

Kollektivvertrag

für die

Gutsangestellten

Tirols

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

Gültig ab 1. Jänner 2026

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Gutsangestellte	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Allgemeine Dienstpflichten	3, 4
§ 4	Probedienstzeit	4
§ 5	Dienstschein oder Dienstvertrag	4
§ 6	Arbeitszeit	4, 5
§ 7	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6
§ 8	Urlaub	6, 7
§ 9	Urlaubsentgelt	7
§ 10	Erkrankung während des Urlaubes	8
§ 11	Ersatzleistung	8, 9
§ 12	Pflegefreistellung	9, 10
§ 13	Weiterzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung	10, 11
§ 14	Sonderzahlungen	11
§ 15	Abfertigung	11, 12
§ 16	Aufwandsentschädigung	12, 13
§ 17	Rechtsschutz	13
§ 18	Entlohnung	13
§ 19	Gehaltsordnung	13, 14
§ 20	Gehaltstafel	15, 16
§ 21	Dienstaufwandsentschädigung	17
§ 22	Anrechnung von Sachbezügen	17
§ 23	Brennholzbezug	17
§ 24	Holzbezugsrecht bei Erbauung eines Eigenheimes	17
§ 25	Kassierfehlgeld	18
§ 26	Jubiläumszuwendung	18
§ 27	Räumung der Dienstwohnung im Todesfall	18
§ 28	Zusammenrechnung der Dienstzeiten	18
§ 29	Kündigung	18, 19
§ 30	Verfall von Ansprüchen	19
§ 31	Schlussbestimmungen	19, 20

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
- b) fachlich: für alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe im Sinne des Bundesgesetzes vom 26. September 1923 über den Dienstvertrag der Angestellten in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (Gutsangestelltengesetz), BGBl 1923/538, in der jeweils geltenden Fassung;
- c) persönlich: für alle Dienstnehmer, auf deren Dienstverhältnis das Gutsangestelltengesetz in der jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

(2) Unbeschadet der Bestimmung des Abs 1 lit c sind vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages jedoch die Dienstnehmer ausgenommen, für die ein besonderer Kollektivvertrag besteht.

§ 2 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2026 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 Gehaltstafel (§ 20) gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.

(4) Eine einvernehmliche frühere Auflösung dieses Kollektivvertrages wird hiernach nicht berührt.

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

§ 3 Allgemeine Dienstplichten

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

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

(3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, für einen schonenden Gebrauch und eine pflegliche Instandhaltung der ihm oder den ihm unterstellten Dienstnehmern überlassenen Werkzeuge, Maschinen, Fahrzeuge und Gerätschaften Sorge zu tragen sowie darüber zu wachen, dass die Haustiere sorgsam und mit Güte behandelt werden und soll sich in jeder Lage, insbesondere wenn durch Katastrophenfälle dem Betrieb Gefahr droht, dem Dienstgeber und seinen Mitarbeitern verbunden und verpflichtet fühlen.

§ 4 Probiedienstzeit

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

§ 5 Dienstschein oder Dienstvertrag

Ein schriftlicher Dienstvertrag oder ein beidseitig unterzeichneter Dienstzettel, sind vor Arbeitsbeginn einvernehmlich zu erstellen. Dabei sind inhaltliche Mindestangaben des § 2 Abs 2 AVRAG idgF einzuhalten.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Soweit die ordnungsgemäße Verrichtung der dem Dienstnehmer übertragenen Dienstleistungen nicht so sehr nach der Aufwendung einer gewissen Arbeitszeit als durch die gewissenhafte und zeitgerechte Erfüllung der mit diesem Dienstposten nach den bezüglichen Dienstvorschriften und nach der allgemein üblichen Auffassung verbundenen Aufgaben bestimmt wird, ergibt sich die Arbeitszeit aus der Natur des Dienstes.

(2) In allen übrigen Fällen, insbesondere im Bürodienst, sind die Dienststunden unter Zugrundelegung der 40 Stundenwoche so festzulegen, dass die Arbeit in der arbeitsschwachen Zeit spätestens am Freitag um 18 Uhr, während der Arbeitsspitzen spätestens am Samstag um 12 Uhr endet.

(3) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit um acht Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden im Jahresschnitt nicht überschritten wird. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden nicht unterschreiten. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Land den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, der schriftlichen Vereinbarung mit den Dienstnehmern überlassen (Abs 2 ist zu beachten).

(4) Die regelmäßige Tagesarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Die Tagesarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Weiters kann bei

Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden vom Betrieb im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern festgesetzt.

(5) Die Gehaltszahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stundenwoche (Normalarbeitszeit), und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb einer Bandbreite von 32 Stunden Minimalarbeitszeit und 48 Stunden Maximalarbeitszeit pro Woche. Diese Berechnungsbasis gilt auch für die Abrechnung von Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung.

(6) Über die geleistete Arbeitszeit, Zeitguthaben, Zeitschuld und Überstunden ist ein Konto zu führen, das den Dienstnehmern jederzeit zur Einsicht vorzulegen und bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist. Der Betrieb hat mit dem Betriebsrat, bei Fehlen eines solchen mit den Dienstnehmern, bis spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes einen schriftlichen Rahmenplan über die Abweichungen von der Normalarbeitszeit (40 Stundenwoche) zu erstellen.

(7) Am Ende des kalenderjährlichen Durchrechnungszeitraumes - in Saisonbetrieben mit dem Ende des vereinbarten Saisonendes – sind Zeitguthaben des Dienstnehmers mit dem durchschnittlichen Stundenlohn des Dienstnehmers 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 Dienstnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.

(9) Wird das Dienstverhältnis gelöst durch

- a) berechtigte Entlassung oder
- b) unberechtigten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,

werden Zeitguthaben des Dienstnehmers – ohne Überstundenzuschlag – mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen abgerechnet. In allen übrigen Fällen der Beendigung des Dienstverhältnisses werden Zeitguthaben mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst der letzten acht Wochen zuzüglich eines 50 %-igen Überstundenzuschlages abgegolten.

(10) Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der Kündigung durch den Dienstnehmer, der berechtigten Entlassung des Dienstnehmers oder des unberechtigten vorzeitigen Austrittes des Dienstnehmers zurückfordern und kann er es allenfalls mit den Restgehaltsansprüchen kompensieren bzw. verrechnen.

(11) Über die gesetzlichen Feiertage gemäß Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) hinaus sind dienstfrei:

der 24. Dezember und der 31. Dezember ab 12 Uhr, überdies für evangelische Dienstnehmer des A. und Hv. Bekenntnisses der Karfreitag. Sofern am 24. Dezember und am 31. Dezember nach 12 Uhr bzw. am Karfreitag gearbeitet wird, ist dafür in der auf den betreffenden Tag folgenden Woche ein voller Tag frei zu geben.

(12) Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgelts von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an den Vortagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten befreit.

§ 7 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Über die Arbeitszeit gemäß § 6 hinausgehende Arbeiten sowie Arbeiten zur Nachtzeit und an Sonn- und Feiertagen sind, soweit sie vom Dienstgeber angeordnet oder genehmigt werden, als Mehrdienstleistung zu betrachten und in einem monatlichen Pauschale, dessen Höhe einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren ist, abzugelten. Sofern kein Pauschale festgesetzt ist, gelten die einschlägigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

(2) Erhält der Dienstnehmer 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) Die Leistung von Überstunden über die normale tägliche Arbeitszeit (§ 6 Abs 4) bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit hinaus wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung). Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauf folgenden Monats zu verrechnen, wobei für jede Überstunde ein Zuschlag von 50 % gebührt.

(4) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100 %-iger Zuschlag zum Stundenlohn. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr.

(5) Die Vergütung für geleistete Überstunden ist bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Zeitausgleich oder auf Abfindung in Geld innerhalb von drei Monaten nach ihrer Leistung geltend zu machen.

§ 8 Urlaub

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werkstage.

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

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

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

(5) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl 1962/242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl 1957/44) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Februar 1974, BGBl 1974/139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren.

(6) Zeiten nach Abs 5 Z 1 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Abs 5 Z 2 sind darüberhinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(7) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

§ 9 Urlaubsentgelt

(1) Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe folgender Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer während seines Urlaubes die vereinbarte Kost 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 Eineinhalbfa chen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

§ 10 Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktagen fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

§ 11 Ersatzleistung

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

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

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

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

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

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

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

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

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

§ 12 Pflegefreistellung

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

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 d Abs 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung oder
3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieser Bestimmung sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Dienstjahres, wenn der Dienstnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen, in seiner Person gelegenen Gründen, aufgrund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages zusteht.

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung aus einem der in Abs 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.

(4) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Dienstnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

(5) Eine Kündigung wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs 5 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Dienstnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Dienstnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens aussstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

§ 13 Weiterzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

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

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

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

(3) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

(4) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung im Sinne des Abs 3 sind insbesondere folgende Ereignisse, die in der Regel eine Dienstfreistellung in nachstehend genannter Dauer begründen:

- a) eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft - 3 Tage;
- b) Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der Kinder - 1 Tag;
- c) Ableben des Ehegatten/der eingetragenen Partnerschaft oder des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens zwei Jahren besteht - 4 Tage;
- d) Ableben eines Kindes oder der Eltern - 3 Tage;
- e) Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern oder Großeltern - 1 Tag;
- f) Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht - 2 Tage;
- g) Wohnungswechsel - 2 Tage;
- h) Betriebsjubiläum (§ 26) - 1 Tag
- i) Aufsuchen des Arztes - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- j) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- k) Vorladung vor Behörden oder Gerichte, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- l) Ausübung des Wahlrechts - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

§ 14 Sonderzahlungen

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

(2) Dienstnehmer, 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 aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

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

§ 15 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 Zwölffache des monatlichen Entgelts.

(2) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt die Abfertigung nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich der Bestimmungen 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. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 2 Abs 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz oder § 34 Landarbeitsgesetz 2021 bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

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

(7) Für Dienstnehmer, die nach dem 1.1.2003 erstmals in ein Dienstverhältnis eingetreten, finden die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes Anwendung.

§ 16 Aufwandsentschädigung

(1) Für Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes gebührt dem Dienstnehmer der Ersatz der Reisekosten und ein Tages- und Nächtigungsgeld. Bei Bahnfahrten wird den Dienstnehmern der Verwendungsgruppen I bis IV die 2. Klasse, der Verwendungsgruppen V, VI und VII die 1. Klasse für Strecken über 50 km vergütet.

(2) Das Tagesgeld beträgt EUR 37,- und das Nächtigungsgeld EUR 20,-.

Die vollen Tagesgelder gelten für 24 Stunden. Dauert eine Dienstreise länger als drei Stunden, so wird für jede angefangene Stunde ein Zwölftel des Tagesgeldes, höchstens der volle Satz gerechnet. Anstelle des Nächtigungsgeldes ist bei nachgewiesener Mehraufwand dieser zu ersetzen, und zwar höchstens bis zur dreifachen Höhe der vorstehend angeführten Sätze.

(3) Bei vom Dienstgeber angeordneten Auslandsdienstreisen ist die für Bundesbedienstete geltende Reisegebührenvorschrift anzuwenden.

(4) Bei länger andauernder Verwendung von Dienstnehmern außerhalb des Dienstbereiches sind Trennungszulagen in einer Höhe zu vereinbaren, die die Mehrkosten der Lebenshaltung decken.

(5) Verwendet der Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber ein eigenes Kraftfahrzeug für dienstliche Zwecke, so gebührt ihm hiefür eine Entschädigung in der Höhe der vom ÖAMTC jeweils errechneten Kilometergelder. Im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer kann die Abgeltung auch in einem monatlichen Pauschale erfolgen.

(6) Für die dauernde Benützung eines eigenen Fahrrades gebührt eine monatliche Entschädigung in der Höhe von Euro 23,--.

(7) Für Dienstnehmer, die auch Jagddienste ausüben, gelten hinsichtlich der Hundehaltung, der Schußgelder, der Vergütung für verwendete Patronen, des Wildbretes, der Erlegung von Raubwild und der Jagdkarte die Bestimmungen des Kollektivvertrages für Berufsjäger in seiner jeweils geltenden Fassung.

§ 17 Rechtsschutz

Bei allen dem Dienstnehmer aus seinem Dienstverhältnis und seiner Dienstverrichtung erwachsenden Rechtsstreitigkeiten und Rechtsfolgen trägt der Dienstgeber die Kosten und gewährt ihm volle Schadloshaltung, es sei denn, der Dienstnehmer hätte diese vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt. Ausgenommen sind Rechtsstreitigkeiten zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer und ihre Rechtsfolgen.

§ 18 Entlohnung

(1) Die Entlohnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Das Gehalt ist am letzten Arbeitstag eines jeden Monats auszubezahlen.

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

§ 19 Gehaltsordnung

(1) Die Bezüge des Dienstnehmers richten sich nach Berufsjahren.

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

- I. Kanzleikräfte ohne besondere Vorbildung;
- II. Stenotypisten(innen) und Kanzleikräfte, Jagdaufseher, Bereiter;
- III. Schaffer, Obergärtner, Obstbaumeister, Imker, Werkstättenleiter, Fischer, Forstwirt, Adjunkt, Reitlehrer, Verkäufer(innen), Kanzleikräfte, die mit der Lohnverrechnung, Buchhaltung oder Kassendienst betraut sind;
- IV. Wirtschafter, Sägeleiter, selbständige Buchhalter. Ferner Dienstnehmer, die ihrer Verwendung nach in Verwendungsgruppe III einzureihen wären, soferne ihnen mindestens 3 Dienstnehmer unterstellt sind;
- V. Förster, selbständige Buchhalter ab dem 16. Berufsjahr, Bilanzbuchhalter;
- VI. Oberförster, Ökonomie- und Forstverwalter, Gutssekretäre;
- VII. Selbständig leitende Ökonomie- und Forstverwalter mit großem oder vielseitigem Wirkungskreis, Gutsdirektoren, Gutssekretäre mit Hochschulbildung, Zentralverwalter.

(3) Dienstnehmern mit abgeschlossener Hochschulbildung werden 5 Jahre als Berufsjahre angerechnet.

(4) Alle Dienstnehmer sind in die ihnen zukommende Verwendungsgruppe einzureihen.

Dienstnehmer der Verwendungsgruppe II und III, die in landwirtschaftlichen Schulen zur praktischen Ausbildung der Schüler herangezogen werden, sind jeweils in die nächsthöhere als ihnen gemäß Abs 2 an sich zukommende Verwendungsgruppe einzureihen.

Förster rücken nach 20-jähriger Tätigkeit als Förster in die Verwendungsgruppe VI (Oberförster) vor.

(5) Als Berufsjahre werden bei der Einstufung angerechnet:

- a) zur Gänze die als Angestellter zur Hälfte die als Arbeiter im gleichen Betrieb verbrachten Dienstzeiten und zur Gänze der nicht berufsmäßige Wehrdienst während der Betriebszugehörigkeit. Die Lehrjahre werden nicht angerechnet;
- b) zur Hälfte Dienstzeiten, die Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft oder in einem der jetzigen Dienstverwendung artverwandten Beruf in anderen Betrieben zugebracht hatten. Die andere Hälfte dieser Dienstzeiten ist bei ersprießlicher Dienstleistung nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit, der nicht berufsmäßige Wehrdienst nach schulmäßig abgeschlossener Berufsausbildung zur Hälfte anzurechnen. Der neue Dienstgeber ist jedoch nicht verpflichtet, mehr als fünf Jahre der obigen Vordienstzeiten als Berufsjahre anzurechnen und anzuerkennen. Ist diese Zahl von 5 Jahren schon bei der Anrechnung der ersten Hälfte erreicht, so entfällt eine weitere Anrechnung von Berufsjahren;
- c) weitergehende Anrechnungen unterliegen der freien Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.

§ 20
Gehaltstafel

Das monatliche Gehalt beträgt brutto:

bis 30.06.2026							
V e r w e n d u n g s g r u p p e n							
im Berufsjahr	I	II	III	IV	V	VI	VII
1. + 2.	1953,00	2244,00	2356,00	2583,00	2947,00	3600,00	4527,00
3. + 4.	1996,00	2332,00	2468,00	2757,00	3107,00	3790,00	4823,00
5. + 6.	2038,00	2425,00	2575,00	2905,00	3283,00	3977,00	5106,00
7. + 8.	2075,00	2503,00	2686,00	3084,00	3461,00	4145,00	5399,00
9. + 10.	2109,00	2580,00	2810,00	3253,00	3639,00	4322,00	5688,00
11. + 12.	2150,00	2658,00	2933,00	3422,00	3816,00	4501,00	5973,00
13. + 14.	2172,00	2745,00	3038,00	3589,00	3994,00	4679,00	6251,00
15. + 16.	2209,00	2825,00	3173,00	3764,00	4156,00	4859,00	6544,00
17. + 18.	2236,00	2897,00	3283,00	3929,00	4329,00	5050,00	6827,00
19. + 20.	2266,00	2977,00	3415,00	4105,00	4497,00	5226,00	7110,00
21. + 22.	2291,00	3071,00	3536,00	4288,00	4672,00	5398,00	7390,00
23. + 24.	2332,00	3158,00	3666,00	4458,00	4849,00	5578,00	7667,00
25. + 26.	2366,00	3243,00	3790,00	4637,00	5011,00	5760,00	7960,00
27. + 28.	2398,00	3344,00	3909,00	4813,00	5179,00	5930,00	8243,00
29. + 30.	2435,00	3425,00	4041,00	4987,00	5343,00	6112,00	8523,00
31. + 32.	2462,00	3511,00	4163,00	5161,00	5499,00	6298,00	8812,00
33. + 34.	2503,00	3591,00	4288,00	5335,00	5668,00	6475,00	9102,00
35. + 36.	2543,00	3676,00	4408,00	5504,00	5830,00	6656,00	9384,00
37. + 38.	2575,00	3764,00	4536,00	5684,00	5993,00	6843,00	9667,00
39. + 40.	2607,00	3844,00	4658,00	5862,00	6158,00	7018,00	9954,00
41. + 42.	2638,00	3932,00	4785,00	6038,00	6313,00	7198,00	10231,00
43. + 44.	2681,00	4016,00	4902,00	6219,00	6475,00	7279,00	10514,00
45. + 46.	2715,00	4102,00	5027,00	6393,00	6634,00	7555,00	10799,00

Praktikantenentschädigung bis 30.06.2026:

1. Praktikanten im 1. Halbjahr Euro 800,00 monatlich brutto;
2. Praktikanten im 2. Halbjahr Euro 922,00 monatlich brutto;
3. Praktikanten im 2. Jahr Euro 1013,00 monatlich brutto.

Das monatliche Gehalt beträgt brutto:

ab 01.07.2026							
V e r w e n d u n g s g r u p p e n							
im Berufsjahr	I	II	III	IV	V	VI	VII
1. + 2.	2017,00	2318,00	2434,00	2668,00	3044,00	3719,00	4676,00
3. + 4.	2062,00	2409,00	2549,00	2848,00	3210,00	3915,00	4982,00
5. + 6.	2105,00	2505,00	2660,00	3001,00	3391,00	4108,00	5274,00
7. + 8.	2143,00	2586,00	2775,00	3186,00	3575,00	4282,00	5577,00
9. + 10.	2179,00	2665,00	2903,00	3360,00	3759,00	4465,00	5876,00
11. + 12.	2221,00	2746,00	3030,00	3535,00	3942,00	4650,00	6170,00
13. + 14.	2244,00	2836,00	3138,00	3707,00	4126,00	4833,00	6457,00
15. + 16.	2282,00	2918,00	3278,00	3888,00	4293,00	5019,00	6760,00
17. + 18.	2310,00	2993,00	3391,00	4059,00	4472,00	5217,00	7052,00
19. + 20.	2341,00	3075,00	3528,00	4240,00	4645,00	5398,00	7345,00
21. + 22.	2367,00	3172,00	3653,00	4430,00	4826,00	5576,00	7634,00
23. + 24.	2409,00	3262,00	3787,00	4605,00	5009,00	5762,00	7920,00
25. + 26.	2444,00	3350,00	3915,00	4790,00	5176,00	5950,00	8223,00
27. + 28.	2477,00	3454,00	4038,00	4972,00	5350,00	6126,00	8515,00
29. + 30.	2515,00	3538,00	4174,00	5152,00	5519,00	6314,00	8804,00
31. + 32.	2543,00	3627,00	4300,00	5331,00	5680,00	6506,00	9103,00
33. + 34.	2586,00	3710,00	4430,00	5511,00	5855,00	6689,00	9402,00
35. + 36.	2627,00	3797,00	4553,00	5686,00	6022,00	6876,00	9694,00
37. + 38.	2660,00	3888,00	4686,00	5872,00	6191,00	7069,00	9986,00
39. + 40.	2693,00	3971,00	4812,00	6055,00	6361,00	7250,00	10282,00
41. + 42.	2725,00	4062,00	4943,00	6237,00	6521,00	7436,00	10569,00
43. + 44.	2769,00	4149,00	5064,00	6424,00	6689,00	7519,00	10861,00
45. + 46.	2805,00	4237,00	5193,00	6604,00	6853,00	7804,00	11155,00

Praktikantenentschädigung ab 01.07.2026:

1. Praktikanten im 1. Halbjahr Euro 826,00 monatlich brutto;
2. Praktikanten im 2. Halbjahr Euro 952,00 monatlich brutto;
3. Praktikanten im 2. Jahr Euro 1046,00 monatlich brutto.

§ 21 Dienstaufwandsentschädigung

(1) Alle Dienstnehmer, die überwiegend im forstlichen und jagdlichen Außendienst Verwendung finden, erhalten eine Dienstaufwandsentschädigung. Andere Dienstnehmer, die überwiegend im Außendienst Verwendung finden, erhalten eine Dienstaufwandsentschädigung nur dann, wenn sie in Verwendungsgruppe IV, V, VI oder VII (§ 19 Abs 2) eingestuft sind.

(2) Die Höhe der Dienstaufwandsentschädigung ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer unter Berücksichtigung der Betriebsverhältnisse festzusetzen, sie hat mindestens Euro 250,00 bis 30.06.2026 bzw. Euro 258,00 ab 01.07.2026 monatlich zu betragen.

(3) Mit der Dienstaufwandsentschädigung werden die mit dem Außendienst zusammenhängenden erhöhten Aufwendungen abgegolten, sie beinhaltet insbesondere eine Vergütung für die Dienstgänge im Außendienst einschließlich der erhöhten Abnutzung von Kleidung und Schuhen sowie der Mehrauslagen für die getrennte Verpflegung.

§ 22 Anrechnung von Sachbezügen

Gewährt der Dienstgeber Sachbezüge (Wohnung, Beheizung, Beleuchtung, Verpflegung, Landnutzung, Tierhaltung usw.), so sind diese mit den von der zuständigen Finanzlandesdirektion festgesetzten Sachbezugswerten auf das Gehalt des Angestellten anzurechnen.

§ 23 Brennholzbezug

Dienstnehmer, die überwiegend im forstlichen Fachdienst tätig sind, haben jährlich einen Anspruch auf unentgeltlichen Bezug von 13 rm Brennholz.

§ 24 Holzbezugsrecht bei Erbauung eines Eigenheimes

(1) Dienstnehmer mit mindestens 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, die überwiegend im forstlichen Fachdienst tätig sind, haben im Falle der Erbauung eines Eigenheimes einen einmaligen Anspruch auf den Bezug von 25 fm Nutzholz gegen Bezahlung der Werbungskosten an den Dienstgeber.

(2) Der Bezugsberechtigte hat innerhalb angemessener Frist mit dem Bau zu beginnen, widrigenfalls der Differenzbetrag auf den seinerzeitigen Marktpreis nachzu-zahlen ist. Ist die Ausführung des Baues offensichtlich nicht mehr zumutbar, so entfällt diese Verpflichtung.

(3) Das zugewiesene Bauholz darf nur für den eigenen Bedarf verwendet und nicht veräußert werden.

§ 25 Kassierfehlgeld

Für kassenführende Dienstnehmer wird vom Betrieb ein Kassierfehlgeld in der Höhe von 1 Promille des Warenumsatzes „Haben“, gerechnet auf der Basis des jeweiligen Vorjahres, in der Höhe von mindestens Euro 22,-- und höchstens Euro 37,-- monatlich, ausgeschüttet.

§ 26 Jubiläumszuwendung

- (1) Für langjährige treue Dienste im gleichen Betrieb erhält der Dienstnehmer eine Jubiläumszuwendung.
- (2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:
 - a) Bei Vollendung von 15 Dienstjahren 1 Monatsbruttogehalt;
 - b) Bei Vollendung von 25 Dienstjahren 2 Monatsbruttogehälter;
 - c) Bei Vollendung von 35 Dienstjahren 2 Monatsbruttogehälter.
- (3) Am Tag des Jubiläums hat der Dienstnehmer frei.

§ 27 Räumung der Dienstwohnung im Todesfall

Die im § 23 Abs 1 des Gutsangestelltengesetzes vorgesehene Frist der Räumung der Dienstwohnung von verstorbenen Dienstnehmern, die einen eigenen Haushalt geführt haben, wird auf drei Monate erhöht. Dessen Angehörige sind verpflichtet, die Unterbringung des Dienstnachfolgers zu ermöglichen, soweit ihnen dies billigerweise zugesetzt werden kann.

§ 28 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

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

§ 29 Kündigung

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

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

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

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

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

§ 30 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 7 Abs 4) bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 31 Schlussbestimmungen

(1) Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bisherigen Kollektivverträge und Abmachungen ihre Gültigkeit. Einzelverträge zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die vor oder nach dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages abgeschlossen wurden oder werden, gelten nur insoweit, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.

(2) Unbeschadet der Bestimmungen des § 1 kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer schriftlich vereinbart werden, dass auf das Dienstverhältnis andere dienst- und besoldungsrechtliche Regelungen (z.B. Dienst- und Besoldungsordnungen von Gebietskörperschaften oder von anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften) Anwendung finden.

(3) In Ausnahmefällen können im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer durch schriftlichen Dienstvertrag auch Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages oder einer anderen dienst- und besoldungsrechtlichen Regelung im Sinne des Abs 1 abweichen. Solche Verträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

(4) Personenbezogene Bezeichnungen, die nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(5) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere das Gutsangestelltengesetz vom 26. September 1923, BGBl 1923/538, und das Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021), BGBl 2021/78, in der jeweils geltenden Fassung. Durch diesen Verweis wird der gesetzliche Geltungsbereich des Gutsangestelltengesetzes bzw. des Landarbeitsgesetzes nicht verändert.

Innsbruck, den 01. Dezember 2025

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Kammerdirektor

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor