Kollektivvertrag

für die

im Land Tirol tätigen

B e r u f s j ä g e r

---

abgeschlossen zwischen der Landwirtschaftskammer Tirol und der Landarbeiterkammer Tirol, beide Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck.

Gültig ab 1. April 2019

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Berufsjäger	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Probedienstverhältnis	3
§ 4	Dienstvertrag	4
§ 5	Freizeit	4
§ 6	Entgelt bei Dienstverhinderung	4, 5,6
§ 7	Pflegefreistellung	6
§ 8	Entlohnung	7
§ 9	Einteilung der Dienstnehmer	7
§ 10	Gehaltsbestimmungen (I)	7, 8, 9
§ 11	Gehaltsbestimmungen (II)	9,10
§ 12	Sachbezüge, Kostenersätze, Schussgelder	11, 12
§ 13	Familienbeihilfe	12
§ 14	Sonderzahlungen	12
§ 15	Reise- und Umzugskostenersatz	12
§ 16	Urlaub	13
§ 17	Urlaubsentgelt	13
§ 18	Erkrankung während des Urlaubes	14
§ 19	Ersatzleistung	14,15
§ 20	Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigung und Entlassung	15, 16
§ 21	Abfertigung	17
§ 22	Dienstzeugnis	17
§ 23	Schlussbestimmungen	18

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für das Bundesland Tirol;

b) fachlich: für alle Jagdbetriebe im Sinne des § 5 der Landarbeitsordnung 2000 (LAO 2000) in der jeweils geltenden Fassung;

c) persönlich:
1. für alle Berufsjäger (Dienstnehmer).
   Als solche gelten Jäger mit abgelegter Berufsjägerprüfung, die ausschließlich als Jagdschutzorgan hauptberuflich im Jagddienst tätig sind;

2. für Berufsjägerlehrlinge, soweit dies in den einzelnen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages ausdrücklich bestimmt ist.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Dienstnehmer (Lehrlinge) der Österreichischen Bundesforste AG, soweit diese Dienstnehmer (Lehrlinge) der Bundesforste-Dienstordnung, BGBl. Nr. 201/1969, oder dem Kollektivvertrag für ab 1. Jänner 1997 in ein Dienstverhältnis zu den Österreichischen Bundesforste AG eingetretene Angestellte in der jeweils gültigen Fassung, unterliegen.

§ 2
Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2019 in Kraft.
Er kann von beiden Vertragsteilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Wochen gekündigt werden. Das gleiche gilt für die Kündigung von Teilen dieses Kollektivvertrages.

(2) Im Falle einer Kündigung bleiben bis zum Abschluß eines neuen Kollektivvertrages die alten Bestimmungen voll in Kraft.

§ 3
Probedienstverhältnis

(1) Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und kann während dieser Zeit sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ab, ohne dass von einem der beiden Dienstvertragspartner das Dienstverhältnis gelöst wurde, so schließt sich, wenn nichts anderes vereinbart wird, an die Probezeit ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Dienstverhältnis an.

§ 4
Dienstvertrag

(1) Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

(2) Wird ein Dienstvertrag schriftlich abgeschlossen, so ist dem Dienstnehmer das Original des Dienstvertrages auszufolgen.

(3) Wird ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen, so ist dem Dienstnehmer eine schriftliche und vom Dienstgeber gefertigte Aufzeichnung über die getroffenen Vereinbarungen auszufolgen.

(4) Die bei Abschluß des Dienstvertrages entstehenden Gebühren und Kosten trägt der Dienstgeber.

§ 5
Freizeit

(1) Der Dienstnehmer hat Anspruch auf 8 dienstfreie Tage im Monat, wovon höchstens die Hälfte in halben Tagen gewährt werden kann. Über den Zeitpunkt der Gewährung der dienstfreien Tage (Halbtage) ist das Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer herzustellen, wobei auf die jagdlichen und dienstlichen Belange Rücksicht zu nehmen ist.

(2) Im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer können nicht gewährte dienstfreie Tage in Geld abgefunden werden; soferne nicht mehr als vier dienstfreie Tage abzugelten sind, gebührt für jeden nicht gewährten dienstfreien Tag ein Sechsundzwanzigstel des monatlichen Bruttogehaltes, für jeden weiteren nicht gewährten dienstfreien Tag jedoch ein Fünfzehntel des monatlichen Bruttogehaltes.

