

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

W a l d a u f s e h e r

Tirols

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

Gültig ab 1. Jänner 2021

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Waldaufseher	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Probedienstzeit	3
§ 4	Dienstvertrag	4
§ 5	Weiterbildungspflicht	4
§ 6	Arbeitszeit	4
§ 7	Feiertage	4, 5
§ 8	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 9	Entlohnung	5, 6
§ 10	Gehaltssätze	6, 7
§ 11	Familienzulage	7
§ 12	Kinderzulage	7
§ 13	Familienbeihilfe	7
§ 14	Entschädigung bei Verwendung eigener Kraftfahrzeuge	7, 8
§ 15	Sonderzahlungen	8
§ 16	Entgelt bei Dienstverhinderung	8, 9
§ 17	Pflegefreistellung	10
§ 18	Urlaub	10, 11
§ 19	Urlaubsentgelt	11
§ 20	Urlaubsersatzleistung	11, 12
§ 21	Erkrankung während des Urlaubes	12
§ 22	Jubiläumszuwendungen	13
§ 23	Abfertigung	13, 14
§ 24	Holzbezug	14
§ 25	Verfall von Ansprüchen	14
§ 26	Ausbildungskostenersatz	15
§ 27	Schlussbestimmungen	15
	Anlage I	17-20

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Kollektivvertrag gilt:
- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
 - b) fachlich: für alle Forstaufsichtsgebiete, die sich auf den gesamten Waldgrund im Bereiche des Landes erstrecken, soweit dafür kein eigenes behördlich anerkanntes Forstaufsichtspersonal bestellt ist;
 - c) persönlich: für alle Waldaufseher während der Dauer des Ausbildungslehrganges für Waldaufseher, beziehungsweise, die über Antrag der Gemeinde durch die Bezirksverwaltungsbehörde im Sinne des Gesetzes vom 11. Mai 2005 über die Regelung bestimmter Angelegenheiten des Forstwesens in Tirol (Tiroler Waldordnung), LGBI. Nr. 55/2005, bestellt wurden.
- (2) Dieser Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf Waldaufseher, die als Gemeindebedienstete oder Gemeindebeamte gelten und aus diesem Grunde nach dem Vertragsbedienstetengesetz bzw. dem Gemeindebeamten gesetz besoldet und dienstrechtlich behandelt werden.

§ 2

Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2021 in Kraft. Er kann von beiden Vertragsteilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
- (2) Die Gehaltssätze bleiben bis zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrages in Geltung.
- (3) Die Vertragspartner verpflichten sich, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3

Probedienstzeit

Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und geht nach dieser Frist - wenn nichts anderes vereinbart ist - in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

Während der Probedienstzeit kann das Dienstverhältnis jederzeit sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden, jedoch unter Beachtung der Bestimmungen des § 4 Abs. 3 des Gesetzes vom 11. Mai 2005 über die Regelung bestimmter Angelegenheiten des Forstwesens in Tirol (Tiroler Waldordnung), LGBI. Nr. 55/2005.

§ 4 **Dienstvertrag**

(1) Dem Dienstnehmer ist ein schriftlicher Dienstvertrag unter Benützung der amtlichen Vordrucke auszuhändigen, in dem insbesondere Bestimmungen über die Dienstbezeichnung, den Aufgabenbereich, das Beschäftigungsausmaß und die Entlohnung des Dienstnehmers enthalten sein müssen.

§ 5 **Weiterbildungspflicht**

(1) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle für die Dienstausübung erforderlichen Möglichkeiten zur fachlichen Weiterbildung, insbesondere durch Besuch von Fachkursen, die von den zur Interessenvertretung und Förderung der Forst- und Waldwirtschaft berufenen Stellen veranstaltet bzw. geboten werden, zu absolvieren, andernfalls dies eine Dienstpflichtverletzung darstellt.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Weiterbildung des Waldaufsehers angemessen zu fördern.

§ 6 **Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit des vollbeschäftigte Waldaufsehers beträgt 40 Stunden. Es wird festgehalten, dass der Stundenteiler für aliquote Entgeltansprüche und entgeltabhängige Ansprüche 173 Stunden pro Monat beträgt, wobei allfällige günstigere einzelvertragliche Ansprüche davon unberührt bleiben.

