

Kollektivvertrag

für die

A r b e i t e r

in landwirtschaftlichen Genossenschaften
und deren Verbänden

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

Gültig ab 1. April 2025

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Genossenschaftsarbeiter	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Allgemeine Dienstpflicht	3, 4
§ 4	Probefristzeit	4
§ 5	Dienstschein (Dienstzettel)	4
§ 6	Arbeitszeit	5, 6
§ 7	Feiertage	6
§ 8	Mehrarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 9	Sonderregelung bei Schichtarbeit	7
§ 10	Urlaub	7, 8
§ 11	Urlaubsentgelt	8
§ 12	Erkrankung während desurlaubes	8, 9
§ 13	Ersatzleistung	9
§ 14	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	10, 11
§ 14 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	11
§ 14 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	11
§ 14 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	12
§ 15	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	12, 13
§ 16	Kündigung und vorzeitiger Austritt	13
§ 17	Entlohnung, Lohnordnung, Einstufung	13, 14, 15
§ 18	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen	15, 16
§ 19	Arbeitskleidung	16
§ 20	Reisekosten	16
§ 21	Fahrtkostenersatz	16
§ 22	Kassierfehlgeld	16, 17
§ 23	Nichtraucherschutz	17
§ 24	Sonderzahlungen	17
§ 25	Jubiläumsszuwendungen	18
§ 26	Abfertigung	18, 19
§ 27	Erweiterte Vertragsrechte	19, 20
§ 28	Verfall von Ansprüchen	20
§ 29	Schlussbestimmungen	20
	Dienstzettel - Muster (Anhang)	22, 23

§ 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. Molkerei- und Käsereibetriebe;
 - 3. genossenschaftliche Sägen und Mühlen, sofern in diesen Betrieben mehr als 5 Dienstnehmer dauernd beschäftigt sind;
 - 4. jene landwirtschaftlichen Betriebe, die aus landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden hervorgegangen sind und der „Unser Lagerhaus“ Warenhandels-ges.m.b.H. in Tirol angehören.
- c) persönlich: für alle Arbeiter und Lehrlinge (Dienstnehmer) in den unter lit. b) genannten Betrieben.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2025 in Kraft und wird auf die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen.

Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

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

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

§ 3 Allgemeine Dienstpflicht

(1) Dienstgeber und Dienstnehmer sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen und sich füreinander als Mitarbeiter und miteinander dem gemeinsamen Heimatboden verpflichtet fühlen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend in gesunden und kranken Tagen zu behandeln, ordentlich zu halten und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen. Er hat die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen und für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

(3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benutzen. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und verträglich zu benehmen.

§ 4 Probendienstzeit

(1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 5 Dienstschein (Dienstzettel)

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

(2) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

a) ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle Angaben gemäß § 6 Abs. 2 und 3 LAG 2021 enthält oder

b) ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt.

(3) Über den Inhalt des Dienstzettels oder des Dienstvertrages (im Mindesterfordernis nach dem Dienstschein/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. Für Lenker von Kraftfahrzeugen, die überwiegend als solche verwendet werden, ist eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden zulässig.

(4) Durch Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden vereinbart werden, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier 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 sowie am 24. Dezember und am 31. Dezember 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) Zum Reinigen und Instandsetzen der Maschinen und Geräte ist den Dienstnehmern vor Beendigung der täglichen Arbeitszeit die notwendige Zeit einzuräumen.

(9) 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.

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

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

(12) Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, kann im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des LAG 2021 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.

(13) Wenn in die Arbeitszeit der Lenker von Kraftfahrzeugen, welche zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5t 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 zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden, wobei die Arbeitsbereitschaft gleich wie die Arbeitszeit zu entlohnen ist und die Bestimmungen hinsichtlich der Überstundenzuschläge davon unberührt bleiben.

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

§ 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 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 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 § 7 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) 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.

§ 9

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 %.

(3) 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.

§ 10

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) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb gemäß den Bestimmungen des § 27 zusammenzurechnen.

(4) Die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft ist für die Bemessung des Urlaubsausmaßes dann anzurechnen, wenn sie mindestens je drei Monate gedauert hat.

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

(6) Zeiten nach Abs 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstaussmaß von fünf Jahren anzurechnen.

