

Kollektivvertrag

für

Dienstnehmer

bei

agrartechnischen Maßnahmen

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

Gültig ab 1. Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV für Dienstnehmer bei agrartechnischen Maßnahmen	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Arbeitszeit	3, 4
§ 4	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	4
§ 5	Entlohnung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit	4, 5
§ 6	Lohnsätze	5
§ 7	Akkordlohn	5
§ 8	Erschwerniszulagen	6
§ 9	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	7, 8
§ 9 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	8
§ 9 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	8
§ 9 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	9
§ 10	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	9, 10
§ 11	Sondererstattungen	10, 11, 12
§ 12	Urlaub	12
§ 13	Weihnachtsgeld	12
§ 14	Lohnberechnung und Lohnzahlung	12
§ 15	Beendigung des Dienstverhältnisses	13
§ 16	Abfertigung	13, 14
§ 17	Verfall von Ansprüchen	15
§ 18	Schlussbestimmungen	15
	Lohntafel zum Kollektivvertrag	16

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Kollektivvertrag gilt:
- A) räumlich: für das Bundesland Tirol;
- B) fachlich: für alle land- und forstwirtschaftlichen Hilfsbetriebe, die zur Durchführung, Herstellung und Erhaltung
- a) der bei der Zusammenlegung oder Teilung landwirtschaftlicher Grundstücke erforderlichen gemeinsamen Maßnahmen und Anlagen und
 - b) von Wegbauten als land- und forstwirtschaftliche Betriebsanlagen dienen;
- C) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Dienstnehmer).

§ 2 Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2022 in Kraft und wird auf die Geltungsdauer von 12 Monaten abgeschlossen.
- (2) Jeder Kollektivvertragspartner kann den Kollektivvertrag oder Teile desselben innerhalb einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres mit eingeschriebenem Brief kündigen. Für die Kündigung der Lohntafel gilt eine Frist von vier Wochen zum Monatsende.
- (3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung dieses Kollektivvertrages sind noch während der Kündigungsfrist aufzunehmen.

§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 39 Stunden und ist in der Regel auf die Werktage Montag bis Freitag zu verteilen.
- (2) Die Einteilung der Arbeitszeit erfolgt durch den Dienstgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, sofern ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern.
- (3) Die Mittagspause dauert in der Regel eine Stunde. Sie ist in die Arbeitszeit nicht einzurechnen. Die Mittagspause kann auf eine halbe Stunde verkürzt werden, wenn mehr als die Hälfte der Dienstnehmer dies wünscht. Für die Einnahme der Vormittagspause ist den Dienstnehmern eine Pause von zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

(4) Für Arbeitszeiten, in denen infolge der Ungunst der Witterung nicht gearbeitet werden kann, ist eine Entschädigung im Sinne des Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetzes 1957, BGBI Nr. 129/1957, in der jeweils geltenden Fassung, zu leisten. Auf Wunsch der Mehrheit der Dienstnehmer kann jedoch auch vereinbart werden, die Schlechtwetterstunden einzuarbeiten.

§ 4 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die über die betrieblich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ist mit entsprechender Aufzahlung zu vergüten.

(2) Zur Leistung von Überstunden darf kein Dienstnehmer gezwungen werden, es sei denn, dass unaufschiebbare Arbeiten zur Vermeidung eines schweren Schadens für den Dienstgeber ausgeführt werden müssen.

(3) Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

(4) Als Nachtarbeit gilt die Arbeit in der Zeit von 19.00 bis 5.00 Uhr, sofern nicht eine regelmäßige Schichtarbeit vereinbart ist.

(5) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage bzw. dienstfreie Tage:
1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), 19. März (Josefitag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 24. Dezember (Heiliger Abend), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und 31. Dezember (Silvestertag).

(6) Für Feiertage gemäß Abs. 5 gebührt den Dienstnehmern das regelmäßige Entgelt; das ist jenes Entgelt, das für den betreffenden Wochentag gebührt hätte, wenn der Feiertag ein Arbeitstag gewesen wäre (Feiertagsentgelt).

