

Kollektivvertrag

für

Dienstnehmer

in den

Gartenbaubetrieben Tirols

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

Gültig ab 1. März 2024

Inhaltsverzeichnis

§	Text	Seite
	Deckblatt KV Gärtner	
	Inhaltsverzeichnis	2
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
§ 3	Probendienstverhältnis	3
§ 4	Arbeitszeit	4, 5
§ 5	Feiertage	5
§ 6	Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	5, 6
§ 7	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	6, 7
§ 7 a	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	7
§ 7 b	Mitteilungs- und Nachweispflicht	7, 8
§ 7 c	Beendigung des Dienstverhältnisses	8
§ 8	Entgelt bei weiteren Gründen der Dienstverhinderung	8, 9
§ 9	Entlohnung	9
§ 10	Lohngruppeneinteilung	9, 10
§ 11	Lohntafel	10
§ 12	Minderleistungsfähigkeit	11
§ 13	Familienbeihilfe	11
§ 14	Weihnachtsgeld	11, 12
§ 15	Dienstwohnung	12
§ 16	Urlaub	12, 13
§ 17	Urlaubsentgelt	13
§ 18	Erkrankung während desurlaubes	13, 14
§ 19	Ersatzleistung	14
§ 20	Urlaubszuschuss	15
§ 21	Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt	15
§ 22	Abfertigung	15, 16
§ 23	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	17
§ 24	Verfall von Ansprüchen	17
§ 25	Ferialpraktikanten	17
§ 26	Schlussbestimmungen	17, 18

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: für das Bundesland Tirol;
- b) fachlich:
 - 1. für reine Gartenbaubetriebe, die sich ausschließlich und andere landwirtschaftliche Betriebe, die sich in beträchtlichem Ausmaß mit der Hervorbringung von Blumen, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund befassen.
 - 2. Der Kollektivvertrag gilt nicht für Betriebe, die sich mit der Errichtung und der Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung oder mit dem Binden von Kränzen und Sträußen und dem Handel mit Gärtnereierzeugnissen befassen, es sei denn, dass diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, d.h., in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden;
- c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen einschließlich der Lehrlinge (Dienstnehmer).

§ 2 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2024 in Kraft. Er kann von beiden Teilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.

(2) Für die Kündigung der Lohnsätze gemäß § 11 dieses Kollektivvertrages gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende.

§ 3 Probefristverhältnis

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

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

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit in den Gartenbaubetrieben beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. 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 Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

Die verkürzte Wochenarbeitszeit darf 32 Stunden unterschreiten, sofern der Zeitausgleich in den Kalendermonaten Dezember bis einschließlich Februar in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen konsumiert wird. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitszeit in den Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse im Lande den Betrieben im Einvernehmen mit den Betriebsräten, wo solche nicht bestehen, nach Rücksprache mit den Dienstnehmern überlassen.

(2) 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 zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtätigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen werden von der Betriebsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann), wo eine Betriebsvertretung nicht besteht, im Einvernehmen mit den Dienstnehmern festgesetzt. An Samstagen sollte der Arbeitsschluss in der Regel mittags um 12.00 Uhr sein.

(3) Die Arbeitszeit beginnt und endet auf der Arbeitsstelle.
Der Transport von Arbeitsgeräten von und zur Arbeitsstelle rechnet als Arbeitszeit.

(4) Die Lohnzahlung erfolgt durchgehend auf Basis einer 40-Stunden-Woche (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.

(5) 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.

(6) Am Ende des 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 Zeitausgleich im Verhältnis von 1 : 1,5 zu gewähren.

(7) Eine Zeitschuld des Dienstnehmers ist in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übernehmen.

(8) Wird das Dienstverhältnis gelöst durch
 a) Berechtigte Entlassung oder
 b) unberechtigten vorzeitigen Austritt,
 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.

(9) Das Entgelt für eine Zeitschuld des Dienstnehmers kann der Dienstgeber in den Fällen der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung oder des unberechtigten vorzeitigen Austrittes zurückfordern und kann es allenfalls mit den Restlohnansprüchen kompensiert bzw. verrechnet werden.

(10) Jugendlichen Dienstnehmern ist die Möglichkeit zur weiteren Ausbildung durch den Besuch der Gartenbauberufsschule zu geben. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit einzurechnen. Das Lehrlingseinkommen oder der Lohn ist für die Unterrichtszeit weiter zu zahlen.

§ 5 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) Die Nachmittage an den Vortagen vor Weihnachten, Neujahr, Ostern und Pfingsten sind dienstfrei zu halten. Der auf diese Zeit entfallende Lohn wird voll ersetzt.

§ 6 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Von einem Dienstnehmer dürfen an einem Wochentag höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.

(2) Die Leistung von Überstunden über die normale neunstündige tägliche Arbeitszeit bzw. über die vereinbarte flexible Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung). Überstunden sind bei der Lohnabrechnung des darauffolgenden Monats zu verrechnen. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit und an Sonntagen gebührt ein 100 %-iger Zuschlag zum Stundenlohn. Als Nachtruhezeit gilt die Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr.

(3) Die Leistung von Überstunden darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse oder drohendes Verderben der Produkte eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(4) Die Leistung von Überstunden muss mit einem Zuschlag von 50 % des Stundenlohnes vergütet werden, sofern sie nicht durch Freizeit (1 : 1,5) ausgeglichen wird.

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

(6) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt gemäß § 5 Abs. 2 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(7) Jeder Dienstnehmer hat Anspruch auf mindestens zwei dienstfreie Sonntage im Monat.

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

§ 7

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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

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

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

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

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

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

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

§ 7 a

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 7 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 7 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.

§ 7 b

Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach ange-

messener 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 § 7 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 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.

§ 7 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 7 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 § 7 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenn gleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 8 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 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) schwere Erkrankung oder Todesfall des Gatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht, der Kinder, der Eltern oder der Schwiegereltern;
- b) 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;
- c) eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft, Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der Kinder;
- d) Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht;

- e) Begräbnis des Gatten, des eingetragenen Partners, des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit mindestens sechs Monaten besteht, der Kinder, der Eltern, der Schwiegereltern oder der Geschwister;
- f) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;
- g) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- h) Wohnungswechsel;
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
- j) Ausübung des Wahlrechtes.

§ 9 Entlohnung

(1) Der Lohn für Stunden-, Tage- und Wochenlohnempfänger ist in der Regel am Freitag jeder Woche innerhalb der Arbeitszeit auszubezahlen; bei monatlicher Auszahlung am Monatsende. Ist der Lohnzahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag zu zahlen.

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

§ 10 Lohngruppeneinteilung

(1) Die Dienstnehmer in Gartenbaubetrieben werden in folgende Lohngruppen eingeteilt:

- a) Obergärtner mit Meisterprüfung;
- b) Obergärtner ohne Meisterprüfung;
- c) Gärtnermeister;
- d) Gärtnerfacharbeiter;
- e) Gärtnergehilfen;
- f) Gärtnerlehrlinge;
- g) Gartenarbeiter und Gartenarbeiterinnen;
- h) Teilqualifikanten;
- i) Fahrer.

(2) Obergärtner ist, wer vom Betrieb als solcher eingesetzt wird.

(3) Gärtnermeister ist, wer die Gärtnermeisterprüfung mit Erfolg abgelegt hat.

(4) Gärtnerfacharbeiter ist, wer die Gärtnerfacharbeiterprüfung mit Erfolg abgelegt hat.

(5) Gärtnergehilfe ist, wer das Gehilfenzeugnis besitzt.

(6) Gärtnerlehrling ist, wer den Gärtnerberuf auf Grund eines Lehrvertrages erlernt und in die Lehrlingsstammrolle bei der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle der Landeslandwirtschaftskammer für Tirol eingetragen ist.

(7) Teilqualifikant ist, wer die im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte im Rahmen einer Abschlussprüfung erfolgreich bestanden hat.

(8) Gartenarbeiter und -arbeiterinnen (Hilfsarbeiter) sind alle sonstigen mit gärtnerischen Arbeiten beschäftigten Dienstnehmer.

(9) Fahrer ist, wer überwiegend (mehr als die Hälfte der Arbeitszeit) als Fahrer beschäftigt ist.

§ 11 Lohntafel

(1) Für Dienstnehmer in Gartenbaubetrieben gelten folgende Löhne:

	pro Stunde brutto Euro
Obergärtner mit Meisterprüfung	16,04
Obergärtner ohne Meisterprüfung	14,75
Gärtnermeister	14,75
Gärtnergehilfen/Gärtnerfacharbeiter im 1. Jahr	11,45
Gärtnergehilfen/Gärtnerfacharbeiter im 2. Jahr	12,27
Gärtnergehilfen/Gärtnerfacharbeiter ab dem Beginn des 3. Jahres	13,26
Fahrer	10,66
Teilqualifikanten je nach Leistung und Verwendbarkeit	10,25/10,74
Gartenarbeiter und Gartenarbeiterinnen je nach Leistung und Verwendbarkeit	10,25/10,36
Gärtnerlehrlinge im 1. Lehrjahr pro Monat	810,00 brutto
Gärtnerlehrlinge im 2. Lehrjahr pro Monat	918,00 brutto
Gärtnerlehrlinge im 3. Lehrjahr pro Monat	1080,00 brutto
Entschädigung für Ferialpraktikanten	515,00 brutto.

(2) Erntehelfer - das sind Hilfskräfte, die nur für einen vorübergehenden Bedarf, längstens jedoch für sechs Wochen im Betrieb beschäftigt werden, erhalten einen Stundenlohn von € 10,25 brutto.

(3) Saisoniers – das sind Hilfskräfte, die nur für einen vorübergehenden Bedarf, längstens jedoch für neun Monate im Betrieb beschäftigt werden, erhalten einen Stundenlohn von € 10,25 brutto.

(4) Gewährt der Dienstgeber dem Dienstnehmer (Lehrling) die volle freie Station oder Teile derselben, so sind diese Sachbezüge mit den für Zwecke des Steuerabzuges vom Arbeitslohn und für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Sätzen zu bewerten und vom Barlohn in Abzug zu bringen.

§ 12 Minderleistungsfähigkeit

(1) Die in § 11 festgesetzten Löhne gelten grundsätzlich für alle Dienstnehmer.

(2) Jedoch ist für Dienstnehmer, die auf Grund körperlicher oder geistiger Gebrechen nicht in der Lage sind, die normale ortsübliche Arbeitsleistung zu erbringen (Minderleistungsfähigkeit), eine Minderentlohnung dann zulässig, wenn der Dienstgeber zum Ausgleich der ihm aus der Beschäftigung des Behinderten erwachsenden Mehrbelastung keinen Zuschuss des Landes Tirol im Sinne des § 11 des Tiroler Rehabilitationsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung erhält. Den Nachweis darüber, dass kein Zuschuss des Landes Tirol im Sinne des § 11 des Tiroler Rehabilitationsgesetzes gebührt bzw. gewährt wird, hat der Dienstgeber in geeigneter Form zu erbringen.

(3) Die Entscheidung, ob und in welchem Ausmaße Minderleistungsfähigkeit vorliegt, treffen über Antrag des Dienstgebers oder Dienstnehmers die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer gemeinsam.

(4) Diese Entscheidung kann auch rückwirkend getroffen werden.

(5) Die Grundlage für die Entscheidung bildet ein ärztliches Gutachten, das vom Gesundheitsamt der zuständigen Bezirkshauptmannschaft oder einer anderen durch beide Kammern gemeinsam zu bezeichnenden Stelle anzufordern ist.

(6) Wenn sich der Dienstnehmer freiwillig höher versichern lässt, hat der Dienstgeber jenen Hälfteanteil zur Sozialversicherung zu tragen, den er leisten müsste, wenn der Dienstnehmer voll leistungsfähig wäre.

(7) Dienstnehmer und Dienstgeber sowie die Tiroler Gebietskrankenkasse für Arbeiter und Angestellte sind von der getroffenen Entscheidung in Kenntnis zu setzen.

(8) Bei Änderung der Leistungsfähigkeit ist über das Ausmaß der Minderleistungsfähigkeit auf Antrag des Dienstgebers oder Dienstnehmers neuerlich zu entscheiden.

(9) Die Kosten des ärztlichen Gutachtens einschließlich etwaiger Fahrtkosten trägt der Dienstgeber.

§ 13 Familienbeihilfe

Falls die Familienbeihilfe nicht direkt vom Finanzamt ausbezahlt wird, erhält der Dienstnehmer diese vom Dienstgeber. Voraussetzung hierfür ist die Abgabe der Mitteilung des Finanzamtes über den Anspruch auf Familienbeihilfe an den Dienstgeber.

§ 14 Weihnachtsgeld

(1) Dienstnehmer, die in der Zeit vom 1. Jänner bis zum 30. November ununterbrochen beim gleichen Dienstgeber in einem Dienstverhältnis stehen, erhalten ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines durchschnittlichen Monats-Bruttolohnes (Lehrlingseinkommen).

(2) Bei Eintritt nach dem 1. Jänner oder Austritt vor dem 30. November sowie teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit und Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Berechnungsgrundlage für Ansprüche gemäß Abs. 2 ist der durchschnittliche Monats- Bruttolohn (Lehrlingseinkommen) während der tatsächlichen Dauer des Dienst(Lehr)verhältnisses in dem in Abs. 1 bestimmten Zeitraum.

(4) Dienstnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf ein Weihnachtsgeld.

(5) Endet das Dienstverhältnis vor dem 30. November, so hat die Auszahlung des Weihnachtsgeldes bei Beendigung des Dienstverhältnisses, ansonsten am 1. Dezember zu erfolgen.

§ 15 Dienstwohnung

(1) Die dem Dienstnehmer bereitgestellte Wohnung muss diesem und seinen Angehörigen ein ausreichendes, zweckmäßiges und reinliches Wohnen ermöglichen. Die Wohnung muss den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit sowie den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen und angemessene sanitäre Anlagen aufweisen.

(2) Binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist die vom Dienstgeber bereitgestellte Wohnung zu räumen. Für Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, beträgt die Räumungsfrist drei Monate.

§ 16 Urlaub

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

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

(3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben 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 Urlaubsausmaßes dann anzurechnen, wenn sie mindestens je drei Monate gedauert hat.

(5) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit sind für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

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

(7) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werk-tage betragen.

(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 2021 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.

§ 17 Urlaubsentgelt

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

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

§ 18 Erkrankung während desurlaubes

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werk-tage 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 seinesurlaubes 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 Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

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

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

(2) 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 ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das 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 Urlaubszuschuss

(1) Dienstnehmer, die in der Zeit vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres ununterbrochen beim gleichen Dienstgeber in einem Dienstverhältnis stehen, erhalten einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines durchschnittlichen Monats-Bruttolohnes (Lehrlingseinkommen).

(2) Bei Ein- oder Austritt zwischen dem 1. Juli und dem 30. Juni im Sinne des Abs. 1 sowie teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit und Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

(3) Bemessungsgrundlage für Ansprüche gemäß Abs. 2 ist der durchschnittliche Monats-Bruttolohn (Lehrlingseinkommen) während der tatsächlichen Dauer des Dienst(Lehr)verhältnisses in dem in Abs. 1 bestimmten Zeitraum.

(4) Dienstnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, haben keinen Anspruch auf den Urlaubszuschuss.

(5) Endet das Dienstverhältnis vor dem 30. Juni, so hat die Auszahlung des Urlaubszuschusses bei Beendigung des Dienstverhältnisses, ansonsten am 1. Juli zu erfolgen.

§ 21 Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt

(1) Da es sich bei den Gartenbaubetrieben um „Saisonbetriebe“ im Sinne des § 107 Abs. 2 und Abs. 4 in Verbindung mit § 295 Abs. 6 LAG 2021 bzw. einer entsprechenden Nachfolgeregelung handelt, gelten für die Kündigung die Fristen nach Abs. 2 und 3.

(2) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können bei-derseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Hat das Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach fünf Dienstjahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

(4) 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.

§ 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 Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der 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 Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) weibliche Dienstnehmer

1. spätestens drei Monate nach ihrer Verhehlung oder der Geburt eines Kindes,
2. spätestens drei Monate nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege,
3. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder
4. während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung das 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) Die Abfertigung ist bis zu einer Höhe von 30 v. H. mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Der Rest der Abfertigung bis zu 35 v. H. des Jahresentgelts ist mit Ablauf von vier Monaten und der verbleibende Rest mit Ablauf von neun Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses fällig.

(8) Für Dienstnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmalig in ein Dienstverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des LAG 2021.

§ 23 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfertigung, Urlaubsausmaß), werden die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten zusammengerechnet. Nicht als Unterbrechung gelten Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden.

§ 24 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus einem diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstverhältnis sind unbeschadet der Bestimmungen des § 6 Abs. 5 und des § 16 Abs. 8 bei sonstigem Verfall bis zum Ablauf von drei Monaten nach Ende des Kalendermonats, in dem sie entstanden sind, geltend zu machen.

§ 25 Ferialpraktikanten

(1) Ferialpraktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit nur insofern, als dies unter Bedachtnahme auf die Unfallverhütungsvorschriften notwendig und zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.

(2) Ferialpraktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb eine Barentschädigung in der im § 11 (1) angeführten Höhe.

(3) Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf die Ferialpraktikanten keine Anwendung.

§ 26 Schlussbestimmungen

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

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

(3) Die Regelung im § 11 Abs. 1, betreffend Teilqualifikanten je nach Leistung und Verwendbarkeit (teilqualifizierte Gärtner mit erfolgreich abgelegter Prüfung) gilt befristet bis 28.2.2023.

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

Innsbruck, den 13. März 2024

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher e.h.
Landesobmann

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Landessekretär

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger e.h.
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner e.h.
Kammerdirektor

Für die Tiroler Gärtner

Ing. Michael Jäger e.h.
Obmann

Ing. Josef Norz e.h.
Obmann-Stellvertreter

Für die Landarbeiterkammer Tirol

Andreas Gleirscher e.h.
Präsident

Mag. Johannes Schwaighofer e.h.
Kammerdirektor