(7) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.

(8) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

(9) 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).

§ 11 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.

§ 12 Erkrankung während desurlaubes

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage 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 seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 13 Ersatzleistung

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

- a) unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- b) verschuldete Entlassung.

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

(2) 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 im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das 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.

§ 14

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen der opferfürsorgerechtlichen Heilfürsorge, von einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet 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 § 27 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.

§ 14 a **Höhe des fortzuzahlenden Entgelts**

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 14 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 14 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.

§ 14 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 § 14 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 der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt der 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.

§ 14 c **Beendigung des Dienstverhältnisses**

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 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 § 14 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 15 **Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung**

(1) Der Dienstnehmer behält ferner 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) eigene Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft - 3 Tage;
- b) Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft der Kinder - 1 Tag;
- c) Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 2 Tage
- d) Wohnungswechsel - 2 Tage
- e) schwere Erkrankung des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 3 Tage;
- f) schwere Erkrankung der Kinder, Eltern oder Schwiegereltern - 1 Tag;
- g) Ableben des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 4 Tage;
- h) Ableben eines Kindes oder der Eltern - 3 Tage;
- i) Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;
- j) Betriebsjubiläum (§ 25) - 1 Tag;
- k) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl oder Pflegekindes) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- l) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers (Dentisten) - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- m) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

- n) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- o) Ausübung des Wahlrechtes - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

§ 16

Kündigung und vorzeitiger Austritt

(1) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung können Dienstgeber das Dienstverhältnis zu jedem 15. oder Letzten des Kalendermonats durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Arbeitsjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden;

(4) Mangels einer für sie günstigeren Vereinbarung können 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 Arbeitsverhältnis 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.

(6) 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.

§ 17

Entlohnung, Lohnordnung, Einstufung

(1) Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel im Nachhinein, und zwar am Letzten eines jeden Monats. Fällt der Zahltag auf einen Sonn- oder Feiertag, so ist die Auszahlung am vorhergehenden Werktag durchzuführen. Bei Überweisung des Lohnes per Banküberweisung, hat der Dienstgeber die Überweisung so rechtzeitig vorzunehmen, dass der Dienstnehmer im Regelfall über den Lohn am letzten Arbeitstag des jeweiligen Monats verfügen kann.

(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	€ 910,00
im 2. Lehrjahr monatlich	€ 1.100,00
im 3. Lehrjahr monatlich	€ 1.430,00
im 4. Lehrjahr monatlich	€ 1.860,00

2. Für Aushilfskräfte, die kurzfristig - das ist bis zu maximal 8 Wochen - beschäftigt werden, erfolgt die Entlohnung wie für Lehrlinge im 4. Lehrjahr.

3. Hilfsarbeiter(in) € 14,30

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	€ 15,11
b) über 10 Jahre	€ 15,80
c) über 20 Jahre	€ 16,26

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	€ 16,39
b) über 10 Jahre	€ 16,58
c) über 20 Jahre	€ 16,99

6. Facharbeiter mit einschlägiger Prüfung

a) im 1. und 2. Jahr mit einer Betriebszugehörigkeit	€ 16,48
b) über 2 Jahre	€ 16,82
c) über 10 Jahre	€ 17,23
d) über 20 Jahre	€ 17,71

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

a) bis 10 Jahre	€ 17,71
b) über 10 Jahre	€ 18,04
c) über 20 Jahre	€ 18,66

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

a) bis 10 Jahre	€ 19,03
b) über 10 Jahre	€ 19,61
c) über 20 Jahre	€ 20,24

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

(5) Bei jeder Lohnzahlung ist dem Dienstnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, die Zulagen, die gesetzlichen Abzüge sowie der auszahlende Nettobetrag ersichtlich sind.

(6) Lehrzeiten im selben Betrieb sind auf die jeweilige Einstufung anzurechnen.

§ 18

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

(1) S c h m u t z z u l a g e n :

- 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 0,25, für Lehrlinge Euro 15,56 monatlich;

- b) für die Reparatur von Entmistungsanlagen gebührt eine Schmutzzulage in der Höhe von Euro 10,38 je Anlage bzw. je Arbeitsauftrag.

