

Kollektivvertrag

für

Dienstnehmer

in

Käseereibetrieben

Tirols

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

Gültig ab 1. Jänner 2026

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Käser	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3a	Arbeitszeit – gültig bis 30. April 2026	3, 4
§ 3b	Arbeitszeit – gültig ab 01. Mai 2026	5, 6
§ 4	Feiertage	6
§ 5	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	6, 7
§ 6	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	7, 8
§ 6a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	8, 9
§ 6b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	9
§ 6c	Beendigung des Dienstverhältnisses	9
§ 7	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	9, 10
§ 8	Lohnzahlung	10, 11
§ 9	Entlohnung	11, 12
§ 10	Dienstalterszulage	12, 13
§ 11	Deputate	13
§ 12	Sondergratifikation	13
§ 13	Arbeitskleidung und Schutzausrüstung	13
§ 14	Fahrtkostenvergütung	13, 14
§ 15	Weihnachtsgeld	14
§ 16	Urlaub	14, 15
§ 17	Urlaubsentgelt	15
§ 18	Erkrankung während des Urlaubes	15
§ 19	Ersatzleistung	16
§ 20	Kündigung und vorzeitiger Austritt	16, 17
§ 21	Jubiläumsgeld	17
§ 22	Abfertigung	17, 18
§ 23	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	18
§ 24	Verfall von Ansprüchen	18
§ 25	Übergangs- und Schlussbestimmungen	19

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieser Kollektivvertrag gilt:
- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
 - b) fachlich: für die milchbe- und verarbeitenden Betriebe (Käserien und Milchsammelstellen), des Landarbeitsgesetzes 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung unterliegen;
 - c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge (Dienstnehmer).

§ 2

Geltungsdauer

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2026 in Kraft. Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
- (2) Für die Kündigung der Lohnsätze gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat jeweils zum Monatsende.
- (3) Die Vertragspartner verpflichten sich, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung dieses Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3a

Arbeitszeit – gültig bis 30. April 2026

- (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 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 Verschiedenheiten 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) berechtigte Entlassung,
b) unberechtigten 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 berechtigten Entlassung oder des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

(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.

§ 3b
Arbeitszeit – gültig ab 01. Mai 2026

(1) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, darf die Normalarbeitszeit wöchentlich 38,5 Stunden und täglich neun Stunden nicht überschreiten. Maximal 1,5 Stunden je Woche gelten als Mehrarbeit.

(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 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend anhand des Durchschnitts von 38,5 Stunden pro Woche, auch bei Urlaub und Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung. Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 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 Verschiedenheiten 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 (38,5-Stunden-Woche) zu erstellen.

(5) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf 38,5 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 38,5 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) berechtigte Entlassung,
- b) unberechtigten 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 berechtigten Entlassung oder des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

(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.

§ 4 Feiertage

(1) Folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und der Karfreitag - dieser jedoch nur für protestantische Dienstnehmer des A. und Hv. Bekenntnisses.

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

(3) Ab 12:00 Uhr am 24. und 31. Dezember ist bei Leistung des regelmäßigen Entgelts dienstfrei.

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

(1) Auf Anordnung der Betriebsleitung muss in wirtschaftlich dringenden Fällen, insbesondere dann, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohendes Verderben der Produkte, eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen, Mehrarbeit geleistet werden. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist das Einvernehmen mit diesem herzustellen.

(2) Die Leistung von Überstunden über die normale neun- bzw. zehnstündige tägliche Arbeitszeit bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit wird besonders vergütet

(Überstundenentlohnung). Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen, wobei für jede Überstunde ein Zuschlag von 50 % gebührt.

(3) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn einschließlich der Dienstalterszulage gemäß § 10.

(4) Mehrarbeit kann vom Dienstgeber auch durch Freizeit abgegolten werden, wobei für jede geleistete Überstunde eineinhalbache Freizeit gebührt.

(5) Mehrarbeit gem § 3b Abs 1 2. Satz ist ohne Zuschlag zu vergüten oder durch Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1 im Durchrechnungszeitraum abzugelten.

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

(7) Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 % zum Stundenlohn einschließlich der Dienstalterszulage gemäß § 10. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

(8) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 4 Abs 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(9) Bei Monatslöhnen ist Berechnungsgrundlage für die Entlohnung der Überstunden, der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bis 30. April 2026 1/173 und ab 01. Mai 2026 1/165 des Monatsbruttolohnes.

(10) Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nacht- und Überstundenarbeit nicht, zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

§ 6 Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen der opferfürsorgerechtlichen Heilfürsorge, von einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung nach Abs 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches nach Abs 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer 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 Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs 1.

(6) Im Abs 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung nach Abs 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die im Abs 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs 2 genannten Stelle erbracht, wenn hierzu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der nach § 45 Abs 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 6a **Höhe des fortzuzahlenden Entgelts**

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 6 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 6 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

§ 6b Mitteilungs- und Nachweispflicht

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

(2) In den Fällen des § 6 Abs 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt der Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs 1 oder Abs 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 6c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 6 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 6 Abs 1 und 4 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 6 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 6 einvernehmlich beendet wird.

§ 7 Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- 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 (§ 21) - 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 - 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 Verdienstentgangs hat - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;
- o) Ausübung des Wahlrechtes - die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

§ 8 Lohnzahlung

(1) Der Lohn ist jeweils am Monatsende auszuzahlen. Ist der Lohnzahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag zu zahlen. Bei Auszahlung des Lohnes per Banküberweisung hat der Dienstgeber die Überweisung so vorzunehmen, dass der Dienstnehmer über den Lohn am letzten Tag des jeweiligen Monats verfügen kann.

(2) Bei der Auszahlung des Lohnes ist eine schriftliche Abrechnung auszufolgen, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Lohnsumme sowie Zuschläge und Abzüge zu ersehen sind.

§ 9 Entlohnung

(1) Lohngruppen: monatlich brutto
Euro

I. Meister

1. **In Betrieben mit einer Jahresmilchlieferung von über 1.000.000 kg Milch**

- | | |
|---|----------|
| a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr | 3.434,00 |
| b) ab dem Beginn des 13. bis zum vollendeten 18. Berufsjahr | 3.673,00 |
| c) ab dem Beginn des 19. Berufsjahrs | 3.933,00 |

2. **In Betrieben mit einer Jahresmilchlieferung unter 1.000.000 kg Milch**

- | | |
|---|----------|
| a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr | 3.222,00 |
| b) ab dem Beginn des 13. bis zum vollendeten 18. Berufsjahr | 3.458,00 |
| c) ab dem Beginn des 19. Berufsjahrs | 3.710,00 |

II. Facharbeiter Molkerei- & Käsereiwirtschaft (entspricht „Gehilfen“, Milchtechnologe; kurz Facharbeiter) bei Verwendung als Oberkäser (ein

Facharbeiter gilt dann als Oberkäser, wenn er einen Betrieb selbständig führt oder wenn er innerhalb eines Betriebes unter einem Betriebsleiter besondere und verantwortungsvolle Aufgaben ständig zu erfüllen hat)

1. **In Betrieben mit einer Jahresmilchlieferung von über 1.000.000 kg Milch**

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr | 3.203,00 |
| b) ab dem Beginn des 13. Berufsjahrs | 3.417,00 |

2. **In Betrieben mit einer Jahresmilchlieferung unter 1.000.000 kg Milch**

- | | |
|---------------------------------------|----------|
| a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr | 3.092,00 |
| b) ab dem Beginn des 13. Berufsjahrs | 3.285,00 |

III. Facharbeiter und Fahrer, die ein Lehrabschlusszeugnis im Lehrberuf „Berufskraftfahrer“ vorlegen

a) bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	2.877,00
b) ab dem Beginn des 13. Berufsjahres	3.070,00
IV. Fahrer	2.877,00
V. Hilfsarbeiter	2.607,00
VI. Lehrlinge im 1. Lehrjahr monatlich brutto	901,20
Lehrlinge im 2. Lehrjahr monatlich brutto	1.156,20
Lehrlinge im 3. Lehrjahr monatlich brutto	1.581,20

(2) Als Berufsjahre zählen alle nach Ablegung der Facharbeiterprüfung in milchbe- und verarbeitenden Betrieben geleisteten Dienstzeiten.

(3) Fahrern von Milchsammeltankwagen gebührt für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit eine Zulage in der Höhe von 5 % ihres Lohnes. Soweit dem Tankwagenfahrer kein Mitfahrer beigegeben ist, erhöht sich diese Zulage auf 10 %.

(5) Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat der Lehrberechtigte so zu ersetzen, dass dem Lehrling die volle Lehrlingsentschädigung verbleibt.

(6) Bei erfolgreichem Lehrabschluss erhält der Lehrling eine Bonifikationszahlung in Höhe von € 250,00.

(7) Die Berufsbezeichnung richtet sich ausschließlich nach den Bestimmungen des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 2024, BGBl I 2024/42.

(8) Der Nachweis des Erwerbes einer Berufsbezeichnung allein begründet noch nicht das Recht auf Einreichung in die entsprechende Lohngruppe.

§ 10 Dienstalterszulage

(1) Dienstnehmern mit langjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gebührt eine Zulage (Dienstalterszulage) in folgendem Ausmaß:

nach	3-jähriger Betriebszugehörigkeit	€	95,00	pro Monat
	6-jähriger	€	117,00	,-,-
	9-jähriger	€	137,00	,-,-
	12-jähriger	€	159,00	,-,-
	15-jähriger	€	181,00	,-,-
	18-jähriger	€	202,00	,-,-
	21-jähriger	€	225,00	,-,-
	24-jähriger	€	264,00	,-,-
	27-jähriger	€	279,00	,-,-
	30-jähriger	€	295,00	,-,-
	33-jähriger	€	310,00	,-,-
	36-jähriger	€	326,00	,-,-

(2) Die Dienstalterszulage gemäß Abs 1 gebührt auch bei den Sonderzahlungen nach § 15.

**§ 11
Deputate**

(1) Falls dem Dienstnehmer die Kost nicht beigestellt wird, hat er neben dem Barlohn das Recht auf unentgeltlichen Bezug von Vollmilch, Butter und Käse, und zwar im Ausmaß von 1 Liter Vollmilch täglich und 2 kg Butter sowie 1 kg inländischen Käse (Hart- oder Schnittkäse) aus eigener Produktion monatlich.

(2) Über den Bezug nach Abs 1 hat der Dienstnehmer das Recht, den Bedarf an Milch, Butter und Milcherzeugnissen für sich und seine Familie zum Rücknahmepreis des Milchlieferanten vom Betrieb zuzukaufen.

**§ 12
Sondergratifikation**

Jeder Dienstnehmer erhält am 1. Dezember jeden Jahres als Weihnachtszuwendung 1 kg Käse aus eigener Produktion.

**§ 13
Arbeitskleidung und Schutzausrüstung**

(1) Dem Dienstnehmer ist die für seinen persönlichen Schutz notwendige und hiefür geeignete Arbeitskleidung und Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Arbeitskleidung und die Schutzausrüstung sind Eigentum des Dienstgebers und dürfen nur für dienstliche Zwecke benutzt werden. Sie sind schonend und pfleglich zu behandeln.

(3) Die Arbeitskleidung sowie die Schutzausrüstung sind vom Dienstnehmer gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutz-Verordnung zu verwenden.

**§ 14
Fahrtkostenvergütung**

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für Fahrten vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück der Ersatz der Kosten des in Betracht kommenden öffentlichen Verkehrsmittels. Erwirbt der Dienstnehmer eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte eines öffentlichen Verkehrsmittels, welches zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig ist, so hat der Dienstgeber die dafür entstandenen Kosten zu ersetzen, wobei nur bis zur Höhe jenes Tarifs ein Ersatz gebührt, der für die Strecke Wohnort zur Arbeitsstätte benötigt wird.

(2) Benützt der Dienstnehmer aus betriebsbedingten Gründen für Fahrten vom Wohnort zur Arbeitsstätte und zurück ein eigenes Kraftfahrzeug, so hat er, sofern die Entfernung vom Wohnort zur Arbeitsstätte mindestens 3 km beträgt, Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von 50 % des amtlichen Kilometergeldes für einen PKW.

§ 15 Sonderzahlungen

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des Monatsbruttolohns einschließlich Dienstalterszulage, wobei sonstige Vergütungen und Überstundenentgelte nicht einzurechnen sind.

(2) Dienstnehmer, die während des Kalendervierteljahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, sowie teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

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

(4) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Sonderzahlung im Monat des Ausscheidens fällig.

§ 16 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 Werktagen.

(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 Urlaubsmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 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 durch eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

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

(5) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit sind für die Bemessung des Urlaubsmaßes 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 Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers 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.

§ 17 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.

§ 18 Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt oder 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 Urlaubsmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

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

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs 1 nicht anzuwenden.

§ 19 Ersatzleistung

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

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

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

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

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

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

- a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers oder
- d) einvernehmliche Auflösung,

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

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

§ 20 Kündigung und vorzeitiger Austritt

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

(2) Mangels einer für den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung können Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Arbeitsjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Arbeitsjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Arbeitsjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Arbeitsjahr auf fünf Monate.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endet.

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

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

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

§ 21 Jubiläumsgeld

Nach ununterbrochener 25-jähriger Betriebszugehörigkeit erhält der Dienstnehmer ein Jubiläumsgeld im Ausmaß eines Monatslohnes, nach ununterbrochener 35-jähriger Betriebszugehörigkeit ein solches im Ausmaß von zwei Monatslöhnen und nach ununterbrochener 40-jähriger Betriebszugehörigkeit ein solches im Ausmaß von drei Monatslöhnen.

§ 22 Abfertigung

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses 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 Auflösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten wenn

a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versiche-

rungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) weibliche Dienstnehmer

1. spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes,
 2. spätestens drei Monate nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege,
 3. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder
 4. während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung
- das Dienstverhältnis auflösen.

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

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

(7) Für Dienstnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmalig in ein Dienstverhältnis eingetreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 23 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Zur Feststellung und Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfertigung, Urlaubsausmaß, Jubiläumsgeld), 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 Saisonarbeitschluss) arbeitslos ist oder infolge der Arbeitslosigkeit eine andere Beschäftigung aufnimmt.

§ 24 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 5 Abs 5 und § 16 Abs 8), bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 25
Übergangs- und Schlussbestimmungen

- (1) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten alle bisher abgeschlossenen Kollektivverträge außer Kraft.
- (2) Einzelverträge behalten ihre Gültigkeit insoweit, als sie für den Dienstnehmer nicht ungünstiger sind, als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.
- (3) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.
- (4) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021), BGBI 2021/78, in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, am 04. Dezember 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