Kollektivvertrag

für

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

---

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 Forstgartenarbeiter	
	Inhaltsverzeichnis	2
	I. Allgemeine Bestimmungen	
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
	II. Bestimmungen für Dauerarbeitskräfte	
§ 3	Dienstvertrag	3
§ 4	Arbeitszeit	3, 4, 5
§ 5	Feiertage	5
§ 6	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 7	Entlohnung	5, 6
§ 8	Fahrtkostenvergütung, Taggeld	6
§ 9	Urlaub	7
§ 10	Urlaubsentgelt	7
§ 11	Ersatzleistung	8
§ 12	Erkrankung während des Urlaubes	8, 9
§ 13	Urlaubszuschuss	9
§ 14	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	9,10
§ 14 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	10,11
§ 14 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	11
§ 14 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	11
§ 15	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	11,12
§ 16	Kinderzulage	12
§ 17	Weihnachtsgeld	13
§ 18	Abfertigung	13,14
§ 19	Jubiläumszuwendung	14,15
§ 20	Regenschutzkleidung	15
§ 21	Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt	15
	III. Bestimmungen für ständige Saisonarbeitskräfte	
§§22 bis 28		16, 17
	IV. Bestimmungen für nichtständige Saisonarbeitskräfte	
§§29 bis 32		17, 18
	V. Schlussbestimmungen	
§§33 bis 34		18

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für das Bundesland Tirol;

b) fachlich: für alle Forstgärten, nicht jedoch für die von den Österreichischen Bundesforsten verwalteten Forstgärten;

c) persönlich: für alle in Forstgärten beschäftigten Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge (Dienstnehmer), mit Ausnahme der Dienstnehmer, die in einem Betrieb der Österreichischen Bundesforste beschäftigt sind.

§ 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 vier Wochen jeweils zum Monatsende.

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

II. Bestimmungen für Dauerarbeitskräfte

§ 3
Dienstvertrag

(1) Als Dauerarbeitskräfte gelten die Dienstnehmer, mit denen ein Dienstvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde.

(2) Der Dienstvertrag wird mündlich abgeschlossen. Die Dienstnehmer erhalten jedoch einen Dienstschein gemäß § 6 Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 4
Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden. Die Aufteilung auf die einzelnen Arbeitstage erfolgt im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer (Betriebsrat).

(2) Wenn die begonnene Arbeit wegen Schlechtwetters mit Zustimmung des Dienstgebers oder dessen Beauftragten (Vorarbeiter) unterbrochen werden muss, so wird

der angefangene halbe Tag mit dem Zeitlohn vergütet, wobei als Teilung für den halben Arbeitstag 12:00 Uhr gilt.

(3) Durchrechnung der Arbeitszeit:
Eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes (4 bis 52 Wochen) wird zwischen Betrieb und Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern 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. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden unterschreiten, sofern der Zeitausgleich in mehrtätigen zusammenhängenden Zeiträumen konsumiert wird.

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
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.

§ 6
Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Überstunden sind die ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten Arbeitsstunden, die über die jeweils festgesetzte Wochenarbeitszeit oder Tagesarbeitszeit (§ 4 Abs. 3 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) Für Arbeiten während der Nachtruhe und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn.

(5) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 5 Abs. 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(6) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen nicht zur Nacht- und Überstundenarbeit, zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

§ 7
Entlohnung

(1) Die Löhne betragen:	Stundenlohn Euro
1. Pflichtpraktikanten und Ferialarbeiter, die ausschließlich während der Sommerferien auf die Dauer von höchstens 2 Monaten beschäftigt werden	8,73
2. Hilfsarbeiter	11,35

3. Qualifizierte bzw. angelernte Hilfsarbeiter	
mit mindestens einjähriger einschlägiger Berufserfahrung	12,35
a) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	12,90
b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	13,40
c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	13,90
d) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	14,20
4. Forstgartenfacharbeiter/Lastkraftwagenfahrer	13,35
a) nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit	13,90
b) nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit	14,40
c) nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	14,90
d) nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit	15,20

(2) Vorarbeiter(innen) erhalten zu ihrem Stundenlohn einen Zuschlag, dessen Höhe sich nach der Zahl der ihnen unterstellten Dienstnehmer richtet und auf volle Cent-Beträge aufgerundet wird.
Der Zuschlag beträgt:
a) 10 Prozent, wenn ihnen bis zu 10 Dienstnehmer unterstellt sind;
b) 15 Prozent, wenn ihnen mehr als 10 Dienstnehmer unterstellt sind.

