

Kollektivvertrag

für die

L a n d a r b e i t e r

T i r o l s

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

Gültig ab 1. Jänner 2025

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Landarbeiter	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers	3
§ 4	Abschluss des Arbeitsvertrages, Dienstschein, Melde- verpflichtungen	3
§ 5	Probearbeitsverhältnis	4
§ 6	Entlohnung	4
§ 7	Wohnung	4, 5
§ 8	Lohnzahlung	5
§ 9	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	5, 6
§ 9a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	6
§ 9b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	7
§ 9c	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
§ 10	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	7, 8
§ 11	Weihnachtsgeld	8
§ 12	Kündigung und vorzeitiger Austritt	9
§ 13	Abfertigung	9, 10
§ 14	Arbeitszeit	10, 11
§ 15	Überstundenarbeit	12
§ 16	Wöchentliche Ruhezeit, Feiertagsruhe und deren Ausnahmen	12, 13
§ 17	Sonderfall der wöchentlichen Ruhezeit beim Almpersonal	13, 14
§ 18	Entlohnung der Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	14
§ 19	Urlaub	14, 15
§ 20	Urlaubsentgelt	15
§ 21	Erkrankung während desurlaubes	15, 16
§ 22	Ersatzleistung	16, 17
§ 23a	Urlaubszuschuss	17
§ 23b	Sonderzahlungen	17
§ 24	Jubiläumszuwendung	18
§ 25	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	18
§ 26	Unabdingbarkeit	18
§ 27	Verfall von Ansprüchen	18
§ 28	Ferialpraktikanten	18, 19
§ 29	Nichtraucherschutz	19
§ 30	Schlussbestimmungen	19
	Anlage I (4 Seiten)	21-24

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Kollektivvertrag gilt:
- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
 - b) fachlich: für alle landwirtschaftlichen Betriebe;
 - c) persönlich: für alle Arbeiter, Arbeiterinnen und Lehrlinge (Arbeitnehmer), soweit sie nicht dem Gutsangestelltengesetz unterliegen.

§ 2 Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2025 für 12 Monate in Kraft.
- (2) Jeder Vertragspartner kann den Kollektivvertrag oder Teile desselben unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres mittels eingeschriebenen Briefes kündigen.
- (3) Für die Kündigung der Lohnsätze gemäß Anlage I dieses Kollektivvertrages gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.
- (4) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Kollektivvertrages oder von Teilen desselben sind noch während der Kündigungsfrist aufzunehmen.

§ 3 Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers

- (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen und sich füreinander als Mitarbeiter und miteinander dem gemeinsamen Betrieb verpflichtet fühlen.

§ 4 Abschluss des Arbeitsvertrages, Dienstschein, Meldeverpflichtung

- (1) Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.
- (2) Wird ein Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowie über die angerechneten Vordienstezeiten auszufolgen. Der Dienstschein ist vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.
- (3) Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 1.2.1995 bestanden, so ist abweichend von Abs. 2 dem Arbeitnehmer lediglich auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach dem Gesetz erforderlichen Angaben enthält.
- (4) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, zu melden.

§ 5

Probearbeitsverhältnis

(1) Alle neu abzuschließenden Arbeitsverträge, die im Sinne dieses Kollektivvertrages abgeschlossen werden, gelten für die Dauer eines Monats als Probearbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

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

§ 6

Entlohnung

(1) Die Entlohnung richtet sich nach Anlage I dieses Kollektivvertrages.

(2) Die Anwendung des niedrigeren der beiden Lohnsätze gemäß „C) Sonstige“ und „D) Jugendliche Hilfskräfte“ ist nur für Arbeitnehmer in bäuerlichen Betrieben zulässig. Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten jene, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Angehörigen im Betrieb mitarbeiten und mit den Arbeitnehmern in Hausgemeinschaft leben.

(3) Ist die Gewährung der freien Station oder von Teilen derselben vereinbart, so sind diese Teile des Lohnes mit den für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Bewertungssätzen zu bewerten.

(4) Arbeitnehmer, die mit dem Arbeitgeber in Hausgemeinschaft leben, haben Anspruch auf Reinigung der Wäsche. Wird die Wäsche im Betrieb nicht gewaschen, so gebührt dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in der Höhe von 11,00 Euro monatlich.

