

Kollektivvertrag

für die

A n g e s t e l l t e n

**in landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren
Verbänden**

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

Gültig ab 1. April 2024

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Genossenschaftsangestellte	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Allgemeine Dienstpflichten	4
§ 4	Probefristzeit	4
§ 5	Dienstzettel, Dienstvertrag	4, 5
§ 6	Arbeitszeit	5, 6
§ 7	Feiertage	6
§ 8	Mehrarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 9	Urlaub	7, 8
§ 10	Urlaubsentgelt	8
§ 11	Erkrankung während desurlaubes	8, 9
§ 12	Ersatzleistung	9, 10
§ 13	Weiterzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung	10, 11
§ 14	Pflegefreistellung	11
§ 15	Kündigung	11, 12
§ 16	Entlohnung	12
§ 17	Gehaltsregelung (I) Gehaltsordnung, Einstufung und Gehaltstafel für vor dem 1.4.2001 eingetretene Dienstnehmer	13, 14
§ 18	Gehaltsregelung (II) Gehaltsordnung, Einstufung und Gehaltstafel für nach dem 31.3.2001 eingetretene Dienstnehmer	15, 16
§ 19a	Gehaltsregelung – Anwendung, Übergangsfristen und Umstiegsmöglichkeiten	17, 18
§ 19b	Mitarbeiterprämie 2024	18
§ 20	Schmutz- und Erschwerniszulagen	19
§ 21	Arbeitskleidung	19
§ 22	Reisekosten, Taggeld, Nächtigungsgeld	19
§ 23	Fahrtkostenersatz	19, 20
§ 24	Kassierfehlgeld	20
§ 25a	Sonderzahlungen 1. Kalenderhalbjahr	20
§ 25b	Sonderzahlungen	20, 21
§ 26	Jubiläumsszuwendungen	21
§ 27	Abfertigung	21, 22
§ 28	Sonderbestimmungen für Käsereibetriebsleiter	22
§ 29	Verfall von Ansprüchen	23
§ 30	Sonderverträge	23
§ 31	Nichtraucherschutz	23
§ 32	Begünstigungsklausel	23
§ 33	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	24
§ 34	Schlussbestimmungen Dienstzettel (Anhang)	24 25

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
- b) fachlich: für alle dem Raiffeisen Verband Tirol angeschlossenen und andere landwirtschaftliche Genossenschaften, deren Tochterunternehmen sowie für alle von Raiffeisenbanken ausgegliederte Unternehmen, sofern sie dem Lagerhausbereich zuzuordnen sind und für landwirtschaftliche Betriebe, die aus landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden hervorgegangen sind, mit folgenden Ausnahmen:
 - 1. Raiffeisenkassen (Bankbereich);
 - 2. genossenschaftliche Sägen und Mühlen, sofern in diesen Betrieben mehr als 5 Dienstnehmer dauernd beschäftigt sind;
 - 3. jene landwirtschaftlichen Betriebe, die aus landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden hervorgegangen sind und der „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsges.m.b.H. in Tirol angehören.
- c) persönlich: für alle Angestellten und Lehrlinge (Dienstnehmer) der unter lit. b) bezeichneten landwirtschaftlichen Genossenschaften und Betriebe.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2024 in Kraft und wird auf die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen.

(2) Wünscht einer der Vertragspartner die Aufhebung des Kollektivvertrages oder von Teilen desselben, so kann der Kollektivvertrag oder einzelne Bestimmungen daraus innerhalb einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(3) Für die Kündigung der Lohnsätze gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende

(4) Eine einvernehmliche frühere Lösung dieses Kollektivvertrages wird hierdurch nicht berührt.

(5) Die Kündigung ist dem anderen Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes zuzustellen.

(6) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung dieses Kollektivvertrages sind noch während der Kündigungsfrist aufzunehmen.

§ 3 Allgemeine Dienstpflichten

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, alle seine Kräfte, Fähigkeiten und Kenntnisse in den Dienst seiner Aufgabe zu stellen, um durch seine Arbeiten der Tiroler Landwirtschaft und dem Gemeinwohl zu dienen. Er ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten und Verpflichtungen fleißig, uneigennützig und unparteiisch zu erfüllen.

(2) Der Dienstnehmer hat ferner seinem Vorgesetzten und den anderen Dienstnehmern mit Achtung zu begegnen, die dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen und das Geschäftsgeheimnis zu wahren.

(3) Der Dienstnehmer darf ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen noch in dem Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte betreiben.

(4) Übertritt der Dienstnehmer diese Vorschrift, so kann der Dienstgeber Ersatz des verursachten Schadens fordern oder statt dessen verlangen, dass die für Rechnung des Dienstnehmers gemachten Geschäfte als für seine Rechnung geschlossen angesehen werden. Bezüglich der für fremde Rechnung geschlossenen Geschäfte kann er die Herausgabe der hiefür bezogenen Vergütung oder Abtretung des Anspruches auf Vergütung begehren.

(5) Die Ansprüche des Dienstgebers erlöschen innerhalb dreier Monate von dem Zeitpunkt an, in dem er Kenntnis von dem Abschluss des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss des Geschäftes.

(6) Dem Dienstnehmer ist es untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers Aufträge, die in das Gebiet der geschäftlichen Tätigkeit des Dienstgebers fallen, auf eigene oder fremde Rechnung zu übernehmen, sofern dadurch das geschäftliche Interesse des Dienstgebers beeinträchtigt wird. Ferner ist es ihm untersagt, ohne Einwilligung des Dienstgebers gleichzeitig mit diesem an einem und demselben Wettbewerb teilzunehmen. Übertritt der Dienstnehmer diese Vorschrift, so kann der Dienstgeber Ersatz des verursachten Schadens fordern. Die Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes sind sinngemäß anzuwenden.

§ 4 Probendienstzeit

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.

§ 5 Dienstzettel, Dienstvertrag

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) mit den Mindestinhalten nach dem im Anhang vorgesehenen Dienstzettel auszuhändigen.

(2) Ein schriftlicher Dienstvertrag ist nur auszuhändigen, wenn dies vom Dienstnehmer ausdrücklich verlangt wird.

(3) Über den Inhalt des Dienstzettels oder des Dienstvertrages (im Mindestanforderung nach dem Dienstzettel laut Anhang zu diesem Kollektivvertrag) ist der Betriebsrat umgehend zu informieren.

§ 6 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 (2) LAG 2021 darf 9 Stunden nicht übersteigen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden vereinbart werden, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf 4 Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, muss eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(5) 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.

(6) 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 jedenfalls um 12.00 Uhr endet.

(7) 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.

(8) Für Arbeiten an Samstagen ab 12.00 Uhr bzw. am gesetzlichen Feiertag 8. Dezember soll ähnlich dem Kollektivvertrag für Handelsangestellte im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Regelung für Arbeitsleistung und entsprechende Entlohnung eingeführt werden. Davon ausgenommen sind Dienstnehmer in Tankstellen.

(9) 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.

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 beträgt für derartige Beschäftigte höchstens 26 Wochen.

Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, beträgt entgegen anderslautenden 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 € 1,50 brutto pro Stunde vergütet.

(10) Die Gehaltszahlung im Durchrechnungszeitraum erfolgt gleichbleibend für 38,5 Stunden.

(11) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel, bei dem der Arbeitsplatz 24 Stunden besetzt ist, kann die Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden. Dazu ist entweder zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer oder durch Betriebsvereinbarung ein schriftlicher Schichtplan zu vereinbaren, wobei sich die wöchentliche Normalarbeitszeit laut Schichtplan auf maximal vier Tage erstrecken darf.

§ 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) 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 jeweils spätestens ab 12.00 Uhr. Für Dienstnehmer, die vor dem 1.4.2001 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gilt der 19. März (Josefitag) oder ein hierfür vereinbarter Ersatzruhetag weiterhin als bezahlter Feiertag. Ungeachtet dessen, kann in Bezug auf den Josefitag durch Betriebsvereinbarung oder sofern kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung, eine abweichende Regelung getroffen werden. Sofern am 24. Dezember oder am 31. Dezember jeweils spätestens nach 12.00 Uhr von Dienstnehmern generell gearbeitet wird, ist dafür in den auf den betreffenden Tag folgenden 7 Arbeitstagen ein voller Tag arbeitsfrei zu geben.

§ 8

Mehrarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn und Feiertagsarbeit

(1) Mehrarbeit im Sinne von § 6 Abs. 2 ist ohne Zuschlag zu vergüten oder durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 im Durchrechnungszeitraum abzugelten.

(2) Für jede an Werktagen in der Zeit von 5.00 bis 19.00 Uhr geleistete Überstunde hat der Dienstnehmer Anspruch auf 1/165 des monatlichen Bruttogehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 50 % oder auf Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5.

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

(4) Für jede während der Nachtruhezeit, das ist die Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr, geleistete Überstunde hat der Dienstnehmer Anspruch auf 1/165 des monatlichen Bruttogehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 100 %. Der Nachtarbeitszuschlag entfällt jedoch, falls Schichtarbeit geleistet wird. Für Schichtarbeit gebührt ein Zuschlag von 10 % zum Bruttogehalt gemäß §§ 18 bzw. 19.

(5) Für jede an Sonntagen geleistete Arbeitsstunde hat der Dienstnehmer Anspruch auf 1/165 des monatlichen Bruttogehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 100 %.

