

# KOLLEKTIVVERTRAG 2020

## für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetriebe, sonstige nicht Bäuerliche und Bäuerliche Betriebe) im Bundesland Salzburg

### § 1

#### Vertragsschließende

Dieser Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen

- a) dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitsgeberverband in Salzburg, Schwarzstraße 19, 5020 Salzburg einerseits und
- b) der Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Salzburg, Schranngasse 2, 5020 Salzburg und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien andererseits.

### § 2

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde zum Teil von geschlechtergerechten Formulierungen Abstand genommen. Die gewählte Form gilt jedoch für Frauen und Männer gleichermaßen.

### § 3

#### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) **R ä u m l i c h:** Für das Bundesland Salzburg
- b) **F a c h l i c h:** Für alle landwirtschaftlichen Gutsbetriebe und sonstige nicht bäuerliche Betriebe sowie bäuerlichen Betriebe, der landwirtschaftlichen Betriebe von gewerblichen Unternehmungen, Schulen, Anstalten, Instituten, sowie deren Neben- und Hilfsbetriebe, ausgenommen Betriebe des Gartenbaues;
- c) **P e r s ö n l i c h:** Für alle Dienstnehmer und Dienstgeber in den unter b) genannten Betrieben, auf die das Landarbeitsgesetz und die Salzburger Landarbeitsordnung Anwendung finden.

### § 4

#### Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2020 in Kraft.

(2) Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Vertragsjahres jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze gemäß Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Vertrages sind von den vertragsschließenden Teilen noch während der Kündigungsfrist zu führen und möglichst auch abzuschließen.

(4) Die aufgekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

## **§ 5 Dienstrecht**

In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der Salzburger Landarbeitsordnung und aller sonstigen für die Guts- und Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

## **§ 6 Dauer des Dienstvertrages**

- (1) Der Dienstvertrag kann
- a) auf bestimmte Zeit
  - b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.
- (2) Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiter beschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.
- (3) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Das Probendienstverhältnis geht nach Ablauf der Probezeit, falls nicht anders vereinbart wurde, im Falle der Weiterbeschäftigung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

## **§ 7 Arbeitszeit**

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, im Jahresdurchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.
- (2) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um 3 Stunden verlängert werden. Sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Dabei darf die wöchentliche Normalarbeitszeit von der 16. bis einschließlich 41. Kalenderwoche 43 Stunden nicht überschreiten, sie ist dann von der 42. bis einschließlich der 15. Kalenderwoche des Folgejahres entsprechend, höchstens jedoch auf 37 Stunden zu verkürzen.
- (3) Die Aufteilung der so festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Werktage richtet sich nach den Betriebserfordernissen; sie wird, wo ein Betriebsrat eingerichtet ist, vom Dienstgeber im Einvernehmen mit diesem festgesetzt und bekannt gemacht; ansonsten ist das Einvernehmen mit den Dienstnehmern schriftlich herzustellen.
- (4) Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf 40 Stunden nicht überschreiten. Die Bestimmung in Abs 2 über die Verlängerung und Verkürzung gilt sinngemäß.
- (5) Die aufgrund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit hinaus bis zu einem Ausmaß von 6 Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten sind Überstunden. Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, sind die Mehrarbeiten als Überstunden zu entlohnen.
- (6) Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Ruhepausen im Gesamtausmaß von mindestens 1 Stunde täglich zu gewähren. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarten Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen.

(7) Die wöchentliche Arbeitszeit ist so zu regeln, dass sie an Samstagen spätestens um 12.00 Uhr mittags endet.

(8) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr, und zwar unter Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden. Nur bei der Viehwartung und Melkung notwendige Arbeiten müssen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

## **§ 8 Überstundenarbeit**

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach § 7 zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit überschritten werden, die sich aufgrund der vereinbarten Verteilung dieser Wochenarbeitszeit ergibt.

(2) Soweit in den Abs. (3) und (4) nicht anders bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(3) Bei einer Arbeitszeitverlängerung nach § 7 Abs 2 dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.

(4) In Betrieben mit einer durchgehenden gleichmäßigen 40-stündigen Wochenarbeitszeit dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden verlangt werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Für jede Überstunde gebührt entweder ein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 oder zum Stundenlohn ein Überstundenzuschlag von 50%.

## **§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe**

(1) Die Sonntage und die Feiertage 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 24. September (Rupertitag), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) sind bzw. gelten als gesetzliche Ruhetage. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist außerdem der Karfreitag gesetzlicher Ruhetag.

(2) 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 Sonntag oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

1.

a) Dienstnehmern, die neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigt sind, gebührt für Arbeiten an einem

Sonntag oder gesetzlichen Feiertag bis zu 2 Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 innerhalb eines Monats.

b) Für jede Mehrarbeitsstunde, für die innerhalb eines Monats kein Freizeitausgleich gewährt wird, gebührt eine besondere Vergütung in der Höhe von 2 Bruttostundenlöhnen.

2.

a) Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

b) Kann der freie Werktag nicht in natura gewährt werden, so gebührt für jeden nichtgewährten freien Werktag eine Abfindung in der Höhe von 2/26 des monatlichen Bruttogesamtlohnes.

(3) Kann der gemäß Abs. 2, 1. Satz vorgesehene arbeitsfreie Sonntag oder gesetzliche Feiertag pro Monat aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt werden, so gebührt eine zusätzliche Vergütung in der Höhe von 2/26 des monatlichen Bruttogesamtlohnes. Der 24. September(Rupertitag) gilt im Sinne dieses Absatzes als gesetzlicher Feiertag.

## **§ 10**

### **Entgelt**

(1) Als Entgelt gebührt ein Bruttolohn nach Anlage I dieses Kollektivvertrages. Der Bruttolohn besteht aus einem Barlohn oder aus einem Barlohn und Sachbezügen. Zu diesem Bruttolohn erhalten die Dienstnehmer (Lehrlinge) eine Schmutzzulage gemäß **Anlage I**.

(2) Gewährt der Dienstgeber dem Dienstnehmer die freie Station oder Teile derselben sowie sonstige Sachbezüge, so sind diese mit dem für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Bewertungssatz zu bewerten und können vom Barlohn nach Abs. 1 in Abzug gebracht werden.

(3) Wird als Naturalentlohnung eine Wohnung gewährt, so gelten die Bestimmungen der Salzburger Landarbeitsordnung.

(4) Wenn Landnutzung oder Viehhaltung vereinbart ist, besteht Anspruch auf entsprechende Aufbewahrungs- und Stallräume.

(5) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten die Bezüge (Barbezüge, Sachbezüge bzw. die entsprechenden Ablösen, Sonderzahlungen, Abfertigungen, u.a.) in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenanzahl zur 40 Stunden-Woche entspricht. Teilzeitbeschäftigte sind Dienstnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenanzahl pro Woche beschäftigt sind.

## **§ 11**

### **Lohnzahlung**

(1) Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Tagen oder Stunden entlohnt werden, in der Regel wöchentlich jeweils im Nachhinein.

(2) Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt (Barlohn und Sachbezüge), auch Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auszuweisen hat.

## **§ 12**

### **Entgelt bei sonstigen Gründen der Dienstverhinderung**

(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 Familienmitgliedern,
- b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfall der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c) eigene Hochzeit/Begründung einer eingetragenen Partnerschaft oder Hochzeit/Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
- d) Niederkunft der Ehegattin/eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin,
- e) Begräbnis des Ehegatten/eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, der Kinder, der Eltern, der Schwiegereltern, Eltern des eingetragenen Partners, der Geschwister,
- f) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
- g) Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- h) Wohnungswechsel,
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- j) Ausübung des Wahlrechtes im Inland,
- k) öffentliche Hilfeleistungen.

## **§ 13**

### **Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft**

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Freizeit im gegenseitigen Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Dadurch wird das Dienstverhältnis nicht unterbrochen.

## **§ 14**

### **Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)**

(1) In der Zeit vom 1. bis 15. Juli gebührt dem Dienstnehmer für das jeweilige Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes inklusive Schmutzzulage.

(2) In der Zeit vom 1. bis 10. Dezember gebührt dem Dienstnehmer für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes inklusive Schmutzzulage.

(3) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen gemäß Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

## **§ 15**

### **Urlaub**

(1) Hinsichtlich desurlaubes gelten die Bestimmungen der Salzburger Landarbeitsordnung.

(2) Für Dienstnehmer, die nicht durch das ganze Jahr beschäftigt werden, gelten 240 Arbeitstage als ein Dienstjahr. Sie erhalten jedes Jahr den verhältnismäßigen Teil desurlaubes, den sie bei dauernder Beschäftigung erhalten würden.

## **§ 16 Nichtraucherschutz**

(1) Dienstnehmern in Buschenschenken und Nebengewerblichen Almausschenken gebührt auch im Falle der Selbstkündigung die Abfertigung (alt) gemäß §§ 37 und 37a Salzburger Landarbeitsordnung, wenn sie wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens erfolgt.

