

Kollektivvertrag

für die

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

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

abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband**,
Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, 1020 Wien, und der
Landarbeiterkammer Tirol, Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck.

Gültig ab 1. April 2025

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV WHG-Angestellte	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsbeginn	3
§ 3	Probefristzeit	3
§ 4	Dienstvertrag	3
§ 5	Arbeitszeit	3, 4, 5
§ 6	Feiertage	5
§ 7	Mehrarbeit, Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5, 6
§ 8	Urlaub	6
§ 9	Urlaubersatzleistung	6, 7
§ 10	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Dienstverhinderung	7, 8
§ 11	Sonderzahlungen	8
§ 12	Jubiläumsszuwendungen	8, 9
§ 13	Arbeitskleidung	9
§ 14	Entlohnung	9
§ 15	Gehaltsregelung (I) Gehaltsordnung, Einstufung und Gehaltstafel für vor dem 1.4.2001 eingetretene Dienstnehmer	
-	Einstufung	
	Gehaltstafel (I)	9,10, 11
§ 16	Gehaltsregelung (II) Gehaltsordnung, Einstufung und Gehaltstafel für nach dem 31.03.2001 eingetretene Dienstnehmer	
	Einstufung	
	Gehaltstafel (II)	12, 13, 14
§ 17	Gehaltsregelung – Anwendung, Übergangsfristen und Umstiegsmöglichkeiten	15
§ 18	Schmutz- und Erschwerniszulagen	15
§ 19	Kassierfehlgeld	16
§ 20	Spesensätze	16
	a) Reisekosten, Taggeld, Nächtigungsgeld	16
	b) Dienstreisen	17
§ 21	Abfertigung	17, 18
§ 22	Verfall von Ansprüchen	18
§ 23	Kündigung des Dienstverhältnisses	18
§ 24	Schlussbestimmungen	19

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
- b) fachlich: für jene landwirtschaftlichen Betriebe, die aus landwirtschaftlichen Genossenschaften und deren Verbänden hervorgegangen sind und der „Unser Lagerhaus“ Warenhandelsges.m.b.H. und deren Tochtergesellschaften angehören.
- c) persönlich: für alle Angestellten, Lehrlinge, Ferialangestellte und Ferialpraktikanten. Dieser Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf Volontäre.

§ 2 Geltungsbeginn

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. April 2025 in Kraft.

§ 3 Probedienstzeit

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

§ 4 Dienstvertrag

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

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

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

§ 5 Arbeitszeit

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

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

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

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

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

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

(7) Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, wird die Einteilung der Normalarbeitszeit nach den Erfordernissen des Betriebes und in Abstimmung mit dem Betriebsrat geregelt. Die Normalarbeitszeit soll tunlichst auf 5, maximal auf 6 Arbeitstage bzw. -nächte verteilt werden, wobei hierbei § 7 Abs. 5 nicht gilt. Zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen Betriebes können Dienstnehmer zum Betrieb von Tankstellen während der Wochenendruhe und an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.

Die Einteilung der Arbeitszeit muss dabei so vorgenommen werden, dass kein Dienstnehmer an zwei aufeinander folgenden Sonntagen eingesetzt wird, sowie nicht an zwei aufeinander folgenden Samstagen eingesetzt werden soll.

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

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

Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, beträgt entgegen anders lautenden Bestimmungen in diesem Kollektivvertrag der Zuschlag für jegliche Überstunden (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) 50 % auf den Normalstundengehalt.

Nachtstunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr sowie Sonn- und Feiertagsarbeit werden mit einer Zulage in der Höhe von € 1,65 brutto pro Stunde vergütet.

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

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

§ 6 Feiertage

(1) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage:

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

(2) Für Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

(3) Über die gesetzlichen Feiertage gemäß Abs. 1 hinaus sind dienstfrei: der 24. Dezember und der 31. Dezember ab 12.00 Uhr.