(6) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 7 Abs. 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Für jede an diesen Tagen geleistete Überstunde besteht ein Anspruch auf 1/165 des monatlichen Bruttogehaltes zuzüglich eines Zuschlages von 100 %.

§ 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 und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.

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

(4) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(5) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242/1962, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Februar 1974, BGBl. Nr. 139/1974) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren.
 - (6) Zeiten nach Abs. 5 Zif. 1 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Abs. 5 Zif. 2 sind darüberhinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.
 - (7) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.
 - (8) Dienstnehmer mit einer Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung, welche über keinen Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß von 36 Werktagen nach Abs 1 verfügen, haben in jedem Urlaubsjahr einen Anspruch auf Zusatzurlaub im Ausmaß von 6 Werktagen bei einer festgestellten Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 % (Begünstigte Behinderte).

§ 10 Urlaubsentgelt

- (1) Während desurlaubes 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 desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

§ 11

Erkrankung während desurlaubes

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während desurlaubes, 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 Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes 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.

§ 12

Ersatzleistung

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

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

(2) Abweichend von Abs. 1 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

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

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

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

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

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

§ 13

Weiterzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

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

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

(2a) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

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

- a) eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft - 3 Tage;
- b) Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der Kinder - 1 Tag;
- c) Ableben des Ehegatten/der eingetragenen Partnerschaft oder des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 4 Tage;
- d) Ableben eines Kindes oder der Eltern - 3 Tage;
- e) Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;

- f) Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 2 Tage;
- g) Wohnungswechsel - 2 Tage;
- h) Betriebsjubiläum (§ 27) - 1 Tag
- i) Aufsuchen des Arztes - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- j) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- k) Vorladung vor Behörden oder Gerichte, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

§ 14 Pflegefreistellung

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

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b Abs. 2 Zif. 1 - 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, auf Grund 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 Dienstgeber angetreten werden.

§ 15 Kündigung

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den

Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch diesen Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier, nach dem vollendeten fünfundzwanzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die in Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endigt.

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

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

§ 16 Entlohnung

(1) Die Entlohnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Das Gehalt ist am Letzten eines jeden Monats auszubezahlen. Ist dieser Tag ein Sonn- oder Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Tag. Bei Überweisung des Gehaltes per Banküberweisung, hat der Dienstgeber die Überweisung so rechtzeitig vorzunehmen, dass der Dienstnehmer im Regelfall über das Gehalt am letzten Arbeitstag des jeweiligen Monats verfügen kann.

(2) Jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobetrag, die entsprechenden Abzüge für Sozialversicherung, Lohnsteuer, Kammerumlage usw. sowie der Nettobezug ersichtlich sein müssen.

§ 17 Gehaltsregelung (I) Gehaltsordnung, Einstufung und Gehaltstafel für vor dem 1.4.2001 eingetretene Dienstnehmer

Gehaltsordnung

- (1) Die Bezüge der Dienstnehmer richten sich nach Berufsjahren.
- (2) Die Dienstnehmer werden in Verwendungsgruppen eingereiht, und zwar:
 - I. Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne besondere Ausbildung, nur kurze Ein- arbeitszeit erforderlich, z.B. Hilfskräfte, Bürokräfte, Telefonisten, Verkäufer,

Lagerangestellte und jugendl. Angestellte bis zum 18. Lebensjahr.

- II. Angestellte mit einer Tätigkeit, die einen entsprechenden Schulabschluss erfordert (Handelsschule, Ldw. Fachschule usw.) oder mit erworbenen Fähigkeiten aus mindesten 3-jähriger Tätigkeit in Gruppe I, z.B. Verkäufer, Sekretäre, Bürokräfte, Hilfsbuchhalter, Kassiere, Sachbearbeiter, Lagerangestellte;
außerdem Provisionsvertreter im Bereich Maschine, Futtermittel, Bauware, Schmiermittel usw.
- III. Angestellte, die mindestens die Voraussetzungen der Verwendungsgruppe II. erfüllen, diese Tätigkeit bereits mehrjährig ausgeübt haben und im Rahmen allgemeiner Anweisungen selbständig ausführen; weiters Angestellte mit Matura (Handelsakademie, Höhere Techn. Lehranstalt usw.), z.B. Filialleiter, Niederlassungsleiter, Abteilungsleiter, Spartenleiter, Werkmeister, Lagerleiter, Einkäufer, Hauptkassiere, Buchhalter, Organisatoren (Innen-, EDV-Organisation usw.), Koordinatoren.
- IV. Filialleiter, Niederlassungsleiter, Abteilungsleiter, Werkmeister, sämtliche mit Weisungsbefugnis über mindestens 10 Dienstnehmer; Spartenleiter, Geschäftsführer oder Betriebsleiter kleinerer Genossenschaften, Dienstnehmer in der Verwendung als Bilanzbuchhalter, Käsereibetriebsleiter in Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung bis 2.000.000 kg Milch.
- V. Andere Geschäftsführer oder Betriebsleiter, Käsereibetriebsleiter in Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung von mindestens 2.000.000 kg Milch.
- VI. Geschäftsführer (Direktoren) von Landeszentralen und andere Geschäftsführer, letztere nur über Vorstandsbeschluss.
 - (3) 1. Provisionsvertreter (Verwendungsgruppe II) erhalten ein gleichbleibendes Monatsgehalt (Fixum) und zusätzlich eine eigens zu vereinbarende Provisionszahlung.
 - 2. Bei Neueintritt erhalten Provisionsvertreter in den ersten drei Monaten ein Mindestgehalt (Fixum und Provision) nach Verwendungsgruppe II, Gehaltsstufe 6 (11. bis 12. Berufsjahr).