(2) Die Arbeitszeit regelt sich nach den jeweiligen Erfordernissen des Forstschutz- und Betriebsdienstes und ist im Einvernehmen zwischen dem Bürgermeister der betreffenden Gemeinde und der Bezirksforstinspektion festzulegen. Bezuglich der Arbeitszeitverteilung wird die Verwendung des in der Anlage I zu diesem Kollektivvertrag befindlichen Musters für eine Gleitzeitvereinbarung ausdrücklich empfohlen.

(3) Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit ohne Entlohnung im gegenseitigen Einvernehmen freizugeben. Die dienstlichen Belange dürfen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

§ 7 **Feiertage**

(1) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage:
 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(2) Der 24.12. (Heiliger Abend) und der 31.12. (Silvester) gelten in jenem Umfang und Ausmaß als dienstfrei, wie sie vom jeweiligen Gemeinderat im Sinne des Gemeindevertragsbedienstetengesetzes für die übrigen Dienstnehmer der Gemeinde als dienstfrei bestimmt werden.

(3) Für Feiertage und für freie Tage im Sinne der Abs. 1 und 2 ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

§ 8 **Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

(1) Die Leistung von Überstunden darf nur ausnahmsweise in besonders dringenden Fällen, insbesondere bei Elementarereignissen, die eine Gefährdung des Waldbestandes bedeuten, erfolgen oder angeordnet werden.

(2) Für jede geleistete Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn.

(3) Geleistete Überstunden können einvernehmlich auch durch eineinhalbache Freizeit abgegolten werden, wobei diese tunlichst im Laufe der nächsten drei Tage gewährt werden soll.

(4) Überstunden sind innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Leistung bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Zeitausgleich nach Abs. 3 oder auf Abfindung in Geld nach Abs. 2 geltend zu machen.

(5) Für Nacht- und Sonntagsarbeit, die vom Dienstgeber verlangt wurde, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn.

(6) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 7 Abs. 3 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

§ 9 **Entlohnung**

(1) Die Entlohnung des Dienstnehmers richtet sich nach Berufsjahren.

a) Als Berufsjahre sind zur Gänze anzurechnen:

1. Zeiten der Ausübung des Berufes als Waldaufseher,
2. Wehrdienstzeiten und Zeiten der Kriegsgefangenschaft,
3. Zivildienstzeiten,
4. andere Beschäftigungszeiten als die Zeiten der Ausübung des Berufes als Waldaufseher bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb,
5. die Zeit des Besuches des Waldaufseherkurses;

b) zur Hälfte als Berufsjahre anzurechnen sind andere Beschäftigungszeiten, und zwar ab dem der Vollendung des 15. Lebensjahres folgenden 1. Jänner.

(2) Die Vorrückung in das nächsthöhere Gehalt findet an dem der Vollendung von Berufsjahren jeweils folgenden 1. Jänner bzw. 1. Juli statt (Vorrückungstermin).

(3) Die Entlohnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Die Auszahlung des Gehalts hat spätestens bis zum 10. des folgenden Monats zu erfolgen.

(4) Jedem Dienstnehmer ist bei Auszahlung des Gehalts eine schriftliche Abrechnung über den ihm gebührenden Bruttobetrag und die Zulagen und Abzüge auszuführen.

(5) Voll- und teilzeitbeschäftigte Waldaufseher haben das nach der Dienstinstruktion zu führende Dienstbuch dem Dienstgeber zur Einsichtnahme vorzulegen. Das Einsichts- und Bestätigungsrecht der Bezirksforstinspektion wird dadurch nicht beeinträchtigt.

(6) Für die Dauer des Ausbildungslehrganges für Waldaufseher gebührt bis zur positiven Absolvierung der kommissionellen Prüfung unabhängig vom vereinbarten Beschäftigungsausmaß und Vordienstzeiten das volle Gehalt gem. § 10 Abs. 1, 1. – 2. Berufsjahr, ohne Anspruch auf Familien- und Kinderzulage sowie Holzbezug.

§ 10 Gehaltssätze

(1)

Gehalt nach Berufsjahren	vollbeschäftigte Waldaufseher pro Monat brutto
1. – 2.	2.582,00 EUR
3. – 4.	2.652,00 EUR
5. – 6.	2.721,00 EUR
7. – 8.	2.787,00 EUR
9. – 10.	2.856,00 EUR
11. – 12.	2.926,00 EUR
13. – 14.	2.995,00 EUR
15. – 17.	3.061,00 EUR
18. – 20.	3.131,00 EUR
21. – 23.	3.199,00 EUR
24. – 26.	3.270,00 EUR
27. – 30.	3.335,00 EUR
31. – 35.	3.408,00 EUR
ab dem Beginn des 36. Berufsjahres	3.477,00 EUR

(2) An Stelle der Vergütung der tatsächlich abgeleisteten Arbeitsstunden kann für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher nach einer angemessenen dienstlichen Erprobung

zwischen der Gemeinde und dem Waldaufseher ein monatliches Pauschale als Entlohnung festgelegt werden, das auf keinen Fall niedriger sein darf, als das Gehalt, das sich bei Anwendung der Gehaltssätze gemäß Abs. 1 ergäbe.

§ 11 Familienzulage

- (1) Eine Familienzulage erhalten:
- a) verheiratete Dienstnehmer, die für eine Ehefrau zu sorgen haben, soweit diese kein monatliches Einkommen hat, das über die jeweilige monatliche Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung hinausgeht;
 - b) verwitwete Dienstnehmer, soweit sie einen eigenen Haushalt führen.
- (2) Die Familienzulage gebührt erstmals für den Monat, in den die Eheschließung fällt. Die Familienzulage beträgt für vollbeschäftigte Waldaufseher Euro 46,92 monatlich, für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher den aliquoten Teil.

§ 12 Kinderzulage

- (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Kind, für das er gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zur Unterhaltsleistung verpflichtet ist, eine Kinderzulage.
- (2) Die Kinderzulage beträgt für vollbeschäftigte Waldaufseher Euro 46,92 monatlich, für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher den aliquoten Teil.

§ 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 Entschädigung bei Verwendung eigener Kraftfahrzeuge

- (1) Dienstnehmer, die im Einvernehmen mit dem Dienstgeber zur Ausübung des Dienstes ein eigenes Kraftfahrzeug benutzen, haben Anspruch auf eine Entschädigung.
- (2) die Entschädigung richtet sich nach den durch Landesregierungsbeschluß für die Ämter der Landesregierung jeweils gültigen Sätzen.
- (3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, zur Nachweisung und Abrechnung der Fahrt-kilometer ein Fahrtenbuch zu führen.

(4) Das Ausmaß der pro Jahr erforderlichen Fahrtkilometer wird vom Dienstgeber im Einvernehmen mit dem zuständigen Bezirksforsttechniker festgesetzt.

(5) Den in Abs. 1 bezeichneten Dienstnehmern gebührt als Abgeltung für die vermehrte Abnutzung der Fahrzeuge durch den Transport der Betriebsmittel, sowie als Ersatz für die Kosten der Reinigung der durch den Transport der Betriebsmittel verursachten Verschmutzung der Fahrzeuge eine Schmutzzulage in Höhe von € 27,19 monatlich.

§ 15 Sonderzahlungen

(1) Der Dienstnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf ein Weihnachtsgeld und auf einen Urlaubszuschuss.

(2) Vollbeschäftigte Waldaufsehern gebührt das Weihnachtsgeld in der Höhe des Novembergehalts einschließlich Familien- und Kinderzulagen und der Urlaubszuschuss in der Höhe des Maigehalts einschließlich Familien- und Kinderzulagen. Sonstige Entschädigungen und Zulagen sind jedoch nicht einzurechnen.

(3) Teilzeitbeschäftigte Waldaufsehern gebührt ein Weihnachtsgeld in der Höhe des durchschnittlichen Entgelts für die Monate Jänner bis November einschließlich Familien- und Kinderzulagen und ein Urlaubszuschuss in der Höhe des durchschnittlichen Entgelts für die Monate Jänner bis Mai einschließlich Familien- und Kinderzulagen. Sonstige Entschädigungen und Zulagen sind jedoch nicht einzurechnen.

(4) Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderjahres gebühren die aliquoten Teile des Weihnachtsgeldes und des Urlaubszuschusses.