(2) Für Dienstnehmer in den in Abs 1 genannten Arbeitsstätten, 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.

(3) Falls die Arbeitsstätte über Räume verfügt, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, hat die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf.

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

## **§ 17 Lehrlingswesen**

(1) Auf die Rechtsverhältnisse der landwirtschaftlichen Lehrlinge finden die Bestimmungen der Salzburger Landarbeitsordnung, in der jeweils gültigen Fassung, Anwendung. Die vertragschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen.

(2) Dem Lehrling gebührt eine monatliche Lehrlingsentschädigung nach Anlage I dieses Kollektivvertrages.

(3) Wird dem Lehrberechtigten gem. § 2 Abs. 1 LFBAG eine Förderung für eine ausgezeichnete bzw. gute Lehrabschlussprüfung gewährt, so gebührt dem Prüfling eine Lehrabschlussprämie in Höhe der gewährten Förderung.

## **§ 18 Zusammenrechnung und Anrechnung von Dienstzeiten**

(1) Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen, Abfertigung-alt) werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechungen, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses zurückkehrt.

(2) Als Arbeitstage zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Urlaubszeiten und Entgelttage.

(3)

a) Die erste Elternkarenzzeit während des Dienstverhältnisse , die vor dem 1.1.2019 liegt, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.

b) Ab dem 1.1.2019 liegende Elternkarenzzeiten während des Dienstverhältnisses werden im Ausmaß von höchstens 24 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.

Die Anrechnung nach lit. a und b ist insgesamt mit höchstens 24 Monaten begrenzt.

## **§ 19 Unabdingbarkeit**

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

## **§ 20 Erlöschen von Ansprüchen**

Mit Ausnahme der Ansprüche wegen Urlaubersatzleistung erlöschen alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht werden, mit Ablauf eines Jahres nach dem Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind.

## **§ 21 Günstigkeitsprinzip**

Soweit für Dienstnehmer günstigere Regelungen vereinbart waren oder werden als im Kollektivvertrag einschließlich seiner Anlage I vorgesehen sind, bleiben diese voll aufrecht.

## **§ 22 Schlichtung**

Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages (§ 254 Abs 1.Lit. b LArbO 1995) unter den Vertragsteilen, die diesen Kollektivvertrag abschließen (Kollektivvertragspartner), ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Teile (Arbeitgeberverband einerseits und Landarbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft ProGe andererseits). Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund der Bestimmungen der Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

## **§ 23 Inkrafttreten**

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2020 in Kraft

## Anlage I:

### LOHNTAFEL

LOHNGRUPPEN	Monatslohn brutto in Euro
1. Wirtschaftler; Landwirtschaftsmeister, soferne diese als Wirtschaftler verwendet werden und alle Meister in den Sondergebieten der Landwirtschaft, soferne sie in ihrem erlernten Beruf verwendet werden	€ 2.137,00
2. Schaffer, Obermelker, Obergärtner, Gutshandwerker, Kraftfahrer	€ 2.020,00
3. Land- und forstwirtschaftliche Facharbeiter, Köchin	€ 1.820,00
4. Melker, Senner sowie Landarbeiter, die auch als Traktorführer in Verwendung stehen oder auch Stallarbeiten verrichten	€ 1.689,00
5. Alle sonstigen Landarbeiter	€ 1.593,00
6. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG – Bäuerliche Betriebe	
im 1. Lehrjahr	€ 576,00
im 2. Lehrjahr	€ 681,00
im 3. Lehrjahr	€ 901,00
7. LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG – Gutsbetriebe	
1. Lehrjahr	€ 643,00
2. Lehrjahr	€ 861,00
3. Lehrjahr	€ 1.053,00

Zu den vorstehenden Bruttolöhnen der Lohngruppen 1 bis 7 erhalten die Dienstnehmer (Lehrlinge) eine Schmutzzulage von **€ 31,00** monatlich.

8. Für echte Praktikanten wird eine monatliche Entschädigung von **€ 446,00** monatlich empfohlen. Der Kollektivvertrag findet keine Anwendung.

Der Taglohn beträgt 1/26 des Monatsbruttogesamtlohnes.

Der Stundenlohn beträgt 1/173 (bei 40 h/Woche) des Monatsbruttogesamtlohnes.

Salzburg, am 27. Jänner 2020