Kollektivvertrag

für die

Arbeiter

der „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsges.m.b.H. in Tirol

---

abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband,** Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien und dem **Tiroler Land- und Forstarbeiterbund**, Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck.

Gültig ab 1. April 2022

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV WHG-Arbeiter	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsbeginn	3
§ 3	Probedienstzeit	3
§ 4	Dienstvertrag	3
§ 5	Arbeitszeit	3, 4, 5
§ 6	Feiertage	6
§ 7	Mehrarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 8	Sonderregelung bei Schichtarbeit	6
§ 9	Urlaub	6, 7
§ 10	Urlaubsersatzleistung	7
§ 11	Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitsunfall und Kuraufenthalt	8, 9
§ 12	Entgeltfortzahlung bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	9
§ 13	Sonderzahlungen	10
§ 14	Jubiläumszuwendungen	10
§ 15	Arbeitskleidung	10
§ 16	Entlohnung, Lohnordnung, Einstufung	10, 11, 12
§ 17	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	12, 13
§ 18	Kassierfehlgeld	13
§ 19	Spesensätze	14, 15
§ 20	Abfertigung	15, 16
§ 21	Kündigung des Dienstverhältnisses	16, 17
§ 22	Erweiterte Vertragsrechte	17
§ 23	Schlussbestimmungen	17, 18

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich: für das Bundesland Tirol;

b) fachlich: für jene landwirtschaftlichen Betriebe, die aus landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden hervorgegangen sind und der „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsges.m.b.H. und deren Tochtergesellschaften angehören.

c) persönlich: für alle Arbeiter, Lehrlinge, Ferialarbeiter und Ferialpraktikanten

§ 2
Geltungsbeginn

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2022 in Kraft.

§ 3
Probedienstzeit

Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und geht nach Ablauf dieser Frist, wenn nichts Anderes vereinbart wird, in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Teilen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

§ 4
Dienstvertrag

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses den unterschriebenen Dienstvertrag im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen auszuhändigen.

(2) Weitere Nebenabreden, Änderungen und Ergänzungen zum Dienstvertrag bedürfen zu deren Wirksamkeit der Schriftform.

(3) Über den Inhalt des Dienstvertrages ist der Betriebsrat umgehend zu informieren.

§ 5
Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt, soweit in der Folge nicht anderes bestimmt ist, 38,5 Stunden.

(2) Maximal 1,5 Stunden je Woche gelten als Mehrarbeitszeit.

(3) Die tägliche Normalarbeitszeit im Sinne des § 153 (3) LAG 2021 darf 9 Stunden nicht übersteigen.

(4) Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von maximal 12 Monaten ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit kann innerhalb des Durchrechnungszeitraumes in bestimmten Betriebszweigen mittels Betriebsvereinbarung bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

(5) Die Einteilung der täglichen Arbeitszeit ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat, wenn ein solcher nicht besteht, zwischen Betriebsleitung und Dienstnehmern, zu vereinbaren. In der Regel ist die Einteilung so zu treffen, daß die Arbeit an Samstagen sowie am 24. Dezember und am 31. Dezember um 12.00 Uhr endet.
Für Arbeiten an Samstagen nach 12.00 Uhr bzw. am 8. Dezember kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Regelung über eine entsprechende Entlohnung bzw. eine Abgeltung in Freizeit getroffen werden.

(6) Wird ein Dienstverhältnis im Verlauf eines Durchrechnungszeitraumes aufgelöst, so sind allfällige Stunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehen, zu vergüten. Allenfalls auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit fehlende Arbeitsstunden können auf noch ausstehende Entgeltbestandteile aufgerechnet werden, ausgenommen im Falle der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber, des berechtigten vorzeitigen Austrittes oder der ungerechtfertigten Entlassung.

(7) Zum Reinigen und Instandsetzen der Maschinen und Geräte ist den Dienstnehmern vor Beendigung der täglichen Arbeitszeit die notwendige Zeit einzuräumen.

(8) Wenn die Arbeit wegen Unwetters mit Zustimmung des Dienstgebers oder dessen Beauftragten unterbrochen wird, so wird der angefangene halbe Tag mit dem Zeitlohn als voller halber Arbeitstag vergütet.

(9) Für die Einnahme der Mahlzeiten einschließlich der vor- und nachmittägigen Jause ist dem Dienstnehmer die notwendige Freizeit einzuräumen.

(10) Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, kann im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne der Tiroler Landarbeitsordnung 2000 auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf die Arbeitszeit für männliche Dienstnehmer 12 und für weibliche Dienstnehmer 10 Stunden täglich nicht überschreiten. Die Einteilung der Normalarbeitszeit für derartig Beschäftigte wird nach den Erfordernissen des Betriebes und in Abstimmung mit dem Betriebsrat geregelt. Die Normalarbeitszeit soll tunlichst auf 5, maximal auf 6 Arbeitstage bzw. –nächte aufgeteilt werden, wobei § 5 Abs. 5 vorletzter Satz nicht gilt. Zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen Betriebes können Dienstnehmer zum Betrieb von Tankstellen während der Wochenendruhe und an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.
Die Einteilung der Arbeitszeit muss dabei so vorgenommen werden, dass kein Dienstnehmer an zwei aufeinander folgenden Sonntagen eingesetzt wird, sowie nicht an zwei aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

Der Durchrechnungszeitraum gemäß § 5 Abs. 4 beträgt für derartig Beschäftigte höchstens 26 Wochen. Derartig Beschäftigte, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung am Sonntag (Wochenendruhe) beschäftigt werden, haben in der darauffolgenden Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe).

Für die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen. Kann die Wochenruhe für die Sonntagsarbeit bzw. der Ersatzruhetag für die Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Wochen nicht gewährt werden, so ist die am Sonn- bzw. Feiertag geleistete Arbeit mit einem Zuschlag von 100 % zu bezahlen.

Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, beträgt entgegen anders lautenden Bestimmungen in diesem Kollektivvertrag der Zuschlag für jegliche Überstunden (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) 50 % zum Normalstundenlohn.
Nachtstunden in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit einem Zuschlag in der Höhe von € 1,65 brutto pro Stunde vergütet.

(11) Die Lohnzahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt gleichbleibend für 38,5 Stunden.

(12) Durch Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden vereinbart werden, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, muss eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(13) Wenn in die Arbeitszeit der Lenker von Kraftfahrzeugen, welche zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt, in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Höchstarbeitszeit von bis zu 12 Stunden durch schriftliche Einzelvereinbarung zw. AG und AN getroffen werden, wobei die Arbeitsbereitschaft gleich wie die Arbeitszeit zu entlohnen ist und die Bestimmung hinsichtlich der Überstundenzuschläge davon unberührt bleiben bzw. diese anzuwenden sind.

§ 6
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) Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

(3) Über die gesetzlichen Feiertage gemäß Abs. 1 hinaus sind dienstfrei:
der 24. Dezember und der 31. Dezember ab 12.00 Uhr. Für Dienstnehmer, die vor dem 1.4.2001 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gilt der 19. März (Josefitag) oder ein hiefür vereinbarter Ersatzruhetag weiterhin als bezahlter Feiertag. Sofern am 24. Dezember oder am 31. Dezember nach 12.00 Uhr gearbeitet wird, ist dafür in den auf den betreffenden Tag folgenden 7 Tagen ein voller Tag arbeitsfrei zu geben.

§ 7
Mehrarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit im Sinne von § 5 Abs. 2 ist ohne Zuschlag zu vergüten oder durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1 : 1 im Durchrechnungszeitraum abzugelten.

(2) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5.

(3) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn.

(4) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 6 Abs. 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. An diesen Tagen geleistete Überstunden sind mit einem Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn zu entlohnen.

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

(6) Weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters dürfen zur Nachtruhezeit nicht zur Arbeit herangezogen werden.

(7) Geleistete Überstunden sind bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Zeitausgleich oder auf Abfindung in Geld innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Durchrechnungszeitraumes, in dem sie geleistet wurden, geltend zu machen.

(8) Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, gelten die vorangegangenen Absätze 3, 4 und 6 nicht. Der Zuschlag für jegliche Überstunde (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) beträgt 50 % auf das Normalstundengehalt.

§ 8
Sonderregelung bei Schichtarbeit

(1) Bei Schichtarbeit kann die Nachtruhezeit auch abweichend von den Bestimmungen des § 161 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) festgelegt werden, jedoch gebührt auf jeden Fall eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 10 Stunden innerhalb von 24 Stunden.

(2) Insoweit Schichtarbeit in die Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr fällt, gebührt ein Lohnzuschlag von 30 %.

§ 9
Urlaub

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage bzw. 25 Arbeitstage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage bzw. 30 Arbeitstage. Behinderte, sofern sie im Sinne des Behindertengesetzes als begünstigte Personen anzusehen sind, haben einen weiteren Anspruch auf 6 Werktage bzw. 5 Arbeitstage.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb gemäß den Bestimmungen des § 22 zusammenzurechnen.