Nach Ablauf von drei Monaten ist der Provisionsvertreter entsprechend der Gehaltsordnung im Bezug auf das monatliche Fixum einzureihen und vorzurücken.

Einstufung

(1) Die Dienstnehmer sind, unbeschadet des Absatzes 4, in die ihnen zukommende Verwendungsgruppe einzureihen.

(2) Die bisher beim gleichen Dienstgeber und bei anderen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften als Arbeiter oder Angestellter und die in gleicher Tätigkeit in anderen Betrieben zurückgelegten Berufsjahre als Angestellter werden voll angerechnet und bei der Einstufung berücksichtigt. Lehrzeiten im selben Betrieb werden auf die Einstufung voll angerechnet. Lehrzeiten beim gleichen Dienstgeber sind bei der Einstufung voll anzurechnen.

(3) Dienstnehmern mit abgeschlossener Hochschulbildung werden fünf Jahre als Berufsjahre angerechnet.

(4) Sofern in einem Betrieb die Jahresmilchanlieferung unter 2.000.000 kg Milch absinkt, fällt der Dienstnehmer dadurch in die Verwendungsgruppe IV zurück. Falls dadurch eine Minderung des Gehaltes eintreten würde, ist trotzdem das bisherige Gehalt solange weiter zu gewähren, bis in der Verwendungsgruppe IV mindestens dieses Gehalt erreicht ist.

Gehaltstafel (I)

1) Das monatliche Gehalt beträgt brutto:

Gehalts- stufe	Gehalt nach Berufs Jahren	V e r w e n d u n g s g r u p p e n						VI
		I	II	III	IV	V		
1.	1. + 2.	2.017,30	2.134,30	2.221,30	2.438,30	2.881,30	Ge- halts- höhe nach freier Verein- barung	
2.	3. + 4.	2.065,30	2.194,30	2.317,30	2.597,30	3.114,30		
3.	5. + 6.	2.104,30	2.249,30	2.406,30	2.747,30	3.332,30		
4.	7. + 8.	2.156,30	2.328,30	2.512,30	2.920,30	3.561,30		
5.	9. + 10.	2.203,30	2.381,30	2.622,30	3.112,30	3.777,30		
6.	11. + 12.	2.245,30	2.455,30	2.717,30	3.289,30	4.016,30		
7.	13. + 14.	2.294,30	2.542,30	2.837,30	3.469,30	4.225,30		
8.	15. + 16.	2.332,30	2.617,30	2.970,30	3.634,30	4.443,30		
9.	17. + 18.	2.378,30	2.693,30	3.098,30	3.820,30	4.671,30		
10.	19. + 20.	2.429,30	2.775,30	3.211,30	3.991,30	4.887,30		
11.	21. + 22.	2.484,30	2.857,30	3.351,30	4.167,30	5.117,30		
12.	23. + 24.	2.542,30	2.939,30	3.461,30	4.348,30	5.340,30		
13.	25. + 26.	2.600,30	3.024,30	3.578,30	4.531,30	5.573,30		
14.	27. + 28.	2.643,30	3.111,30	3.692,30	4.723,30	5.795,30		
15.	29. + 30.	2.699,30	3.190,30	3.820,30	4.900,30	6.014,30		
16.	31. + 32.	2.760,30	3.283,30	3.937,30	5.081,30	6.233,30		
17.	33. + 34.	2.815,30	3.363,30	4.053,30	5.268,30	6.450,30		
18.	35. + 36.	2.877,30	3.450,30	4.170,30	5.446,30	6.677,30		
19.	37. + 38.	2.928,30	3.539,30	4.288,30	5.630,30	6.895,30		
20.	39. + 40.	2.983,30	3.621,30	4.409,30	5.808,30	7.118,30		
21.	41. + 42.	3.039,30	3.697,30	4.522,30	5.985,30	7.341,30		