§ 6
Entgelt bei Dienstverhinderung

(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 Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.

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

(3) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit

verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit 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 Arbeitsjahres 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.

(4) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist. 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 Schwiegereltern;

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

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

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

e) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;

f) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;

g) Wohnungswechsel;

h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;

i) Ausübung des Wahlrechtes.

(5) Beträge, die der Dienstnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

(6) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(7) Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 und 3 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 gemäß Abs. 1 und 3 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

(8) Die Ansprüche des Dienstnehmers auf Fortbezug des Entgelts erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Dienstnehmer aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.

§ 7
Pflegefreistellung

(1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b Abs. 2 Zif. 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres.
Als nahe Angehörige im Sinne dieser Bestimmung sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres, wenn der Dienstnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen, in seiner Person gelegenen Gründen, aufgrund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages zusteht.

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

§ 8
Entlohnung

Das Gehalt wird am Monatsende im Nachhinein ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf einen Sonn- oder Feiertag, so ist das Gehalt am vorhergehenden Werktag auszuzahlen. Bei der Gehaltsauszahlung ist eine schriftliche Abrechnung auszufolgen, aus der die Lohnsumme samt Zuschlägen und Abzügen zu ersehen ist.

§ 9
Einteilung der Dienstnehmer

a) Berufsjäger;
b) Revierjäger;
c) Revieroberjäger;
d) Wildmeister.

Zu a): **Berufsjäger** ist jener Dienstnehmer, der die Berufsjägerprüfung mit Erfolg abgelegt hat oder der vom Tiroler Jägerverband entweder zum Berufsjäger ernannt oder als solcher anerkannt wurde. Er leistet entweder selbständig oder unter Aufsicht und Leitung eines Revierjägers, Revieroberjägers oder Wildmeisters jagdliche Dienste.

Zu b): **Revierjäger** ist jener Dienstnehmer, der vom Tiroler Jägerverband zum Revierjäger entweder ernannt oder als solcher anerkannt wurde. Er leistet entweder selbständig oder unter Aufsicht und Leitung eines Revieroberjägers oder Wildmeisters jagdliche Dienste.

Zu c): **Revieroberjäger** ist jener Dienstnehmer, der vom Tiroler Jägerverband mit Dekret zum Revieroberjäger ernannt wurde und entweder selbständig oder unter einem Wildmeister jagdliche Dienste leistet.

Zu d): **Wildmeister** ist jener Dienstnehmer, der vom Tiroler Jägerverband mit Dekret zum Wildmeister ernannt wurde und in selbständiger Funktion jagdliche Dienste leistet.

Voraussetzung für die kollektivvertragsmäßige Entlohnung aller vier Gruppen ist die hauptberufliche Ausübung der diesen Gruppen entsprechenden Tätigkeiten.

§ 10
Gehaltsbestimmungen (I)

(1) Die Bezüge der Dienstnehmer richten sich nach Berufsjahren.

(2) Die Dienstnehmer werden in folgende Verwendungsgruppen eingereiht:

I. Berufsjäger im Sinne des § 9 lit. a;
II. Revierjäger im Sinne des § 9 lit. b;
III. Dienstnehmer nach einer 10-jährigen Berufstätigkeit in Verwendungsgruppe II;
IV. Dienstnehmer nach einer 8-jährigen Berufstätigkeit in Verwendungsgruppe III;

(3) Als Berufsjahre, die bei der Berechnung des Gehaltes anzurechnen sind, gelten:

a) die durch schriftliche Zeugnisse belegten Dienstzeiten als geprüfter oder anerkannter Berufsjäger;
b) Zeiten der Ausübung einer Berufsjägerlehre;
c) Zeiten der hauptberuflichen Ausübung des Dienstes als hauptberuflicher Jagdaufseher;
d) Zeiten der für die Ausbildung zum Berufsjäger laut Ausbildungsordnung der Tiroler Berufsjäger erforderlichen forstlichen Ausbildung;
e) Zeiten des Grundwehrdienstes beim österreichischen Bundesheer;
f) andere in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft zurückgelegte pflichtversicherte Beschäftigungszeiten, höchstens jedoch 5 Jahre.