(3) Der Lohn ist monatlich in Übereinstimmung mit dem Beitragszeitraum in der Sozialversicherung zu verrechnen und bis längstens 15. des folgenden Monats auszuzahlen. Am 25. jeden Monats ist auf Verlangen des Dienstnehmers ein entsprechender Vorschuss auszuzahlen.

§ 8
Fahrtkostenvergütung, Taggeld

(1) Der Dienstnehmer erhält eine Fahrtkostenvergütung, wenn der Weg vom Wohnsitz (Wohnung) zur Arbeitsstätte (Forstgarten) zwei Kilometer übersteigt.

(2) Die Vergütung beträgt monatlich bei einer Entfernung	Euro
a) von mehr als 2 bis einschließlich 10 km	12,00
b) von mehr als 10 bis einschließlich 15 km	18,00
c) von mehr als 15 bis einschließlich 20 km	23,00
d) von mehr als 20 bis einschließlich 25 km	29,00
e) von mehr als 25 km	33,00

(3) Die Entfernung ist dort, wo ein Massenbeförderungsmittel vorhanden ist, von der Wohnung zur Einsteigstelle, dann über die Strecke des Verkehrsmittels und von der Aussteigstelle zum Forstgarten zu berechnen. Ist ein Massenbeförderungsmittel nicht vorhanden, so ist die kürzeste Wegstrecke zugrundezulegen. Wird die Beschäftigung erst nach dem 15. eines Monats begonnen oder vor dem 15. eines Monats beendet, so gebührt nur die halbe Fahrtkostenvergütung.

(4) Benützt der Dienstnehmer ein Massenbeförderungsmittel, so sind ihm die hiebei aufgelaufenen Kosten zu ersetzen. In diesem Fall entfällt für die Fahrtstrecke des Massenbeförderungsmittels eine Vergütung gemäß Abs. 2.

(5) Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes bei einer Entfernung von mehr als 25 km Wegstrecke vom Dienstort gebührt dem Dienstnehmer ein Taggeld. Das volle Taggeld beträgt 26,40 Euro und gilt für 12 Stunden. Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so wird für jede angefangene Stunde 1/12 des Taggeldes gerechnet.

§ 9
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 demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(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 mindestens je 6 Monate gedauert hat.

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

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

§ 10
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) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle 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.

§ 11
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 rückzuerstatten, 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 des Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers endet.

§ 12
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 des 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.

§ 13
Urlaubszuschuss

(1) Dienstnehmern, die im Kalenderjahr beim gleichen Dienstgeber mindestens 1.044 Stunden gearbeitet haben, gebührt zum Urlaubsentgelt ein Urlaubszuschuss, der 180 Stundenlöhne der jeweiligen Lohnkategorie beträgt. Bei weniger als 1.044 Arbeitsstunden gebührt der aliquote Teil.

(2) Den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind gleichzuhalten:
Zeiten, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§§ 14 und 15) besteht, Urlaubstage (§ 9) und bezahlte Feiertage (§ 5).

(3) Der Urlaubszuschuss ist am 15. November bzw. mit Beendigung des Dienstverhältnisses zur Zahlung fällig.

§ 14
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.

§ 14 a
Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 14 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 14 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.

§ 14 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 § 14 Abs. 2 und 7 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.

§ 14 c
Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 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 Entgelts für die nach § 15 Abs. 1, 5 und 6 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 15
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 folgende Ereignisse, die in der Regel eine Dienstfreistellung in nachstehend genannter Dauer begründen:

a) eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft - 3 Tage;

b) Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der Kinder - 1 Tag;

c) schwere Erkrankung des Ehegatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 3 Tage:

d) schwere Erkrankung der Kinder, Eltern oder Schwiegereltern - 1 Tag;

e) 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;

f) Ableben des Ehegatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 4 Tage;

g) Ableben eines Kindes oder der Eltern - 3 Tage;

h) Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;

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

j) Wohnungswechsel - 2 Tage;

k) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnarztes (Dentisten) - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

l) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

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

n) Ausübung des Wahlrechtes - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

§ 16
Kinderzulage

(1) Für jedes Kind, für das gemäß den Bestimmungen des Familienlastenausgleichsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, gebührt eine Kinderzulage, vorausgesetzt, dass der andere Elternteil keine gleichwertige Zulage auf Grund dienstrechtlicher Vorschriften erhält.

