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnden Einsatzort.
- g) Allfällige Einstufung in ein generelles Schema
- h) Wesentlicher Inhalt der Arbeitspflicht
- i) Anfangsbezug (Grundgehalt, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen, Zulagen, Prämien), Fälligkeit des Entgeltes
- j) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
- k) Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit
- l) Bezeichnung der auf dem Dienstzettel allenfalls anzuwendenden Bestimmungen des Kollektivvertrages für Land- und Forstarbeiter bzw. des LAG.

§ 4

Probendienstverhältnis

- (1) Alle neu abzuschließenden Dienstverträge, die im Sinne dieses Kollektivvertrages abgeschlossen werden, gelten für die Dauer eines Monats als Probendienstverhältnis. Das Dienstverhältnis kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
- (2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 5

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und des Dienstnehmers

- (1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet die übernommenen Dienste nach bestem Wissen und Können persönlich zu leisten und die den Dienst betreffenden Anordnungen des Dienstgebers, dessen Bevollmächtigten oder der berufenen Vorgesetzten zu befolgen. Er hat dabei Betriebsgeheimnisse zu wahren.
- (2) Der Dienstnehmer darf ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges Unternehmen noch in dem Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte betreiben.
- (3) Dem Dienstnehmer ist es untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers Aufträge, die in das Gebiet der geschäftlichen Tätigkeit des Dienstgebers fallen, auf eigene oder fremde Rechnung zu übernehmen, sofern dadurch das geschäftliche Interesse des Dienstgebers beeinträchtigt wird.

- (4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit des Dienstnehmers erforderlich sind.
- (5) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitsräume, soweit es die Art der Beschäftigung zulässt bzw. erfordert, während der Arbeitszeit hell, rein und staubfrei und bei Bedarf geheizt sind.
- (6) Werden dem Dienstnehmer Wohnräume überlassen, so dürfen sie nicht gesundheitsschädlich sein und müssen für Dienstnehmer mit eigenem Haushalt unter Berücksichtigung der jeweiligen Kinderzahl ausreichend sein.

§ 6

Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden.
- (2) Während der Arbeitsspitzen (unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf aufgrund besonderer Umstände zu verstehen) darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um bis zu drei Stunden verlängert werden, wenn sie in der arbeitsschwachen Zeit so verkürzt wird, dass im Jahresdurchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat, ist die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen vom Betriebsinhaber entsprechend den jeweiligen Umständen und Bedürfnissen vorzunehmen. Der Betriebsinhaber hat dazu den Betriebsrat zu hören, soweit ein solcher besteht. Die Festlegung der Verteilung bedarf der Schriftform.
- (3) Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von bis zu einem Jahr ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet:
 - a) bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden
 - b) bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden.
 - c) Bei Teilzeitbeschäftigten sind die Durchrechnungszeiträume anteilmäßig zu ihrem Beschäftigungsausmaß vereinbar.

- (4) Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Sie ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat, wenn ein solcher nicht besteht, zwischen Betriebsleitung und Dienstnehmer, abzuklären.
- (5) Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, zu vergüten. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung.
- (6) Die Lohnzahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt gleichbleibend für 40 Stunden.
- (7) Dienstnehmern ist die Möglichkeit zur weiteren Ausbildung durch den Besuch der Berufsschule und Fachkurse zu geben. Die Unterrichtszeit ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Das Lehrlings-einkommen oder der Lohn ist für die Unterrichtszeit weiter zu bezahlen.

§ 7

Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach § 6 Abs. 3, lit. a und b zulässigen Wochenarbeitszeit, oder die Tagesarbeitszeit, die sich auf Grund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt, überschritten werden.
- (2) Auf Anordnung der Betriebsleitung muss in wirtschaftlich dringenden Fällen, insbesondere dann, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohendes Verderben der Produkte, Gefahr für das Vieh eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen, Mehrarbeit geleistet werden.
- (3) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn.
- (4) Mehrarbeit kann vom Dienstgeber auch durch Freizeit abgegolten werden, wobei jedoch für jede Überstunde die eineinhalbfache Freizeit gebührt.
- (5) Geleistete Überstunden sind bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Abfindung in Geld gem. Abs. 2 oder auf Zeitausgleich gem. Abs. 3 innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Leistung geltend zu machen.
- (6) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn.

