Kollektivvertrag

für

F O R S T A R B E I T E R

soweit sie nicht in Betrieben der Österreichischen Bundesforste AG beschäftigt sind

---

abgeschlossen zwischen der Landwirtschaftskammer Tirol, Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck und dem Tiroler Land- und Forstarbeiterbund sowie der Landarbeiterkammer Tirol, beide Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck.

Gültig ab 1. März 2023

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Forstarbeiter	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und Dienstnehmers	3, 4
§ 4	Arbeitszeit	4, 5
§ 5	Weggeld und -zeit	5
§ 6	Feiertage	6
§ 7	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 8	Entlohnung und Lohnzahlung	6, 7
§ 9	Schutzausrüstung, Arbeitskleidung und Erste Hilfe	7
§ 10	Werkzeug und Werkzeugpauschale	7, 8
§ 11	Übernachtungsgeld	8
§ 12	Entschädigung bei Verwendung eigener KFZ (Schmutzzulage)	8
§ 13	Sonderzahlungen	8, 9
§ 14	Holzbezug	9
§ 15	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	9, 10
§ 15 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	11
§ 15 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	11
§ 15 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	11, 12
§ 16	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	12
§ 17	Urlaub	12, 13
§ 18	Urlaubsentgelt	13
§ 19	Ersatzleistung	14
§ 20	Erkrankung während des Urlaubes	14, 15
§ 21	Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt	15
§ 22	Abfertigung	15, 16
§ 23	Jubiläumszuwendung	17
§ 24	Erweiterte Vertragsrechte	17
§ 25	Verfall von Ansprüchen	17
§ 26	Schlussbestimmungen	18
Anlage I		19, 20

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für das Bundesland Tirol;

b) fachlich: für alle forstwirtschaftlichen Betriebe im Sinne des § 4 Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung;

c) persönlich: für alle Arbeiter(innen) einschließlich der Lehrlinge (Dienstnehmer).

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Dienstnehmer, die

a) in den von der Österreichischen Bundesforste AG verwalteten forstlichen Betrieben beschäftigt sind;

b) durch die Landesforstinspektion bzw. Bezirksforstinspektionen bei Forstwegarbeiten eingesetzt werden.

§ 2
Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2023 in Kraft.

(2) Jeder Vertragspartner kann den Kollektivvertrag oder Teile desselben innerhalb einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres mittels eingeschriebenen Briefes kündigen. Für die Kündigung der Lohnsätze gilt eine Frist von 4 Wochen jeweils zum Monatsende.

(3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung dieses Kollektivvertrages sind noch während der Kündigungsfrist aufzunehmen.

§ 3
Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und Dienstnehmers

(1) Dienstgeber und Dienstnehmer sollen sich stets der Verpflichtung, die ihnen gemeinsam durch die Pflege und Nutzung des Waldes als einem bedeutungsvollen Wirtschaftsfaktor auferlegt ist, bewusst sein. Sie sollen einander mit Achtung und gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen und in gemeinsamer Zusammenarbeit die Ziele einer fortschrittlichen Waldwirtschaft zu verwirklichen trachten.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die arbeitsrechtlichen Vorschriften genauestens einzuhalten, die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen, für die berufliche Ausbildung der Lehrlinge Sorge zu tragen sowie die berufliche Weiterbildung der Dienstnehmer angemessen zu fördern.

(3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten unter steter Bedachtnahme auf den Schutz des Waldes mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat die ihm zugewiesenen Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen. Er ist verpflichtet, sich dem Dienstgeber und den Mitarbeitern gegenüber anständig und verträglich zu benehmen und sich um seine fachliche Weiterbil-

dung zu bemühen. Alle Einrichtungen, Vorrichtungen und Ausrüstungen, die zum Schutze des Lebens und der Gesundheit errichtet oder beigestellt werden, sind vom Dienstnehmer den Erfordernissen des Schutzzweckes entsprechend zu benützen und pfleglich zu behandeln.