(2) Die Kinderzulage beträgt je Kind und Monat Euro 24,00; sie wird gleichzeitig mit der monatlichen Lohnauszahlung fällig. Wird der Dienstnehmer nicht den ganzen Monat hindurch beschäftigt, so gebührt der aliquote Teil der Kinderzulage.

(3) Die Anspruchsberechtigung auf Kinderzulage ist durch Vorlage der Mitteilung des Finanzamtes über den Anspruch auf Familienbeihilfe nachzuweisen.

§ 17
Weihnachtsgeld

(1) Dienstnehmer, die im Kalenderjahr beim gleichen Dienstgeber mindestens 1.044 Stunden gearbeitet haben, erhalten ein Weihnachtsgeld in der Höhe von 180 Stundenlöhnen der jeweiligen Lohnkategorie. Für jedes Kind, für das eine Kinderzulage (§ 16) gebührt, erhält der Dienstnehmer einen Zuschuss in der Höhe von
Euro 90,00.

(2) Bei weniger als 1.044 Arbeitsstunden gebührt der aliquote Teil.

(3) Den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind gleichzuhalten:
Zeiten, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§§ 14 und 15) besteht, Urlaubstage (§ 9) und bezahlte Feiertage (§ 5).

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

(5) Das Weihnachtsgeld ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen.

§ 18
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 geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) weibliche Dienstnehmer

1. spätestens sechs Monate nach ihrer Verehelichung oder 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.

§ 19
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 § 23 entsteht der Anspruch auf Jubiläumszuwendung keinesfalls vor Ablauf der jeweiligen kalendermäßigen Zeit von 15, 25 oder 35 Kalenderjahren.

§ 20
Regenschutzkleidung

Für Arbeiten im Freien hat der Dienstgeber erforderlichenfalls Regenschutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen.
Die Regenschutzkleidung bleibt Eigentum des Dienstgebers und darf vom Dienstnehmer nur für dienstliche Zwecke benützt werden.

§ 21
Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt

(1) Da es sich bei Forstgartenbetrieben um „Saisonbetriebe“ im Sinne des § 107 Abs. 2 und Abs. 4 in Verbindung mit § 295 Abs. 6 LAG bzw. einer entsprechenden Nachfolgeregelung handelt, gelten für die Kündigung die Fristen nach Abs. 2 und 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.

III. Bestimmungen für ständige Saisonarbeitskräfte

§ 22

(1) Als ständige Saisonarbeitskräfte gelten die Dienstnehmer, die für eine Beschäftigung während der ganzen Saison aufgenommen werden.

(2) Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit eingegangen, und zwar auf die Dauer des Forstgartensaisonbetriebes, der in der Regel am 1. April beginnt und am 31. Oktober endet. Die Dienstnehmer werden vom Beginn und vom Ende der Saison eine Woche vorher verständigt. Dies gilt auch dann, wenn der Saisonbetrieb zu einem früheren oder späteren als dem vorangeführten Zeitpunkt aufgenommen oder eingestellt wird.

(3) Der Dienstvertrag wird mündlich abgeschlossen. Die Dienstnehmer erhalten jedoch einen Dienstschein gemäß § 6 Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 23

(1) Für die Beurteilung der Ansprüche auf Urlaub (§9), Entgeltfortzahlung (§14), Abfertigung (§18) und der Jubiläumszuwendungen (§19) gilt das Dienstverhältnis ungeachtet der Tatsache, dass es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde, dann als nicht unterbrochen, wenn der Dienstnehmer Jahr für Jahr durch die Saison, d.h. von Beginn bis zum Abschluss der Forstgartenarbeiten, in Verwendung steht.

(2) Die Zahl der Dienstjahre wird in der Weise ermittelt, dass die in den einzelnen aufeinanderfolgenden Kalenderjahren zurückgelegten Arbeitsstunden ohne Überstunden zusammengezählt und durch 1.333 (Jahresarbeitsstunden in einem nichtaussetzenden Betrieb mit 200 Arbeitstagen zu je 6,67 Stunden) geteilt werden. Je 200 Arbeitstage (1.333 Arbeitsstunden) werden als ein Dienstjahr gerechnet. Für das Ausmaß der Jubiläumszuwendung erfolgt keine Zusammenrechnung, sofern das Dienstverhältnis zuvor durch Dienstnehmerkündigung oder Entlassung beendigt wurde.

(3) Als Arbeitstage zählen nicht nur die tatsächlichen Arbeitstage, sondern auch Urlaubszeiten (§ 9), bezahlte Feiertage (§ 5) und Zeiten, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung
(§§ 14 und 15) besteht.

§ 24

Hinsichtlich der Arbeitszeit einschließlich Schlechtwetterentschädigung, der Feiertage, der Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, der Entlohnung und der Fahrtkostenvergütung gelten die Bestimmungen der §§ 4 bis 8.

§ 25

(1) Hinsichtlich des Urlaubes und der Erkrankung während des Urlaubes gelten die Bestimmungen der §§ 9 bis 13 mit der Maßgabe, daß Voraussetzung für den Anspruch auf den vollen Urlaub eine jährliche Beschäftigungsdauer von 1.044 Arbeitsstunden ist. Beträgt die Beschäftigungsdauer innerhalb eines Kalenderjahres weniger als 1.044 Arbeitsstunden, so erhält der Dienstnehmer den aliquoten Teil des Urlaubsausmaßes (§ 9).

(2) Der Urlaub wird vereinbarungsgemäß in der Regel im Anschluss an die Beendigung der Beschäftigung gewährt und zwar so, daß das Urlaubsende mit dem Ende des Dienstverhältnisses zusammenfällt.

(3) Hinsichtlich des Urlaubszuschusses gelten die Bestimmungen des § 13.

§ 26

Hinsichtlich des Anspruches auf Entgeltfortzahlung sowie bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung und der Kinderzulage gelten die Bestimmungen der §§ 14 bis 16.

§ 27

(1) Dienstnehmer, die im Kalenderjahr beim gleichen Dienstgeber mindestens 1.044 Stunden gearbeitet haben, erhalten anstelle eines Weihnachtsgeldes eine Sonderzahlung, die 180 Stundenlöhne der jeweiligen Lohnkategorie beträgt. Für jedes Kind, für das eine Kinderzulage (§ 16) gebührt, erhält der Dienstnehmer einen Zuschuss in der Höhe von Euro 90,00. Bei weniger als 1.044 Arbeitsstunden gebührt der aliquote Teil.

(2) Den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sind gleichzuhalten:
Zeiten, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§§ 14 und 15) besteht, Urlaubstage (§ 9) und bezahlte Feiertage (§ 5).

(3) Die Sonderzahlung wird am 15. November bzw. bei Beendigung des Dienstverhältnisses zur Zahlung fällig.

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

§ 28

Hinsichtlich der Abfertigung und der Regenschutzkleidung gelten die Bestimmungen der §§ 18 und 20 sinngemäß.

IV. Bestimmungen für nichtständige Saisonarbeitskräfte

§ 29

(1) Als nichtständige Saisonarbeitskräfte gelten die Dienstnehmer, die nur für eine kurzfristige Beschäftigung für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes als Aushilfskräfte aufgenommen werden.

(2) Der Dienstvertrag wird mündlich abgeschlossen. Die Dienstnehmer erhalten jedoch einen Dienstschein gemäß § 6 Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 30

Hinsichtlich der Arbeitszeit einschließlich Schlechtwetterentschädigung, der Feiertage, der Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, der Entlohnung und der Fahrtkostenvergütung gelten die Bestimmungen der §§ 4 bis 8.

§ 31

Dem Dienstnehmer gebührt eine (Urlaubs-) Ersatzleistung im Sinne des § 11 dieses Kollektivvertrages.

§ 32

Hinsichtlich des Anspruches auf Entgeltfortzahlung sowie bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung, der Kinderzulage und der Regenschutzkleidung gelten die Bestimmungen der §§ 14 bis 16 und des § 20.

V. Schlussbestimmungen

§ 33
Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 9 Abs. 8), bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber geltend zu machen.

§ 34

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft. Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer bleiben nur insoweit aufrecht, als sie für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.

(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