(3) Vordienstzeiten, die in Raiffeisen-Warengenossenschaften zugebracht wurden, werden für die Bemessung des Urlaubsausmaßes zur Gänze angerechnet. Diese Regelung gilt für Neueintritte ab 01.04.2013.

(4) 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.

§ 10
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 Jahresur-laub 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 Aus-maß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet des Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 44, § 45, oder § 51 LAG 2021 durch

a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
c) Kündigung seitens des Dienstgebers oder
d) einvernehmliche Auflösung,

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

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

§ 11
Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitsunfall und Kuraufenthalt

(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen der opferfürsorgerechtlichen Heilfürsorge, von einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung nach Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb gemäß den Bestimmungen des § 22 zusammenzurechnen.

(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.

§ 12
Entgeltfortzahlung bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung

(1) Der Dienstnehmer behält insbesondere den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere folgende Ereignisse, die in der Regel eine Dienstfreistellung in nachstehend genannter Dauer begründen:

a) bei eigener Eheschließung / Eintragung der Partnerschaft - 3 Tage;

b) bei Teilnahme an der Eheschließung / Eintragung der Partnerschaft der Kinder oder Geschwister - 1 Tag;

c) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. der Lebensgefährtin, sofern sie mit dem Arbeiter im gemeinsamen Haushalt lebt - 2 Tage

d) beim Wohnungswechsel höchstens einmal im Jahr - 2 Tage

e) beim Tod des Ehegatten/des eingetragenen Partners - 4 Tage;

f) beim Tod eines Elternteiles oder eines Kindes– 2 Tage;

g) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;

h) notwendige Betreuung eines Kindes (Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

i) für die notwendige ärztliche oder zahnärztliche Behandlung die erforderliche Freizeit, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

j) für behördliche Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung die erforderliche Freizeit.

(3) Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers stattfindet, noch die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

(4) Der Anspruch auf Pflegefreistellung richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

§ 13
Sonderzahlungen

(1) Dienstnehmer erhalten jährlich je eine Urlaubs- und eine Weihnachtssonderzahlung in der Höhe eines Bruttomonatslohnes.

(2) Die Sonderzahlung für das 1. Kalenderhalbjahr ist am 31. Mai, die Sonderzahlung für das 2. Kalenderhalbjahr am 30. November auszubezahlen.

(3) Bei Abänderung des Beschäftigungsausmaßes berechnet sich die Sonderzahlung nach dem Durchschnitt der vereinbarten Stunden der letzten 6 Monate.

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

§ 14
Jubiläumszuwendungen

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

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:
a) bei Vollendung von 25 Dienstjahren zwei Monatsbruttolöhne;
b) bei Vollendung von 35 Dienstjahren drei Monatsbruttolöhne;
c) bei Vollendung von 45 Dienstjahren vier Monatsbruttolöhne;

(3) Darüber hinaus erhält der Dienstnehmer einen Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgeltes frei, dieser ist zeitnahe zu konsumieren.

§ 15
Arbeitskleidung

Für einzelne Arbeitsverrichtungen stellt der Dienstgeber Arbeits- und Schutzkleidung zur Verfügung. Für welche Arbeitsverrichtungen solche Bekleidung durch den Dienstgeber beigestellt wird, ist zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat zu vereinbaren. Die Arbeits- und Schutzkleidung bleibt Eigentum des Dienstgebers und darf nur für Arbeiten im oder für den Betrieb verwendet werden.

§ 16
Entlohnung, Lohnordnung, Einstufung

(1) Die Entlohnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Der Lohn ist am Letzten eines jeden Monats auszubezahlen. Ist dieser Tag ein Sonn- oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag. Jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobetrag, alle Abzüge sowie der Nettobezug ersichtlich sind.

(2) Dem Dienstnehmer ist über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuss vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

(3) Der Stundenlohn beträgt brutto:

1. Lehrlingsentschädigungen

im 1. Lehrjahr monatlich	Euro	740,00
im 2. Lehrjahr monatlich	Euro	901,00
im 3. Lehrjahr monatlich	Euro	1.184,00
im 4. Lehrjahr monatlich	Euro	1.535,00

2. Für Ferialarbeiter und Ferialpraktikanten, die kurzfristig - das ist bis zu maximal 4 Monate pro Kalenderjahr - beschäftigt werden, erfolgt die Entlohnung wie für Lehrlinge im 2. Lehrjahr.

3. Hilfsarbeiter(in) Euro 11,84

4. Angelernte Arbeiter, ständige Mitfahrer, Fahrer mit Führerschein B und/oder F und angelernte Arbeiter (als angelernte Arbeiter gelten Hilfsarbeiter nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit)
mit einer Betriebszugehörigkeit

a) bis 10 Jahre	Euro	12,47
b) über 10 Jahre	Euro	13,09
c) über 20 Jahre	Euro	13,53

5. Angelernte Facharbeiter, Maschinisten, Staplerfahrer mit Prüfung, Kraftfahrer mit Führerschein der Gruppe C, wenn sie ihre Fahrzeuge instandhalten und zu gewöhnlichen kleinen Reparaturen verpflichtet sind,
mit einer Betriebszugehörigkeit

a) bis 10 Jahre	Euro	13,64
b) über 10 Jahre	Euro	13,81
c) über 20 Jahre	Euro	14,16

6. Facharbeiter mit einschlägiger Prüfung (dies betrifft auch Berufskraftfahrer mit Prüfung und Tankwagenfahrer mit ADR-Ausbildung) im

a) 1. und 2. Jahr	Euro	13,69

mit einer Betriebszugehörigkeit

b) über 2 Jahre	Euro	13,96
c) über 10 Jahre	Euro	14,33
d) über 20 Jahre	Euro	14,73

7. Facharbeiter (Meister) mit Weisungsbefugnis bis fünf Dienstnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit

a) bis 10 Jahre	Euro	14,73
b) über 10 Jahre	Euro	15,00
c) über 20 Jahre	Euro	15,51

8. Facharbeiter mit Meisterprüfung und als Meister eingesetzt mit Weisungsbefugnis über mehr als fünf Dienstnehmer,
mit einer Betriebszugehörigkeit

a) bis 10 Jahre	Euro	15,78
b) über 10 Jahre	Euro	16,33
c) über 20 Jahre	Euro	16,85

(4) Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 10 Monaten für die Vorrückungen gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. April 2012 und bis 31. März 2014 be-

ginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Vorrückung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht. Diese Regelung gilt ab 1. April 2014 bis 31. März 2019 auch für Karenzen aus Anlass der Geburt jedes Kindes.

(5) Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. April 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.
Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14a und 14b AVRAG, ab dem 1. April 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweils gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

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

(7) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte dem Lehrling so zu bevorschussen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 50 % der jeweiligen Lehrlingsentschädigung verbleiben.

§ 17
Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

(1) Schmutzzulagen:

a) Dienstnehmer, die Arbeiten zu verrichten haben, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeiten eine außerordentliche Verschmutzung des Körpers und der Bekleidung des Dienstnehmers zwangsläufig zur Folge haben (z.B. Staub, Öle, Fette), erhalten eine Schmutzzulage.

   Diese beträgt pro Stunde Euro 0,23, für Lehrlinge Euro 15,00 monatlich;

b) Bei Arbeiten in einer Silokammer besteht Anspruch auf Schmutzzulage in Höhe von € 10,00 pro Arbeitstag.
   Die Zulage gebührt nur jenem Dienstnehmer, der in der Silokammer Arbeiten durchführt, nicht jedoch dem außerhalb der Silokammer mitarbeitenden Dienstnehmer.

c) für die Reparatur von Entmistungsanlagen gebührt eine Schmutzzulage in der Höhe von Euro 10,00 je Anlage bzw. je Arbeitsauftrag.

(2) Erschwerniszulagen:

a) Sofern bei Schwertransporten von mehr als 11 t Gesamtladegewicht pro Tag nur ein Mitfahrer zum Abtragen bzw. Abladen eingesetzt ist, erhält dieser sowie der Kraftfahrer eine Erschwerniszulage.

Diese beträgt pro Stunde Euro 0,17;

b) für die Montage von Melkanlagen in Altgebäuden sowie für die Montage von Viehtränkeanlagen in Altgebäuden gebührt eine Erschwerniszulage.

Diese beträgt für die Montage

1. von Melkanlagen pauschal je Anlage	Euro	19,00,
2. von Viehtränkeanlagen pauschal je Tränkebecken	Euro	1,40;

c) für die Montage oder Reparatur von Hallenkränen gebührt eine Erschwerniszulage in der Höhe von Euro 9,00 pauschal je Anlage bzw. je Arbeitsauftrag.

(3) Gefahrenzulagen:

Dienstnehmer, deren Leben, Gesundheit oder körperliche Sicherheit infolge der schädlichen Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Spritzfarben, Erschütterungen oder infolge Sturz oder anderen Gefahren besonders gefährdet sind, erhalten eine Gefahrenzulage.

Diese beträgt pro Stunde Euro 0,23, für Lehrlinge Euro 15,00 monatlich.

(4) Im Übrigen sind sonstige Erschwerniszulagen sowie Schmutz- und Gefahrenzulagen den Betriebsverhältnissen entsprechend zwischen dem Dienstgeber und dem Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat) schriftlich zu vereinbaren (Betriebsvereinbarungen).

§ 18
Kassierfehlgeld

(1) Kassaführende Dienstnehmer haben Anspruch auf ein Kassierfehlgeld in der Höhe von 1 ‰ des Warenumsatzes „Haben“, berechnet auf der Basis des jeweiligen Vorjahres, jedoch von mindestens Euro 16,80 und höchstens Euro 34,60 monatlich. Arbeiten mehrere Dienstnehmer an derselben Kassa, so ist das Kassierfehlgeld anteilsmäßig zu gewähren.

(2) Die Auszahlung des Kassierfehlgeldes erfolgt monatlich, sofern die Art und Weise der Abrechnung und der Zeitpunkt der Auszahlung nicht mittels Betriebsvereinbarung anders geregelt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat ist diesbezüglich eine Einzelvereinbarung mit dem anspruchsberechtigten Dienstnehmer abzuschließen.

§ 19
Spesensätze

a) Zehrgeld (gültig bis 30.04.2021)

Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes, jedoch innerhalb des satzungsmäßigen örtlichen Tätigkeitsbereiches der Genossenschaft, gebührt:

a) in der Zeit von 11 Uhr bis 14 Uhr ein Zehrgeld in der Höhe von Euro 11,00,

b) ein Zehrgeld in der Höhe von Euro 15,00 bei einer Dienstleistung in der Dauer von mehr als 10 Stunden.

b) Reisekosten (gültig bis 30.04.2021)

(1) Für Dienstleistungen außerhalb des satzungsmäßigen örtlichen Tätigkeitsbereiches der Genossenschaft gebührt dem Dienstnehmer, soweit nicht Sondervereinbarungen bestehen, der Ersatz der Fahrtkosten und Tag- und Übernachtungsgeld.

(2) Das Taggeld beträgt Euro 26,40. Es gebührt bei Dienstreisen über fünf Stunden zu einem Drittel, bei Dienstreisen über acht Stunden zu zwei Dritteln und bei Dienstreisen über 12 Stunden zur Gänze.

(3) Das Übernachtungsgeld beträgt Euro 16,00. Bei Vorlage der Rechnung für die Nächtigung werden die tatsächlichen Kosten ersetzt.

(4) Verwendet der Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für dienstliche Zwecke ein eigenes Kraftfahrzeug, so gebührt ihm hiefür eine Entschädigung in der Höhe der jeweils geltenden amtlichen Kilometergelder.

c) Dienstreisen (gültig ab 01.05.2021)

(1) Die Dienstreise liegt vor, wenn Mitarbeiter zur Ausführung eines erteilten dienstlichen Auftrages das Gemeindegebiet des gewöhnlichen Dienstortes vorübergehend verlassen. Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung.

(2) Reiseaufwandsentschädigungen:

a) Die Sätze der Reiseaufwandsentschädigung (Taggeld und Nächtigungsgeld) richten sich nach dem Einkommensteuergesetz in der geltenden Fassung. Das volle Taggeld wird nach der 24-Stunden-Regelung berechnet. Dauert eine Dienstreise länger als 3 Stunden, so ist der Dienstnehmer berechtigt, für jede angefangene Stunde 1/12 des vollen Taggeldes zu berechnen. Das Be- und Entladen unterbricht Dienstreisen nicht. Die Spesenregelung gilt auch für Standorte außerhalb des eigenen Bundeslandes und im Ausland.

b) Ein vom Arbeitgeber oder 3. Personen bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes um jeweils € 13,20.

c) Bei Nächtigung (inkl. Frühstück) werden bei Vorlage der Rechnung die tatsächlichen Kosten ersetzt. Anderenfalls gebührt ein Nächtigungsgeld von € 15,00.

d) Wird im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für dienstliche Zwecke ein eigenes Fahrzeug verwendet, gebührt das amtliche Kilometergeld.
Für öffentliche Verkehrsmittel gebührt der volle Kostenersatz für die Fahrkarte.

e) Für die Einreichung der Reisekostenabrechnungen wird eine 3-monatige Verfallsfrist festgelegt.

d) Fahrtkostenersatz

(1) Dienstnehmer, die mindestens zwei Kilometer von der Betriebsstätte entfernt wohnen, haben Anspruch auf einen Fahrtkostenersatz gemäß dem Tarif für ein öffentliches Verkehrsmittel.