(7) Für Dienstnehmer, die nach dem 1.5.2010 erstmals in ein Dienstverhältnis im Sinne dieses Kollektivvertrages eintreten, gilt der 19. März (Josefitag) nicht mehr als Feiertag.

§ 5 Entlohnung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit

(1) Die über die wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit wird mit einem Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn vergütet.

(2) Sonntags- und Nacharbeit wird mit einem Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn vergütet.

(3) Für Arbeiten, die an gesetzlichen Feiertagen (§ 4 Abs. 5) verrichtet werden, gebührt:

a) wenn der Feiertag auf einen Tag fällt, an dem Anspruch auf Feiertagsentgelt besteht, ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn (somit Feiertagsentgelt und Stundenlohn mit 50 % Zuschlag);

b) wenn der Feiertag auf einen Tag fällt, an dem auf Grund der wöchentlichen Arbeitszeiteinteilung regelmäßig nicht gearbeitet wird, ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn (somit Stundenlohn mit 100 % Zuschlag).

(4) Muss ein Dienstnehmer in einem Zuge mehr als 16 Stunden arbeiten, dann ist für die gesamte Arbeitszeit ein Zuschlag von 150 % zum Stundenlohn zu gewähren.

(5) Mehrarbeit gemäß Abs. 1 kann einvernehmlich auch durch Gewährung von Freizeit abgegolten werden.

(6) Geleistete Überstunden sind bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Anerkennung als solche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Leistung beim Dienstgeber geltend zu machen.

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

§ 6 Lohnsätze

(1) Die Zeitlohnsätze für die einzelnen Beschäftigungsgruppen richten sich nach der diesem Kollektivvertrag angeschlossenen Lohntafel, die einen wesentlichen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bildet.

(2) Dienstnehmer, die vorübergehend zu Arbeiten herangezogen werden, die einem erlernten Beruf entsprechen, aber nicht den dafür vorgesehenen Zeitlohn haben, sind für die Dauer ihrer höher qualifizierbaren Arbeit in die Beschäftigungsgruppe einzureihen, die ihrer Verwendungsart entspricht.

§ 7 Akkordlohn

(1) Wird zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer eine Akkordentlohnung vereinbart, so ist der Akkordlohn so festzusetzen, daß der Dienstnehmer bei entsprechender Leistung die Möglichkeit hat, innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit mindestens einen um 15 % höheren Verdienst als den Zeitlohn zu erreichen.

(2) Akkordverträge sind schriftlich niederzulegen und vom Dienstgeber sowie von den am Akkord teilnehmenden Dienstnehmern zu unterfertigen.

(3) Im Akkordvertrag ist festzulegen, in welchem Verhältnis (z.B. im Verhältnis ihres Zeitlohnes) die Dienstnehmer am Akkordverdienst teilhaben.

(4) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen an Akkordarbeiten nicht teilnehmen.

(5) Kein Dienstnehmer darf zu Akkordarbeiten gezwungen werden. Es besteht aber auch kein Anspruch auf Arbeiten im Akkordlohn gegenüber dem Dienstgeber.

(6) Akkordverträge sind jedenfalls zu berichtigen, wenn während ihrer Gültigkeit eine Änderung der Zeitlöhne erfolgt.

§ 8

Erschwerniszulagen

(1) Den Dienstnehmern gebühren Zulagen zu dem ihnen gemäß der Lohntafel zu diesem Kollektivvertrag zustehenden Zeitlohn für die Arbeitsstunden, während derer sie Arbeiten mit besonderen Erschwernissen leisten. Beim Zusammentreffen mehrerer Zulagen sind bis zu zwei - und zwar die beiden höchsten nebeneinander - zu bezahlen. Höhenzulagen sowie Zulagen für Trockenbohrungen im Stollen fallen nicht unter diese Einschränkung.

(2) Erschwerniszulagen gebühren bei:

- a) Wasserarbeiten, bei denen die Dienstnehmer in erheblichem Maße mit Wasser in Berührung kommen,
 - aa) ohne Beistellung entsprechender Wasserschutzkleidung 10 %
 - ab) mit Beistellung entsprechender Wasserschutzkleidung 5 %
- b) Erschütterungsarbeiten mit Aufbruch- oder Bohrhämmern, Rüttelgeräten, die einen Rückschlag auf den Arbeiter erzeugen sowie Fröschen, sofern diese
 - ba) mindestens 6,5 kg schwer sind 5 %
 - bb) mindestens 10 kg schwer sind 20 %
- c) Schmutz- und Staubarbeiten
 - ca) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmer ekelreagenden Gerüchen ausgesetzt sind 25 %
 - cb) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmer einer besonderen Staubbelastung (Trockenbohrungen im Stollen, nicht aber im Freien) ausgesetzt sind oder mit besonders schmutzigen Stoffen (z.B. Bitumen, Teer) in Berührung kommen 10 %
 - cc) Arbeiten mit gesetzlich vorgeschriebenen und bei tatsächlichem Tragen von Feinstaubmasken 5 %
- d) Arbeiten im Steilhang
 - da) ab 80 % Hangneigung 10 %
 - db) ab 100 % Hangneigung 20 %
- e) Künettenarbeiten
 - ea) die unter die Erdoberfläche tiefer als 2 - 4 m reichen 10 %
 - eb) ab einer Tiefe von 4 m 15 %
- f) Arbeiten, bei denen der Dienstnehmer angeseilt werden muß 10 %
- g) Arbeiten mit Stacheldraht 10 %
- h) Arbeiten in hochgelegenen Gegenden
 - ha) Seehöhe der Arbeitsstelle von 1.200 bis 1.600 m 14 %
 - hb) Seehöhe der Arbeitsstelle von 1.600 bis 2.000 m 18 %
 - hc) Seehöhe der Arbeitsstelle über 2.000 m 22 %.

Diese Regelung gilt nicht für Arbeitsstellen, die bis zu 200 m oberhalb des Durchschnittsniveaus der nächstgelegenen geschlossenen Wohnsiedlung liegen.

§ 9

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung 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 erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt. In Betrieben mit 4-Tagewoche ist mit der Bezahlung des Entgelts für 4 Tage, in Betrieben mit 5-Tagewoche mit der Bezahlung des Entgelts für 5 Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung verbraucht.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Beserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für soziale Sicherheit und Generationen gemäß § 12 Abs. 4 des Opferfürsorgegesetzes, BGBI. Nr. 183/1947, von einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Dienstnehmer der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind alle in Betrieben gemäß § 1 zurückgelegten Arbeitszeiten nach Maßgabe der Bestimmungen des § 16 Abs. 8, 9 und 10 zusammenzurechnen.

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 aufzubrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderung die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v.H. des Entgelts für die halben Zeiträume nach Abs. 1.

(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 durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines 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 gemäß 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 hiezu ein Kostenzuschuss in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 9 a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 9 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 9 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.

§ 9 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 § 9 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.

§ 9 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 9 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 § 9 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 10

- (1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

- (2) Anspruch auf Entgelt besteht nur für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, höchstens jedoch auf die Dauer einer Woche.