§ 7

Wohnung

(1) Arbeitnehmern mit Familie sind bei Bedarf nach Art und Zahl entsprechende Wohnräume bereitzustellen, die ein nach Anzahl und Geschlecht der Kinder und der weiteren Familienangehörigen ausreichendes und sittlich einwandfreies Wohnen ermöglichen.

(2) Für die ortsüblich ausreichende Beleuchtung und Beheizung hat der Arbeitgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen. Während der kalten Jahreszeit und an Regentagen ist dem Arbeitnehmer zumindest ein geheizter Raum zum Aufenthalt und zum Trocknen der Kleider zur Verfügung zu stellen.

(3) Über die Verwendung von Elektrogeräten aller Art sind Sondervereinbarungen zu treffen. Die Benützung von Rundfunk-, Fernseh- und Elektrogeräten für den persönlichen Bedarf des Arbeitnehmers darf nicht behindert werden. Durch die Verwendung derartiger Geräte darf es jedoch zu keiner Störung der Stromversorgung und der Nachtruhe kommen.

(4) Die Instandsetzung der Dienstwohnung obliegt dem Arbeitgeber. Geringfügige Instandsetzungsarbeiten hat der Arbeitnehmer ohne Vergütung zu besorgen. Das erforderliche Material hiezu ist vom Betrieb kostenlos beizustellen. Der Arbeitgeber ist

berechtigt, Schäden, die vorsätzlich oder grob fahrlässig durch die Bewohner der Dienstwohnung entstanden sind, auf Kosten des Arbeitnehmers beheben zu lassen.

(5) Wenn Landnutzung oder Viehhaltung vereinbart ist, besteht Anspruch auf entsprechende Aufbewahrungs- und Stallräume.

§ 8 Lohnzahlung

(1) Die Lohnzahlung erfolgt monatlich, und zwar jeweils am Monatsletzten, im Nachhinein. Fällt der Monatsletzte auf einen Sonntag oder sonst arbeitsfreien Tag, gilt als Lohnzahlungstermin der vorhergehende Werktag. Sofern der Arbeitnehmer nach Tagen oder Stunden entlohnt wird, erfolgt die Lohnzahlung wöchentlich im Nachhinein.

(2) Dem Arbeitnehmer ist bei jeder Lohnzahlung eine Lohnabrechnung auszufolgen.

(3) Der Arbeitgeber hat sich jede Lohnzahlung vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigen zu lassen.

§ 9 Anspruch auf Entgeltfortzahlung

(1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnis 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 Arbeitnehmer 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 nach Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(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 Arbeitnehmer 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 Arbeitsverhältnis 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 Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern 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.

§ 9a

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

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

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 9 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer 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.

§ 9b

Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Arbeitgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) In den Fällen des § 9 Abs. 2 und 6 hat der Arbeitnehmer 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 ein Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 9c

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird der Arbeitnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 9 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 9 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

§ 10

Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung

(1) Der Arbeitnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens für 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 zwei Jahren besteht - 4 Tage;
- h) Ableben eines Kindes oder der Eltern - 3 Tage;
- i) Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;
- j) Betriebsjubiläum (§ 24) - 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 Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- o) Ausübung des Wahlrechtes - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

(3) Lehrlinge, welche die während der Lehrzeit vorgeschriebenen und von der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der Landeslandwirtschaftskammer für Tirol veranstalteten Fachkurse besuchen, haben Anspruch auf Fortzahlung des Lehrlingseinkommens für die Dauer des Kursbesuches.

§ 11 Weihnachtsgeld

(1) In Ermangelung der Anwendbarkeit des § 23b erhalten Arbeitnehmer, die vom 1. Juli bis zum 30. November ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, ein Weihnachtsgeld in der Höhe des kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.

(2) Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Juli bis 30. November in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Weihnachtsgeldes, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechter Arbeitsverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Arbeitnehmer, die ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten sind, haben keinen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld.

(4) Das Weihnachtsgeld (der aliquote Teil) ist am 1. Dezember bzw. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

§ 12

Kündigung und vorzeitiger Austritt

(1) Ungeachtet der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande wird davon ausgegangen, dass die Mehrzahl der Betriebe ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten, weswegen Arbeitsverhältnisse, die ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden sind, u.a. durch Kündigung nach Abs. 2 gelöst werden können.

(2) Arbeitsverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden. Hat das Arbeitsverhältnis gesamt bereits ein Jahr gedauert (§ 25), so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach fünf Dienstjahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

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

§ 13

Abfertigung

(1) War der Arbeitnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitnehmer 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) Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer

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 Arbeitsverhältnis auflösen.

(5) Abs. 4 lit. b Z. 2 bis 4 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, wenn sie einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

(7) Die Abfertigung ist bis zu einer Höhe von 30 v.H. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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 Arbeitsverhältnisses fällig.

„(8) Für Arbeitnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmalig in ein Arbeitsverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des LAG 2021 in der jeweils geltenden Fassung.“

§ 14 Arbeitszeit

(1) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, darf die Normalarbeitszeit wöchentlich 40 Stunden und täglich neun Stunden nicht überschreiten.

(2) Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird.

(3) In einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden und bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend anhand des Durchschnitts von 40 Stunden pro Woche, auch bei Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf – mit Ausnahme des Almpersonals nach Anlage 1 – 32 Stunden nicht unterschreiten. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes darf die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

(4) Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen bleibt infolge der Verschiedenhei-

ten der Betriebserfordernisse im Lande, den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern, überlassen. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen mit den Arbeitnehmern bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes gem. Abs. 3 eine schriftliche Vereinbarung über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40-Stunden-Woche) zu erstellen.

(5) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Während der Arbeitsspitzen (unter Arbeitsspitzen ist ein erhöhter Arbeitsbedarf aufgrund besonderer Umstände zu verstehen) darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um bis zu drei Stunden verlängert werden, wenn sie in der arbeitsschwachen Zeit so verkürzt wird, dass im Jahresdurchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird.

(6) Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld und Überstunden sowie über den Anspruch auf Urlaub ist ein Konto zu führen, das den Arbeitnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

(7) Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes gem. Abs. 3 – in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Arbeitnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des Arbeitnehmers innerhalb der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abzugelten oder ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 zu gewähren.

(8) Eine Zeitschuld des Arbeitnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.

(9) Wird das Arbeitsverhältnis gelöst durch
 a) berechnigte Entlassung,
 b) unberechnigten vorzeitigen Austritt,
 werden Zeitguthaben des Arbeitnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen abgerechnet. In allen übrigen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abgegolten.

(10) Das Entgelt für eine Zeitschuld des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber in den Fällen der Selbstkündigung, der berechnigten Entlassung oder des unberechnigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

(11) Beträgt die Wegzeit zur Arbeit und zurück mehr als eine Stunde, so ist sie mit dem eine Stunde überschreitenden Ausmaß in die Arbeitszeit einzurechnen.

(12) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen zwölf Stunden nicht überschreiten.

(13) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden und in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

§ 15 Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die gem. § 14 jeweils zulässige tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

(2) Die Leistung von Überstunden darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

§ 16 Wöchentliche Ruhezeit, Feiertagsruhe und deren Ausnahmen

(1) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage, bei denen der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden hat:

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) und der 26. Dezember (Stephanstag).

Die Nachmittage des 24. und 31. Dezember sind bei Bezahlung des regelmäßigen Entgelts dienstfrei.

(2) Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden entsprechend dem LAG 2021, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe beginnt am Samstag um 18:00 Uhr. Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der nachfolgenden Bestimmungen zulässig ist.

(3) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

- a) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
- b) Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinn des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
- c) Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind;
- d) Tätigkeiten, die aufgrund vertraglicher Lieferverpflichtungen zur Verhinderung eines wirtschaftlichen Nachteils sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich sind;
- e) Tätigkeiten, welcher ihrer Natur nach in den fachlichen Anwendungsbereich der Kollektivverträge für Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben Tirols, in den Gemüse- und Obstbaubetrieben Tirols, Forstarbeiter, soweit sie nicht in Betrieben der Österreichischen Bundesforste AG beschäftigt sind oder in Käsereibetrieben Tirols in der jeweils geltenden Fassung fallen, aber im Verhältnis zum Hauptbetrieb nur in untergeordneten Umfang ausgeübt werden und diese Tätigkeiten im jeweils angeführten Kollektivvertrag als Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe gem. § 164 Abs. 3 LAG 2021 zugelassen sind.

(4) Der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf ununterbrochene Ruhezeit von 35 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(5) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(6) Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat spätestens in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ausgleichsruhe, die lediglich zur Berechnung der Ansprüche nach Abs. 8 auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ausgleichsruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 35 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

(7) Die Ausgleichsruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ausgleichsruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde, widrigenfalls die ausgleichsruhepflichtige Zeit mit einem Zuschlag von 100 % abzugelten ist.

(8) Das fiktive Entgelt für die durch die Ausgleichsruhe ausgefallene Arbeitszeit ist für die Berechnung des Überstundenzuschlages, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für sonstige, insbesondere einmalige Bezüge nach § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 und vergleichbare Ansprüche zu berücksichtigen.

(9) Wurde der gemäß Abs. 3 lit a vorgesehene arbeitsfreie Sonntag oder gesetzliche Feiertag pro Monat nicht gewährt, so gebührt dem Arbeitnehmer eine Entschädigung in der Höhe von 1/15 des monatlichen Bruttolohnes.

(10) Der Anspruch auf Ausgleichsruhe oder deren Abfindung in Geld (Abs. 7) erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach seiner Entstehung beim Arbeitgeber geltend gemacht wird.

(11) Den Arbeitnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

§ 17

Sonderfall der wöchentlichen Ruhezeit beim Almpersonal

(1) Unbeschadet der Bestimmungen des § 16 entfällt gemäß § 163 Abs. 3 LAG 2021 für Arbeitnehmer, die im Rahmen der Almwirtschaft eingesetzt werden, die wöchentliche Ruhezeit zur Gänze, wenn es aus objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen notwendig und es dem Arbeitnehmer möglich ist, tägliche Ruhezeiten und Ruhepausen mit Rücksicht auf die zu erledigenden Arbeiten selbst einzuteilen.

(2) Arbeitnehmer im Anwendungsbereich des Abs. 1 gebührt für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem sie Arbeiten verrichtet haben, eine Abfindung in der Höhe von 1/15 des monatlichen Bruttolohnes.

(3) Der Anspruch auf Abfindung nach Abs. 2 erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach seiner Entstehung beim Arbeitgeber geltend gemacht wird.

§ 18

Entlohnung der Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Für jede an Werktagen in der Zeit von 5.00 bis 19.00 Uhr geleistete Überstunde gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 50 % zum Stundenlohn.

(2) Erhält der Arbeitnehmer eine überkollektivvertragliche Entlohnung, so gilt die Mehrzahlung mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung als Akontozahlung für die Abgeltung geleisteter Überstunden sowie geleisteter Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung.

(3) Überstunden sind bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Zeitausgleich oder auf Abfindung in Geld innerhalb von drei Monaten nach ihrer Leistung beim Arbeitgeber geltend zu machen.

(4) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen – außer bei vereinbarter Normalarbeitszeit nach § 16 Abs. 3 oder Bezahlen der Abfindung nach § 17 Abs. 2 – und an freien Tagen nach § 16 Abs. 4 gebührt ein 100-%iger Aufschlag zum Stundenlohn.

(5) Für Feiertage, die gemäß § 16 Abs. 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, so gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer für den betreffenden Tag gebührt hätte, wenn dieser ein Arbeitstag gewesen wäre.

(6) Generell gelangt auf einen Sachverhalt immer nur der höchste in diesem Kollektivvertrag dafür geregelte Zuschlag zur Anwendung. Bei Monatslöhnen ist Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Überstunden, der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit 1/173 des Monatsbruttolohnes.

§ 19

Urlaub

(1) Dem Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Die in einem anderen Arbeitsverhältnis 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 mindestens je sechs Monate gedauert hat.

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

(7) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers zu bestimmen.

