

Kollektivvertrag

für die

L a n d a r b e i t e r

T i r o l s

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

Gültig ab 1.1.2020

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Landarbeiter	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und Dienstnehmers	3
§ 4	Abschluss des Dienstvertrages, Dienstschein	4
§ 5	Probedienstverhältnis	4
§ 6	Entlohnung	4
§ 7	Minderleistungsfähigkeit	5
§ 8	Wohnung	5, 6
§ 9	Familienbeihilfe	6
§ 10	Lohnzahlung	6
§ 11	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	6, 7
§ 11 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	7, 8
§ 11 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	8
§ 11 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	8
§ 12	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	9
§ 13	Weihnachtsgeld	9, 10
§ 14	Beendigung des Dienstverhältnisses, Ablauf der Zeit und Kündigung	10
§ 15	Kündigungsfristen	10
§ 16	Abfertigung	10, 11
§ 17	Arbeitszeit	11, 12, 13
§ 18	Freizeitausgleich	13
§ 19	Überstundenarbeit	13
§ 20	Sonn- und Feiertagsruhe	14
§ 21	Entlohnung der Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	14, 15
§ 22	Urlaub	15, 16
§ 23	Urlaubsentgelt	16
§ 24	Erkrankung während des Urlaubes	16
§ 25	Ersatzleistung	17
§ 26	Urlaubszuschuss	17, 18
§ 27	Jubiläumszuwendung	18
§ 28	Anrechnung von Militärdienstzeiten	18
§ 29	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	18
§ 30	Unabdingbarkeit	19
§ 31	Verfall von Ansprüchen	19
§ 32	Ferialpraktikanten	19
§ 33	Nichtraucherschutz	19, 20
§ 34	Schlussbestimmungen	20
	Anlage I (3 Seiten)	22-25

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Kollektivvertrag gilt:
- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
 - b) fachlich: für alle landwirtschaftlichen Betriebe;
 - c) persönlich: für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge (Dienstnehmer), soweit sie nicht dem Gutsangestelltengesetz unterliegen.

§ 2 Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2020 in Kraft.
- (2) Jeder Vertragspartner kann den Kollektivvertrag oder Teile desselben unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres mittels eingeschriebenen Briefes kündigen.
- (3) Für die Kündigung der Lohnsätze gemäß Anlage I dieses Kollektivvertrages gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.
- (4) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Kollektivvertrages oder von Teilen desselben sind noch während der Kündigungsfrist aufzunehmen.

§ 3 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und Dienstnehmers

- (1) Dienstgeber und Dienstnehmer sollten einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen und sich füreinander als Mitarbeiter und miteinander dem gemeinsamen Heimatboden verpflichtet fühlen.
- (2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend in gesunden und kranken Tagen zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen. Er hat die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen und für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.
- (3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Maschinen, Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen und die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und verträglich zu benehmen.
- (4) Der Dienstgeber hat bei Dienstantritt und bei sonstigen geeigneten Anlässen den Dienstnehmer auf die im Betrieb vorkommenden Gefahren und auf die Unfallverhütungsvorschriften im Allgemeinen aufmerksam zu machen.

§ 4

Abschluss des Dienstvertrages, Dienstschein

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

(2) Wird ein Dienstvertrag mündlich abgeschlossen, so hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag sowie über die angerechneten Vordienstzeiten auszu folgen. Der Dienstschein ist vom Dienstgeber zu unterzeichnen.

§ 5

Probedienstverhältnis

(1) Alle neu abzuschließenden Dienstverträge, die im Sinne dieses Kollektivvertrages abgeschlossen werden, gelten für die Dauer eines Monats als Probedienstverhältnis. 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.

§ 6

Entlohnung

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

(2)

a) Die Anwendung des niedrigeren der beiden Lohnsätze gemäß „C) Sonstige“ und „D) Jugendliche Hilfskräfte“ ist nur für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben zulässig.

Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten jene, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Angehörigen im Betrieb mitarbeiten und mit den Dienstnehmern in Hausgemeinschaft leben;

b) überdies gilt für Dienstnehmer, die auf Grund der bis zum 28.2.1967 geltenden Rechtsvorschriften die Berufsbezeichnung „Landwirtschaftsgehilfe“ erworben haben, ausschließlich der höhere der beiden Ansätze gemäß „C) Sonstige“ als Mindestbruttolohn.

(3) Ist die Gewährung der freien Station oder von Teilen derselben vereinbart, so sind diese Teile des Lohnes mit den für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Bewertungssätzen zu bewerten.

(4) Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, haben Anspruch auf Reinigung der Wäsche sowie auf angemessene Krankenpflege.

Wird die Wäsche im Betrieb nicht gewaschen, so gebührt dem Dienstnehmer eine Entschädigung in der Höhe von 11,00 Euro monatlich.

§ 7 Minderleistungsfähigkeit

(1) Die in Anlage I festgesetzten Bruttolöhne gelten grundsätzlich für alle Dienstnehmer.

(2) Jedoch ist für Dienstnehmer, die auf Grund körperlicher oder geistiger Gebrechen nicht in der Lage sind, die normale ortsübliche Arbeitsleistung zu erbringen (Minderleistungsfähigkeit), eine Minderentlohnung dann zulässig, wenn der Dienstgeber zum Ausgleich der ihm aus der Beschäftigung des Behinderten erwachsenden Mehrbelastung keinen Zuschuss des Landes Tirol im Sinne des § 11 des Tiroler Rehabilitationsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung erhält. Den Nachweis darüber, dass kein Zuschuss des Landes Tirol im Sinne des § 11 des Tiroler Rehabilitationsgesetzes gebührt bzw. gewährt wird, hat der Dienstgeber in geeigneter Form zu erbringen.

(3) Die Entscheidung, ob und in welchem Ausmaße Minderleistungsfähigkeit vorliegt, treffen über Antrag des Dienstgebers oder Dienstnehmers die Landwirtschaftskammer und die Landarbeiterkammer gemeinsam.

(4) Diese Entscheidung kann auch rückwirkend getroffen werden.

(5) Die Grundlage für die Entscheidung bildet ein ärztliches Gutachten, das vom Gesundheitsamt der zuständigen Bezirkshauptmannschaft oder einer anderen durch beide Kammern gemeinsam zu bezeichnenden Stelle anzufordern ist.

(6) Wenn sich der Dienstnehmer freiwillig höher versichern lässt, hat der Dienstgeber jenen Hälftenanteil zur Sozialversicherung zu tragen, den er leisten müsste, wenn der Dienstnehmer voll leistungsfähig wäre.

(7) Dienstnehmer und Dienstgeber sowie die Tiroler Gebietskrankenkasse für Arbeiter und Angestellte sind von der getroffenen Entscheidung in Kenntnis zu setzen.

(8) Bei Änderung der Leistungsfähigkeit ist über das Ausmaß der Minderleistungsfähigkeit auf Antrag des Dienstgebers oder Dienstnehmers neuerlich zu entscheiden.

(9) Die Kosten des ärztlichen Gutachtens einschließlich etwaiger Fahrtkosten trägt der Dienstgeber.

§ 8 Wohnung

(1) Dienstnehmern mit Familie sind bei Bedarf nach Art und Zahl entsprechende Wohnräume bereitzustellen, die ein nach Anzahl und Geschlecht der Kinder und der weiteren Familienangehörigen ausreichendes und sittlich einwandfreies Wohnen ermöglichen.

(2) Für die ortsüblich ausreichende Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen. Während der kalten Jahreszeit und an Regentagen ist dem Dienstnehmer zumindest ein geheizter Raum zum Aufenthalt und zum Trocknen der Kleider zur Verfügung zu stellen.

(3) Über die Verwendung von Elektrogeräten aller Art sind Sondervereinbarungen zu treffen. Die Benützung von Rundfunk-, Fernseh- und Elektrogeräten für den persönlichen Bedarf des Dienstnehmers darf nicht behindert werden. Durch die Ver-

wendung derartiger Geräte darf es jedoch zu keiner Störung der Stromversorgung und der Nachtruhe kommen.