(2) Für Dienstnehmer mit einem Eintrittsdatum ab 1.4.1996 besteht kein derartiger Anspruch.

§ 20
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) Im Falle des Ablebens eines aktiven Dienstnehmers gebührt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen die volle Abfertigung.
Anspruchsberechtigt sind nachfolgend angeführte Hinterbliebene:

a) die Witwe (der Witwer), wenn die Ehe nicht gerichtlich aufgelöst wurde,
b) die ehelichen Kinder des Verstorbenen,
c) die Eltern, sofern sie vom Verstorbenen überwiegend unterstützt wurden,
d) die Geschwister und unehelichen Kinder, sofern sie mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm überwiegend unterstützt wurden.

Die oben angeführte Abfertigung gebührt nur einmal und steht im Zweifelsfalle jener Person zu, die für das Begräbnis vorgesorgt hat.

(7) Wird der Dienstnehmer in das Angestelltenverhältnis übernommen, so kommt Abs. 1 nicht zur Anwendung, wenn der jeweils geltende Kollektivvertrag für die Angestellten in landwirtschaftlichen Betrieben, die aus landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden hervorgegangen sind und der „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsges.m.b.H. in Tirol angehören, bei der Berechnung der Abfertigung die volle Anrechnung der bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb als Arbeiter zurückgelegten Dienstzeit vorsieht.

(8) Die Abfertigung ist bis zu einer Höhe von 30 v.H. des Jahresentgelts 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 bzw. nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit fällig.

(9) Für Dienstnehmer, die ab dem 15.4.2003 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge („Abfertigung Neu“) im Sinne des LAG.

§ 21
Kündigung des Dienstverhältnisses

(1) Die Beendigung des Dienstverhältnisses richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, in den nachstehenden Absätzen sind diese derzeit folgendermaßen geregelt.

(2) Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis beiderseits täglich gelöst werden.

(3) Der Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsletzten eines Kalendermonats lösen.

(4) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 107 Abs. 2 LAG (Landarbeitsgesetz) zu jedem 15. oder Monatsletzten eines Kalendermonats lösen.

(5) Erfolgt die Kündigung durch den Dienstgeber so ist dem Dienstnehmer auf Verlangen während der Kündigungszeit ausreichend Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle, jedoch mindestens bis zu 1/5 der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu gewähren.

(6) Der Dienstnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses, das über Dauer und Art der Beschäftigung Auskunft gibt.

(7) 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 4 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

(8) Ergänzend zu den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen besteht für den Dienstnehmer die Möglichkeit für einen vorzeitigen Austritt, wenn ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses billigerweise nicht zugemutet werden kann, weil sich ihm die Möglichkeit bietet, sich wirtschaftlich selbständig zu machen.

§ 22
Erweiterte Vertragsrechte

(1) Zur Berechnung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung (§ 11), des Urlaubes (§ 9), der Jubiläumszuwendungen (§ 14), der Kündigungsfristen (§ 21) und der Abfertigung (§ 20) sind die bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb zurückgelegten Arbeitszeiten, zusammenzurechnen.

(2) Als Arbeitszeiten zählen: tatsächliche Arbeitstage, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage, Entgelttage gemäß § 11 und § 12 und alle Arbeitsversäumnisse von Betriebsräten, die durch die Erfüllung dieser Funktion bedingt sind.

(3) Dienstnehmer, die im Kalenderjahr mindestens 200 Arbeitstage oder 1.281 Arbeitsstunden tätig sind, gelten als durch das ganze Jahr beschäftigt.

§ 23
Schlussbestimmungen

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

(2) Kein Dienstnehmer darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, die zum Zeit-

punkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt, es sei denn, dass in diesem Vertrag ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde.

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

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

Innsbruck, den 9. März 2022

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher
Landesobmann

Dr. Günter Mösl
Landessekretär

Für den Österreichischen Raiffeisenverband

Dr. Walter Rothensteiner
Generalanwalt

Dr. Andreas Pangl
Generalsekretär