(8) Der Urlaubsanspruch verjährt nach dem Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 34 ff. Landarbeitsgesetz um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.

§ 20 Urlaubsentgelt

(1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Arbeitnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(5) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

§ 21 Erkrankung während desurlaubes

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktag fal-

lende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 22 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

- 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 ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

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

- a) Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
- c) Kündigung seitens des Arbeitgebers 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 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.“

§ 23a Urlaubszuschuss

(1) In Ermangelung der Anwendbarkeit des § 23b erhalten Arbeitnehmer, die vom 1. Jänner bis zum 30. Juni ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis stehen, einen Urlaubszuschuss in der Höhe des kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes.

(2) Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 1. Jänner bis 30. Juni in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrehtem Arbeitsverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Arbeitnehmer, die ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten sind, haben keinen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss.

(4) Der Urlaubszuschuss ist mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens jedoch am 1. Juli fällig.

§ 23b Sonderzahlungen

(1) Arbeitnehmern, die unbefristet beschäftigt sind oder deren befristetes Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr dauert, gebührt anstelle eines Urlaubszuschusses nach § 23a und eines Weihnachtsgeldes nach § 11 für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des kollektivvertraglichen Monatsbruttolohnes nach Maßgabe folgender Absätze.

(2) Arbeitnehmer, die während des Kalendervierteljahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrehtem Arbeitsverhältnis 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 auszuzahlen.

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

§ 24 **Jubiläumszuwendung**

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

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:

- a) Bei Vollendung von 15 Dienstjahren 1 Monatsbruttolöhne;
- b) Bei Vollendung von 25 Dienstjahren 2 Monatsbruttolöhne;
- c) Bei Vollendung von 35 Dienstjahren 2 Monatsbruttolöhne.

(3) Am Tag des Jubiläums hat der Arbeitnehmer frei

§ 25 **Zusammenrechnung von Dienstzeiten**

Zur Feststellung und Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfertigung, Urlaubsausmaß, Jubiläumszuwendung) werden die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten zusammengerechnet. Nicht als Unterbrechung gelten Zeiten, während denen der Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen (z.B. infolge Saisonarbeitschluss) arbeitslos ist oder infolge der Arbeitslosigkeit eine andere Beschäftigung aufnimmt.

§ 26 **Unabdingbarkeit**

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, soweit nicht im Kollektivvertrag selbst Abänderungsmöglichkeiten vorgesehen sind. Sondervereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag oder im Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) nicht geregelt sind.

§ 27 **Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 16 Abs. 10, § 17 Abs. 3, § 18 Abs. 3 und § 19 Abs. 8) bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf von 12 Monaten nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber geltend zu machen.

§ 28 **Ferialpraktikanten**

(1) Ferialpraktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen den be-

trieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit nur insofern, als dies unter Bedachtnahme auf die Unfallverhütungsvorschriften notwendig und zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.

(2) Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb eine Praktikantenentschädigung in der in Anlage I dieses Kollektivvertrages angeführten Höhe.

(3) Bei Gewährung der vollen oder teilweise freien Station sind die für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Bewertungssätze in Abzug zu bringen.

(4) Alle anderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf die Ferialpraktikanten keine Anwendung.

§ 29

Nichtraucherschutz

Für Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer muss die bezahlte Freizeit für diagnostische Maßnahmen (Untersuchungen) im Zusammenhang mit „Passivrauchen am Arbeitsplatz“ gewährt werden.

(3) Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf Passivrauchen festzulegen.

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

§ 30

Schlussbestimmungen

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft. Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben nur insoweit aufrecht, als sie für den Arbeitnehmer günstiger sind, als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.

(2) 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.

(3) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Landarbeitsgesetzes 2021 (LAG 2021) BGBl. Nr. 78/2021 in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, den 08. April 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

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Kammerdirektor

Anlage I

Im Sinne des § 6 des Kollektivvertrages für die Landarbeiter Tirols gelten folgende monatliche Bruttolohnsätze (Alle Bezeichnungen beziehen sich auf Angehörige aller Geschlechter):

A) **Meister** gemäß land- und forstwirtschaftlicher Berufsausbildungsordnung für Tirol:

	Euro
eingestellt als Schaffer	3.587,00
„ Melker	3.358,00
„ Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer, Pferdewärter, Schweinewärter	3.211,00
„ Traktorführer	3.120,00
„ Wirtschafter	3.028,00
„ Hof- und Feldarbeiter	2.998,00
„ Haus- und Feldarbeiter	2.745,00

B) **Landwirtschaftlicher Facharbeiter, ländlicher Hauswirtschaftsgehilfe**

gemäß land- und forstwirtschaftlicher Berufsausbildungsordnung für Tirol:

eingestellt als Schaffer	3.502,00
„ Melker	3.274,00
„ Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer, Pferdewärter, Schweinewärter	3.163,00
„ Traktorführer	3.075,00
„ Wirtschafter	2.981,00
„ Hof- und Feldarbeiter	2.964,00
„ Haus- und Feldarbeiter	2.698,00

C) **Sonstige**

Abhängig von § 6 Abs. 2
KV Landarbeiter Tirol

eingestellt als Schaffer	3.033,00/3.215,00
„ Melker	2.854,00/2.981,00
„ Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer, Pferdewärter, Schweinewärter	2.819,00/2.919,00
„ Traktorführer	2.716,00/2.836,00
„ Wirtschafter	2.644,00/2.761,00
„ Hof- und Feldarbeiter	2.575,00/2.675,00
„ Haus- und Feldarbeiter	2.446,00/2.503,00

D) Jugendliche und allgemeine HilfskräfteJe nach Leistung und
Verwendbarkeit

Im 16. Lebensjahr	2.023,00/2.086,00
vom Beginn des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	2.169,00/2.243,00
ab Beginn des 19. Lebensjahres, sofern sie im Betrieb keine eigenständige Tätigkeit ausüben	2.203,00/2.337,00

E) Lehrlinge

im 1. Lehrjahr	1.173,00
im 2. Lehrjahr	1.287,00
im 3. Lehrjahr	1.465,00

F) Ferialpraktikanten

Praktikantenentschädigung

a) Praktikanten von Universitäten 828,00

b) Praktikanten von höheren Lehranstalten

1. Pflichtpraktikum 527,00

2. und weiteres Pflichtpraktikum 681,00

c) Praktikanten von ldw. Fachschulen 527,00

Für das 1. Pflichtpraktikum (Heimpraktikum) im Ausmaß von drei Wochen gemäß Landwirtschaftlicher Lehrplanverordnung gebührt keine Praktikantenentschädigung und besteht kein Anspruch auf Taschengeld oder Sachbezug.

d) Sonstige Praktikanten 681,00

G) GutshandwerkerJe nach Leistung und
Verwendbarkeit pro Stunde

a) Professionisten wie Tischler, Mechaniker, Schmiede, Schlosser usw.	18,36	19,67	20,82
b) angelernte Gutshandwerker	16,59	17,62	18,63
c) Hilfskräfte	15,52	16,49	17,27

H) a) **Arbeitnehmer in öffentlichen Lehranstalten**,
die im Rahmen ihrer Tätigkeit auch mit Praxis-
unterricht oder sonstigen Fortbildungskursen
betraut sind

Je nach Leistung und
Verwendbarkeit pro Stunde

20,82 (Basis) 22,74 (Meister)

b) Müssen zur regelmäßigen Dienstverrichtung bei geteilten Diensten (mindestens acht Stunden) zwei Hin- und Rückfahren vom bzw. zum Arbeitsplatz erfolgen, so gebührt Melkern bzw. Stallarbeitern an öffentlichen Lehranstalten eine Vergütung einer Hin- und Rückfahrt, sofern die Entfernung vom Wohnort zur Arbeitsstätte mind. zehn Kilometer beträgt. Die Höhe wird wie folgt festgelegt:

Kosten des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels (1/12 des Klimatickets Tirol je Monat) zuzüglich 50% des amtlichen Kilometergeldes für max. 50 km für eine Hin- und Rückfahrt (höchstens jedoch ein Betrag von € 266 pro Monat).