(5) Dem Dienstnehmer, dessen Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung die Sonderzahlungen in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(6) Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes hat spätestens am 1. Dezember, die des Urlaubszuschusses spätestens am 1. Juni zu erfolgen.

§ 16 Entgelt bei Dienstverhinderung

(1) Ist der 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. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre 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) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gemäß Abs. 1 gebührenden Entgelts.

(3) 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.

(4) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall des Gatten, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern;
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- c) Niederkunft der Gattin;
- d) Begräbnis des Gatten (der Gattin), 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) Teilnahme an Sitzungen der Vereinigung der Waldaufseher und Forstwarte Tirols;
- j) 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 und der Bezirksforstinspektion anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindefarztes 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) Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden. Hat die Krankheit oder der Unglücksfall den Verlust oder eine Minderung der Diensttauglichkeit zur Folge, so kann eine Kündigung im Einvernehmen mit der Bezirkshauptmannschaft (Bezirksforstinspektion) erfolgen. Wird während der Dienstverhinderung gekündigt, so bleiben die Ansprüche während der in Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume 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.

(9) Als Berechnungsgrundlage für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher gilt das auf einen Tag entfallende Entgelt im Verhältnis zu den Dienststunden der letzten drei Monate.

§ 17 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 d 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.

§ 18 Urlaub

(1) Vollbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Dienstnehmern gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei

einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werkstage und erhöht sich nach Vollen-dung des 25. Jahres auf 36 Werkstage.

(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 Ur-laubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

(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 Dienstneh-mers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienst-nehmer 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) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Ur-laubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 19 **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.

§ 20 **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 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 das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 34, § 34a oder § 146 der 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.

§ 21 **Erkrankung während des Urlaubes**

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werkstage 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.

§ 22

Jubiläumszuwendungen

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

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:

- a) bei Vollendung von 25 Dienstjahren 2 Monatsbruttogehälter;
- b) bei Vollendung von 35 Dienstjahren 3 Monatsbruttogehälter;
- c) bei Vollendung von 45 Dienstjahren 2 Monatsbruttogehälter.

(3) Unter „Monatsbruttogehälter“ im Sinne des Abs. 2 sind die jeweiligen Gehaltsätze gemäß § 10 Abs. 1 zuzüglich allfälliger Familien- und Kinderzulagen (§§ 11 und 12) zu verstehen.

§ 23

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 nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren 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) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt die Abfertigung nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

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

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

(5) Die Abfertigung gebührt bei Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird. Der Anspruch auf Abfertigung im Sinne dieses Absatzes entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Kollektivvertrag beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei

langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstmaß der aufgrund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch.

Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(6) Die Abfertigung wird in voller Höhe mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

(7) Auf Dienstverhältnisse von Waldaufsehern, die nach dem 31.12.2002 begonnen wurden, finden die entsprechenden Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes Anwendung.

§ 24 **Holzbezug**

(1) Vollbeschäftigte Waldaufseher haben jährlich einen Anspruch auf unentgeltlichen Bezug von 13 rm Brennholz zweiter Sorte am Stock.

(2) Ledigen Waldaufsehern gebührt dieser Holzbezug nur dann, wenn sie einen eigenen Haushalt führen.

(3) Verheiratete teilzeitbeschäftigte Waldaufseher und ledige teilzeitbeschäftigte Waldaufseher mit einem eigenen Haushalt haben Anspruch auf 8 rm Brennholz zweiter Sorte.

(4) Als Brennholz ist auch Schlag-, Abraum-, Ast- und Prügelholz zu werten.

(5) Falls die Abgabe von aufgearbeitetem Holz erfolgt, sind dem Waldeigentümer die Werbungskosten zu ersetzen.

(6) Soferne eine Bereitstellung von Brennholz im Sinne der Abs. 1 und 3 nicht möglich oder tunlich ist, kann der Dienstgeber den Preis am Stock vergüten. Dabei ist der von der Landesforstdirektion veröffentlichte Brennholzpreisindex für das 3. Quartal des vorangegangenen Kalenderjahres als Berechnungsbasis heranzuziehen. Von dem so ermittelten Betrag sind die Werbungskosten im Sinne der Verordnung über die bundeseinheitliche Bewertung bestimmter Sachbezüge bei Übertragung von Holz am Stamm abzuziehen.