- (3) Wenn unter Berücksichtigung der besonderen Umstände nicht ausnahmsweise ein länger dauernder Anspruch gegeben ist, besteht Anspruch auf das Entgelt insbesondere bei:

- a) eigener Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft oder Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft der Kinder für 9 Arbeitsstunden;
 - b) Behördenwege im Zusammenhang mit der eigenen Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft für 9 Arbeitsstunden;
 - c) Niederkunft der Gattin für 18 Arbeitsstunden;
 - d) Todesfall des Gatten/des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern sofern der Dienstnehmer mit diesen Personen nicht im gemeinsamen Haushalt lebt für 18 Arbeitsstunden;
 - e) schwerer Erkrankung des Gatten/des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung bis maximal eine Woche;
 - f) notwendiger 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 für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung bis maximal eine Woche;

g) Begräbnis des Gatten/des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister	für 9 Arbeitsstunden;
h) Wohnungswechsel	für 9 Arbeitsstunden;
i) Musterung	für 18 Arbeitsstunden;
j) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbe-handlers	für 9 Arbeitsstunden;
k) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat	für 9 Arbeitsstunden;
l) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften	für 9 Arbeitsstunden;
m) Ausübung des Wahlrechtes	für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

(4) Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer einer Woche, wenn er wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen an der Arbeitsleistung verhindert ist.

(5) Als nahe Angehörige im Sinne des Abs. 4 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.

(6) Der Dienstgeber ist berechtigt, vom Dienstnehmer einen Nachweis über das Vorliegen eines Verhinderungsgrundes nach den Abs. 3 und 4 zu verlangen.

§ 11 Sondererstattungen

(1) F a h r t k o s t e n v e r g ü t u n g :

- a) Dienstnehmer, die mehr als 5 km von ihrer Arbeitsstätte entfernt wohnen, haben - sofern der Dienstgeber sie nicht mit eigenen Fahrzeugen befördert - Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe der Fahrtkosten für einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum billigsten Tarif;
- b) Dienstnehmer, deren Arbeitsstätte von ihrem ständigen Wohnort so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zugemutet werden kann, haben Anspruch auf Vergütung der wöchentlichen einmaligen Hin- und Rückreise zum billigsten Tarif eines öffentlichen Verkehrsmittels. Dieser Anspruch gebürtigt auch bei einer durch Dienstverhinderung erforderlichen Heimfahrt.

(2) W e g z e i t v e r g ü t u n g :

Für Wegzeiten vom Wohnort zum Arbeitsort und zurück gebührt, soweit diese täglich eine Stunde überschreiten, eine Wegzeitvergütung nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

- a) die Wegzeitvergütung ist aus dem eine Stunde übersteigenden Zeitaufwand und dem Dienstnehmer zustehenden Stundenlohn zu errechnen.
- b) der Berechnung ist der geringste Zeitaufwand zugrunde zu legen, der sich bei Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels oder Fahrrades ergibt. Für Strecken, die nur zu Fuß bewältigt werden können, weil ein öffentliches Verkehrsmittel nicht zur Verfügung steht oder ein Fahrrad wegen der Beschaffenheit der Strecke nicht benutzt werden kann, ist je Kilometer Wegstrecke bzw. 75 Meter Höhenunterschied ein Zeitaufwand von 15 Minuten zu rechnen;
- c) für Strecken, die mit einem vom Dienstgeber beigestellten Fahrzeug ganz oder teilweise zurückgelegt werden, ist der dabei sich ergebende Zeitaufwand der Bemessung der Wegzeitvergütung zugrunde zu legen.

(3) T r e n n u n g s g e l d :

- a) Dienstnehmer, deren Arbeitsstätte von ihrem ständigen Wohnort so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld. Es gebührt für jeden Tag, an dem der Dienstnehmer gearbeitet, sich am Dienstort zur Arbeit bereitgehalten hat oder durch Erkrankung am Dienstort an der Arbeit verhindert war. In diesem Fall besteht der Anspruch so lange, bis die Rückkehr zum Wohnort oder die Aufnahme in ein Krankenhaus möglich ist;
- b) kann der Dienstnehmer nur an einem Tag, für den kein Trennungsgeld gemäß lit. a gebührt, die Reise zum Dienstort antreten bzw. die Reise zum Wohnort beenden, so erhält er auch für diese Tage das Trennungsgeld;
- c) das Trennungsgeld beträgt 306 % des Facharbeiter-Stundenlohnes (II lit. a der Lohntafel);
- d) in Orten mit besonders hohen Lebenshaltungskosten kann das Trennungsgeld bis zum 1 1/2fachen des Ansatzes gemäß lit. c erhöht werden;
- e) erhält der Dienstnehmer freie Tageskost, dann entfällt der Anspruch auf Trennungsgeld. Es steht dem Dienstnehmer frei, zwischen Trennungsgeld und freier Tageskost zu wählen.

(4) Ü b e r n a c h t u n g s g e l d :

- a) Dienstnehmer, deren Arbeitsstätte von ihrem ständigen Wohnort so weit entfernt ist, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zugemutet werden kann, haben Anspruch auf freie Unterkunft oder auf Übernachtungsgeld;
- b) das Übernachtungsgeld gebührt für jede Nacht, die zwischen Tagen mit Anspruch auf Trennungsgeld liegt;
- c) das Übernachtungsgeld beträgt 100 % des Facharbeiter-Stundenlohnes (II lit. a der Lohntafel);
- d) in Orten mit besonders hohen Lebenshaltungskosten kann das Übernachtungsgeld bis zum 1 1/2fachen des Ansatzes gemäß lit. c erhöht werden.

(5) Alle hier festgelegten Sondererstattungen sind Bruttoansätze.

(6)

- a) Sind die Sondererstattungen, die bei täglicher Rückkehr zum Wohnort gebühren, höher als jene, die einem Dienstnehmer zustehen, dem eine tägliche Rückkehr zum Wohnort nicht zugemutet werden kann, dann gebühren die letztgenannten Sondererstattungen;
- b) die Fahrtkostenvergütung und die Wegzeitvergütung gebühren auch dann, wenn der Weg zum Arbeitsort zurückgelegt wurde, die Arbeit aber wegen schlechter Witterung nicht aufgenommen werden konnte;
- c) neben dem Anspruch auf Trennungsgeld und Übernachtungsgeld gebühren die Fahrtkostenvergütung und die Wegzeitvergütung nur dann, wenn innerhalb von 5 Kilometern von der Arbeitsstelle keine Übernachtungsmöglichkeit besteht.

§ 12 Urlaub

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz 1972, BGBl. 414/1972, in der jeweils geltenden Fassung, ist anzuwenden.

§ 13 Weihnachtsgeld

(1) Die Dienstnehmer erhalten für jede Woche der Bausaison (Sollstunden laut § 3 Abs. 1), ein Weihnachtsgeld im Ausmaß von 6,33 kollektivvertraglichen Stundenlöhnen.

(2) Das Weihnachtsgeld ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens jedoch am 1. Dezember zur Zahlung fällig.

§ 14 Lohnberechnung und Lohnzahlung

(1) Die Lohnabrechnung erfolgt in der Regel monatlich im Nachhinein.

(2) Die Lohnauszahlung hat spätestens bis zum 15. des Folgemonats zu geschehen.

(3) Dem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuss vor Fälligkeit des Lohnes zu gewähren.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer bei jeder Lohnzahlung eine genaue Abrechnung zu übergeben.

(5) Bei Akkordarbeiten, die innerhalb einer Lohnperiode noch nicht abgerechnet werden können, ist der Zeitlohn als Abschlagszahlung zu verrechnen.

(6) Bestehende betragsmäßige Differenzen zwischen dem kollektivvertraglichen Stundenlohn und dem tatsächlichen Lohn (ohne kollektivvertragliche Zulagen) dürfen aus Anlass einer kollektivvertraglichen Lohnerhöhung nicht geschränkt werden. Ist die Differenz in Prozenten vereinbart, so gilt dies sinngemäß.

§ 15
Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Das Dienstverhältnis gilt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart ist, für eine Bausaison bzw. für die Jahres-Baudauer.