- (7) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nacht- und Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen.
- (8) Die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr ist zulässig, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.
- (9) Als Nachruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19.00 und 5.00 Uhr.
- (10) Als Ersatzruhetag für das Fest des örtlichen Kirchenpatrons endet am 24. und 31. Dezember die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei der Lohn für die ausfallenden Arbeitsstunden weiter gebührt

§ 8

Entlohnung

- (1) Die Entlohnung gem. LAG erfolgt monatlich im Nachhinein. Der Lohn ist am Letzten eines jeden Monats auszubezahlen. Ist dieser Tag ein Sonn- oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag. Jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobezug, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, die entsprechenden Abzüge für Sozialversicherung, die Lohnsteuer die Kammerumlage usw. durch den Dienstgeber gewährte Sachbezüge usw., sowie der Nettobezug ersichtlich sein müssen. Sollte jedoch eine fertige Lohnabrechnung bis zum Monatsende nicht möglich sein, so ist dem Dienstnehmer ein Vorschuss in Höhe von ca. 80 % seines verdienten Lohnes zu gewähren. Die Monatsabrechnung muss jedoch spätestens bis zum 15. des darauffolgenden Monats erfolgen.
- (2) Den gesetzlich festgelegten Dienstnehmerbeitrag zur Sozialversicherung hat, soweit keine anderweitigen Sonderregelungen für Berufssparten vorliegen der Lohnempfänger zu bezahlen, desgleichen den Beitrag zur gesetzlichen Interessensvertretung.
- (3) Die Höhe des Bruttolohnes richtet sich nach den Zusatzvereinbarungen der entsprechenden Berufsgruppen dieses Kollektivvertrages, wobei die genannten Ansätze als Mindestlöhne zu gelten haben.
- (4) Für Dienstnehmer, die auf Grund körperlicher oder geistiger Gebrechen nicht in der Lage sind, die normale ortsübliche Arbeitsleistung zu erbringen (Minderleistungsfähigkeit) ist eine Minderentlohnung dann zulässig, wenn der Dienstgeber zum Ausgleich der ihm aus der Beschäftigung des Behinderten erwachsenden Mehrbelastung keinen öffentlichen Zuschuss erhält.
- (5) Diese Entscheidung kann auch rückwirkend getroffen werden.

- (6) Die Grundlage für die Entscheidung bildet ein ärztliches Gutachten, das vom Gesundheitsamt der zuständigen Bezirkshauptmannschaft oder einer anderen durch beide Sektionen gemeinsam zu bezeichnenden Stelle anzufordern ist.
- (7) Dienstnehmer und Dienstgeber sowie die ÖGK (Österreichische Gesundheitskasse) sind von der Entscheidung in Kenntnis zu setzen.
- (8) Bei Änderung der Leistungsfähigkeit ist über das Ausmaß der Minderleistungsfähigkeit auf Antrag des Dienstgebers oder Dienstnehmers neuerlich zu entscheiden.
- (9) Die Kosten des ärztlichen Gutachtens einschließlich etwaiger Fahrtkosten trägt der Dienstgeber.

§ 9

Deputate, Naturalleistungen

- (1) Die als Teil des Entgeltes zu leistenden Naturalien sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit ortsüblicher Art und Güte zu gewähren.
- (2) Die verabreichte Kost muss gesund, ausreichend und dem örtlichen Gebrauche angepasst sein.

§ 10

Sondervergütungen

- (1) Fahrten mit eigenem Fahrzeug im Interesse des Betriebes, sind nach den vereinbarten Sätzen zu vergüten. Die Genehmigung der Fahrt ist vor Beginn der Fahrt vom Dienstgeber einzuholen. Die Kilometergelder sind gem. den amtlichen Kilometergeldern zu vergüten.
- (2) Dem Dienstnehmer gebührt eine Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage, wenn die zu verrichtenden Arbeiten
 - a) im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine besondere Erschwernis darstellen oder
 - b) infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen Dämpfen, Säuren, Laugen, Giftstoffen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz oder anderen Gefahr zwangsläufig eine Gefährdung von Leben, Gesundheit und körperlicher Sicherheit des Dienstnehmers mit sich bringen.
 - c) Die Höhe dieser Zulagen ist in den Zusatzvereinbarungen zu den einzelnen Berufssparten geregelt.