(4) Die jeweils geltenden Bestimmungen über den Dienstnehmerschutz, insbesondere der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutz-Verordnung, sind vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer einzuhalten.

§ 4
Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden.

(2) Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch die Leitung des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und wo ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern.

(3) Wenn die Arbeit wegen Unwetters mit Zustimmung des Dienstgebers oder dessen Beauftragten (Partieführer) unterbrochen werden muss, so wird der angefangene halbe Tag mit dem Zeitlohn als voller halber Arbeitstag vergütet. Kann die am Vormittag wegen Unwetters unterbrochene Arbeit spätestens um 13.00 Uhr nicht wieder aufgenommen werden, so ist die auf diesen Arbeitstag regelmäßig entfallende Arbeitszeit zur Gänze mit dem Zeitlohn zu vergüten.

(4) Durchrechnung der Arbeitszeit:
Eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes (4 bis 52 Wochen) wird gem. Abs. 2 ein Rahmenplan vereinbart, aus dem aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

a) Bandbreite der regelmäßigen Wochenarbeitszeit**:**
In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden verlängert bzw. auf 32 Stunden verringert werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreitet.

b) Tagesarbeitszeit:
Die Tagesarbeitszeit beträgt 9 Stunden. Sie kann bei Durchrechnung der Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen Zeiträumen verbraucht wird.

c) Lohn-, Entgeltfortzahlung:
Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf der Basis einer 40 Stunden-Woche (fiktive Normalarbeitszeit) und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Diese Lohnzahlung ist auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Unglücksfall oder bei sonstigen Dienstverhinderungen zugrunde zu legen. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeiter bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

d) Zeitguthaben bzw. Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraumes:
Am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes, der kürzer als 52 Wochen ist, darf die Zahl der Guthabenstunden und die Zeitschuld je 40 Wochenstunden nicht überschreiten. Ist bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, werden die Guthabenstunden bzw. die Zeitschuld in den nächsten Durchrechnungszeitraum übernommen; der Zeitausgleich hat aber jedenfalls innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten oder einzigen Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Eine Zeitschuld, die innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des ersten oder einzigen Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen wird, verfällt.

e) Abgeltung von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden bei Beendigung des Dienstverhältnisses:

Ein Zeitguthaben wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Entlassung aus Verschulden des Arbeiters oder bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst vergütet; in allen anderen Fällen erfolgt die Abrechnung mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst zuzüglich eines 50%-igen Mehrarbeitsstundenzuschlages.
Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeiter im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus eigenem Verschulden oder des unbegründeten vorzeitigen Dienstaustrittes zurückzuzahlen. Dieses Entgelt kann mit den Ansprüchen des Arbeiters aufgerechnet werden, wobei auch in diesen Fällen der durchschnittliche Stundenverdienst (ohne Überstundenzuschlag) heranzuziehen ist.

§ 5
Weggeld und -zeit

(1) Für den Weg von der Wohnung zum Sammelplatz bzw. der Unterkunftshütte und zurück gebührt dem Dienstnehmer ein Kostenersatz, dessen Höhe unter Berücksichtigung der Wegstrecke sowie der Wegverhältnisse zwischen Dienstgeber und Betriebsrat, wenn ein solcher nicht besteht, zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, zu vereinbaren ist, wenigstens aber die Kosten für das öffentliche Verkehrsmittel. Wird vom Dienstgeber ein geeignetes Fahrzeug zur Verfügung gestellt, so gebührt keine Entschädigung.

(2) Die Wegzeit, die der Dienstnehmer vom Wohnsitz zum Arbeitsplatz und zurück benötigt, wird nur mit jenem Ausmaß in die Arbeitszeit eingerechnet, das über eine halbe Stunde pro Tag hinausgeht. Wird ein Sammelplatz festgelegt, so beginnt und endet die tägliche Arbeitszeit bei Erreichen und Zurückkommen zu diesem. Die Festlegung des Sammelplatzes erfolgt im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Betriebsrat. Die Anrechnung erfolgt mit dem Zeitstundenlohn. Dieser Anspruch entfällt bei Akkordarbeiten, wenn die Weggelder im Akkordlohn inbegriffen sind.