(4) Die Instandsetzung der Dienstwohnung obliegt dem Dienstgeber. Geringfügige Instandsetzungsarbeiten hat der Dienstnehmer ohne Vergütung zu besorgen. Das erforderliche Material hiezu ist vom Betrieb kostenlos beizustellen. Der Dienstgeber ist berechtigt, Schäden, die vorsätzlich oder grob fahrlässig durch die Bewohner der Dienstwohnung entstanden sind, auf Kosten des Dienstnehmers beheben zu lassen.

(5) Wenn Landnutzung oder Viehhaltung vereinbart ist, besteht Anspruch auf entsprechende Aufbewahrungs- und Stallräume.

§ 9 Familienbeihilfe

Falls die Familienbeihilfe nicht direkt vom Finanzamt ausbezahlt wird, erhält der Dienstnehmer diese vom Dienstgeber. Voraussetzung hiefür ist die Abgabe der Mitteilung des Finanzamtes über den Anspruch auf Familienbeihilfe an den Dienstgeber.

§ 10 Lohnzahlung

(1) Die Lohnzahlung erfolgt monatlich, und zwar jeweils am Monatsletzten im Nachhinein. Fällt der Monatsletzte auf einen Sonntag oder sonst arbeitsfreien Tag, gilt als Lohnzahlungstermin der vorhergehende Werktag. Soferne der Dienstnehmer nach Tagen oder Stunden entlohnt wird, erfolgt die Lohnzahlung wöchentlich im Nachhinein.

(2) Dem Dienstnehmer ist bei jeder Lohnzahlung eine Lohnabrechnung auszuführen.

(3) Der Dienstgeber hat sich jede Lohnzahlung vom Dienstnehmer schriftlich bestätigen zu lassen.

§ 11 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 alffälliger 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.

§ 11 a

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 11 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 11 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.

§ 11 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 § 11 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 11 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 11 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 § 11 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 12

Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens für 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.

(3) Lehrlinge, welche die während der Lehrzeit vorgeschriebenen und von der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der Landeslandwirtschaftskammer für Tirol veranstalteten Fachkurse besuchen, haben Anspruch auf Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung für die Dauer des Kursbesuches.

§ 13

Weihnachtsgeld

(1) Dienstnehmer, die vom 1. Juli bis zum 30. November ununterbrochen beim gleichen Dienstgeber in einem Dienstverhältnis stehen, erhalten ein Weihnachtsgeld in der Höhe des kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.

An die Stelle des kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes tritt für minderleistungsfähige Dienstnehmer gemäß § 7 der aus der Feststellung der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer sich ergebende Monatsbruttolohn.

(2) Dienstnehmer, die in der Zeit vom 1. Juli bis 30. November in den Betrieb eingetreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Weihnachtsgeldes, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Dienstnehmer, die ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten sind, haben keinen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld.

(4) Das Weihnachtsgeld (der aliquote Teil) ist am 1. Dezember bzw. mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

§ 14

Beendigung des Dienstverhältnisses, Ablauf der Zeit und Kündigung

(1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, enden mit Ablauf der Zeit.

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

§ 15

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 erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

§ 16

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

das Dienstverhältnis auflösen.

(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) 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.

„(8) Für Dienstnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmalig in ein Dienstverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne der LAO 2000 in der jeweils geltenden Fassung.“

§ 17

Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit in bäuerlichen Betrieben beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. 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.

(2) Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf – mit Ausnahme des Almpersonals laut Anlage 1 - 32 Stunden nicht unterschreiten. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebser-

fordernisse im Lande, den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, nach Rücksprache mit den Dienstnehmern, überlassen.

(3) Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Die Tagesarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Weiters kann bei Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtagigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. 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.

(4) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um bis zu drei Stunden verlängert werden, wenn sie in der arbeitsschwachen Zeit so verkürzt wird, dass im Jahresdurchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird.