Für Dienstnehmer, die vor dem 1.4.2001 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gilt der 19. März (Josefitag) oder ein hierfür vereinbarter Ersatzruhetag weiterhin als bezahlter Feiertag. Sofern am 24. Dezember oder am 31. Dezember nach 12.00 Uhr gearbeitet wird, ist dafür in den auf den betreffenden Tag folgenden 7 Tagen ein voller Tag arbeitsfrei zu geben.

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

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

(2) Für jede 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 drei 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 § 15 bzw. 16.

(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 § 6 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 %.

(7) Für Dienstnehmer, die zum Betrieb von Tankstellen beschäftigt werden, gelten die vorangegangenen Absätze 2, 4, 5 und 6 nicht. Der Zuschlag für jegliche Überstunde (unabhängig vom Entstehungszeitpunkt) beträgt 50 % auf das Normalstundengehalt.

§ 8 Urlaub

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

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb zusammenzurechnen.

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

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

§ 9 Urlaubersatzleistung

(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) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

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

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

§ 10

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und 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) bei eigener Eheschließung / Eintragung der Partnerschaft - 3 Tage;

- b) bei Teilnahme an der Eheschließung / Eintragung der Partnerschaft der Kinder oder Geschwister - 1 Tag;
- c) bei Niederkunft der Ehegattin bzw. der Lebensgefährtin, sofern sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebt - 2 Tage;
- d) beim Wohnungswechsel höchstens einmal im Jahr - 2 Tage
- e) beim Tod des Ehegatten/des eingetragenen Partners - 4 Tage;
- f) beim Tod eines Elternteils oder eines Kindes– 2 Tage;
- g) beim Tod von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;
- h) für die notwendige ärztliche oder zahnärztliche Behandlung die erforderliche Freizeit, sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.
- i) für behördliche Vorladungen, die Ausübung öffentlicher Ämter oder Funktionen in der Berufsvertretung die erforderliche Freizeit.

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

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

§ 11 Sonderzahlungen

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

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

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

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

§ 12 Jubiläumszuwendungen

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

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:

- a) bei Vollendung von 25 Dienstjahren 2 Monatsbruttogehälter;
- b) bei Vollendung von 35 Dienstjahren 3 Monatsbruttogehälter;
- c) bei Vollendung von 45 Dienstjahren 4 Monatsbruttogehälter.

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

§ 13 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.

§ 14 Entlohnung

(1). 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.

(2) Jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der Bruttobetrag, alle Abzüge sowie der Nettobezug ersichtlich sind.

§ 15 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 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 mindestens 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 u. Provision) nach Verwendungsgruppe II Gehaltsstufe 6 (11. - 12. Berufsjahr).

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 sowie aus solchen Betrieben hervorgegangenen Nachfolgeunternehmen als Arbeiter oder Angestellter und die in gleicher Tätigkeit in anderen Betrieben zurückgelegten Berufsjahre als Angestellter werden voll angerechnet und bei der Einstufung berücksichtigt.

(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.

(5) Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 10 Monaten für die Vorrückungen gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. April 2012 und bis 31. März 2014 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Vorrückung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht. Diese Regelung gilt ab 1. April 2014 bis 31. März 2019 auch für Karenzen aus Anlass der Geburt jedes Kindes.

(6) Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. April 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkranken Kindern nach den §§ 14a und 14b AVRAG, ab dem 1. April 2019 oder danach beginnen,

werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld bis zum jeweils gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

Gehaltstafel (I)

(1) Das monatliche Gehalt beträgt brutto:

Gehalts- stufe	Gehalt nach Berufsjahren	V e r w e n d u n g s g r u p p e n					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	1. + 2.	2136,00	2252,00	2332,00	2550,00	3000,00	Ge- halts- höhe nach freier Verein- barung
2.	3. + 4.	2177,00	2308,00	2429,00	2711,00	3246,00	
3.	5. + 6.	2219,00	2360,00	2515,00	2867,00	3472,00	
4.	7. + 8.	2270,00	2440,00	2626,00	3045,00	3706,00	
5.	9. + 10.	2314,00	2492,00	2738,00	3244,00	3929,00	
6.	11. + 12.	2357,00	2567,00	2839,00	3426,00	4170,00	
7.	13. + 14.	2402,00	2657,00	2957,00	3607,00	4390,00	
8.	15. + 16.	2443,00	2731,00	3092,00	3778,00	4614,00	
9.	17. + 18.	2487,00	2811,00	3224,00	3967,00	4844,00	
10.	19. + 20.	2538,00	2893,00	3348,00	4149,00	5067,00	
11.	21. + 22.	2593,00	2980,00	3486,00	4329,00	5310,00	
12.	23. + 24.	2657,00	3061,00	3601,00	4515,00	5536,00	
13.	25. + 26.	2715,00	3154,00	3724,00	4707,00	5774,00	
14.	27. + 28.	2763,00	3242,00	3838,00	4901,00	6003,00	
15.	29. + 30.	2821,00	3324,00	3967,00	5084,00	6231,00	
16.	31. + 32.	2878,00	3420,00	4091,00	5271,00	6457,00	
17.	33. + 34.	2936,00	3500,00	4212,00	5462,00	6681,00	
18.	35. + 36.	2996,00	3592,00	4330,00	5644,00	6914,00	
19.	37. + 38.	3053,00	3677,00	4454,00	5832,00	7139,00	
20.	39. + 40.	3107,00	3763,00	4576,00	6020,00	7367,00	
21.	41. + 42.	3169,00	3843,00	4694,00	6203,00	7595,00	

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

§ 16
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 u. Provision) nach Verwendungsgruppe 3 Gehaltsstufe 4 (10. - 12. Berufsjahr).

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 sowie aus solchen Genossenschaften hervorgegangenen Betrieben als Arbeiter oder Angestellter und die in gleicher Tätigkeit in anderen Betrieben zurückgelegten Berufsjahre als Angestellter werden voll angerechnet und bei der Einstufung berücksichtigt.

(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.

(5) Karenzen, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von jeweils höchstens 10 Monaten für die Vorrückungen gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. April 2012 und bis 31. März 2014 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Vorrückung die für den Arbeitnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht. Diese Regelung gilt ab 1. April 2014 bis 31. März 2019 auch für Karenzen aus Anlass der Geburt jedes Kindes.

(6) Karenzen nach dem MSchG und VKG, die im laufenden Dienstverhältnis ab dem 1. April 2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Vorrückungen, Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsmaß sowie das Jubiläumsgeld im Höchstausmaß von 24 Monaten angerechnet.

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

(7) Für neueintretende Lehrlinge ab 1.4.2022 werden die innerbetrieblichen Lehrzeiten auf die Betriebszugehörigkeit für die Gehaltseinstufung angerechnet.

Gehaltstafel (II)

(1) Lehrlingsentschädigungen:
für Lehrlinge im 1. Lehrjahr monatlich Euro 910,00 brutto,
für Lehrlinge im 2. Lehrjahr monatlich Euro 1.100,00 brutto,
für Lehrlinge im 3. Lehrjahr monatlich Euro 1.420,00 brutto,
für Lehrlinge im 4. Lehrjahr monatlich Euro 1.500,00 brutto.

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

(3) Das monatliche Gehalt beträgt brutto:

Gehaltsstufe	Gehalt nach Berufsjahren	Verwendungsgruppen						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	1. – 3.	2138,00	2245,00	2365,00	2646,00	2930,00	3373,00	Gehaltszahlung nach freier Vereinbarung
2.	4. – 6.	2177,00	2365,00	2515,00	2817,00	3223,00	3665,00	
3.	7. – 9.		2500,00	2675,00	2990,00	3513,00	3957,00	
4.	10. – 12.		2646,00	2829,00	3167,00	3807,00	4251,00	
5.	13. – 15.		2789,00	2990,00	3341,00	4029,00	4541,00	
6.	16. – 18.		2930,00	3152,00	3513,00	4251,00	4833,00	
7.	19. – 21.		3081,00	3314,00	3691,00	4467,00	5270,00	
8.	22. – 24.		3223,00	3473,00	3867,00	4683,00	5852,00	
9.	25. – 27.		3373,00	3634,00	4039,00	4979,00	6437,00	
10.	28. – 30.		3513,00	3796,00	4216,00	5270,00	7022,00	

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

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

§ 17**Gehaltsregelung****Anwendung, Übergangsfristen und Umstiegsmöglichkeiten**

(1) Für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 1. April 2001 aufrecht waren, ist die Gehaltsregelung (I) gemäß § 15 anzuwenden.

(2) Die Gehaltsregelung (II) gemäß § 16 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 § 16 findet für Dienstnehmer, die zwischen dem 1. April 2001 und dem 31.12.2001 eintraten, 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.

§ 18**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 0,23, für Lehrlinge Euro 15,00 monatlich.

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

(4) Dienstnehmer, die wegen ihrer Verwendung zu Arbeiten im Kühlhaus Temperaturunterschieden ausgesetzt sind, erhalten eine monatliche Erschwerniszulage von Euro 44,00.

§ 19

Kassierfehlgeld

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

§ 20

Spesensätze

a) Dienstreisen

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

(2) Reiseaufwandsentschädigungen:

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

Für leitende Angestellte (nach § 278 Abs. 2 Z 2 LAG 2021) können für Dienstreisen im eigenen Bundesland abweichende Regelungen vereinbart werden.

- b) Ein vom Arbeitgeber oder 3. Personen bezahltes Essen (außer dem Frühstück) führt zur Kürzung des Taggeldes um jeweils € 13,20.
- c) Bei Nächtigung (inkl. Frühstück) werden bei Vorlage der Rechnung die tatsächlichen Kosten ersetzt. Anderenfalls gebührt ein Nächtigungsgeld gemäß dem Einkommensteuergesetz in der geltenden Fassung.
- d) Wird im Einvernehmen mit dem Dienstgeber für dienstliche Zwecke ein eigenes Fahrzeug verwendet, gebührt das amtliche Kilometergeld.
Für öffentliche Verkehrsmittel gebührt der volle Kostenersatz für die Fahrkarte.
- e) Für die Einreichung der Reisekostenabrechnungen wird eine 3-monatige Verfallsfrist festgelegt.

b) Fahrkostenersatz

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

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

§ 21 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 Zwölfwache 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 an Stelle des im § 23 Abs. 6 des Gutsangestelltengesetzes vorgesehenen halben Abfertigungsanspruches 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 6, 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 ab dem 1.1.2003 in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge („Abfertigung Neu“) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 22

Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 7 Abs. 3) bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 23

Kündigung des Dienstverhältnisses

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

(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.

§ 24

Schlussbestimmungen

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

(2) Kein Dienstnehmer darf durch diesen Kollektivvertrag in seinen Bezügen verkürzt werden. Insbesondere Überzahlungen bleiben in der euromäßigen Höhe vom letzten Tag vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages erhalten. Günstigere Rechte, die in Einzelverträgen enthalten sind, die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages in Geltung stehen, bleiben gewahrt, es sei denn, dass in diesem Vertrag ausdrücklich eine andere Regelung getroffen wurde.

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

(4) Soweit in diesem Kollektivvertrag 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.

Klagenfurt, den 4. März 2025

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Kammerdirektor

Für den Österreichischen Raiffeisenverband

Mag. Erwin Hameseder e.h.
Generalanwalt

Dr. Johannes Rehulka e.h.
Generalsekretär