§ 11

Akkordlohn

- (1) Der Akkordlohn ist so festzusetzen, dass der Dienstnehmer bei entsprechender Leistung die Möglichkeit hat, innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit mindestens einen um 10 % höheren Verdienst als den Zeitlohn zu erreichen.
- (2) Jeder Akkordvertrag ist schriftlich niederzulegen wobei Akkordleistungen, Akkordlohnsatz und die sonstigen Bedingungen aufscheinen müssen.
- (3) Wird der Dienstnehmer von einer laufenden Akkordarbeit durch den Betrieb abgezogen und zu anderen Arbeiten verwendet, so hat er Anspruch auf den Zeitlohn zuzüglich eines 10 %igen Zuschlages wie für Akkordarbeiten.

§ 12

Sonderzahlungen

- (1) Neben dem laufenden Entgelt gebühren dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration.
- (2) Dienstnehmer, die ein volles Jahr hindurch in ein und demselben Betrieb in Beschäftigung gestanden sind, erhalten einen Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe je eines Monatsbruttolohnes. Der Urlaubszuschuss ist am 1. Juli und die Weihnachtsremuneration am 1. Dezember auszuzahlen. Dienstnehmer, die nicht das ganze Jahr im gleichen Betrieb beschäftigt sind, erhalten die aliquote Abfindung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes.
- (3) Die Sonderzahlungen für Arbeitnehmer, die maximal drei Monate pro Jahr für Erntearbeiten beschäftigt werden, berechnet sich auf Basis von 155 Monatsstunden.
- (4) Der Dienstnehmer verliert diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder berechtigt entlassen wird.

§ 13

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

- (1) Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung der Arbeit verhindert, ohne die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, so behält sie bzw. er den Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die

Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

- (2) Kur- und Erholungsaufenthalte sowie Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, dem Sozialministeriumservice oder einer Landesregierung auf Grund einer gesetzlichen Regelung für Menschen mit Behinderungen bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch die Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.
- (3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 sind Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
- (4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.
- (5) Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung der Arbeit verhindert, ohne die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt zu haben, so behält sie bzw. er den Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren

Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jener Arbeitgeberin bzw. jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist. Gegenüber den anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

- (6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.
- (7) Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. 2 angeführten Einrichtung erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 14

Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung

- (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung seiner Dienste wegen der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.
- (2) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung verhindert ist.
- (3) Als wichtige Gründe gelten insbesondere:

a) die erste eigene Hochzeit	3 Tage
b) Hochzeit der Kinder	1 Tag
c) Niederkunft der Frau	1 Tag
d) Tod des Ehegatten oder eines Kindes im gemeinsamen Haushalt	3 Tage
e) Tod des Ehegatten oder eines Kindes nicht im selben Haushalt	2 Tage
f) Tod der Eltern im gemeinsamen Haushalt	2 Tage
g) Tod der Eltern nicht im gemeinsamen Haushalt	1 Tag
h) Tod der Schwiegereltern, Geschwister, oder Großeltern	1 Tag

- i) Wohnungswechsel 1 Tag / 12 Monate
- j) Aufsuchen eines Arztes, Zahnarztes bzw. Vorladung vor Behörden, Gerichte oder öffentlich rechtlichen Körperschaften - tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, sofern dies außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist.

§ 15

Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

- (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gem. § 13 Abs. 1 nicht gemindert werden.
- (2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gem. § 13 Abs. 1 nach dem regelmäßigen Entgelt.
- (3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
- (4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind die mit dem für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.
- (5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

§ 16

Mitteilungs- und Nachweispflicht bei Dienstverhinderung

- (1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angegebener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.
- (2) In den Fällen des § 13 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des

