Kollektivvertrag

für

Dienstnehmer

in

K ä s e r e i b e t r i e b e n

T i r o l s

---

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

Gültig ab 1. Jänner 2023

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Käser	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Arbeitszeit	3, 4
§ 4	Feiertage	4
§ 5	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 6	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	5, 6
§ 6 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	6, 7
§ 6 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	7
§ 6 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	7
§ 7	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	7, 8
§ 8	Lohnzahlung	8
§ 9	Entlohnung	9, 10
§ 10	Dienstalterszulage	10, 11
§ 11	Deputate	11
§ 12	Sondergratifikation	11
§ 13	Arbeitskleidung und Schutzausrüstung	11
§ 14	Fahrtkostenvergütung	11, 12
§ 15	Weihnachtsgeld	12
§ 16	Urlaub	12, 13
§ 17	Urlaubsentgelt	13
§ 18	Erkrankung während des Urlaubes	13
§ 19	Ersatzleistung	14
§ 20	Urlaubszuschuss	14
§ 21	Kündigungsfristen	15
§ 22	Jubiläumsgeld	15
§ 23	Abfertigung	15, 16
§ 24	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	16
§ 25	Verfall von Ansprüchen	16
§ 26	Übergangs- und Schlussbestimmungen	16, 17

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für das Bundesland Tirol;

b) fachlich: für die milchbe- und verarbeitenden Betriebe (Käsereien und Milchsammelstellen), des Landarbeitsgesetzes 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung unterliegen;

c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge (Dienstnehmer).

§ 2
Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2023 in Kraft.
Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(2) Für die Kündigung der Lohnsätze gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum Monatsende.

(3) Die Vertragspartner verpflichten sich, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung dieses Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich beziehungsweise 174 Stunden monatlich.

(2) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um acht Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(3) Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nicht unterschreiten. Die jährliche Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Land den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen nach Rücksprache mit den Dienstnehmern, überlassen.

(4) Die regelmäßige tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern, festgesetzt.

(5) Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit) und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb einer Bandbreite von 32 Stunden Minimalarbeitszeit und 48 Stunden Maximalarbeitszeit pro Woche. Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung.

(6) Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld und Überstunden ist ein Konto zu führen, das den Dienstnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen mit den Dienstnehmern bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einen **schriftlichen** Rahmenplan über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu erstellen.

(7) Am Ende des jährlichen Durchrechnungszeitraumes sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des Dienstnehmers innerhalb der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 zu gewähren.

(8) Eine Zeitschuld des Dienstnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.

(9) Wird das Dienstverhältnis gelöst durch:
a) berechtigte Entlassung
b) unberechtigten vorzeitigen Austritt
werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen abgerechnet.
In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abgegolten.

(10) Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der Selbstkündigung, berechtigten Entlassung oder des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

§ 4
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) Der Nachmittag des 31. Dezember (Silvestertag) gilt bei Leistung des regelmäßigen Entgelts als dienstfrei.

§ 5
Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Auf Anordnung der Betriebsleitung muß in wirtschaftlich dringenden Fällen, insbesondere dann, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohendes Verderben der Produkte, eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen, Mehrarbeit geleistet werden. Soferne ein Betriebsrat besteht, ist das Einvernehmen mit diesem herzustellen.

(2) Die Leistung von Überstunden über die normale neun- bzw. zehnstündige tägliche Arbeitszeit bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung). Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen, wobei für jede Überstunde ein Zuschlag von 50 % gebührt.

(3) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn einschließlich der Dienstalterszulage gemäß § 10.

(4) Mehrarbeit kann vom Dienstgeber auch durch Freizeit abgegolten werden, wobei für jede geleistete Überstunde eineinhalbfache Freizeit gebührt.

(5) Geleistete Überstunden sind bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Abfindung in Geld oder auf Zeitausgleich innerhalb von drei Monaten nach ihrer Leistung geltend zu machen.

(6) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn einschließlich der Dienstalterszulage gemäß § 10. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

(7) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 4 Abs. 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

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

§ 6
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 Landes-

regierung 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.

§ 6 a
Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 6 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 6 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.

§ 6 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 § 6 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 der Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder Abs. 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.

§ 6 c
Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 6 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 § 6 Abs. 1 und 4 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 7
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, der Eltern oder der Schwiegereltern;

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;

c) eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft, Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der Kinder;

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

e) Begräbnis des Gatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht, der Kinder, der Eltern, der Schwiegereltern oder der Geschwister;

f) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;

g) Vorladung vor Gerichte, 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.

§ 8
Lohnzahlung

(1) Der Lohn ist jeweils am Monatsende auszuzahlen. Ist der Lohnzahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag zu zahlen. Bei Auszahlung des Lohnes per Banküberweisung hat der Dienstgeber die Überweisung so vorzunehmen, dass der Dienstnehmer über den Lohn am letzten Tag des jeweiligen Monats verfügen kann.

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

§ 9
Entlohnung

(1)

	monatlich brutto Euro
I. Meister	
1. **In Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung von über 1.000.000 kg Milch**	
a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	3.050,00
b) ab dem Beginn des 13. bis zum vollendeten 18. Berufsjahr	3.264,00
c) ab dem Beginn des 19. Berufsjahres	3.496,00
2. **In Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung unter 1.000.000 kg Milch**	
a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	2.861,00
b) ab dem Beginn des 13. bis zum vollendeten 18. Berufsjahr	3.072,00
c) ab dem Beginn des 19. Berufsjahres	3.296,00
II. Gehilfen bei Verwendung als Oberkäser (ein Gehilfe gilt dann als Oberkäser, wenn er einen Betrieb selbständig führt oder wenn er innerhalb eines Betriebes unter einem Betriebsleiter besondere und verantwortungsvolle Aufgaben ständig zu erfüllen hat)	
1. **In Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung von über 1.000.000 kg Milch**	
a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	2.844,00
b) ab dem Beginn des 13. Berufsjahres	3.035,00
2. **In Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung unter 1.000.000 kg Milch**	
a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	2.744,00
b) ab dem Beginn des 13. Berufsjahres	2.917,00
III. Gehilfen und Fahrer, die ein Lehrabschlußzeugnis im Lehrberuf „Berufskraftfahrer“ vorlegen	
a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	2.552,00
b) ab dem Beginn des 13. Berufsjahres	2.725,00

(2) Als Berufsjahre zählen alle nach Ablegung der Gehilfenprüfung in milchbe- und verarbeitenden Betrieben des In- und Auslandes geleisteten Dienstzeiten.

IV. Fahrer	2.552,00

(3) Fahrern von Milchsammeltankwagen gebührt für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit eine Zulage in der Höhe von 5 % ihres Lohnes. Soweit dem Tankwagenfahrer kein Mitfahrer beigegeben ist, erhöht sich diese Zulage auf 10 %.

V. Hilfsarbeiter(in)	2.311,00

(4)

VI. Lehrlinge im 1. Lehrjahr monatlich brutto zuzüglich freier Station	621,00
Lehrlinge im 2. Lehrjahr monatlich brutto zuzüglich freier Station	845,00
Lehrlinge im 3. Lehrjahr monatlich brutto zuzüglich freier Station	1220,00

Wird freie Station nicht oder nur teilweise gewährt, so hat die Abgeltung der nicht oder teilweise nicht gewährten freien Station in bar zu erfolgen, und zwar in der Höhe des jeweils für Zwecke der Sozialversicherung festgelegten Bewertungssatzes.

(5) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte so zu ersetzen, dass dem Lehrling die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(6) Bei erfolgreichem Lehrabschluss erhält der Lehrling eine Bonifikationszahlung in Höhe von € 250,00.

(7) Die Berufsbezeichnung richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen der Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung für Tirol.

(8) Der Nachweis des Erwerbes einer Berufsbezeichnung allein begründet noch nicht das Recht auf Einreihung in die entsprechende Lohngruppe.

§ 10
Dienstalterszulage

(1) Dienstnehmern mit langjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gebührt eine Zulage (Dienstalterszulage) in folgendem Ausmaß:

nach	3-jähriger	Betriebszugehörigkeit	€ 92,00	pro Monat
	6-jähriger	-„-	€ 113,00	-„-
	9-jähriger	-„-	€ 133,00	-„-
	12-jähriger	-„-	€ 154,00	-„-
	15-jähriger	-„-	€ 175,00	-„-
	18-jähriger	-„-	€ 196,00	-„-
	21-jähriger	-„-	€ 218,00	-„-
	24-jähriger	-„-	€ 256,00	-„-
	27-jähriger	-„-	€ 270,00	-„-
	30-jähriger	-„-	€ 286,00	-„-

33-jähriger	-„-	€	300,00	-„-
36-jähriger	-„-	€	316,00	-„-

(2) Die Dienstalterszulage gemäß Abs. 1 gebührt jährlich 14 mal. Sie ist jeweils gemeinsam mit dem Monatslohn in einfacher Höhe, am 1. Juni und am 1. Dezember jedoch in doppelter Höhe, auszubezahlen.