(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 Mindestarbeitszeit (ausgenommen Almpersonal) 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 kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – 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, der berechtigten Entlassung oder des unberechtig-

ten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

(11) Die wöchentliche Arbeitszeit ist so einzurichten, dass während der Arbeitsspitzen die Arbeit an den Samstagen um 12 Uhr, in der arbeitsschwachen Zeit am Freitag um 18 Uhr endet.

(12) Beträgt die Wegzeit zur Arbeit und zurück mehr als eine Stunde, so ist sie mit dem eine Stunde überschreitenden Ausmaß in die Arbeitszeit einzurechnen.

§ 18 Freizeitausgleich

(1) Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten auch über die Wochenarbeitszeit (§ 17) hinaus bis zu einem Ausmaß von 6 Stunden wöchentlich zu verrichten. Die höchstzulässige Wochenarbeitszeit im Sinne des § 17 (1) von 48 Stunden darf nicht überschritten werden. Hierfür gebührt Ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 19.

(2) Für jede Mehrarbeitsstunde, für die innerhalb eines Monats kein Freizeitausgleich im Sinne des Abs. 1 gewährt wird, gebührt eine besondere Vergütung in der Höhe von 1,5 Bruttostundenlöhnen.

§ 19 Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der nach § 17 zulässigen Wochenarbeitszeit oder die Tagesarbeitszeit (§ 17 Abs. 3) überschritten werden. Die Leistung von Überstunden über die normale neun- bzw. zehnständige tägliche Arbeitszeit sowie über die vereinbarte flexible Arbeitszeit hinaus wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung - § 21).

(2) Soweit nichts anderes bestimmt ist, dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden geleistet werden.

(3) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

§ 20 Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Die Sonntage und folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage:
1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himm

melfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag).

Für evangelische Dienstnehmer gilt außerdem der Karfreitag als Feiertag. Sie sind jedoch verpflichtet, die Freistellung von der Arbeit an Karfreitagen vom Dienstgeber zu verlangen.

Der Nachmittag des 31. Dezember ist bei Bezahlung des regelmäßigen Entgelts dienstfrei.

(2) Die Sonn- und Feiertagsruhe dauert 24 Stunden und ist von 0 bis 24 Uhr zu halten.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat.

Die nachfolgenden Regelungen stellen eine Ausnahmebestimmung im Sinne der §§ 77b Abs. 1 und 78 Abs 1. LAO dar.

1.

- a) Dienstnehmern, die neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigt sind, gebührt für Arbeiten an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats;
- b) für jede Mehrarbeitsstunde, für die innerhalb eines Monats kein Freizeitausgleich gewährt wird, gebührt eine besondere Vergütung in der Höhe von 1,5 Brutto-stundenlöhnen.

2.

- a) Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag;
- b) kann der freie Werktag nicht in natura gewährt werden, so gebührt für jeden nicht gewährten freien Werktag eine Abfindung in der Höhe von 1/15 des monatlichen Bruttolohnes.

(4) Kann der gemäß Abs. 3 1. Satz vorgesehene arbeitsfreie Sonntag oder gesetzliche Feiertag pro Monat aus betriebsbedingten Gründen nicht gewährt werden, so gebührt eine zusätzliche Vergütung in der Höhe von 1/15 des monatlichen Bruttolohnes.

(5) Der Anspruch auf freie Tage oder deren Abfindung in Geld erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach seiner Entstehung beim Dienstgeber geltend gemacht wird.

§ 21

Entlohnung der Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Für jede an Werktagen in der Zeit von 5.00 bis 19.00 Uhr geleistete Überstunde gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 50 % zum Stundenlohn.

(2) Erhält der Dienstnehmer eine überkollektivvertragliche Entlohnung, so gilt die Mehrzahlung mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung als Akontozahlung für die Abgeltung geleisteter Überstunden sowie geleisteter Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung.

(3) 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.

(4) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100-%iger Aufschlag zum Stundenlohn.