§ 6
Feiertage

(1) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage:
1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und der Karfreitag – dieser jedoch nur für protestantische Dienstnehmer des A. und Hv. Bekenntnisses.

(2) Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

(3) Die Dienstnehmer haben nur dann Anspruch auf einen bezahlten Feiertag, wenn ihre Arbeitszeit in der Woche, in die der betreffende Feiertag fällt, mindestens 32 Stunden beträgt. Fallen in eine Woche zwei Feiertage, so ist als Voraussetzung für die Vergütung derselben die Ableistung von mindestens 24 Stunden in dieser Woche erforderlich.

§ 7
Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind die ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten Arbeitsstunden, die über die jeweils festgesetzte Wochenarbeitszeit oder Tagesarbeitszeit (§ 4 Abs. 4 lit. b) hinausgehen.

(2) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn.

(3) Mehrarbeit gemäß Abs. 2 kann einvernehmlich auch durch Gewährung von Freizeit abgegolten werden, wobei für jede geleistete Überstunde eineinhalbfache Freizeit gebührt.

(4) Geleistete Überstunden sind bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Zeitausgleich gemäß Abs. 3 oder auf Abfindung in Geld gemäß Abs. 2 innerhalb von drei Monaten nach ihrer Leistung beim Dienstgeber geltend zu machen.

(5) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, welche von 19:00 Uhr bis 05:00 Uhr dauert, und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn.

(6) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 6 Abs. 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

§ 8
Entlohnung und Lohnzahlung

(1) Die Entlohnung richtet sich nach Anlage I dieses Kollektivvertrages.

(2) Der Lohn ist, mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarung, am Monatsende auszubezahlen. Dies gilt auch im Falle einer Akkordlohnvereinbarung. Ist der Lohnzahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag zu bezahlen.

(3) Bei der Auszahlung des Lohnes ist dem Dienstnehmer eine schriftliche Abrechnung auszufolgen, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Lohnsumme sowie Zuschläge und Abzüge zu ersehen sind.

(4) Der Dienstnehmer hat das Recht, Lohnvorschüsse vom Dienstgeber zu verlangen. Als Lohnvorschuss kann jeweils nur der Lohnanteil für die bis zum betreffenden Zeitpunkt tatsächlich geleistete Arbeit ab der letzten Lohnzahlung beansprucht werden.

§ 9
Schutzausrüstung, Arbeitskleidung und Erste Hilfe

(1) Dem Dienstnehmer ist die für seinen persönlichen Schutz notwendige und hiefür geeignete Schutzausrüstung und Arbeitskleidung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Schutzausrüstung umfasst insbesondere: Schutzhelm, Gehör- und Gesichtsschutz, Handschuhe.

(3) Die Arbeitskleidung besteht aus: Sicherheitsschuhen, Arbeitshose mit Schnittschutzeinlagen, Sichtjacke.

(4) Die Schutzausrüstung und die Arbeitskleidung sind Eigentum des Dienstgebers und dürfen nur für dienstliche Zwecke benützt werden. Sie sind schonend und pfleglich zu behandeln. Die notwendigen Reparaturen, Instandhaltungs- und Reinigungsmaßnahmen sind vom jeweiligen Dienstnehmer bzw. auf dessen Kosten vorzunehmen.

(5) Die Schutzausrüstung sowie die Arbeitskleidung sind vom Dienstnehmer gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Land- und forstwirtschaftlichen Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Verordnung zu verwenden.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, an jeder Arbeitsstelle Verbandmaterial zur Leistung der Ersten Hilfe kostenlos beizustellen.

§ 10
Werkzeug und Werkzeugpauschale

(1) Dienstgeber, die zumindest drei Dienstnehmer beschäftigen, sind zur Beistellung der für Schlägerungsarbeiten erforderlichen Motorsägen verpflichtet.

