Kollektivvertrag

für

Dienstnehmer

in den

Gemüse- und Obstbaubetrieben Tirols

---

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

Gültig ab 1. Jänner 2023

Inhaltsverzeichnis

§		Text	Seite
		Deckblatt KV Gemüse- und Obstbaubetriebe Tirols	
		Inhaltsverzeichnis	2
§	1	Geltungsbereich	3
§	2	Geltungsdauer	3
§	3	Probedienstverhältnis	3
§	4	Arbeitszeit	4, 5
§	5	Feiertage und Entlohnung der Feiertagsarbeit	5, 6
§	6	Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit	6, 7
§	7	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	7, 8
§	7 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	8
§	7 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	8, 9
§	7 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	9
§	8	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	9, 10
§	9	Entlohnung	10
§	10	Lohngruppeneinteilung	10, 11
§	11	Lohntafel	11, 12
§	12	Sonderzahlungen	12, 13
§	13	Wohnung / Arbeitsgeräte	13
§	14	Urlaub	13, 14
§	15	Urlaubsentgelt	14
§	16	Erkrankung während des Urlaubes	14, 15
§	17	Urlaubsersatzleistung	15, 16
§	18	Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt	16
§	19	Abfertigung	16, 17
§	20	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	18
§	21	Verfall von Ansprüchen	18
§	22	Ferialpraktikanten	18
§	23	Schlussbestimmungen	19

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für das Bundesland Tirol

b) fachlich: für reine Gemüse- und Obstbaubetriebe, die sich ausschließlich und andere landwirtschaftliche Betriebe, die sich in beträchtlichem Ausmaß mit der Hervorbringung von Obst-, Gemüse-, sonstigen Obst- und Gemüseerzeugnissen, Pilzen und Myzel inkl. neuer Bewirtschaftungsmethoden, wie dem „vertical farming" auf eigenem oder gepachtetem Grund befassen und deren Tochterunternehmen.

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

§ 2
Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft. Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(2) Für die Kündigung der Lohnsätze gemäß § 11 dieses Kollektivvertrages gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.

§ 3
Probedienstverhältnis

(1) Alle innerhalb der gleichen Verwendungsgruppe erstmalig im Betrieb neu abzuschließenden Dienstverträge, die im Sinne dieses Kollektivvertrages abgeschlossen werden, gelten für die Dauer eines Monats als Probedienstverhältnis. Für Erntehelfer i.S.d. § 10 lit. g gilt eine Probezeit von 1 Woche. Das Dienstverhältnis kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probedienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 4
Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Während der Arbeitsspitzen kann die regelmäßige Normalwochenarbeitszeit bis zu 48 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. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden unterschreiten, sofern der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen konsumiert wird.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit (flexible Arbeitszeit) kann den Betriebserfordernissen entsprechend bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden ausgedehnt werden, sofern sie innerhalb dieses Zeitraumes die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet. Im Einvernehmen kann zwischen den Dienstnehmern und dem Dienstgeber unbeschadet Abs. 15 auch über einen Durchrechnungszeitraum von 8 Wochen hinaus bis höchstens 52 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden, sofern der zur Erreichung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erforderliche Zeitausgleich hinsichtlich des 48 Stunden übersteigenden Teils in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

(3) Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt in Folge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, nach Rücksprache mit den Dienstnehmern überlassen.

(4) Die tägliche Normaltagesarbeitszeit kann auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern festgelegt. Die Arbeitspausen werden in der Arbeitszeit nicht eingerechnet, sofern keine andere Vereinbarung getroffen wurde.

(5) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Hof. Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder – wenn ein solcher nicht besteht – im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer, kann der Beginn und/oder das Ende der Arbeitszeit am Arbeitsort festgelegt werden.

(6) Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stunden-Woche (Normalarbeitszeit), und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei Anwendung einer Arbeitszeitflexibilisierung. Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung.

(7) 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.

(8) Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen mit den Dienstnehmern, bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes eine schriftliche Vereinbarung über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu treffen.

(9) Am Ende des jährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem vereinbarten Stundenlohn der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis von 1:1,5 zu gewähren.
Im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder – wenn ein solcher nicht besteht – dem Dienstnehmer, kann eine Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum vereinbart werden.

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

(11) Wird das Dienstverhältnis gelöst durch

a) berechtigte Entlassung oder
b) unberechtigten vorzeitigen Austritt,

werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem vertraglich vereinbarten Stundenlohn abgerechnet. In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem vertraglich vereinbarten Stundenverdienst/lohn zuzüglich eines 50%-igen Überstundenzuschlages abgegolten.

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

(13) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen zwölf Stunden nicht überschreiten.

(14) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten.

(15) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich der Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

§ 5
Feiertage und Entlohnung der Feiertagsarbeit

(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 (Stefanitag) und der Karfreitag - dieser jedoch nur für protestantische Dienstnehmer des A. und Hv. Bekenntnisses.

(2) Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, so gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(3) Für Zustellungen von Produkten dürfen Kraftfahrer zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung auch an Feiertagen für höchstens acht Stunden beschäftigt werden.

§ 6
Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die gem § 4 jeweils zulässige tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Die Leistung von Überstunden darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie etwa drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse oder drohendes Verderben der Produkte eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. In diesen Fällen kann auch die Nachtruhe ausnahmsweise verkürzt werden. Die Verkürzung ist jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage auszugleichen.

(2) Die Leistung von Überstunden muss mit einem Zuschlag von 50% des Stundenlohnes, wobei nicht nur Geld- sondern auch Naturalbezüge zu berücksichtigen sind, vergütet werden, sofern nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 vereinbart wird. Bei Abgeltung sind Überstunden bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen.

(3) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit gebührt von 19:00 Uhr bis 22:00 Uhr kein Zuschlag, wobei der Überstundenzuschlag gem Abs 2 hiervon unberührt bleibt, und von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr ein Zuschlag von 100% oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:2 bzw. bei Schichtarbeit ein Zuschlag von 50% oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5.

(4) Für Arbeiten an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100% zum Stundenlohn. Für Zustellungen von Produkten dürfen Kraftfahrer zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung auch an Sonntagen für höchstens acht Stunden beschäftigt werden, wobei der Sonntagszuschlag in diesem Fall dann gänzlich entfällt, wenn diese Arbeit im Rahmen der Normalarbeitszeit erbracht wird.

(5) Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

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

(7) Jeder Dienstnehmer hat Anspruch auf mindestens zwei dienstfreie Sonntage im Monat.

(8) Jugendliche dürfen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden, keinesfalls aber zur Nacht- und Überstundenarbeit.

§ 7
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.

§ 7 a
Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 7 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 7 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.

§ 7 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 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 § 7 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 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.

§ 7 c
Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 7 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 § 7 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis befristet ist, erhalten das Entgelt jedoch längstens nur bis Ende der Befristung.

§ 8
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 einer Woche je Kalenderjahr, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Auf Verlangen des Dienstgebers ist jedoch ein entsprechender schriftlicher Nachweis über Art und Dauer der Dienstverhinderung beizubringen.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

a) schwere Erkrankung des Gatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht, der Kinder, der Eltern oder der Schwiegereltern; - 4 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, Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der Kinder; - 2 Tage

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

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; - 3 Tage

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

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

§ 9
Entlohnung

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

(2) 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.