(5) Für Feiertage, die gemäß § 20 Abs. 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, so gebührt, soferne die Arbeiten nicht zu den im § 20 Abs. 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer für den betreffenden Tag gebührt hätte, wenn dieser ein Arbeitstag gewesen wäre.

(6) Bei Monatslöhnen ist Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Überstunden, der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit 1/174 des Monatsbruttolohnes.

§ 22 **Urlaub**

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktagen.

(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 Urlaubsmaßes 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 Urlaubsmaßes dann anzurechnen, wenn sie mindestens je drei Monate gedauert hat.

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

(6) Zeiten nach Abs. 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstmaß 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 §§ 27 ff und 145 Landarbeitsordnung um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.

§ 23 **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 Eineinhalbischen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

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

§ 24 **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 Werktagen fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubausmaß 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.

§ 25 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 § 34, § 34 a, oder § 146 LAO 2000 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 zu grunde 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.“

§ 26 Urlaubszuschuss

(1) Dienstnehmer, die in der Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. Juni ununterbrochen beim gleichen Dienstgeber in einem Dienstverhältnis stehen, erhalten einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes. An Stelle des kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes für minderleistungsfähige Dienstnehmer gemäß § 7 der aus der Feststellung der Landwirtschaftskammer und der Landarbeiterkammer sich ergebende Monatsbruttolohn.

(2) Dienstnehmer, die in der Zeit vom 1. Jänner bis 30. Juni in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Dienstnehmer, die ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten sind, haben keinen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss.

(4) Der Urlaubszuschuss ist mit Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens jedoch am 1. Juli fällig.

§ 27 Jubiläumszuwendung

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

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:

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

(3) Am Tag des Jubiläums hat der Dienstnehmer frei

§ 28 Anrechnung von Militärdienstzeiten

(1) Militärdienstzeiten und Zeiten der Kriegsgefangenschaft sind für die Berechnung der Kündigungsfristen, für die Dauer des Urlaubes und für die Höhe der Abfertigung auf die Gesamtdauer des Dienstverhältnisses anzurechnen.

(2) Eine Anrechnung erfolgt jedoch nur für solche Dienstverhältnisse, die bereits vor der Einberufung zum Wehrdienst bestanden haben und nach der Rückkehr aus dem Wehrdienst oder der Gefangenschaft beim gleichen Dienstgeber fortgesetzt wurden.

(3) Für diese Berechnung sind Dienstzeiten, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen.

§ 29 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Zur Feststellung und Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfertigung, Urlaubsausmaß, Jubiläumszuwendung) 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.

§ 30 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, soweit nicht im Kollektivvertrag selbst Abänderungsmöglichkeiten vorgesehen sind. Sondervereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer nicht ungünstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag oder in der Landarbeitsordnung 2000 (LAO 2000) nicht geregelt sind.

§ 31 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 20 Abs. 5, § 21 Abs. 3 und § 22 Abs. 8) bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf von 12 Monaten nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber geltend zu machen.

§ 32 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) Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb eine Praktikantenentschädigung in der in Anlage I dieses Kollektivvertrages angeführten Höhe.

(3) Bei Gewährung der vollen oder teilweise freien Station sind die entsprechenden Bewertungssätze der Finanzlandesdirektion für Tirol in Abzug zu bringen.

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

§ 33 Nichtrauerschutz

Für Dienstnehmer, die in Räumen beschäftigt werden, die der Verabreichung von Speisen und Getränken an Gäste dienen und in denen geraucht werden darf, gilt Folgendes:

(1) Für Dienstnehmer, die in solchen Betrieben beschäftigt werden, jedoch nicht der Mitarbeitervorsorge (Abfertigung neu) unterliegen, gebührt auch im Falle der Selbstkündigung die Abfertigung, wenn sie wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens erfolgt.

(2) Dem Dienstnehmer muss die bezahlte Freizeit für diagnostische Maßnahmen (Untersuchungen) im Zusammenhang mit „Passivrauchen am Arbeitsplatz“ gewährt werden.