Weitere Anrechnungen unterliegen der freien Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.

(4) Das monatliche Gehalt beträgt brutto für:

Gehaltstafel

Verwendungsgruppe	**I**	**II**	**III**	**IV**
im ersten Berufsjahr	1.749,00			
im 2. + 3. Berufsjahr	1.811,00			
im 4. + 5. Berufsjahr	1.872,00	1.944,00		
im 6. + 7. Berufsjahr	1.924,00	2.004,00		
im 8. + 9. Berufsjahr	1.984,00	2.062,00		
im 10. + 11. Berufsjahr	2.042,00	2.118,00	2.218,00	
im 12. + 13. Berufsjahr	2.098,00	2.182,00	2.275,00	
im 14. + 15. Berufsjahr	2.154,00	2.238,00	2.341,00	2.418,00
im 16. + 17. Berufsjahr	2.218,00	2.295,00	2.408,00	2.479,00
im 18. + 19. Berufsjahr	2.275,00	2.354,00	2.466,00	2.540,00
im 20. + 21. Berufsjahr	2.334,00	2.408,00	2.510,00	2.594,00
im 22. + 23. Berufsjahr	2.398,00	2.468,00	2.574,00	2.649,00
im 24. + 25. Berufsjahr	2.459,00	2.533,00	2.635,00	2.709,00
im 26.+ 27. Berufsjahr	2.510,00	2.592,00	2.690,00	2.776,00
im 28. + 29. Berufsjahr	2.574,00	2.649,00	2.751,00	2.840,00
im 30. + 31. Berufsjahr	2.635,00	2.712,00	2.814,00	2.893,00
im 32. + 33. Berufsjahr	2.690,00	2.776,00	2.883,00	2.959,00
im 34. + 35. Berufsjahr	2.751,00	2.840,00	2.941,00	3.024,00
im 36. + 37. Berufsjahr	2.811,00	2.892,00	2.998,00	3.094,00
im 38. + 39. Berufsjahr	2.867,00	2.940,00	3.053,00	3.160,00
im 40. + 41. Berufsjahr	2.925,00	2.991,00	3.106,00	3.225,00
im 42. + 43. Berufsjahr	2.979,00	3.042,00	3.163,00	3.293,00
im 44. + 45. Berufsjahr	3.041,00	3.093,00	3.219,00	3.358,00

(5) Lehrlinge erhalten monatlich folgende Entschädigung:

im 1. Lehrjahr	€	689,00
vom Beginn des 2. Lehrjahres bis zur Ausfolgung der Ernennungsurkunde zum Berufsjäger	€	924,00

(6) Über das monatliche Gehalt hinaus erhalten alle Dienstnehmer (Lehrlinge) zur teilweisen Deckung des mit dem Beruf zusammenhängenden erhöhten Aufwandes eine Dienstaufwandsentschädigung in der Höhe von Euro 168,00 monatlich. Diese beinhaltet eine Vergütung für die Dienstgänge im Außendienst, einschließlich der erhöhten Abnutzung von Kleidung und Schuhen sowie der Mehrauslagen für die getrennte Verpflegung.

(7) Die unmittelbar vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehenden überkollektivvertraglichen Entlohnungen bleiben mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

§ 11
Gehaltsbestimmungen (II)

(1) Gilt für alle Berufsjägerlehrlinge, deren Lehrverhältnis nach dem 31.3.2016 beginnt und für alle Dienstnehmer mit abgeschlossener Berufsjägerausbildung, die nach dem 31.3.2016 erstmalig in Österreich als Jagdschutzorgan hauptberuflich im Jagddienst tätig sind.

(2) Die Bezüge der Dienstnehmer richten sich nach Berufsjahren.

(3) Die Dienstnehmer werden in folgende Verwendungsgruppen eingereiht:

I. Berufsjäger im Sinne des § 9 lit. a;
II. Revierjäger im Sinne des § 9 lit. b;

(4) Als Berufsjahre, die bei der Berechnung des Gehaltes anzurechnen sind, gelten:

a) die durch schriftliche Zeugnisse belegten Dienstzeiten als geprüfter oder anerkannter Berufsjäger;

b) Zeiten der Ausübung einer Berufsjägerlehre;

c) Zeiten der hauptberuflichen Ausübung des Dienstes als hauptberuflicher Jagdaufseher;

d) Zeiten der für die Ausbildung zum Berufsjäger laut Ausbildungsordnung der Tiroler Berufsjäger erforderlichen forstlichen Ausbildung;

e) Zeiten des Grundwehrdienstes beim österreichischen Bundesheer;

f) andere in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft zurückgelegte pflichtversicherte Beschäftigungszeiten, höchstens jedoch 5 Jahre.