(3) Im Stundenlohn der Tagelöhner sind die Sonderzahlungen und die Urlaubsersatzleistung bereits enthalten

§ 10
Lohngruppeneinteilung

Die Dienstnehmer in Obst- und Feldgemüsebaubetrieben werden in folgende Lohngruppen eingeteilt:

a) Obst- und Feldgemüsebaumeister (Absolvierung der Meisterprüfung)
b) Obst- und Feldgemüsebaufacharbeiter (Absolvierung der Facharbeiterprüfung)
c) Kraftfahrer:
   - Kraftfahrer mit Führerscheingruppe B oder F
   - Kraftfahrer mit Führerscheingruppe C oder E

   In die Kategorie Kraftfahrer ist einzureihen, wer überwiegend (mehr als die Hälfte der Arbeitszeit) als LKW- oder Traktorfahrer beschäftigt ist.

d) Tagelöhner
e) Gutshandwerker: Das sind Dienstnehmer die überwiegend für die Land- und Forstwirtschaftliche Infrastruktur am Betrieb (Maschinen, Geräte, Gebäude) verantwortlich sind.
f) Obst- und Feldgemüsebauarbeiter/Saisoniers/Hilfsarbeiter
g) Erntehelfer: Das sind Hilfskräfte, die nur für den vorübergehenden Bedarf, längstens jedoch für sechs Wochen im Betrieb beschäftigt werden
h) Obst- und Feldgemüsebaulehrlinge
i) Pflichtpraktikanten, welche im Rahmen der Schulausbildung die vorgeschriebene Lehrpraxis erwerben. Sie erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit eine Praktikantenentschädigung, in der im § 11 dieses Kollektivvertrages angeführten Höhe. Die Gewährung der vollen oder teilweise freien Station sind entsprechend der Bewertungssätze der Finanzlandesdirektion Tirol in Abzug zu bringen. Die übrigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf Praktikanten keine Anwendung.

§ 11
Lohntafel

(1) Für Dienstnehmer in Obstbau- und Feldgemüsebaubetrieben gelten folgende Löhne:

	Stundenlohn
a) Obstbau- und Feldgemüsebaumeister	€ 13,98 brutto
b) Obstbau- und Feldgemüsebaufacharbeiter	
Im ersten Jahr	€ 10,47 brutto
Im zweiten Jahr	€ 11,23 brutto
Im dritten Berufsjahr	€ 12,15 brutto
c) Kraftfahrer mit Führerscheingruppe B oder F	€ 9,74 brutto
Kraftfahrer	

mit Führerscheingruppe C oder E	€ 10,59 brutto
d) Tagelöhner	€ 9,98 brutto
e) Gutshandwerker	€ 9,65 brutto
f) Obst- und Feldgemüsebauarbeiter/Hilfsarbeiter/Saisoniers	€ 9,22 brutto
g) Erntehelfer	€ 9,22 brutto
h) Obstbaulehrlinge und Feldgemüsebaulehrlinge	
Im 1. Lehrjahr pro Monat	€ 631 brutto
Im 2. Lehrjahr pro Monat	€ 741 brutto
Im 3. Lehrjahr pro Monat	€ 911 brutto
i) Entschädigung für Pflichtpraktikanten	€ 485 brutto

(2) Gewährt der Dienstgeber dem Dienstnehmer die volle freie Station (bestehend aus Wohnung, Beheizung, Beleuchtung und volle Verpflegung) oder Teile derselben, so sind die Sachbezüge mit den für den Zweck des Steuerabzuges vom Arbeitslohn und für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Sätze zu bewerten und vom Barlohn in Abzug zu bringen.

(3) Für Dienstnehmer kann abweichend von obiger Regelung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer eine schriftliche Vereinbarung über einen Akkord- oder Leistungslohn getroffen werden. Anknüpfungspunkte können etwa eine auf eine Zeiteinheit bezogene einzubringende Erntemenge oder zu bearbeitende Fläche sein. Der Akkordlohn ist so festzusetzen, dass der Dienstnehmer bei entsprechender Leistung die Möglichkeit hat, innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit einen im Vergleich zum Zeitlohn mindestens um 10 % höheren Verdienst zu erreichen. Dem Dienstnehmer gebührt jedoch mindestens ein Lohn im Ausmaß des Akkordrichtsatzes. Der Akkordrichtsatz ist der vom Monatslohn der jeweils anzuwendenden Kategorie dieses Kollektivvertrages abgeleitete Stundenlohn.

§ 12
Sonderzahlungen

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

(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) Für die während des Kalenderjahres eintretenden Dienstnehmer ist der aliquote Teil der Sonderzahlungen erst mit Ablauf des 6. Beschäftigungsmonats fällig, berechnet ab dem Zeitpunkt des Eintritts in das Dienstverhältnis, spätestens jedoch mit 30. November bzw. mit Beendigung des Dienstverhältnisses nach erfolgter Endabrechnung. Bei unterjährig befristeten Dienstverhältnissen mit einer Dauer von nicht mehr als zehn Wochen, werden die Sonderzahlungen jedenfalls erst mit Ende des Dienstverhältnisses fällig.

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

§ 13
Wohnung / Arbeitsgeräte

(1) Die Bereitstellung von Wohngelegenheiten bleibt der freien Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vorbehalten.

(2) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist die bereitgestellte Wohnung gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu räumen.

(3) Dienstnehmer sind verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Unterkünfte und die ihnen übergebenen Arbeitsgeräte sorgfältig zu behandeln. Für Verlust und Schäden wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gehaftet.

§ 14
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. Anstelle des Dienstjahres kann im Sinne des § 98 LAG 2021 in der jeweils geltenden Fassung unter Berücksichtigung der dortigen gesetzlichen Bestimmungen, das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden.

(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 sind 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. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zur berücksichtigen.

(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 im Sinne der §§ 35 ff LAG 2021 um den Zeitraum des Karenzurlaubes.

§ 15
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. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten, ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

§ 16
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.

(4) Erkrankt der Dienstnehmer während eines Urlaubs im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arztes ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgt und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, so ist Abs. (1) nicht anzuwenden.

§ 17
Urlaubsersatzleistung

(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 rück 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 Zeit punkt 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 das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 44 oder § 45 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 gesetzlichen Erben zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers endet."

§ 18
Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt

(1) Da es sich bei den Gemüse- und Obstbaubetrieben um „Saisonbetriebe" im Sinne des § 107 Abs. 2 und Abs. 4 in Verbindung mit § 295 Abs. 6 LAG 2021 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.

§ 19
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) 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.

(3) 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

b) weibliche Dienstnehmer

1. spätestens drei 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.

(4) 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.

(5) 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.

(5) Die Abfertigung ist bis zu einer Höhe von 30 v. H. mit Beendigung des Dienstverhältnisses 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 fällig.

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

§ 20
Zusammenrechnung von Dienstzeiten

(1) Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfertigung, Urlaubsausmaß), werden die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die keine längere Unterbrechung als acht Monate aufweisen zusammengerechnet.

(2) Unbeschadet Abs. 1 gilt für die Berechnung der Kündigungsfristen, dass Arbeitszeiten, die in ein und demselben Betrieb ab 1. März 2021 geleistet werden, zusammengerechnet werden, wenn sie keine längere Unterbrechung als vier Monate aufweisen.

(3) Nicht als Unterbrechung gelten Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen werden.

§ 21
Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind unbeschadet der Bestimmungen des § 6 Abs. 6 und des § 14 Abs. 8 bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf von acht Monaten nach Ende des Kalendermonats in dem sie entstanden sind, spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses geltend zu machen.

§ 22
Ferialpraktikanten

(1) Ferialpraktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit nur insofern, als dies unter Bedachtnahme auf die Unfallverhütungsvorschriften notwendig und zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.

(2) Ferialpraktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb eine Entschädigung in der im § 11 angeführten Höhe.

(3) Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf die Ferialpraktikanten keine Anwendung.

§ 23
Schlussbestimmungen

(1) Mit 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), BGBl I 2021/78 in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, am 07. 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