§ 25 **Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind unbeschadet der Bestimmungen der §§ 8 Abs. 4 und 18 Abs. 6 bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 26 **Ausbildungskostenersatz**

- (1) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Lösung, Kündigung des Dienstnehmers, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung die Kosten des Besuchs des Ausbildungslehrganges für Waldaufseher zu ersetzen.
- (2) Der Ausbildungskostenersatz ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich mit dem Waldaufseher zu vereinbaren und die Höhe festzusetzen, wobei dieser höchstens das Sechsfache des Gehalts gem. § 10 Abs. 1, 1. – 2. Berufsjahr, inklusive Sonderzahlungen betragen darf.
- (3) Für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der positiven Absolvierung der kommissionellen Prüfung und dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses liegt, verringert sich die Höhe des Ausbildungskostenersatzes um ein Sechzigstel der Ausbildungskosten.
- (4) Als Ende des Waldaufseher-Ausbildungslehrganges im Sinne dieser Bestimmung ist der Zeitpunkt der erfolgreichen Absolvierung der kommissionellen Prüfung anzusetzen.
- (5) Der Ausbildungskostenersatz entfällt zur Gänze, wenn das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach der Beendigung der Ausbildung geendet hat.

§ 27 **Schlussbestimmungen**

- (1) Mit dem 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 das Gutsangestelltengesetz vom 26. September 1923, BGBI. Nr. 538/1923 und die Landarbeitsordnung 2000 (LAO 2000), LGBI. Nr. 27/2000, in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, den 9. Dezember 2020

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Dr. Günter Mösl e.h.
Kammerdirektor

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor

Anlage I – Mustervereinbarung Gleitzeit**Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit
des Gemeindewaldaufsehers**

abgeschlossen zwischen

der **Gemeinde** _____,

Anschrift, PLZ, Ort

als Dienstgeber einerseits

und

Herrn _____, dem Gemeindewaldaufsseher,

Anschrift, PLZ, Ort

als Dienstnehmer andererseits.

1. Gegenstand

Zwischen den Vertragsparteien wird eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung getroffen. Für den Dienstnehmer gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Waldaufseher Tirols sowie insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit die gesetzlichen Bestimmungen der Landarbeitsordnung 2000 iVm dem Arbeitszeitgesetz.

Um das Bedürfnis, die Erbringung der Dienstpflicht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und durch individuelle Festlegung durch den Dienstnehmer, zu erfüllen, wird gem. § 4b Abs. 2 Arbeitszeitgesetz die gleitende Arbeitszeit mangels Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien eingeführt.

2. Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen gibt die Zeit vom frühestens möglichen Arbeitsbeginn bis zum spätestens möglichen Arbeitsende an, und zwar

Montag bis Freitag, von 06:00 bis 20:00 Uhr.

Der Dienstnehmer kann seine Arbeitszeit innerhalb dieses festgelegten Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der festgelegten Kernzeit frei einteilen.

Dienstverrichtungen außerhalb des Gleitzeitrahmens unterliegen der Genehmigung durch den Dienstgeber.

Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere in Hinblick auf die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, sowie des Arbeitsruhegesetzes sind auch durch den Dienstnehmer zu beachten.

3. Kernzeit

Während der Kernzeit besteht für den Dienstnehmer grundsätzlich Arbeitspflicht, und zwar Montag bis Freitag von 08:30 bis 12:00 Uhr.

4. Tägliche Höchstarbeitszeit sowie Ruhepause

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden.

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause spätestens nach sechs Stunden von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Zeit der Ruhepause zählt nicht zur Arbeitszeit.

5. Fiktive Normalarbeitszeit

Die fiktive Normalarbeitszeit ist die sich mit der Vollbeschäftigung aus der kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ableitende tägliche Arbeitszeit, und zwar

Montag bis Freitag von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr.

6. Soll- und Istarbeitszeit

Die Sollarbeitszeit beträgt auf Basis einer Vollbeschäftigung gemäß Dienstvertrag 40 Stunden pro Woche.