(2) Für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge, ausgenommen Motorsägen, gebührt eine Pauschalentschädigung in der Höhe von 7 % des Arbeitsverdienstes.
Die Entschädigung gebührt nicht, wenn ungeeignete, beziehungsweise nicht ordnungsgemäß instandgehaltene Werkzeuge verwendet werden.

(3) Werden bei Schlägerungsarbeiten dienstnehmereigene Motorsägen verwendet, so gebührt als Ersatz für die Kosten der Anschaffung, der Reparaturen und der Betriebsmittel ein Motorsägenpauschale von Euro 2,93 pro erzeugtem Festmeter.

(4) Für die Instandhaltung der Motorsägen durch die Dienstnehmer gebührt pro erzeugtem Festmeter eine Pauschale von Euro 0,92.

(5) Die Entschädigungen gemäß Abs. 2, 3 und 4 sind monatlich mit dem Lohn auszuzahlen.

(6) Falls der Betrieb für die Anschaffung der notwendigen und geeigneten Werkzeuge und deren Instandhaltung selbst sorgt, entfallen die Pauschalien.

§ 11
Übernachtungsgeld

(1) Der Dienstgeber hat eine geeignete Unterkunft auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.

(2) Für jede Nächtigung außer Haus gebührt dem Dienstnehmer ein Betrag in der Höhe von 1,75 Zeitstundenlöhnen.

§ 12
Entschädigung bei Verwendung eigener KFZ (Schmutzzulage)

(1) Dienstnehmer, die im Einvernehmen mit dem Dienstgeber zur Ausübung des Dienstes ein eigenes Kraftfahrzeug benützen, haben Anspruch auf eine Entschädigung.

(2) Die Entschädigung richtet sich nach den durch Landesregierungsbeschluss für die Ämter der Landesregierung jeweils gültigen Sätze.

(3) Den in Abs. 1 bezeichneten Dienstnehmern gebührt als Abgeltung für die vermehrte Abnützung der Fahrzeuge durch den Transport der Betriebsmittel, sowie als Ersatz für die Kosten der Reinigung der durch den Transport der Betriebsmittel verursachten Verschmutzung der Fahrzeuge eine Aufwandsentschädigung im Ausmaß von 14 % des amtlichen Kilometergeldes.

§ 13
Sonderzahlungen

(1) Jeder Dienstnehmer hat pro Kalenderhalbjahr Anspruch auf eine Sonderzahlung in der Höhe eines Monatsbruttoentgelts exkl. Aufwandsentschädigungen.

(2) Die Sonderzahlung für das 1. Kalenderhalbjahr ist am 30. Juni, die Sonderzahlung für das 2. Kalenderhalbjahr ist am 30. November auszubezahlen bzw. spätestens mit Beendigung des Dienstverhältnisses nach erfolgter Endabrechnung.

(3) Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(4) Dienstnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf Sonderzahlungen.

(5) Für Dienstnehmer, die bereits vor dem 01.03.2018 erstmals in den Betrieb eingetreten sind, gelten die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 nicht. Diese Dienstnehmer erhalten einen Urlaubszuschuss, fällig mit 30. Juni, sowie ein Weihnachtsgeld, fällig mit 01. Dezember, im Ausmaß eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes, wenn sie im Kalenderjahr beim gleichen Dienstgeber mindestens 1044 Stunden gearbeitet haben. Bei weniger als 1044 Arbeitsstunden gebührt der aliquote Teil, wobei den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Zeiten, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, Urlaubstage und bezahlte Feiertage gleichzuhalten sind.

§ 14
Holzbezug

(1) Die Dienstnehmer haben jährlich einen Anspruch auf unentgeltlichen Bezug von 19 rm Brennholz zweiter Sorte am Stock. Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern oder auch Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres gebührt der aliquote Teil.

(2) Als Brennholz ist auch Schlag-, Abraum-, Ast- und Prügelholz werten.

(3) Falls die Abgabe von aufgearbeitetem Holz erfolgt, sind dem Waldeigentümer die Werbungskosten zu ersetzen.