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

§ 18
Gehaltsregelung (II)
Gehaltsordnung, Einstufung und Gehaltstafel
für nach dem 31.3.2001 eingetretene Dienstnehmer

Gehaltsordnung

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

(2) Die Dienstnehmer werden in Verwendungsgruppen eingereiht, und zwar:

Verwendungsgruppe		zum Beispiel:
1	Dienstnehmer ohne einschlägige Ausbildung, die einfache Tätigkeiten ausführen; es ist dabei nur eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich.	Hilfskräfte, Regalbetreuer
2	Dienstnehmer mit Kenntnissen und Fähigkeiten einer nachgewiesenen abgeschlossenen mittleren Schul- oder Berufsausbildung; weiters alle Dienstnehmer nach mindestens 6-jähriger Tätigkeit im Betrieb in der Verwendungsgruppe 1.	Verkäufer, Kassiere, Bürokräfte, Buchhaltungskräfte, Lageristen, Sekretäre, Telefonisten.
3	Dienstnehmer, die die Voraussetzungen der Verwendungsgruppe 2 erfüllen und mit Tätigkeiten betraut sind, die umfassende und besondere Fachkenntnisse erfordern und darüber hinaus in einem abgegrenzten Aufgabengebiet in hohem Maße verantwortlich tätig sind; weiters alle Verantwortlichen bis zu 5 Dienstnehmern.	Verkäufer mit besonderen Fachkenntnissen, selbständige Buchhalter, Sachbearbeiter, Filialleiter, Abteilungsleiter; weiters alle Provisionsvertreter.
4	Dienstnehmer, die die Voraussetzungen der Verwendungsgruppe 3 erfüllen, jedoch mit Verantwortung von 6 bis 10 Dienstnehmern, bzw. Stellvertreter von Dienstnehmern der Verwendungsgruppe 5.	Filialleiter, Werkmeister, Marktleiter und Abteilungsleiter sowie sonstige Verantwortliche mit 6 bis max. 10 Dienstnehmern.
5	Dienstnehmer, die die Voraussetzungen der Verwendungsgruppe 4 erfüllen, Dispositionsqualifikation haben und in einem Aufgabenbereich selbständig und verantwortlich tätig sind; weiters alle Verantwortlichen von mehr als 10 Dienstnehmern.	Spartenleiter, Innendienstleiter, Personalleiter, Bilanzbuchhalter. Weiters Geschäftsführer oder Betriebsleiter kleinerer Genossenschaften und Käsereibetriebsleiter in Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung bis 2 Mio. kg Milch.
6	Dienstnehmer mit Dispositionsverantwortung auf Grund eines Vorstandsbeschlusses.	Geschäftsführer-Stellvertreter in eigenständigen Lagerhäusern und leitende Dienstnehmer in besonderer Verwendung, Geschäftsführer oder Betriebsleiter, Käsereibetriebsleiter in Betrieben mit einer Jahresmilchanlieferung von mindestens 2 Mio. kg Milch.
7	Dienstnehmer mit Geschäftsführerverantwortung auf Grund eines Vorstandsbeschlusses.	Geschäftsführer (Direktoren) von Landeszentralen und andere Geschäftsführer.

- (3) 1. Provisionsvertreter (Verwendungsgruppe 3) erhalten ein gleichbleibendes Monatsgehalt (Fixum) und zusätzlich eine eigens zu vereinbarende Provisionszahlung.
2. Bei Neueintritt erhalten Provisionsvertreter in den ersten drei Monaten ein Mindestgehalt (Fixum und Provision) nach Verwendungsgruppe 3, Gehaltsstufe 4 (10. bis 12. Berufsjahr).

Nach Ablauf von drei Monaten ist der Provisionsvertreter entsprechend der Gehaltsordnung im Bezug auf das monatliche Fixum einzureihen und vorzurücken.

Einstufung

(1) Die Dienstnehmer sind, unbeschadet des Absatzes 4, in die ihnen zukommende Verwendungsgruppe einzureihen.

(2) Die bisher beim gleichen Dienstgeber und bei anderen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften als Arbeiter oder Angestellter und die in gleicher Tätigkeit in anderen Betrieben zurückgelegten Berufsjahre als Angestellter werden voll angerechnet und bei der Einstufung berücksichtigt. Lehrzeiten beim gleichen Dienstgeber sind bei der Einstufung voll anzurechnen.

(3) Dienstnehmern mit abgeschlossener Hochschulbildung werden fünf Jahre als Berufsjahre angerechnet.