Die Istarbeitszeit ist die tatsächlich erbrachte, anrechenbare Arbeitszeit. Dabei werden gesetzliche Feiertage, anerkannte Dienstverhinderungen und sonstige dienstfreie Tage im Sinne der kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigt.

7. Gleitzeitguthaben und Zeitausgleich

Mit Überschreitung der Sollarbeitszeit innerhalb des Gleitzeitrahmens baut der Dienstnehmer Gleitzeitguthaben auf. Dieses Gleitzeitguthaben wird durch Unterschreiten der Sollarbeitszeit als Zeitausgleich abgebaut.

Die Inanspruchnahme von ganzen Gleittagen ist nur nach vorherigem Einvernehmen mit dem Dienstgeber möglich.

Zeitausgleich ohne entsprechendes Gleitzeitguthaben zu Lasten der Solarbeitszeit ist nicht möglich. Der Dienstnehmer darf die monatliche Solarbeitszeit nicht um mehr als zehn Stunden unterschreiten, widrigenfalls die Dienstpflicht in diesem Fall verletzt wird.

8. Gleitzeitperiode und Übertragung von Gleitzeitguthaben

Die Gleitzeitperiode ist der Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres.

Am Ende der Gleitzeitperiode soll möglichst kein Gleitzeitguthaben mehr bestehen. Höchstens 40 Stunden eines gegebenenfalls noch bestehenden Gleitzeitguthabens werden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen.

9. Dienstverhinderungen

Für den Abbau von Gleitzeitguthaben sowie bei Krankheit, (Sonder-)Urlaub, Pflegefreistellung oder Präsenzdienstzeiten wird die fiktive Normalarbeitszeit verrechnet. Das gleiche gilt für andere anerkannte Dienstverhinderungen, die notwendigerweise volle Tage in Anspruch nehmen.

Kann infolge einer anerkannten Dienstverhinderung (z.B. durch Erkrankung, Vorladung zu Behörden oder Gerichten als Zeuge, etc.) die Arbeit erst nach 08:00 Uhr angetreten werden oder muss die Arbeit aus einem solchen Grund vorzeitig beendet werden, so wird vom Beginn bzw. Ende der fiktiven Normalarbeitszeit ausgegangen.

10. Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit

Überstunden sollten grundsätzlich nur in Ausnahmefällen geleistet werden und sind vom Dienstgeber vorab anzuordnen oder ausnahmsweise nachträglich zu genehmigen.

Überstunden fallen insbesondere

- bei Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Höchstgrenze der Arbeitszeit, oder
- für jede Dienstleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens, oder
- für jenes Zeitguthaben, welches über das Maß des übertragbaren Gleitzeitguthabens einer Gleitzeitperiode hinausgeht,

an. Angefallene Überstunden, Arbeiten in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen sind nach den entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages bzw. den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen abzugelten, wobei vorwiegend Zeitausgleich in Anspruch genommen werden soll.

11. Zeiterfassung

Das Zeiterfassungssystem des Dienstgebers mittels elektronischer Erfassung der Arbeitszeit wird entsprechend dieser Vereinbarung geführt.

12. Kontrollmaßnahmen und Missbrauch

Zur inhaltlichen Kontrolle durch den Dienstgeber ist der Dienstnehmer verpflichtet, bis zum Ende eines jeden Monats, den Vormonat buchungsmäßig abzuschließen, eine Monatsübersicht in Form einer Monatsliste zu erstellen, und diese eigenhändig unterschrieben dem Dienstgeber zu übergeben. Diese Monatslisten sind vom Dienstgeber durch Unterfertigung zur Kenntnis zu nehmen. Allfällige Abänderungen können nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vorgenommen werden. Dem Dienstnehmer ist eine Kopie seiner Monatsliste zu überreichen.

13. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Dienstgeber und Dienstnehmer verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung einer dieser Bestimmung möglichst nahe kommende wirksame Regelung zu treffen.

14. Abänderung der Vereinbarung

Änderungen und Ergänzungen erlangen nur dann Gültigkeit, wenn sie zwischen den Vertragsparteien schriftlich vereinbart und von beiden Vertragsparteien unterfertigt sind.

_____, am _____

Dienstgeber

Dienstnehmer