(4) Sofern eine Bereitstellung von Brennholz im Sinne der Abs. 1 und 3 nicht möglich oder tunlich ist, kann der Dienstgeber den Preis am Stock vergüten. Dabei ist der von der Landesforstdirektion veröffentlichte Brennholzpreisindex für das 3. Quartal des vorangegangenen Kalenderjahres als Berechnungsbasis heranzuziehen. Von dem so ermittelten Betrag sind die Werbungskosten im Sinne der Verordnung über die bundeseinheitliche Bewertung bestimmter Sachbezüge bei Übertragung von Holz am Stamm abzuziehen.

(5) Dienstnehmer, die zumindest durch 5 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt waren und ein Eigenheim bauen, haben einen einmaligen Anspruch auf den Bezug von 25 fm Nutzholz gegen Bezahlung der Werbungskosten an den Dienstgeber.

(6) Das zugewiesene Bauholz darf nur für den eigenen Bedarf verwendet und nicht veräußert werden.

(7) Der Bezugsberechtigte hat innerhalb angemessener Frist mit dem Bau zu beginnen, widrigenfalls der Differenzbetrag auf den seinerzeitigen Marktpreis nachzuzahlen ist. Ist die Ausführung des Baues offensichtlich nicht mehr zumutbar, so entfällt diese Verpflichtung.

(8) Wenn die Bereitstellung in natura nicht möglich ist, erfolgt eine Vergütung in sinngemäßer Anwendung des Abs. 4.

§ 15
Anspruch auf Entgeltfortzahlung

(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf

das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen der opferfürsorgerechtlichen Heilfürsorge, von einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung nach Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches nach Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) Im Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung nach Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die im Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der nach § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 15 a
Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 15 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 15 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 sie mit den 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.

§ 15 b
Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) In den Fällen des § 15 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.

§ 15 c
Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 15 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzah-

lung des Entgelts für die nach § 15 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 16
Entgelt bei weiteren 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 des Gatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht, der Kinder - 3 Tage

b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl oder Pflegekindes) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe; - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung

c) eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft; - 2 Tage, der Kinder – 1 Tag

d) Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht; - 2 Tage

e) Begräbnis der Eltern, der Schwiegereltern oder der Geschwister; - 1 Tag

f) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers; - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung

g) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat; - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung

h) Wohnungswechsel; - 2 Tage

i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder freiwilliger kollektivvertragsfähiger Interessenvertretungen; - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung

j) Ausübung des Wahlrechtes. – die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung

(3) Lehrlinge, welche die von der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der Landeslandwirtschaftskammer für Tirol ausgeschriebenen Vorbereitungskurse für die Facharbeiterprüfung besuchen, haben Anspruch auf Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung für die Dauer des Kursbesuches.

§ 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.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

(3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb gemäß den Bestimmungen des § 24 zusammenzurechnen.

(4) Die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft ist für die Bemessung des Urlaubsausmaßes dann anzurechnen, wenn sie mindestens je drei Monate gedauert hat.

(5) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit sind für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen, sofern sie mindesten je sechs Monate gedauert hat.

(6) Zeiten nach Abs. 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.

(7) Dienstnehmer, die bereits vor dem 01.03.2018 erstmals in den Betrieb eingetreten sind und nicht ganzjährig in Beschäftigung stehen, erhalten für je 35 Arbeitsstunden einen bezahlten Urlaubstag, jedoch nur im Höchstausmaß von 30 bzw. 36 Urlaubstagen im Sinne des Abs. 1 jährlich.
Für jeden Urlaubstag gebühren 6,7 Zeitstundenlöhne.

(8) 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.

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

§ 18
Urlaubsentgelt

(1) Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe folgender Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

§ 19
Ersatzleistung

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurück zu erstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

a) unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
b) verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Abweichend von Abs. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 44, § 45 oder § 51 LAG 2021 durch

a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
c) Kündigung seitens des Dienstgebers oder
d) einvernehmliche Auflösung,

so ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers endet.