die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

- (3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 17 **Urlaub**

- (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. Unter bestimmten Voraussetzungen kann aber das Urlaubsjahr auf das Kalenderjahr abgestellt werden.
- (2) Als Werktage gelten Tage von Montag bis einschließlich Samstag, ausgenommen gesetzliche Feiertage.
- (3) Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit. (2,5 Werktage pro Monat), nach 6 Monaten zur Gänze. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Durch Vereinbarung kann eine Umstellung auf das Kalenderjahr vereinbart werden.
- (4) Wenn das Dienstverhältnis mindestens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so ist auch die bei anderen Dienstgebern im Urlaub zugebrachte Dienstzeit, gleichgültig ob als Arbeiter oder Angestellter, sofern sie mindestens 6 Monate gedauert hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren anzurechnen. Im Falle einer Übernahme in das Angestelltenverhältnis wird die Dienstzeit als Arbeiter bei demselben Dienstgeber sofort zur Gänze angerechnet.
- (5) Wehrdienst, Kriegsgefangenschaft und Arbeitsunterbrechung ohne Verschulden des Dienstnehmers, wegen Erkrankung oder Unfall sind bei Berechnung der Urlaubsdauer anzurechnen. 1. 1. 2003
- (6) Der Urlaub kann auf einzelne Tage verteilt werden, jedoch muss dem Dienstnehmer in jedem Dienstjahr ein zusammenhängender Urlaub von mindestens der Hälfte des Gesamtanspruches auf Urlaub verbleiben.
- (7) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die

Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.

- (8) Ein Urlaubsrest ist nach Möglichkeit im laufenden Jahr zu verbrauchen. Es sind jedoch die unter Abs. (6) angeführten Kriterien zu berücksichtigen.
- (9) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder berechtigt fristlos entlassen wird, verliert er den Anspruch auf Urlaub und Urlaubsabfindung für die fünfte und sechste Woche aus dem laufenden Urlaubsjahr.
- (10) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses zuviel verbrauchter Urlaub wird bei der Endabrechnung in Abzug gebracht.
- (11) Invalide im Sinne des § 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

§ 18

Erkrankung während desurlaubes

- (1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Arbeitstage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als 3 Kalendertage gedauert hat.
- (2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 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 dem 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 vorzulegen.

§ 19

Urlaubsentgelt

- (1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer seinen vollen Anspruch auf Entgelt.

- (2) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm anstelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

§ 20

Kündigung des Dienstverhältnisses

- (1) Dienstverhältnisse die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig 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 5 Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Jahren auf 3 Monate. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.
- (3) Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gem. § 13 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen, oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 13 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.
- (4) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.
- (5) Ansprüche nach Abs. 4 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs.7 ASVG).
- (6) Abs. 5 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

§ 21

Anrechnung von Karenzzeiten

Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind im vollen in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß § 35 Abs. 1 LAG und § 38 Abs. 4 und 5 LAG angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

§ 22

Abfertigung

- (1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeit bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr bis zum vollendeten 25. Dienstjahr um 4. v.H.

4	16 %
5	20 %
6	24 %
7	28 %
8	32 %
9	36 %
10	40 %
11	44 %
12	48 %
13	52 %
14	56 %
15	60 %
16	64 %
17	68 %
18	72 %
19	76 %
20	80 %
21	84 %
22	88 %
23	92 %
24	96 %
25	100 %

Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3. v.H.

- (2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren

Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

- (3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, oder wenn er selbst kündigt.
- (4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn
 - a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG das Dienstverhältnis auflösen oder
 - b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme einer Karenz spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung das Dienstverhältnis auflösen,
 - c) der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.
- (5) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.
- (6) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension

- mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes genanntes Ausmaß fällig. Der allfällige Mehrbetrag wird mit je 10 v.H. des Jahresentgeltes jeweils am Ersten der auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden Monate fällig.
- (7) Der Abs. 4 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde.
 - (8) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:
 - a) Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 4 lit. b und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 42 Abs.1 Landarbeitsgesetz außer Betracht.
 - b) Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
 - c) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44, 45 oder 51 Landarbeitsgesetz ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.
 - (9) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Absätze 1 und 2.
 - (10) Der Abschnitt 9 des Landarbeitsgesetzes (Betriebliche Mitarbeitervorsorge) ist auf Abs. 1 bis 9 nicht anzuwenden.
 - (11) Die Abs. 1 bis 10 finden auf Saisonarbeiter sinngemäß Anwendung. Bei der Bemessung der Dauer des ununterbrochenen Dienstverhältnisses sind die Dienstzeiten der lückenlos aufeinander folgenden Saisonen, während welcher der Saisonarbeiter ohne Unterbrechung bei ein und demselben Dienstgeber oder demselben Betrieb beschäftigt war, zusammenzurechnen. Wenn das Dienstverhältnis jeweils nur auf eine Saison befristet ist, gilt das Nichtzustandekommen eines Dienstvertrages für eine weitere Saison als Auflösung des Dienstverhältnisses. Der Anspruch auf Abfertigung besteht jedoch nur insoweit, als das Nichtzustandekommen eines Dienstvertrages auf der Grundlage des Dienstvertrages der letzten Saison nicht im Sinne des Abs. 3 dem Dienstnehmer anzulasten ist.