§ 11
Deputate

(1) Falls dem Dienstnehmer die Kost nicht beigestellt wird, hat er neben dem Barlohn das Recht auf unentgeltlichen Bezug von Vollmilch, Butter und Käse, und zwar im Ausmaß von 1 Liter Vollmilch täglich und 2 kg Butter monatlich sowie inländischen Käse (Hart- oder Schnittkäse) im Wert von € 7,-- monatlich.

(2) Über den Bezug nach Abs. 1 hat der Dienstnehmer das Recht, den Bedarf an Milch, Butter und Milcherzeugnissen für sich und seine Familie zum Rücknahmepreis des Milchlieferanten vom Betrieb zuzukaufen.

§ 12
Sondergratifikation

Jeder Dienstnehmer erhält am 1. Dezember jeden Jahres als Weihnachtszuwendung Käse im Wert von € 7,-- und 1 kg Butter.

§ 13
Arbeitskleidung und Schutzausrüstung

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

(2) Die Arbeitskleidung und die Schutzausrüstung sind Eigentum des Dienstgebers und dürfen nur für dienstliche Zwecke benützt werden. Sie sind schonend und pfleglich zu behandeln.

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

§ 14
Fahrtkostenvergütung

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für Fahrten vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück der Ersatz der Kosten des in Betracht kommenden öffentlichen Verkehrsmittels.

(2) Benützt der Dienstnehmer aus betriebsbedingten Gründen für Fahrten vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück ein eigenes Kraftfahrzeug, so hat er, sofern die Entfernung vom Wohnort zur Arbeitsstätte mindestens 3 km beträgt, Anspruch auf eine

Entschädigung in der Höhe von 50 % des amtlichen Kilometergeldes für einen PKW bis zu höchstens 1500 ccm Hubraum.

§ 15
Weihnachtsgeld

(1) Dienstnehmer, die am 30. November mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten ein Weihnachtsgeld im Ausmaß eines Monatslohnes, wobei ein allfälliges Überstundenentgelt nicht berücksichtigt wird.

(2) Dienstnehmer, die während des in Abs. 1 bestimmten Zeitraumes eingetreten oder ausgeschieden sind, erhalten den aliquoten Teil, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit und Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

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

(4) Das Weihnachtsgeld ist am 1. Dezember auszubezahlen.

§ 16
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 sechs Monate gedauert hat.

(6) Zeiten nach Abs. 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf 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 dem Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 34 ff Landarbeitsgesetz um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.

§ 17
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.

§ 18
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.

§ 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 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) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(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 des 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
Urlaubszuschuss

(1) Dienstnehmer, die am 31. Mai mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss im Ausmaß eines Monatslohnes, wobei ein allfälliges Überstundengeld nicht berücksichtigt wird.

(2) Dienstnehmer, die während des in Abs. 1 bestimmten Zeitraumes eingetreten oder ausgeschieden sind, erhalten den aliquoten Teil, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit und Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Dienstnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf den Urlaubszuschuss.

(4) Der Urlaubszuschuss ist am 1. Juni auszubezahlen.

§ 21
Kündigungsfristen

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

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

§ 22
Jubiläumsgeld

Nach ununterbrochener 25-jähriger Betriebszugehörigkeit erhält der Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß eines Monatslohnes, nach ununterbrochener 35-jähriger Betriebszugehörigkeit ein solches im Ausmaß von zwei Monatslöhnen und nach ununterbrochener 40-jähriger Betriebszugehörigkeit ein solches im Ausmaß von drei Monatslöhnen.

§ 23
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 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 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.

(5) Abs. 4 lit. b Z. 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) Für Dienstnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmalig in ein Dienstverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 24
Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Zur Feststellung und Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfertigung, Urlaubsausmaß, Jubiläumsgeld), werden die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten zusammengerechnet. 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.

§ 25
Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas andere bestimmt ist (§ 5 Abs. 5 und § 16 Abs. 8), bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 26
Übergangs- und Schlussbestimmungen

(1) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft.

(2) Einzelverträge behalten ihre Gültigkeit insoweit, als sie für den Dienstnehmer nicht ungünstiger sind, als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.

(3) 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.

(4) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts Anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) BGBl. Nr. 78/2021, in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, am 05. Dezember 2022

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher
Landesobmann

Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Dr. Günter Mösl
Landessekretär

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger
Präsident

Landwirtschaftskammer Tirol

Mag. Ferdinand Grüner
Kammerdirektor