§ 20
Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes 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 Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 21
Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt

(1) Da es sich bei Forstbetrieben um „Saisonbetriebe“ im Sinne des § 107 Abs. 4 LAG 2021 handelt, gelten für die Kündigung die Fristen nach Abs. 2 und Abs. 3.

(2) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Hat das Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach fünf Dienstjahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

(4) Ergänzend zu den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen besteht für den Dienstnehmer die Möglichkeit für einen vorzeitigen Austritt, wenn ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses billigerweise nicht zugemutet werden kann, weil sich ihm die Möglichkeit bietet, sich wirtschaftlich selbständig zu machen.

§ 22
Abfertigung

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen 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 § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Diese beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren
12. v.H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Ab dem vollendeten 40. Dienstjahr erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete 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 geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) weibliche Dienstnehmer

1. spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes,
2. spätestens drei Monate nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege,
3. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder
4. während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung

das Dienstverhältnis auflösen.

Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß fortsetzt. 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 § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(5) Absatz 4 Lit. b Zif. 2 bis 4 gilt auch für männliche Dienstnehmer, wenn sie einen Karenzurlaub oder eine 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 oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(6) 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 Abs. 1 und 2.

(7) Die Abfertigung ist bis zu einer Höhe von 30 v.H. mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension ist die Abfertigung mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Der Rest der Abfertigung bis zu 35 v. H. des Jahresentgelts ist mit Ablauf von vier Monaten und der verbleibende Rest mit Ablauf von neun Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit fällig.

(8) Für Dienstnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmals in ein Dienstverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge im Sinne des LAG 2021 in der jeweils geltenden Fassung.

§ 23
Jubiläumszuwendung

(1) Für langjährige treue Dienste im gleichen Betrieb erhält der Dienstnehmer eine Jubiläumszuwendung.

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:

a) Bei Vollendung von 15 Dienstjahren 1 Monatsbruttolohn;
b) Bei Vollendung von 25 Dienstjahren 2 Monatsbruttolöhne;
c) Bei Vollendung von 35 Dienstjahren 2 Monatsbruttolöhne.

(3) Unbeschadet der Bestimmungen des § 24 entsteht der Anspruch auf Jubiläumszuwendung keinesfalls vor Ablauf der jeweiligen kalendermäßigen Zeit von 15, 25 oder 35 Kalenderjahren.

§ 24
Erweiterte Vertragsrechte

(1) Zur Feststellung und Berechnung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung (§15), des Urlaubes (§17), der Kündigungsfristen (§21), der Abfertigung (§22) und der Jubiläumszuwendung (§23) sowie zur Feststellung der Dauer der Betriebszugehörigkeit (§8) sind die bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb zurückgelegten Arbeitszeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 8 Monate aufweisen, zusammen zu rechnen, Krankheitszeiten während einer Arbeitsunterbrechung verlängert die 8-Monate-Frist entsprechend. Für das Ausmaß der Jubiläumszuwendung erfolgt keine Zusammenrechnung, sofern das Dienstverhältnis zuvor durch Dienstnehmerkündigung oder Entlassung beendigt wurde.

(2) Als Arbeitszeiten zählen: tatsächliche Arbeitstage, Urlaubstage, bezahlte Feiertage, Entgelttage gemäß §§ 15 und 16 und alle Arbeitsversäumnisse von Betriebsräten, die durch die Erfüllung dieser Funktion bedingt sind.

(3) Dienstnehmer, die im Kalenderjahr mindestens 200 Arbeitstage oder 1333 Arbeitsstunden tätig sind, gelten als durch das ganze Jahr beschäftigt.

(4) Nicht als Unterbrechung gelten Zeiten, während denen der Dienstnehmer aus betrieblichen Gründen (z.B. infolge Saisonarbeitsschluss) arbeitslos ist oder infolge der Arbeitslosigkeit eine andere Beschäftigung aufnimmt.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1, 2 und 4 gelten auch für Dienstnehmer, die im Kalenderjahr 200 Arbeitstage oder 1333 Arbeitsstunden nicht erreichen.