(2) Ein Dienstverhältnis gemäß Abs. 1 endet mit Ablauf der Zeit, jedoch ist der Dienstgeber verpflichtet, den Dienstnehmer mindestens eine Woche vorher auf diesen Zeitpunkt aufmerksam zu machen.

(3) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden. Hat ein Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf ein Monat, nach fünf Dienstjahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

(4) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.

(5) Das Dienstverhältnis endet vor Ablauf der Zeit bzw. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist insbesondere dann, wenn der Dienstnehmer Arbeitsanordnungen des Dienstgebers oder dessen Beauftragten wiederholt nicht Folge leistet, trotz Ermahnungen die Ordnung am Arbeitsplatz wiederholt stört, mehr als drei Tage oder wiederholt auch auf kürzere Zeit unentschuldigt die Dienstleistung unterlässt, sich erheblicher Ehrverletzungen oder Täglichkeiten gegenüber dem Dienstgeber, dessen Beauftragten oder gegen Mitarbeiter schuldig macht oder dem Dienstgeber vorsätzlich groben Schaden zufügt.

§ 16
Abfertigung

(1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer 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. des Jahresentgelts.

(2) Das Jahresentgelt ergibt sich aus den um die Aufwandsentschädigungen (Trennungsgeld, Nächtigungsgeld und dgl.) verminderten Lohnbezügen und besteht aus dem 12-fachen eines durchschnittlichen vollen Monatsentgelts einschließlich Sonderzahlungen.

(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 mit Beendigung des Dienstverhältnisses zur Auszahlung fällig.

(8) Zur Berechnung des Anspruches auf Abfertigung sind alle in Betrieben gemäß § 1 zurückgelegten Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(9) Als Arbeitszeiten zählen:

tatsächlich geleistete Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage, Zeiten der Dienstverhinderung durch Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit und alle Arbeitsversäumnisse von Betriebsräten, die durch die Ausübung dieser Funktion bedingt sind.

(10) Die Zusammenrechnung gemäß Abs. 7 erfolgt jedoch dann nicht, wenn das Dienstverhältnis aus einem anderen Grund als durch saisonbedingte Arbeitsstilllegung in einem Betrieb gemäß § 1 unterbrochen wurde.

(11) Wurde das Dienstverhältnis wegen Arbeitsaufnahme auf einem Tiroler Alpbetrieb unterbrochen, so findet dennoch eine Zusammenrechnung gemäß Abs. 7 statt.

(12) Auf Dienstverhältnisse, die nach dem 16.4.2003 erstmals begründet wurden, finden die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des LAG 2021 in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

§ 17
Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist (§ 5 Abs. 6) bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, spätestens jedoch innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Dienstgeber geltend zu machen.

§ 18
Schlussbestimmungen

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

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

Innsbruck, am 25. März 2022

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

Lohntafel**zum Kollektivvertrag für Dienstnehmer bei agrartechnischen Maßnahmen**

Beschäftigungsgruppen	pro Stunde brutto ab
	1.05.2022
	Euro
I. Hauptpartieführer	18,16
II. Facharbeiter (das sind Dienstnehmer, die in ihrem erlernten Beruf beschäftigt werden)	
a) Facharbeiter	16,07
b) Vorarbeiter	17,65
III. Qualifizierte Arbeiter, die als solche verwendet werden	
a) Partieführer, Sprengbefugte	16,07
b) angelernte Maurer, Mineure mit mindestens einjähriger einschlägiger Erfahrung, Maschinisten	15,71
c) Mineure, soweit nicht zu b) gehörig, qualifizierte Hilfsarbeiter	14,98
IV. Hilfsarbeiter	
a) bis zum vollendeten 18. Lebensjahr	12,39
b) nach dem vollendeten 18. Lebensjahr	13,82
V. Hilfskräfte, die ausschließlich während der Schulferien auf die Dauer von höchstens 2 Monaten beschäftigt werden	
a) unter 16 Jahre	10,66
b) von 16 bis 18 Jahren	11,44
c) über 18 Jahre	12,73