(4) Sofern in einem Betrieb die Jahresmilchanlieferung unter 2.000.000 kg Milch absinkt, fällt der Dienstnehmer dadurch in die Verwendungsgruppe 5 zurück. Falls dadurch eine Minderung des Gehaltes eintreten würde, ist trotzdem das bisherige Gehalt solange weiter zu gewähren, bis in der Verwendungsgruppe 5 mindestens dieses Gehalt erreicht ist.

Gehaltstafel (II)

(1) Lehrlingsentschädigungen:

für Lehrlinge im 1. Lehrjahr monatlich Euro	880,00 brutto,
für Lehrlinge im 2. Lehrjahr monatlich Euro	1.060,00 brutto,
für Lehrlinge im 3. Lehrjahr monatlich Euro	1.380,00 brutto,
für Lehrlinge im 4. Lehrjahr monatlich Euro	1.450,00 brutto.

(2) Für Aushilfskräfte, die kurzfristig - das ist bis zu maximal 10 Wochen pro Jahr - beschäftigt werden, erfolgt die Entlohnung wie für Lehrlinge im 4. Lehrjahr.

(3) Das monatliche Gehalt beträgt brutto:

Gehaltsstufe	Gehalt nach Berufsjahren	Verwendungsgruppen						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	1. – 3.	2.019,30	2.129,30	2.254,30	2.536,30	2.809,30	3.237,30	Gehaltszahlung nach freier Vereinbarung
2.	4. – 6.	2.065,30	2.254,30	2.406,30	2.697,30	3.097,30	3.521,30	
3.	7. – 9.		2.392,30	2.560,30	2.866,30	3.377,30	3.808,30	
4.	10. – 12.		2.536,30	2.711,30	3.036,30	3.661,30	4.089,30	
5.	13. – 15.		2.674,30	2.866,30	3.208,30	3.876,30	4.371,30	
6.	16. – 18.		2.809,30	3.023,30	3.377,30	4.089,30	4.658,30	
7.	19. – 21.		2.954,30	3.181,30	3.548,30	4.300,30	5.078,30	
8.	22. – 24.		3.097,30	3.338,30	3.721,30	4.513,30	5.650,30	
9.	25. – 27.		3.237,30	3.488,30	3.887,30	4.797,30	6.219,30	
10.	28. – 30.		3.377,30	3.646,30	4.057,30	5.078,30	6.784,30	

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

§ 19a

Gehaltsregelung

Anwendung, Übergangsfristen und Umstiegsmöglichkeiten

(1) Für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 1. April 2001 aufrecht waren, ist die Gehaltsregelung (I) gemäß § 17 anzuwenden.

(2) Die Gehaltsregelung (II) gemäß § 18 gilt für alle Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach dem 31. März 2001 beginnt, sofern nicht die Ausnahmebestimmungen gemäß (3) und (4) zur Anwendung kommen.

(3) Die Gehaltsregelung (II) gemäß § 18 findet für Dienstnehmer, die zwischen dem 1. April 2001 und dem 31.12.2001 eintreten, keine Anwendung, wenn diese bereits im Kalenderjahr 2000 im Betrieb beschäftigt waren.

Für Dienstnehmer, deren Eintritt auf Grund einer gesetzlichen Wiederverwendungspflicht besteht (z.B. Karenz, Bundesheer und dgl.) bzw. einer Wiedereinstellungszusage erfolgt, ist jedenfalls die Gehaltsregelung anzuwenden, welche vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb maßgeblich war.

- (4)
- a) Alle Dienstnehmer, auf deren Beschäftigungsverhältnis die Gehaltsregelung (I) anzuwenden ist, können auf eigenen Wunsch jederzeit in einer formlosen, schriftlichen Erklärung an den Dienstgeber den Umstieg auf die neue Gehaltsregelung (II) verlangen. Der Betriebsrat ist innerhalb einer Woche ab dem Eingang dieser schriftlichen Erklärung vom Dienstgeber darüber zu informieren. Der Dienstgeber hat innerhalb derselben Frist dem Dienstnehmer mitzuteilen, in welche Verwendungsgruppe und Gehaltsstufe der Betreffende eingereiht werden soll.
- b) Hat der Dienstnehmer seine Erklärung innerhalb von 30 Tagen (gerechnet ab Verständigung des Betriebsrates bzw. falls kein Betriebsrat vorhanden ist, ab Übergabe der schriftlichen Erklärung) nicht schriftlich zurückgezogen, erfolgt die Einreihung in die neue Gehaltsregelung (II) mit Wirkung ab dem auf den Fristablauf folgenden Monatsersten. Für die zeitgerechte Rückziehung ist der Poststempel ausschlaggebend. Eine Rückführung in die Gehaltsregelung (I) ist nach erfolgter Umreihung nur mehr im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber möglich.