Weitere Anrechnungen unterliegen der freien Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.

(5) Das monatliche Gehalt beträgt brutto für:

Gehaltstafel

Verwendungsgruppe	**I**	**II**
im ersten Berufsjahr	2.155,00	
im 2. + 3. Berufsjahr	2.191,00	
im 4. + 5. Berufsjahr	2.227,00	2.363,00
im 6. + 7. Berufsjahr	2.263,00	2.410,00
im 8. + 9. Berufsjahr	2.300,00	2.455,00
im 10. + 11. Berufsjahr	2.336,00	2.502,00
im 12. + 13. Berufsjahr	2.371,00	2.547,00
im 14. + 15. Berufsjahr	2.409,00	2.593,00
im 16. + 17. Berufsjahr	2.443,00	2.638,00
im 18. + 19. Berufsjahr	2.479,00	2.684,00
im 20. + 21. Berufsjahr	2.516,00	2.729,00
im 22. + 23. Berufsjahr	2.552,00	2.776,00
im 24. + 25. Berufsjahr	2.589,00	2.820,00
im 26.+ 27. Berufsjahr	2.624,00	2.866,00
im 28. + 29. Berufsjahr	2.661,00	2.911,00
im 30. + 31. Berufsjahr	2.697,00	2.957,00
im 32. + 33. Berufsjahr	2.733,00	3.002,00
im 34. + 35. Berufsjahr	2.771,00	3.049,00
im 36. + 37. Berufsjahr	2.804,00	3.093,00
im 38. + 39. Berufsjahr	2.840,00	3.140,00
im 40. + 41. Berufsjahr	2.878,00	3.184,00
im 42. + 43. Berufsjahr	2.913,00	3.230,00
im 44. + 45. Berufsjahr	2.950,00	3.275,00

(6) Lehrlinge erhalten monatlich folgende Entschädigung:

im 1. Lehrjahr	€ 856,00
vom Beginn des 2. Lehrjahres bis zur Ausfolgung der Ernennungsurkunde zum Berufsjäger	€ 1.091,00

(7) Die unmittelbar vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehenden überkollektivvertraglichen Entlohnungen bleiben mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in ihrer euromäßigen Höhe aufrecht.

§ 12
Sachbezüge, Kostenersätze , Schussgelder

(1) Übernimmt der Dienstnehmer (Lehrling) im Einvernehmen mit dem Dienstgeber oder in dessen Auftrag die Hundeführung, so hat er Anspruch auf Ersatz der Kosten, die monatlich mit Euro 132,00 pro Hund festgelegt werden sowie auf den Rückersatz der Hundesteuer. Der Ersatz für diese Hundehaltung und der Rückersatz der Hundesteuer gebühren jedenfalls vom Tage der Anschaffung des Hundes an und nicht erst ab dem Zeitpunkt, in dem der Hund die erste Prüfung mit Erfolg abgelegt hat. Ab dem Zeitpunkt der abgelegten Hauptprüfung beträgt der Kostenersatz Euro 196,00 monatlich.
Wenn der Hund bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres die Hauptprüfung nicht mit Erfolg abgelegt hat, entfällt die Verpflichtung zur Zahlung jedes Kostenersatzes. Ein Kostenersatz gebührt grundsätzlich nur für Hunde, die in das Österreichische Hundezuchtbuch eingetragen sind.

(2) Die Beistellung von Arbeitsgeräten zum Bau von Steigen, Hochständen usw. muß durch den Dienstgeber erfolgen.

