

KOLLEKTIVVERTRAG

für die

W a l d a u f s e h e r

Tirols

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

Gültig ab 1. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Waldaufseher	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Probedienstzeit	3
§ 4	Dienstvertrag	4
§ 5	Weiterbildungspflicht	4
§ 6	Arbeitszeit	4
§ 7	Feiertage	4, 5
§ 8	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5
§ 9	Entlohnung	5, 6
§ 10	Gehaltssätze	6, 7
§ 11	Familienzulage	7
§ 12	Kinderzulage	7
§ 13	Reisekosten und Dienstkleidung	7
§ 14	Entschädigung bei Verwendung eigener Kraftfahrzeuge	8
§ 15	Sonderzahlungen	8
§ 16	Entgelt bei Dienstverhinderung	8, 9, 10
§ 17	Pflegefreistellung	10, 11
§ 18	Urlaub	11, 12
§ 19	Urlaubsentgelt	12
§ 20	Urlaubsersatzleistung	12, 13
§ 21	Erkrankung während des Urlaubes	13
§ 22	Jubiläumszuwendungen	13
§ 23	Abfertigung	14, 15
§ 24	Holzbezug	15
§ 25	Verfall von Ansprüchen	15
§ 26	Ausbildungskostenersatz	15, 16
§ 27	Altersteilzeit	16
§ 28	Schlussbestimmungen	17
	Anlage I	18 - 21

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
- b) fachlich: für alle Forstaufsichtsgebiete, die sich auf den gesamten Waldgrund im Bereiche des Landes erstrecken, soweit dafür kein eigenes behördlich anerkanntes Forstaufsichtspersonal bestellt ist;
- c) persönlich: für alle Waldaufseher während der Dauer des Ausbildungslehrganges für Waldaufseher, beziehungsweise, die über Antrag der Gemeinde durch die Bezirksverwaltungsbehörde im Sinne des Gesetzes vom 11. Mai 2005 über die Regelung bestimmter Angelegenheiten des Forstwesens in Tirol (Tiroler Waldordnung), LGBI 2005/55, bestellt wurden.

(2) Dieser Kollektivvertrag findet keine Anwendung auf Waldaufseher, die als Gemeindebedienstete oder Gemeindebeamte gelten und aus diesem Grunde nach dem Vertragsbedienstetengesetz bzw. dem Gemeindebeamten gesetz besoldet und dienstrechtlich behandelt werden.

§ 2

Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2026 in Kraft.

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

(2) Die Gehaltssätze bleiben bis zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrages in Geltung.

(3) Die Vertragspartner verpflichten sich, noch während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3

Probedienstzeit

Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und geht nach dieser Frist - wenn nichts anderes vereinbart ist - in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

Während der Probedienstzeit kann das Dienstverhältnis jederzeit sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden, jedoch unter Beachtung der Bestimmungen des § 4 Abs 3 des Gesetzes vom 11. Mai 2005 über die Regelung bestimmter Angelegenheiten des Forstwesens in Tirol (Tiroler Waldordnung), LGBI 2005/55.

§ 4 **Dienstvertrag**

(1) Dem Dienstnehmer ist ein schriftlicher Dienstvertrag unter Benützung der amtlichen Vordrucke auszuhändigen, in dem insbesondere Bestimmungen über die Dienstbezeichnung, den Aufgabenbereich, das Beschäftigungsausmaß und die Entlohnung des Dienstnehmers enthalten sein müssen.

§ 5 **Weiterbildungspflicht**

(1) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle für die Dienstausübung erforderlichen Möglichkeiten zur fachlichen Weiterbildung, insbesondere durch Besuch von Fachkursen, die von den zur Interessenvertretung und Förderung der Forst- und Waldwirtschaft berufenen Stellen veranstaltet bzw. geboten werden, zu absolvieren, andernfalls dies eine Dienstpflichtverletzung darstellt.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Weiterbildung des Waldaufsehers angemessen zu fördern.

§ 6 **Arbeitszeit**

(1) Die wöchentliche Arbeitszeit des vollzeitbeschäftigten Waldaufsehers beträgt 40 Stunden. Es wird festgehalten, dass der Stundenteiler für aliquote Entgeltansprüche und entgeltabhängige Ansprüche 173 Stunden pro Monat beträgt, wobei allfällige günstigere einzelvertragliche Ansprüche davon unberührt bleiben.

(2) Die Arbeitszeit regelt sich nach den jeweiligen Erfordernissen des Forstschutz- und Betriebsdienstes und ist im Einvernehmen zwischen dem Bürgermeister der betreffenden Gemeinde und der Bezirksforstinspektion festzulegen. Bezuglich der Arbeitszeitverteilung wird die Verwendung des in der Anlage I zu diesem Kollektivvertrag befindlichen Musters für eine Gleitzeitvereinbarung ausdrücklich empfohlen.

(3) Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit ohne Entlohnung im gegenseitigen Einvernehmen freizugeben. Die dienstlichen Belange dürfen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

§ 7 **Feiertage**

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

(2) Der 24.12. (Heiliger Abend) und der 31.12. (Silvester) gelten in jenem Umfang und Ausmaß als dienstfrei, wie sie vom jeweiligen Gemeinderat im Sinne des Gemeindevertragsbedienstetengesetzes für die übrigen Dienstnehmer der Gemeinde als dienstfrei bestimmt werden.

(3) Für Feiertage und für freie Tage im Sinne der Abs 1 und 2 ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

§ 8 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden darf nur ausnahmsweise in besonders dringenden Fällen, insbesondere bei Elementarereignissen, die eine Gefährdung des Waldbestandes bedeuten, erfolgen oder angeordnet werden.

(2) Für jede geleistete Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 % zum Stundenlohn.

(3) Geleistete Überstunden können einvernehmlich auch durch eineinhalbache Freizeit abgegolten werden, wobei diese tunlichst im Laufe der nächsten drei Tage gewährt werden soll.

(4) Überstunden sind innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Leistung bei sonstigem Verfall des Anspruches auf Zeitausgleich nach Abs 3 oder auf Abfindung in Geld nach Abs 2 geltend zu machen.

(5) Für Nacht- und Sonntagsarbeit, die vom Dienstgeber verlangt wurde, gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn.

(6) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 7 Abs 3 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

§ 9 Entlohnung

(1) Die Entlohnung des Dienstnehmers richtet sich nach Berufsjahren. Die Bestimmungen dieses Absatzes in der gegenständlichen Fassung gelten für alle Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2024 erstmals in den Betrieb eingetreten sind.

a) Als Berufsjahre sind zur Gänze anzurechnen:

1. Zeiten der Ausübung des Berufes als Waldaufseher, Forstwirt, Förster und Forstfacharbeiter,
2. Wehrdienstzeiten und Zeiten der Kriegsgefangenschaft,
3. Zivildienstzeiten,
4. andere Beschäftigungszeiten als die Zeiten der Ausübung des Berufes als Waldaufseher bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb,
5. die Zeit des Besuches des Waldaufseherlehrganges;

b) zur Hälfte als Berufsjahre anzurechnen sind andere Beschäftigungszeiten.

(2) Die Vorrückung in das nächsthöhere Gehalt findet an dem der Vollendung von Berufsjahren jeweils folgenden 1. Jänner bzw. 1. Juli statt (Vorrückungstermin).

(3) Die Entlohnung erfolgt monatlich im Nachhinein. Die Auszahlung des Gehalts hat spätestens bis zum letzten Tag eines Monats zu erfolgen.

(4) Jedem Dienstnehmer ist bei Auszahlung des Gehalts eine schriftliche Abrechnung über den ihm gebührenden Bruttobetrag und die Zulagen und Abzüge auszuführen.

(5) Voll- und teilzeitbeschäftigte Waldaufseher haben das nach der Dienstinstruktion zu führende Dienstbuch dem Dienstgeber zur Einsichtnahme vorzulegen. Das Einsichts- und Bestätigungsrecht der Bezirksforstinspektion wird dadurch nicht beeinträchtigt.

(6) Für die Dauer des Ausbildungslehrganges für Waldaufseher gebührt bis zur positiven Absolvierung der kommissionellen Prüfung unabhängig vom vereinbarten Beschäftigungsausmaß und Vordienstzeiten das volle Gehalt gem. § 10 Abs 1, 1. – 2. Berufsjahr, ohne Anspruch auf Familien- und Kinderzulage sowie Holzbezug.

§ 10 Gehaltssätze

(1)

Gehalt nach Berufsjahren brutto	vollzeitbeschäftigte Waldaufseher pro Monat
1. – 2.	3.363 EUR
3. – 4.	3.453 EUR
5. – 6.	3.542 EUR
7. – 8.	3.627 EUR
9. – 10.	3.717 EUR
11. – 12.	3.807 EUR
13. – 14.	3.895 EUR
15. – 17.	3.980 EUR
18. – 20.	4.070 EUR
21. – 23.	4.158 EUR
24. – 26.	4.250 EUR
27. – 30.	4.333 EUR
31. – 35.	4.427 EUR
ab dem Beginn des 36. Berufsjahres	4.515 EUR

(2) Anstelle der Vergütung der tatsächlich abgeleisteten Arbeitsstunden kann für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher nach einer angemessenen dienstlichen Erprobung

zwischen der Gemeinde und dem Waldaufseher ein monatliches Pauschale als Entlohnung festgelegt werden, das auf keinen Fall niedriger sein darf, als das Gehalt, das sich bei Anwendung der Gehaltssätze gemäß Abs 1 ergäbe.

§ 11 Familienzulage

- (1) Eine Familienzulage erhalten:
- a) verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende Dienstnehmer, die für einen Ehegatten oder eingetragenen Partner zu sorgen haben, soweit diese Person kein monatliches Einkommen hat, das über die jeweilige monatliche Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung hinausgeht;
 - b) verwitwete Dienstnehmer, soweit sie einen eigenen Haushalt führen.
- (2) Die Familienzulage gebührt erstmals für den Monat, in den die Eheschließung bzw. Eintragung der Partnerschaft fällt. Die Familienzulage beträgt für vollzeitbeschäftigte Waldaufseher Euro 60,53 monatlich, für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher den aliquoten Teil.

§ 12 Kinderzulage

- (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Kind, für das er gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zur Unterhaltsleistung verpflichtet ist, eine Kinderzulage.
- (2) Die Kinderzulage beträgt für vollzeitbeschäftigte Waldaufseher Euro 54,75 monatlich, für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher den aliquoten Teil.

§ 13 Reisekosten und Dienstkleidung

(1) Hinsichtlich Reisekosten gelten die Bestimmungen der Tiroler Reisegebührenvorschrift, LGBI 1996/45, in Verbindung mit der Reisegebührenverordnung, LGBI 2012/3, in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Mangels anderslautender Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Waldaufseher soll der Dienstgeber dem Waldaufseher kostenlos eine Dienstkleidung zur Verfügung stellen, welche beispielsweise aus Outdoorjacke, Windstopperjacke, Softshelljacke, langem und kurzem Diensthemd, langer Diensthose und Bergschuhen besteht, in gepflegten Zustand zu halten und während der Dienstausübung zu tragen ist.

§ 14

Entschädigung bei Verwendung eigener Kraftfahrzeuge

- (1) Dienstnehmer, die im Einvernehmen mit dem Dienstgeber zur Ausübung des Dienstes ein eigenes Kraftfahrzeug benützen, haben Anspruch auf eine Entschädigung.
- (2) die Entschädigung richtet sich nach den durch die Reisegebührenverordnung, LGBI 2012/3, in der jeweils geltenden Fassung geregelten Sätzen.
- (3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, zur Nachweisung und Abrechnung der Fahrt-kilometer ein Fahrtenbuch zu führen.
- (4) Das Ausmaß der pro Jahr erforderlichen Fahrtkilometer wird vom Dienstgeber im Einvernehmen mit dem zuständigen Bezirksforsttechniker festgesetzt.
- (5) Den in Abs 1 bezeichneten Dienstnehmern gebührt als Abgeltung für die vermehrte Abnützung der Fahrzeuge durch den Transport der Betriebsmittel, sowie als Ersatz für die Kosten der Reinigung der durch den Transport der Betriebsmittel verursachten Verschmutzung der Fahrzeuge eine Abnützungszulage in Höhe von € 51,65 monatlich.

§ 15

Sonderzahlungen

- (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des Monatsgehalts einschließlich Familien- und Kinderzulagen, die ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Sonstige Entschädigungen und Zulagen sind jedoch nicht einzurechnen.
- (2) Hat der Dienstnehmer während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen Anspruch auf das volle Monatsgehalt und die vollen Familien- und Kinderzulagen, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil.
- (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.
- (4) Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Sonderzahlung im Monat des Ausscheidens fällig.

§ 16

Entgelt bei Dienstverhinderung

- (1) Ist der 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 sei-

nen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre 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) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Dienstjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gem. Abs 1 noch nicht erschöpft ist.

(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 sind insbesondere folgende Ereignisse, die in der Regel eine Dienstfreistellung in nachstehend genannter Dauer begründen:

- a) Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft - 3 Arbeitstage;
- b) Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft eines Kindes, der Eltern, Geschwister oder Enkelkinder - 1 Arbeitstag;
- c) Geburt eines Kindes - 3 Arbeitstage
- d) Ableben von Ehegatten, eingetragenen PartnerInnen bzw. LebensgefährtlInnen, eines Kindes oder Enkelkindes - 3 Arbeitstage
- e) Ableben der Eltern oder Geschwister - 2 Arbeitstage;
- f) Ableben von Groß-, Schwiegereltern - 1 Arbeitstag;
- g) Begräbnis von unmittelbaren Mitarbeitern – die hiefür erforderliche Zeit;
- h) Übersiedelung - 1 Arbeitstag;
- i) Erster Schultag in der ersten Klasse Volksschule des Kindes - 1 Arbeitstag;
- j) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers (Dentisten) - die hiefür erforderliche Zeit;
- k) Teilnahme an Sitzungen der Vereinigung der Waldaufseher und Forstwarte Tirols - die hiefür erforderliche Zeit;
- l) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften - die hiefür erforderliche Zeit;

(5) Beträge, die der Dienstnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.

(6) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber und der Bezirksforstinspektion anzuzeigen und auf Verlangen des

Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindeforarztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(7) Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden. Hat die Krankheit oder der Unglücksfall den Verlust oder eine Minderung der Diensttauglichkeit zur Folge, so kann eine Kündigung im Einvernehmen mit der Bezirkshauptmannschaft (Bezirksforstinspektion) erfolgen. Wird während der Dienstverhinderung gekündigt, so bleiben die Ansprüche während der in Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

(8) Die Ansprüche des Dienstnehmers auf Fortbezug des Entgelts erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Dienstnehmer aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.

(9) Als Berechnungsgrundlage für teilzeitbeschäftigte Waldaufseher gilt das auf einen Tag entfallende Entgelt im Verhältnis zu den Dienststunden der letzten drei Monate.

§ 17 **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 ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

§ 18 **Urlaub**

(1) Vollzeitbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Dienstnehmern gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsmaß beträgt bis zum vollendeten 43. Lebensjahr 30 Werkstage und ab dem vollendeten 43. Lebensjahr 36 Werkstage. Der Anspruch auf das höhere Urlaubsmaß ist gegeben, wenn das 43. Lebensjahr im Lauf des Dienstjahres vollendet wird.

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

(4) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 19 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.

§ 20 Urlaubsersatzleistung

(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) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(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 das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 44 oder § 45 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 zu-grunde 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.

§ 21 Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vor-sätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktagen fal-lende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung ar-bbeitsunfähig 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 wi-dersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs 1 keine Anwendung, wenn die Er-krankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammen-hang steht.

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

§ 22 Jubiläumszuwendungen

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

(2) Die Jubiläumszuwendung beträgt:

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

(3) Unter „Monatsbruttogehälter“ im Sinne des Abs. 2 sind die jeweiligen Gehalts-sätze gemäß § 10 Abs 1 zuzüglich allfälliger Familien- und Kinderzulagen (§§ 11 und 12) zu verstehen.

§ 23

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 fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgelts.

Hiebei sind, soweit das Entgelt Naturalbezüge umfasst, diese bei Dienstnehmern, die zur Zeit der Auflösung des Dienstverhältnisses verheiratet sind, nur mit der Hälfte, bei anderen Dienstnehmern mit einem Viertel ihres Wertes in Anschlag zu bringen.

(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 Abs 4 und 5, 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, 253a, 253b ASVG), wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung (§ 253c ASVG) oder wegen der Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

(5) Die Abfertigung gebührt bei Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c Abs 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird. Der Anspruch auf Abfertigung im Sinne dieses Absatzes entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs 2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Kollektivvertrag beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der aufgrund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch.

Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(6) Die Abfertigung wird in voller Höhe mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig.

(7) Auf Dienstverhältnisse von Waldaufsehern, die nach dem 31.12.2002 begonnen wurden, finden die entsprechenden Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes Anwendung.

§ 24 **Holzbezug**

(1) Waldaufseher haben jährlich einen Anspruch auf unentgeltlichen Bezug von Brennholz zweiter Sorte am Stock. Der Bezug beträgt 13 m³ bei vollzeitbeschäftigen und 8 m³ bei teilzeitbeschäftigten Waldaufsehern.

(2) Als Brennholz ist auch Schlag-, Abraum-, Ast- und Prügelholz zu werten.

(3) Falls die Abgabe von aufgearbeitetem Holz erfolgt, sind dem Waldeigentümer die Werbungskosten zu ersetzen.

(4) Soferne eine Bereitstellung von Brennholz im Sinne der Abs 1 und 3 nicht möglich oder tunlich ist, kann der Dienstgeber den Preis am Stock vergüten. Dabei ist der von der Landesforstdirektion veröffentlichte Brennholzpreisindex für das 3. Quartal des vorangegangenen Kalenderjahres als Berechnungsbasis heranzuziehen. Von dem so ermittelten Betrag sind die Werbungskosten im Sinne der Verordnung über die bundeseinheitliche Bewertung bestimmter Sachbezüge bei Übertragung von Holz am Stamm abzuziehen.

§ 25 **Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind unbeschadet der Bestimmungen der §§ 8 Abs 4 und 18 Abs 6 bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 26 **Ausbildungskostenersatz**

- (1) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Lösung, Kündigung des Dienstnehmers, unberechtigten vorzeitigen Austritt oder begründete Entlassung die Kosten des Besuchs des Ausbildungslehrganges für Waldaufseher zu ersetzen.
- (2) Der Ausbildungskostenersatz ist vor Beginn der Ausbildung schriftlich mit dem Waldaufseher zu vereinbaren und die Höhe festzusetzen, wobei dieser höchstens das Sechsfache des Gehalts gem. § 10 Abs 1, 1. – 2. Berufsjahr, inklusive Sonderzahlungen betragen darf.

- (3) Für jeden Monat, der zwischen dem Zeitpunkt der positiven Absolvierung der kommissionellen Prüfung und dem Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses liegt, verringert sich die Höhe des Ausbildungskostenersatzes um ein Sechzigstel der Ausbildungskosten.
- (4) Als Ende des Waldaufseher-Ausbildungslehrganges im Sinne dieser Bestimmung ist der Zeitpunkt der erfolgreichen Absolvierung der kommissionellen Prüfung anzusetzen.
- (5) Der Ausbildungskostenersatz entfällt zur Gänze, wenn das Dienstverhältnis mehr als fünf Jahre nach der Beendigung der Ausbildung geendet hat.

§ 27 **Altersteilzeit**

- (1) Mit dem Dienstnehmer kann auf sein Ansuchen eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit bis auf 30 v. H. des für die Vollbeschäftigung vorgesehenen Beschäftigungsausmaßes für längstens fünf Jahre mit Entgeltausgleich vereinbart werden (Altersteilzeit), wenn
 - a) der Dienstnehmer nach spätestens fünf Jahren ab dem Beginn der Altersteilzeit das Regelpensionsalter vollendet,
 - b) der Dienstnehmer die Voraussetzung nach § 27 Abs 2 Z 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) erfüllt,
 - c) die regelmäßige Wochendienstzeit des Dienstnehmers im Jahr vor dem Beginn der Altersteilzeit der eines vollbeschäftigten Dienstnehmers entsprochen hat oder um nicht mehr als 40 v. H. verringert war,
 - d) die Gemeinde Anspruch auf Altersteilzeitgeld nach § 27 AIVG hat und
 - e) keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.
- (2) Die Vereinbarung nach Abs 1 hat zu enthalten:
 - a) den Beginn, die Dauer, die Lage und das Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit,
 - b) die Verpflichtung der Gemeinde, die Sozialversicherungsbeiträge für den Dienstnehmer entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zu entrichten und
 - c) die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zur Gemeinde mit der Beendigung der Altersteilzeit und deren Unwirksamkeit im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeit.

Eine Blockteilzeitvereinbarung im Sinn des § 27 Abs 4 AIVG ist nicht zulässig.

- (3) Die Altersteilzeit endet vorzeitig, wenn der Dienstnehmer
 - a) eine Leistung aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus einem Versicherungsfall des Alters oder einen Ruhegenuss aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bezieht oder
 - b) das Regelpensionsalter vollendet und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Leistung nach lit a erfüllt.

§ 28 **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) 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, BGBl I 2021/78 (LAG 2021), in der jeweils geltenden Fassung.

Innsbruck, den 04. 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

Anlage I – Mustervereinbarung Gleitzeit**Vereinbarung über die gleitende Arbeitszeit
des Gemeindewaldaufsehers**

abgeschlossen zwischen

der **Gemeinde** _____,

Anschrift, PLZ, Ort

als Dienstgeber einerseits

und

Herrn _____, dem Gemeindewaldaufsseher,

Anschrift, PLZ, Ort

als Dienstnehmer andererseits.

1. Gegenstand

Zwischen den Vertragsparteien wird eine schriftliche Gleitzeitvereinbarung getroffen. Für den Dienstnehmer gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für die Waldaufseher Tirols sowie insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit die gesetzlichen Bestimmungen der Landarbeitsgesetz 2021 iVm dem Arbeitszeitgesetz.

Um das Bedürfnis, die Erbringung der Dienstpflicht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und durch individuelle Festlegung durch den Dienstnehmer, zu erfüllen, wird gem. § 4b Abs 2 Arbeitszeitgesetz die gleitende Arbeitszeit mangels Betriebsrat durch schriftliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien eingeführt.

2. Gleitzeitrahmen

Der Gleitzeitrahmen gibt die Zeit vom frühestens möglichen Arbeitsbeginn bis zum spätestens möglichen Arbeitsende an, und zwar

Montag bis Freitag, von 06:00 bis 20:00 Uhr.

Der Dienstnehmer kann seine Arbeitszeit innerhalb dieses festgelegten Gleitzeitrahmens unter Berücksichtigung der festgelegten Kernzeit frei einteilen.

Dienstverrichtungen außerhalb des Gleitzeitrahmens unterliegen der Genehmigung durch den Dienstgeber.

Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere in Hinblick auf die Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit, sowie des Arbeitsruhegesetzes sind auch durch den Dienstnehmer zu beachten.

3. Kernzeit

Während der Kernzeit besteht für den Dienstnehmer grundsätzlich Arbeitspflicht, und zwar Montag bis Freitag von 08:30 bis 12:00 Uhr.

4. Tägliche Höchstarbeitszeit sowie Ruhepause

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 10 Stunden.

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause spätestens nach sechs Stunden von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Die Zeit der Ruhepause zählt nicht zur Arbeitszeit.

5. Fiktive Normalarbeitszeit

Die fiktive Normalarbeitszeit ist die sich mit der Vollzeitbeschäftigung aus der kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ableitende tägliche Arbeitszeit, und zwar

Montag bis Freitag von 08.00 Uhr bis 12.00 Uhr und 13.00 Uhr bis 17.00 Uhr.

6. Soll- und Istarbeitszeit

Die Sollarbeitszeit beträgt auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung gemäß Dienstvertrag 40 Stunden pro Woche.

Die Istarbeitszeit ist die tatsächlich erbrachte, anrechenbare Arbeitszeit. Dabei werden gesetzliche Feiertage, anerkannte Dienstverhinderungen und sonstige dienstfreie Tage im Sinne der kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen berücksichtigt.

7. Gleitzeitguthaben und Zeitausgleich

Mit Überschreitung der Sollarbeitszeit innerhalb des Gleitzeitrahmens baut der Dienstnehmer Gleitzeitguthaben auf. Dieses Gleitzeitguthaben wird durch Unterschreiten der Sollarbeitszeit als Zeitausgleich abgebaut.

Die Inanspruchnahme von ganzen Gleittagen ist nur nach vorherigem Einvernehmen mit dem Dienstgeber möglich.

Zeitausgleich ohne entsprechendes Gleitzeitguthaben zu Lasten der Solarbeitszeit ist nicht möglich. Der Dienstnehmer darf die monatliche Solarbeitszeit nicht um mehr als zehn Stunden unterschreiten, widrigenfalls die Dienstpflicht in diesem Fall verletzt wird.

8. Gleitzeitperiode und Übertragung von Gleitzeitguthaben

Die Gleitzeitperiode ist der Zeitraum vom 1. April bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres.

Am Ende der Gleitzeitperiode soll möglichst kein Gleitzeitguthaben mehr bestehen. Höchstens 40 Stunden eines gegebenenfalls noch bestehenden Gleitzeitguthabens werden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen.

9. Dienstverhinderungen

Für den Abbau von Gleitzeitguthaben sowie bei Krankheit, (Sonder-)Urlaub, Pflegefreistellung oder Präsenzdienstzeiten wird die fiktive Normalarbeitszeit verrechnet. Das gleiche gilt für andere anerkannte Dienstverhinderungen, die notwendigerweise volle Tage in Anspruch nehmen.

Kann infolge einer anerkannten Dienstverhinderung (z.B. durch Erkrankung, Vorladung zu Behörden oder Gerichten als Zeuge, etc.) die Arbeit erst nach 08:00 Uhr angetreten werden oder muss die Arbeit aus einem solchen Grund vorzeitig beendet werden, so wird vom Beginn bzw. Ende der fiktiven Normalarbeitszeit ausgegangen.

10. Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit

Überstunden sollten grundsätzlich nur in Ausnahmefällen geleistet werden und sind vom Dienstgeber vorab anzuordnen oder ausnahmsweise nachträglich zu genehmigen.

Überstunden fallen insbesondere

- bei Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Höchstgrenze der Arbeitszeit, oder
- für jede Dienstleistung außerhalb des Gleitzeitrahmens, oder
- für jenes Zeitguthaben, welches über das Maß des übertragbaren Gleitzeitguthabens einer Gleitzeitperiode hinausgeht,

an. Angefallene Überstunden, Arbeiten in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen sind nach den entsprechenden Bestimmungen des Kollektivvertrages bzw. den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen abzugelten, wobei vorwiegend Zeitausgleich in Anspruch genommen werden soll.

11. Zeiterfassung

Das Zeiterfassungssystem des Dienstgebers mittels elektronischer Erfassung der Arbeitszeit wird entsprechend dieser Vereinbarung geführt.

12. Kontrollmaßnahmen und Missbrauch

Zur inhaltlichen Kontrolle durch den Dienstgeber ist der Dienstnehmer verpflichtet, bis zum Ende eines jeden Monats, den Vormonat buchungsmäßig abzuschließen, eine Monatsübersicht in Form einer Monatsliste zu erstellen, und diese eigenhändig unterschrieben dem Dienstgeber zu übergeben. Diese Monatslisten sind vom Dienstgeber durch Unterfertigung zur Kenntnis zu nehmen. Allfällige Abänderungen können nur im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vorgenommen werden. Dem Dienstnehmer ist eine Kopie seiner Monatsliste zu überreichen.

13. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Dienstgeber und Dienstnehmer verpflichten sich, anstelle der unwirksamen Bestimmung einer dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

14. Abänderung der Vereinbarung

Änderungen und Ergänzungen erlangen nur dann Gültigkeit, wenn sie zwischen den Vertragsparteien schriftlich vereinbart und von beiden Vertragsparteien unterfertigt sind.

_____, am _____

Dienstgeber

Dienstnehmer