§ 19b Mitarbeiterprämie 2024

(1) Alle Dienstnehmer (ausgenommen Lehrlinge) erhalten für die Kalendermonate April bis Dezember 2024 eine abgabenfreie Mitarbeiterprämie gem § 49 Abs 3 Z 30 ASVG und § 124b Z 447 EStG 1988 in Höhe von Euro 500,- für Vollzeitbeschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt eine Aliquotierung entsprechend dem Beschäftigungsmaß.

(2) Bei Ein- oder Austritt während des Zeitraums April bis Dezember 2024 gebührt der aliquote Teil der Mitarbeiterprämie, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Minderung des Anspruches führen.

(3) Die Auszahlung der Mitarbeiterprämie erfolgt mit der Gehaltszahlung für April 2024 bzw. für Eintritte bis 31. Dezember 2024 mit der ersten Gehaltszahlung. Für Austritte bis 31. Dezember 2024 kann mit der letzten Gehaltszahlung die Mitarbeiterprämie im aliquoten Ausmaß rückverrechnet werden.

(4) Bei dieser Mitarbeiterprämie handelt es sich um zusätzliche Zahlungen, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Sie erhöhen nicht das Jahressechstel gem § 67 Abs 2 EStG und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

(5) Mittels Betriebsvereinbarung oder für den Fall, dass im Betrieb kein Betriebsrat besteht, mittels Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer können Mitarbeiterprämien (einschließlich Lehrlingen) nach § 49 Abs 3 Z 30 ASVG und § 124b Z 447 EStG 1988 unbeschadet des Anspruchs nach Abs 1 zusätzlich abgeschlossen werden. Es wird auf den jährlichen Freibetrag von Euro 3.000 für derartige Prämien hingewiesen.

§ 20 Schmutz- und Erschwerniszulagen

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

(2) Die Schmutzzulage beträgt pro Stunde Euro 0,25, für Lehrlinge Euro 15,56 monatlich.

(3) Für die Montage oder Reparatur von Hallenkränen sowie von Antennenanlagen (Satellitenempfangsanlagen) auf Dächern und Hauswänden gebührt eine Erschwerniszulage in der Höhe von Euro 9,34 pauschal je Anlage bzw. je Arbeitsauftrag.

(4) Dienstnehmer, die wegen ihrer Verwendung zu Arbeiten im Kühlhaus Temperaturschieden ausgesetzt sind, erhalten eine monatliche Erschwerniszulage von Euro 45,63.

§ 21 Arbeitskleidung

Für einzelne Arbeitsverrichtungen stellt der Dienstgeber Arbeits- und Schutzkleidung zur Verfügung. Für welche Arbeitsverrichtungen solche Bekleidung durch den Dienstgeber beigelegt 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.

§ 22 Reisekosten, Taggeld, Nächtigungsgeld

(1) Für Dienstleistungen einschließlich Messeveranstaltungen außerhalb des Dienstortes gebührt dem Dienstnehmer, soweit nicht Sondervereinbarungen bestehen, der Ersatz der Fahrtkosten und Tag- und Nächtigungsgeld, wobei das Be- und Entladen am Dienstort die Dienstreise nicht unterbricht.

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

(3) Das Nächtigungsgeld beträgt Euro 20,00. Bei nachgewiesenem Mehraufwand für ein angemessenes zumutbares Quartier ist dieser zu ersetzen.

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

§ 23 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.

§ 24 Kassierfehlgeld

(1) Kassaführende Dienstnehmer haben Anspruch auf ein Kassierfehlgeld in der Höhe von Euro 32,00 monatlich. Arbeiten mehrere Dienstnehmer an derselben Kassa, so ist das Kassierfehlgeld anteilmäßig 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.

§ 25a Sonderzahlung 1. Kalenderhalbjahr 2024

(1) Jeder Dienstnehmer (ausgenommen Provisionsvertreter gem. Abs § 25b Abs. 2) hat im ersten Kalenderhalbjahr 2024 anstelle der Sonderzahlungen nach § 25b Anspruch auf eine Sonderzahlung in der Höhe eines Monatsbruttogehaltes.

(2) Die Sonderzahlung für das erste Kalenderhalbjahr 2024 ist am 30. Juni 2024 auszubezahlen.

(3) Bei Ein- und Austritt während des ersten Kalenderhalbjahres 2024 gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(4) Dienstnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 25b Sonderzahlungen

(1) Jedem Dienstnehmer (ausgenommen Provisionsvertreter gem. Abs 2) gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des Monatsbruttogehalts.

(2) Provisionsvertreter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf eine Sonderzahlung in der Höhe ihres monatlichen Kollektivvertragsgehältes.

(3) Dienstnehmer, die während des Kalendervierteljahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, sowie teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei

Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(4) Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist mit dem Gehalt für März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Gehalt für Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Gehalt für September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Gehalt für November auszusahlen.