Sofern nichts Anderes vereinbart ist, hat sich der Dienstgeber bis spätestens zwei Monate vor Beginn der Saison mit dem Dienstnehmer über den neuerlichen Abschluss eines Dienstvertrages zu verständigen.

- (12) Für Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2002 erstmalig in ein Dienstverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des Landarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung. 1.1.2004

§ 23

Begünstigungsklausel

Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages darf für den Dienstnehmer in der Gesamtheit keine Schlechterstellung eintreten. In diesem Sinne können jedoch einzelne bisherige Begünstigungen entfallen, wenn diese durch Besserstellung anlässlich des in Krafttretens dieses neu überarbeiteten Kollektivvertrages zumindest aufgehoben sind.

§ 24

Verfall von Ansprüchen

- (1) Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas Anderes bestimmt ist, bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 25

Schlichtungsstelle

- (1) Die Vertragspartner erklären sich bereit, alle Unklarheiten, die bei der Auslegung dieses Vertrages entstehen, sowie alle Streitigkeiten, die sich durch persönliche Aussprache zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nicht bereinigen lassen, vor Beschreitung des Rechtsweges einer Kommission im schiedsgerichtlichen Verfahren vorzulegen.
- (2) Die Kommission besteht aus zwei Vertretern der Dienstgeber, die durch die Sektion Landwirte bestellt werden, zwei Vertretern der Dienstnehmer die durch die Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer Vorarlberg ernannt werden und einer unparteiischen Person, die im Einvernehmen mit den Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer bestellt wird. Der Unparteiische ist aus einem Kreis zu wählen, der anerkanntermaßen

die erforderliche Befähigung zur Erfüllung der Aufgabe besitzt und nicht an der Sache derart beteiligt ist, dass dadurch Zweifel an seiner Unparteilichkeit entstehen.

§ 26

Nichtraucherschutz

Für Dienstnehmer, die in Räumen beschäftigt werden, die der Verabreichung von Speisen und Getränken an Gäste dienen und in denen geraucht werden darf, gilt folgendes:

- (1) Dienstnehmern in Mostbuschenschanken, Alpausschanken und dergleichen, die noch nicht der Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu) unterliegen, gebührt auch im Falle der Selbstkündigung die Abfertigung, wenn sie wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens erfolgt.
- (2) Dem Dienstnehmer muss die bezahlte Freizeit für diagnostische Maßnahmen (Untersuchungen) im Zusammenhang mit „Passivrauchen am Arbeitsplatz“ gewährt werden.
- (3) Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer in Bezug auf Passivrauchen festzulegen.
- (4) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind überwiegend in Räumen zu beschäftigen, in denen nicht geraucht werden darf.

§ 27

Schlussbestimmungen

- (1) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verliert der bisherige Kollektivvertrag seine Gültigkeit. Einzelverträge zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages abgeschlossen wurden, oder werden, gelten nur insoweit, sofern deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.
- (2) Die in den Zusatzvereinbarungen für die einzelnen Berufssparten besonderen Regelungen bilden einen wesentlichen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.
- (3) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form bezeichnet werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.
- (4) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts Anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Bregenz, am 1.1.2024

Landwirtschaftskammer Vorarlberg:

Für die Sektion der
land- und forstwirtschaftlichen
Dienstnehmer:

Für die Sektion der
Land- und Forstwirte:

Vizepräsident:
DI Hubert Malin e.h.

Vizepräsidentin:
LAbg. ÖKR Andrea Schwarzmann e.h.

Der Sektionsleiter:
DI Richard Simma e.h.
Der leitende Angestellte

Der Sektionsleiter:
DI Stefan Simma e.h.
Der Direktor

Josef Moosbrugger e.h.
Präsident
der Landwirtschaftskammer Vorarlberg

Anlage 1

Die Vertragspartner kommen überein im Kollektivvertrag für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer Vorarlbergs ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.

2. Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.

3. Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher **Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern** im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.

4. Ein **zeitlicher Mehraufwand** für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrtdauer die Fahrtdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand

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

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

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