(3) Dem Dienstnehmer (Lehrling) gebührt das „kleine Jägerrecht“ bei selbst erlegtem Wild sowie bei solchem, das unter seiner Führung erlegt wird.
Für die im Auftrag des Dienstgebers vom Dienstnehmer (Lehrling) durchgeführten Abschüsse von Schalenwild gebührt dem Dienstnehmer (Lehrling) eine Vergütung für verwendete Patronen in der Höhe von Euro 7,50 je Stück Schalenwild.
Raubwild gehört dem Erleger. Der Dienstnehmer (Lehrling) ist verpflichtet, dem Dienstgeber über dessen Verlangen das erlegte Raubwild gegen Vergütung der handelsüblichen Preise zu überlassen.
Der Dienstnehmer (Lehrling) hat Anspruch auf ein Schussgeld für erfolgreiche Führung eines vom Dienstgeber geladenen Jagdgastes bzw. eines Abschussnehmers in nachfolgendem Ausmaß:

a) Rotwild:	Hirsch	€	116,00
	Tier und Kalb	€	54,00
b) Steinwild:	Bock	€	107,00
	Geiß	€	84,00
	Kitz	€	54,00
c) Gams:	Bock	€	82,00
	Geiß	€	82,00
	Kitz	€	41,00
d) Reh:	Bock	€	68,00
	Geiß	€	35,00
	Kitz	€	35,00
e) Muffel:	Widder	€	82,00
	Schaf	€	50,00
	Lamm	€	38,00
f) Murmeltier:		€	36,00
g) Auer- und Birkhahn:		€	68,00

(4) Dem Dienstnehmer gebührt jährlich als Deputat Wildbret vom Schalenwild im Mindestgewicht von 50 kg in der Decke. Lehrlingen gebührt jährlich als Deputat

Wildbret vom Schalenwild im Mindestgewicht von 25 kg in der Decke. Einvernehmlich kann dieser Anspruch zur Gänze oder teilweise durch Abfindung zum jeweiligen Tagespreis abgegolten werden.

(5) Verwendet der Dienstnehmer ein eigenes Kraftfahrzeug für dienstliche Zwecke, so gebührt ihm hiefür eine Entschädigung in der Höhe der vom ÖAMTC jeweils errechneten Kilometergelder. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann die Abgeltung auch in einem monatlichen Pauschale erfolgen.

(6) Der Dienstnehmer (Lehrling) hat Anspruch auf Ersatz der Kosten der nach dem Tiroler Jagdgesetz vorgeschriebenen Jagdkarte.

§ 13
Familienbeihilfe

Dienstnehmer, die in Gemeinden mit Selbstträgerschaft beschäftigt sind, erhalten die Familienbeihilfe im Sinne des Familienlastenausgleichsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung durch den Dienstgeber ausbezahlt. Alle übrigen Dienstnehmer erhalten die Familienbeihilfe direkt über das zuständige Finanzamt.

§ 14
Sonderzahlungen

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

(2) Die Sonderzahlung für das 1. Kalenderhalbjahr ist am 30. Juni, die Sonderzahlung für das 2. Kalenderhalbjahr am 1. Dezember auszuzahlen.

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

§ 15
Reise- und Umzugskostenersatz

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer die Auslagen für die vereinbarten Reisen zum Zwecke der Vorstellung wie für die Reisen, die im Interesse der Jagd über Auftrag durchgeführt werden, gegen nachträgliche Rechnungslegung zu ersetzen. Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Bahnfahrt zweiter Klasse, notwendigenfalls Eil- oder D-Zug.

(2) Kommt es während des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses aus dienstlichen Gründen zu einer Übersiedelung des Dienstnehmers, so hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer die persönlichen und sachlichen Kosten zu ersetzen.

§ 16
Urlaub

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein 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 Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres.

(3) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr)verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei 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 eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(5) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind auch die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachten Dienstzeiten, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert haben, insgesamt jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.

(6) Wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber mindestens zwei Jahre ununterbrochen gedauert hat, sind die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachten Dienstzeiten, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben, für die Bemessung des Urlaubsausmaßes jedoch zur Gänze anzurechnen. Zeiten des Wehrdienstes und der Kriegsgefangenschaft sind für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, ohne Rücksicht auf die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses, zur Gänze anzurechnen.

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

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

§ 18
Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt (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.

§ 19
Ersatzleistung

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

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

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

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

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß VKG oder MSchG oder Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

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

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

§ 20
Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigung und Entlassung

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung gelöst werden.