(3) Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer in Bezug auf Passivrauchen festzulegen.

(4) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind überwiegend in Räumen zu beschäftigen, in denen nicht geraucht werden darf.

§ 34 **Schlussbestimmungen**

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

(2) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(3) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Landarbeitsordnung 2000 (LAO 2000), LGBI. Nr. 27/2000, in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, den 16. Dezember 2019

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher e.h.
Landesobmann

Dr. Günter Mösl e.h.
Landessekretär

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Dr. Günter Mösl e.h.
Kammerdirektor

A n l a g e I

Im Sinne des § 6 des Kollektivvertrages für die Landarbeiter Tirols gelten folgende monatliche Bruttolohnsätze:

A) **Meister** gemäß land- und forstwirtschaftlicher Berufsausbildungsordnung für Tirol:

	Euro
eingestellt als Schaffer	2.817,00
" Melker(in)	2.637,00
" Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer(in), Pferdewärter(in), Schweinewärter(in)	2.523,00
" Traktorführer(in)	2.451,00
" Wirtschafterin	2.379,00
" Hof- und Feldarbeiter	2.355,00
" Haus- und Feldarbeiter	2.156,00

B) **Landwirtschaftlicher Facharbeiter, ländlicher Hauswirtschaftsgehilfe**
gemäß land- und forstwirtschaftlicher Berufsausbildungsordnung für Tirol:

eingestellt als Schaffer	2.751,00
" Melker(in)	2.571,00
" Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer(in), Pferdewärter(in), Schweinewärter(in)	2.484,00
" Traktorführer(in)	2.415,00
" Wirtschafterin	2.340,00
" Hof- und Feldarbeiter	2.328,00
" Haus- und Feldarbeiter	2.119,00

C) **Sonstige** Je nach Leistung und
Verwendbarkeit

eingestellt als Schaffer	2.383,00/2.526,00
" Melker(in)	2.242,00/2.340,00
" Galt(Jung)- und Mastviehbe- treuer(in), Pferdewärter(in), Schweinewärter(in)	2.213,00/2.292,00
" Traktorführer(in)	2.134,00/2.227,00
" Wirtschafterin	2.074,00/2.168,00
" Hof- und Feldarbeiter	2.016,00/2.101,00
" Haus- und Feldarbeiter	1.908,00/1.955,00

D) Jugendliche und allgemeine Hilfskräfte	Je nach Leistung und Verwendbarkeit
Im 16. Lebensjahr	1.579,00/1.627,00
vom Beginn des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	1.691,00/1.749,00
ab Beginn des 19. Lebensjahres, sofern sie im Betrieb keine eigenständige Tätigkeit ausüben	1.719,00/1.823,00
E) Lehrlinge	
im 1. Lehrjahr	915,00
im 2. Lehrjahr	1.003,00
im 3. Lehrjahr	1.142,00
F) Ferialpraktikanten	
Praktikantenentschädigung	
a) Praktikanten von Universitäten	679,00
b) Praktikanten von höheren Lehranstalten	
1. Pflichtpraktikum	424,00
2. und weiteres Pflichtpraktikum	555,00
c) Praktikanten von Idw. Fachschulen	424,00
Für das 1. Pflichtpraktikum (Heimpraktikum) im Ausmaß von drei Wochen gemäß Landwirtschaftlicher Lehrplanverordnung gebührt keine Praktikantenentschädigung und besteht kein Anspruch auf Taschengeld oder Sachbezug.	
d) Sonstige Praktikanten	555,00
G) Gutshandwerker	Je nach Leistung und Verwendbarkeit pro Stunde
a) Professionisten wie Tischler, Mechaniker, Schmiede, Schlosser usw.	14,42 15,44 16,35
b) angelernte Gutshandwerker	13,03 13,83 14,63
c) Hilfskräfte	12,18 12,95 13,55
H) Dienstnehmer in öffentlichen Lehranstalten , die im Rahmen ihrer Tätigkeit auch mit Praxisunterricht oder sonstigen Fortbildungskursen betraut sind	Je nach Leistung und Verwendbarkeit pro Stunde
	16,35 (Basis) 17,86 (Meister)
I) Arbeiter(in) in Betrieben, die sich ausschließlich oder überwiegend mit der Haltung von Geflügel zur Zucht, Mästung oder Gewinnung von Eiern beschäftigen	Je nach Leistung und Verwendbarkeit
	10,35 10,89