(2) E r s c h w e r n i s z u l a g e n :

- 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 0,18;

- 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	€ 19,70
2. von Viehtränkeanlagen pauschal je Tränkebecken	€ 1,46

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

- d) bei Arbeiten im Silo gebührt eine Erschwerniszulage im Ausmaß von 100 % zum Stundenlohn. Die Zulage gebührt nur jenem Dienstnehmer, der in der Silokammer Arbeiten durchführt, nicht jedoch dem außerhalb der Silokammer mitarbeitenden Dienstnehmer.

(3) G e f a h r e n z u l a g e n :

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 0,25, für Lehrlinge Euro 15,56 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).

§ 19 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.

§ 20 Reisekosten

(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.

§ 21 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.

§ 22 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.

§ 23

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.

§ 24

Sonderzahlungen

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des Monatsbruttolohnes (167 Stundenlöhne).

(2) 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.

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

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

§ 25

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 zwei Monatsbruttolöhne;
- b) bei Vollendung von 35 Dienstjahren drei Monatsbruttolöhne;
- c) bei Vollendung von 45 Dienstjahren vier Monatsbruttolöhne.

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

§ 26

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 oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß fortgesetzt wird, 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 Genossenschaften und deren Verbänden“ 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 fällig.

(9) Für Dienstnehmer, die nach dem Inkrafttreten der LAO-Novelle vom 5. Februar 2003, das ist der 15.4.2003, in ein Dienstverhältnis zum Betrieb eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des LAG 2021.

§ 27

Erweiterte Vertragsrechte

(1) Zur Berechnung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung (§ 14), des Urlaubes (§ 10), der Kündigungsfristen (§ 16) und der Abfertigung (§ 26) 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 §§ 14 und 15 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.

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

§ 28 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.

§ 29 Schlussbestimmungen

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

(2) 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.

(3) Dienstnehmern, die durch die Einführung neuer Lohnsätze und Lohngruppen in § 17 (3) Z. 5 und 6 eine niedrigere Entlohnung erhalten würden, ist die euromäßige Differenz zwischen neuem und altem Lohnsatz weiterhin auf Dauer zu bezahlen.

(4) 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.

(5) 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 17. März 2025

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher e.h.
Landesobmann

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Landessekretär

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor

D I E N S T Z E T T E L.....
(Betriebsstempel u. Unterschrift DG)

Datum:.....

1. Dienstgeber:

2. Dienstnehmer (Vor- und Zuname):

geb. am:in:Staatsangeh.:

Fam. Stand: Kinder:

Wohnungsanschrift:

SV-Nr.:

Sozialversicherungsträger: Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK), 1100 Wien,
Wienerbergstraße 15-19

3. Beginn des Dienstverhältnisses:

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

von:bis:

5. Dienstort:

6. Dienstverwendung/Bezeichnung und Beschreibung der wesentlichen Tätigkeiten:

.....

.....

.....

7. Dienstzeitenanrechnung: Folgende Dienstzeiten werden angerechnet:

7.1. für die Einstufung: __ Jahre __ Monate __ Tage;

7.2. für den Urlaub: __ Jahre __ Monate __ Tage (lt. KV bzw. LAG 2021);

7.3. Sonstige Anrechnung:

8. Einstufung lt. KV-Gehaltstafel:

9. Tatsächlich vereinbarte Entlohnung:

.....

Die Fälligkeit des Entgelts richtet sich nach § 17 des Kollektivvertrages. Die Auszahlung erfolgt durch Überweisung auf das bekanntgegebene Bankkonto bzw. folgende Bankverbindung:

10. Festgehalten wird, dass der Dienstgeber folgende Mitarbeitervorsorgekasse im Sinne des BMSVG ausgewählt hat (Name und Anschrift):
.....

11. Anzuwenden sind der KV für Genossenschaftsangestellte sowie alle gegebenenfalls zwischen dem Betriebsrat und dem Dienstgeber abgeschlossene Betriebsvereinbarungen.

12. Sonstige Vereinbarungen:

.....

.....

* Nichtzutreffendes streichen

Dienstzettel übernommen:

(Unterschrift des Dienstnehmers)

An den Betriebsrat zur Kenntnis