Wird ein Fahrzeug vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt, dann steht kein Fahrtkostenzuschuss im Sinne obiger Bestimmung zu.

c) Mangels anderslautender Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer öffentlicher Lehranstalten soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenlos die notwendige und der jeweiligen Tätigkeit angemessene Arbeitskleidung, zu der auch das Schuhwerk zählt, zur Verfügung stellen, welche in gepflegten Zustand zu halten und während der Arbeitszeit zu tragen ist.

I) Arbeiter(in) in Betrieben, die sich ausschließlich oder überwiegend mit der Haltung von Geflügel zur Zucht, Mastung oder Gewinnung von Eiern beschäftigen	Je nach Leistung und Verwendbarkeit		
	13,27	13,97	

J) Löhne für Tagelöhner

Tagelöhner werden nach Stunden entlohnt. Der Stundenlohn beträgt brutto:

Im 16. Lebensjahr	14,76		
vom Beginn des 17. Lebensjahres bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	16,09		
vom Beginn des 19. Lebensjahres an, je nach Leistung und Verwendbarkeit	16,30	17,32	18,63

K) Entlohnung für Arbeiter in Imkereien, Fischerei- und Fischzuchtbetrieben

Der Lohn der Arbeiter in Imkereien, Fischerei- und Fischzuchtbetrieben richtet sich nach dem Lohn für den Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer, Pferdewärter, Schweinewärter in der jeweiligen Ausbildungskategorie (A, B oder C dieser Anlage I). Der Lohn für Hilfskräfte richtet sich nach dem Lohn für „D) Jugendliche und allgemeine Hilfskräfte“.

L) Entlohnung des Almpersonals

(1) Der Lohn des Alpsenners richtet sich nach dem Lohn für den Melker, der Lohn des Almhirten richtet sich nach dem Lohn für Galt(Jung)- und Mastviehbetreuer, Pferdewärter, Schweinewärter, der Lohn jugendlicher Hilfskräfte (Beihirte, Beisenner) richtet sich nach dem Lohn für „D) Jugendliche Hilfskräfte“.

(2) Zu diesem Lohn erhalten Alpsenner und Almhirten eine Schmutzulage von monatlich Euro 173,00.

(3) Bei Ein- oder Austritt während des Kalendermonats gebührt die Schmutzulage anteilmäßig in der Höhe von 1/30 für jeden Kalendertag.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 gelten nur für solche Arbeitnehmer, die ausschließlich für die Alpzeit angestellt werden.

(5) Für solche Arbeitnehmer, die ständig in einem landwirtschaftlichen Betrieb

(§ 1 Abs. 1 lit. b), jedoch während der Sommermonate auf der Alm des gleichen Arbeitgebers beschäftigt sind, tritt für die Dauer der Alpzeit keine Änderung des Lohnes ein. Die Schmutzzulage im Sinne der Abs. 2 und 3 gebührt für die Dauer der Alpzeit jedoch auch diesen Arbeitnehmern.

(6) Für Almsenner und Almhirtinnen ohne landwirtschaftliche Ausbildung, die als Berufseinsteiger gelten und die Tätigkeiten eigenständig verrichten, gelten folgende monatliche Bruttolohnsätze:

in der 1. Almsaison	€ 2.203,00
in der 2. Almsaison	€ 2.259,00
in der 3. Almsaison	€ 2.336,00

Ab Beginn der vierten Almsaison erfolgt die Entlohnung im Sinne der Kategorie L Abs. 1 und 2, wobei eine Almsaison zumindest 90 Kalendertage beträgt, anderenfalls eine Zusammenrechnung der tatsächlichen Beschäftigungszeit zu erfolgen hat.

M) Schmutzzulage für Schweinewärter und Arbeitnehmer in Kälbermastbetrieben

(1) Arbeitnehmer, die überwiegend als Schweinewärter oder in Kälbermastbetrieben Verwendung finden, erhalten eine Schmutzzulage von monatlich Euro 187,00.

(2) Bei Ein- oder Austritt während des Kalendermonats sowie den Dienstnehmern, die nicht während eines gesamten Kalendermonats als Schweinewärter oder in Kälbermastbetrieben Verwendung finden, gebührt die Schmutzzulage anteilmäßig in der Höhe von 1/30 für jeden Kalendertag.