(5) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Sonderzahlung im Monat des Ausscheidens fällig, wobei Dienstnehmern, die unbegründet vorzeitig austreten, keinen Anspruch auf Sonderzahlung haben.

(6) Ein allfälliges Bilanzgeld wird nur auf Grund eines Vorstandsbeschlusses ausbezahlt.

§ 26

Jubiläumszuwendungen

(1) Für langjährige treue Dienste im selben Unternehmen einschließlich dessen Mutter- und Tochterunternehmen erhält der Dienstnehmer eine Jubiläumszuwendung. Für den Anspruch sind dabei alle Beschäftigungszeiten zusammenzurechnen, sofern das Dienstverhältnis zuvor nicht durch Dienstnehmerkündigung, Entlassung oder unbegründeten vorzeitigen Austritt beendet wurde. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses besteht bei zeitlich vorherigem Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung die Möglichkeit, eine Zusammenrechnung auszuschließen.

(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 4 Monatsbruttogehälter.

(3) Am Tag des Jubiläums hat der Jubilar dienstfrei.

§ 27

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 15 Dienstjahren auf das Sechsfache, nach 20 Dienstjahren auf das Neunfache und nach 25 Dienstjahren auf das Zwölfache des monatlichen Entgelts. Bei der Berechnung der Abfertigung ist die bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb auch als Arbeiter zurückgelegte Dienstzeit voll zu berücksichtigen.

(2) 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.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich der Abs. 4 bis 7, 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) oder wegen der Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

(5) Weiblichen Dienstnehmern gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist oder
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären.

(6) Abs. 5 gilt auch für männliche Dienstnehmer, sofern sie einen Karenzurlaub im Sinne des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

(7) Für Dienstnehmer, die nach dem 31.3.2003 erstmals in ein Dienstverhältnis zum Betrieb eintreten, gelten die Bestimmungen des Mitarbeitervorsorgegesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 28

Sonderbestimmungen für Käsereibetriebsleiter

Hinsichtlich der Prämien, Deputate, Sondergratifikation und Arbeitskleidung gelten jeweils die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages für Dienstnehmer in Käsereibetrieben Tirols.

§ 29 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 30 Sonderverträge

In Ausnahmefällen kann der Dienstgeber durch Dienstvertrag Regelungen treffen, die von den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen und bedürfen der Schriftform.

§ 31 Nichtraucherschutz

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

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

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

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

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

§ 32 Begünstigungsklausel

Durch den Abschluss dieses Kollektivvertrages darf für den Dienstnehmer in der Gesamtheit keine Schlechterstellung eintreten. In diesem Sinne können jedoch einzelne bisherige Begünstigungen dann entfallen, wenn diese durch Besserstellung anlässlich des Inkrafttretens des Kollektivvertrages zumindest aufgewogen sind. Insbesondere werden Provisionen im bisherigen Umfang gewährt.

§ 33

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Karenzzeiten für Geburten nach dem 1.04.2019 werden auf alle dienstzeitenabhängigen Ansprüche im Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten angerechnet.

§ 34

Schlussbestimmungen

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten unbeschadet des Abs.2 alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft.

(2) Dienstnehmern, die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit an Bildschirmgeräten Anspruch auf eine Erschwerniszulage in Höhe von Euro 32,00 monatlich hatten, wird diese Zulage auch weiterhin auf Dauer ausbezahlt.

(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 nicht anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Gutsangestelltengesetz vom 26.9.1923, BGBl. Nr. 538/1923 und das Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) BGBl. Nr. 78/2021 in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, den 27. März 2024

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Kammerdirektor

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor

DIENSTZETTEL

.....
(Betriebsstempel u. Unterschrift DG) Datum:.....

1. Dienstgeber:

2. Dienstnehmer (Vor- und Zuname):

geb. am:in:Staatsangeh.:

Fam. Stand: Kinder:

Wohnungsanschrift:

3. Beginn des Dienstverhältnisses:

4. Art des Dienstverhältnisses: * auf Probe/auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit

von:bis:

5. Dienstort:

6. Dienstverwendung/Tätigkeit:

7. Angerechnete Vordienstzeiten:

8. Einstufung lt. KV-Gehaltstafel:

9. Tatsächlich vereinbarte Entlohnung:

10. Anzuwenden sind der KV für Genossenschaftsangestellte sowie alle
gegebenenfalls zwischen dem Betriebsrat und dem Dienstgeber abge-
schlossene Betriebsvereinbarungen.

11. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....

* Nichtzutreffendes streichen

Dienstzettel übernommen:
(Unterschrift des Dienstnehmers)

An den Betriebsrat zur Kenntnis