§ 25
Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 7 Abs. 4 und § 17 Abs. 9) bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie ent-

standen sind, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber geltend zu machen.

§ 26
Schlussbestimmungen

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge ihre Gültigkeit. Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer gelten nur insoweit, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen, wobei für bestehende Lehrverhältnisse in Bezug auf die Entlohnung keine Schlechterstellung eintreten darf.

(2) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet 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.

(3) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, am 20. Februar 2023

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher
Landesobmann

Dr. Günter Mösl
Landessekretär

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner
Kammerdirektor

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher
Präsident

Dr. Günter Mösl
Kammerdirektor

A n l a g e I

Im Sinne des § 8 des Kollektivertrages für Forstarbeiter, soweit sie nicht in Betrieben der Österreichischen Bundesforste AG beschäftigt sind, gelten folgende Bruttostundenlöhne:

A) Für F o r s t a r b e i t e r

	Euro
1. Lehrlinge	
a) Erstes Lehrjahr	8,33
b) Zweites Lehrjahr	9,44
c) Drittes Lehrjahr	11,43
2. Pflichtpraktikanten und Ferialarbeiter Als Ferialarbeiter gelten Hilfsarbeiter, die ausschließlich während der Sommerferien auf die Dauer von höchstens 2 Monaten beschäftigt werden.	9,57
3. Hilfsarbeiter	12,44
4. Facharbeiter mit Prüfung	14,98
a) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	15,59
b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	16,14
c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	16,65
d) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	16,97
5. Forstwirtschaftsmeister mit Prüfung	16,89
a) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	17,53
b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	18,15
c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	18,68
d) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	19,04

Als Forstwirtschaftsmeister gelten Dienstnehmer im Sinne dieser Bestimmung nur, wenn sie vom Betrieb auch als solche verwendet und ausdrücklich bestellt wurden.

6. Vorarbeiter
Wird im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer im Forstbetrieb ein Vorarbeiter bestellt, dem zum Beispiel auch organisatorische Aufgaben zufallen, dann erhält dieser einen Zuschlag von 10% zur jeweiligen anzuwendenden Lohnkategorie. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform.

7. Facharbeiterprüfungsprämie
Absolviert der Lehrling bzw. Dienstnehmer die Facharbeiterprüfung beim erstmaligen Antritt mit Erfolg, erhält er eine einmalige Prämie in Höhe von € 200,00. Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können darauf angerechnet werden.

B) Für W e g a r b e i t e r

Wegarbeiter sind solche Dienstnehmer, die vom Dienstgeber ausschließlich für Wegarbeiten angestellt und verwendet werden.

1. Hilfsarbeiter	12,44
2. Facharbeiter (Maschinisten, Maurer, Sprengmeister usw.)	14,98
a) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	15,59
b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	16,14
c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	16,65
d) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	16,97
3. Vorarbeiter (mit Aufsichtsbefugnis über mindestens 6 unterstellte Dienstnehmer)	16,89
a) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	17,53
b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	18,15
c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	18,68
d) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	19,04

C) Erschwerniszulage

Alle Dienstnehmer erhalten für die Dauer ihres Einsatzes

a) als Raupenfahrer, Traktorfahrer, Knickschlepperfahrer, Seilbahnmaschinist,

b) bei der Kompressor- und Bohrhammerbedienung sowie

c) bei sämtlichen Tätigkeiten, bei denen Motorsägen bzw. Motorgeräte verwendet werden und

d) bei sämtlichen Tätigkeiten bei der Seilbringung eine Zulage in der Höhe von 15 % zum Stundenlohn. Diese Erschwerniszulage gebührt auch bei Akkordarbeiten.

D) Akkordlohn

(1) Der Akkordlohn ist so festzusetzen, dass der Dienstnehmer bei entsprechender Leistung die Möglichkeit hat, innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit mindestens einen um 25 Prozent 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 25-prozentigen Zuschlages wie für Akkordarbeiten.