J) Löhne für Taglöhner(innen)

Taglöhner werden nach Stunden entlohnt. Der Stundenlohn beträgt brutto:

Im 16. Lebensjahr	11,54
vom Beginn des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	12,63
vom Beginn des 19. Lebensjahres an, je nach Leistung und Verwendbarkeit	12,78 13,59 14,63

K) Entlohnung für Arbeiter(innen) in Fischerei- und Fischzuchtbetrieben

Der Lohn der Arbeiter(innen) in Fischerei- und Fischzuchtbetrieben richtet sich nach dem Lohn für den Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer(in), Pferdewärter(in), Schweinewärter(in) in der jeweiligen Ausbildungskategorie (A, B oder C dieser Anlage I). Der Lohn für Hilfskräfte richtet sich nach dem Lohn für „D) Jugendliche und allgemeine Hilfskräfte“.

L) Entlohnung des Almpersonals

(1) Der Lohn des Alpseñers (der Alpseñerin) richtet sich nach dem Lohn für den Melker(in), der Lohn des Almhirten richtet sich nach dem Lohn für Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer(in), Pferdewärter(in), Schweinewärter(in), der Lohn jugendlicher Hilfskräfte (Beihirte, Beisennner) richtet sich nach dem Lohn für „D) Jugendliche Hilfskräfte“.

(2) Zu diesem Lohn erhalten Alpseñer(innen) und Almhirten eine Schmutzzulage von monatlich Euro 173,00.

(3) Bei Ein- oder Austritt während des Kalendermonats gebührt die Schmutzzulage anteilmäßig in der Höhe von 1/30 für jeden Kalendertag.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten nur für solche Dienstnehmer(innen), die ausschließlich für die Alpzeit angestellt werden.

(5) Für solche Dienstnehmer, die ständig in einem landwirtschaftlichen Betrieb (§ 1 Abs. 1 lit. b), jedoch während der Sommermonate auf der Alm des gleichen Dienstgebers beschäftigt sind, tritt für die Dauer der Alpzeit keine Änderung des Lohnes ein. Die Schmutzzulage im Sinne der Abs. 2 und 3 gebührt für die Dauer der Alpzeit jedoch auch diesen Dienstnehmern.

(6) Für Alpseñer und Almhirten ohne landwirtschaftliche Ausbildung, die als Berufseinsteiger gelten und die Tätigkeiten eigenständig verrichten, gelten folgende monatliche Bruttolohnsätze:

in der 1. Almsaison	€ 1.719,00
in der 2. Almsaison	€ 1.762,00
in der 3. Almsaison	€ 1.822,00

Ab Beginn der vierten Almsaison erfolgt die Entlohnung im Sinne der Kategorie L Abs. 1 und 2, wobei eine Almsaison zumindest 90 Kalendertage beträgt, anderenfalls eine Zusammenrechnung der tatsächlichen Beschäftigungszeit zu erfolgen hat.

M) Schmutzzulage für Schweinewärter und Dienstnehmer in Kälbermastbetrieben

(1) Dienstnehmer, die überwiegend als Schweinewärter oder in Kälbermastbetrieben Verwendung finden, erhalten eine Schmutzzulage von monatlich Euro 187,00.

(2) Bei Ein- oder Austritt während des Kalendermonats sowie den Dienstnehmern, die nicht während eines gesamten Kalendermonats als Schweinewärter oder in Kälbermastbetrieben Verwendung finden, gebührt die Schmutzzulage anteilmäßig in der Höhe von 1/30 für jeden Kalendertag.