(2) Der Dienstgeber kann jedoch ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen mindestens ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen.

(3) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 2 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt vor, wenn

a) der Dienstnehmer seine Dienstpflichten gröblich verletzt;

b) der Dienstnehmer wiederholt gegen Bestimmungen des Tiroler Jagdgesetzes verstößt oder gesetzliche Befugnisse zum Nachteil des Dienstgebers absichtlich nicht wahrnimmt;

c) der Dienstnehmer zur Ausübung des Dienstes unfähig wird,

d) der Dienstnehmer handlungsunfähig wird,

e) das Jagdpachtverhältnis endet;

f) der Dienstnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

(4) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach dem vollendeten 2. Dienstjahr auf drei Monate und nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf sechs Monate.

(5) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 4 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, daß die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten eines Kalendermonats endet.

(6) Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung kann der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tag eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.

(7) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

(8) ein für länger als fünf Jahre vereinbartes Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten gekündigt werden.

(9) Während der Kündigungsfrist sind dem Dienstnehmer auf sein Verlangen wöchentlich zwei, im Ganzen jedoch nicht mehr als 21 Werktage zum Aufsuchen eines neuen Dienstpostens ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Der Dienstnehmer hat die Wahl, ob ihm die Tage einzeln oder bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen innerhalb sechs Wochen in unmittelbarer Aufeinanderfolge zu gewähren sind.

(10) Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer vor Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen sofort aufgelöst werden, wenn

a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;

b) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;

c) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt, oder sich weigert, den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;

d) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;

e) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

(11) Von Seiten des Dienstgebers kann das Dienstverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen gelöst werden.
Als ein wichtiger Grund ist insbesondere anzusehen, wenn der Dienstnehmer

a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;

b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Dienstzeit dem Trunke ergibt;

c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;

d) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige, Jagdgäste oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;

e) Eigentum des Dienstgebers oder seiner Familienangehörigen oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;

f) den Dienst beharrlich verweigert oder im Dienst untreu ist;

g) wegen Verbüßung einer Freiheitsstrafe durch eine den Umständen nach erhebliche Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

§ 21
Abfertigung

(1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Dienstnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Dienstnehmer für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um ein halbes des dem Dienstnehmer für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgelts, höchsten jedoch auf das Zwölffache des monatlichen Entgelts. Hiebei sind, soweit das Entgelt Naturalbezüge umfasst, diese bei Dienstnehmern, die zur Zeit der Auflösung des Dienstverhältnisses verheiratet sind, nur mit der Hälfte, bei anderen Dienstnehmern mit einem Viertel ihres Wertes in Anschlag zu bringen.

(2) Wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst wird, so gebührt die Abfertigung den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer gesetzlich verpflichtet war.

(3) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Zweifachen des Monatsentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig, der Rest kann vom dritten Monat an in monatlichen im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich der Abs. 5 und 6 nicht, wenn der Dienstnehmer kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis nach Vollendung der für eine Alterspension maßgeblichen Altersgrenze (§§ 253, 253 a, 253 b ASVG) oder wegen der Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

(6) Geht die „Jagd“ auf einen anderen über so besteht Anspruch auf Abfertigung gegenüber dem Übergeber (Dienstgeber) nur dann, wenn der Übernehmer es ablehnt, dem Dienstnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen anzubieten und sich zu verpflichten, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(7) Für Dienstnehmer, die nach dem 31.3.2005 erstmals in ein Dienstverhältnis zum Betrieb eintreten, gelten die Bestimmungen des Mitarbeitervorsorgegesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 22
Dienstzeugnis

Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Dienststelle erschwert wird, sind unzulässig.

§ 23
Schlussbestimmungen

(1) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bisherigen Kollektivverträge und Abmachungen ihre Gültigkeit. Einzelverträge zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die vor oder nach dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages abgeschlossen wurden oder werden, gelten nur insoweit, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.

(2) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes vom 26. September 1923, BGBl. Nr. 538/1923, in der jeweils geltenden Fassung, sowie der Landarbeitsordnung 2000 (LAO 2000), LBGl. Nr. 27/2000, in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, den 13. März 2019

Für die Landarbeiterkammer Tirol:

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Dr. Günter Mösl e.h.
Kammerdirektor

Für die Landwirtschaftskammer Tirol:

Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor