

**LANDESKOLLEKTIVVERTRAG
für landwirtschaftliche Arbeiter,
Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher**

12. Mai 2021

(1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2023)

**Landeskollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und
Jagdaufseher**

INHALTSVERZEICHNIS

**Kapitel 1
Geltungsbereich und Gültigkeitsdauer**

Art. 1	Gültigkeitsbereich und Gültigkeitsdauer	4
--------	---	---

**Kapitel 2
Das Arbeitsverhältnis**

Art. 2	Einstellung auf bestimmte Zeit	5
Art. 3	Probezeit	5
Art. 4	Teilzeitverhältnis	5

**Kapitel 3
Klassifizierung – Entlohnung – Sonderfälle**

Art. 5	Klassifizierung der Arbeiter	7
Art. 6	Entlohnung	8
Art. 7	Dienstalterszulage	9
Art. 8	Provinziale Ergänzungszulage	9
Art. 9	Fahrtspesen	9
Art. 10	Steuer- und Beitragserleichterungen zur Produktivitätssteigerung	10
Art. 11	Treueprämie	10
Art. 12	Bereitschaftsdienst	10
Art. 13	Naturalleistungen	10
Art. 14	Sonderfälle	11

**Kapitel 4
Arbeitszeit – Urlaub – Freistellungen**

Art. 15	Arbeitszeit	13
Art. 16	Überstunden	13
Art. 17	Nachtarbeiten	14
Art. 18	Arbeitsunterbrechungen	14
Art. 19	Lohnausgleichskasse	14
Art. 20	Außergewöhnliche freie Tage	14
Art. 21	Urlaub	14
Art. 22	Bildungsurlaub für berufliche Weiterbildung oder das Nachholen der Schule	15

Kapitel 5 Unfall – Krankheit – Zusatzrentenfonds

Art. 23	Sozialleistungen bei Unfall und Krankheit	16
Art. 24	Ergänzung des Tagegeldes bei Unfall	16
Art. 25	Ergänzung des Tagegeldes bei Krankheit	17
Art. 26	Meldung der Krankheit an den Arbeitgeber	17
Art. 27	Schädigende und gesundheitsgefährdende Arbeiten	17
Art. 28	Zusatzrentenfonds	18

Kapitel 6 Sonstiges

Art. 29	Verantwortung bei Transport auf öffentlichen Straßen	19
Art. 30	Paritätische Landeskommission	19
Art. 31	Verhandlungsbeistand	19
Art. 32	Leiharbeit	19
Art. 33	Gewerkschaftsversammlungen	20

Kapitel 7 Auflösung des Arbeitsverhältnisses – Disziplinarmaßnahmen

Art. 34	Entlassungen	21
Art. 35	Kündigungsfrist	22
Art. 36	Disziplinarmaßnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter	22

Kapitel 8 Lehrlinge

Art. 37	Dauer der Lehrzeit	24
Art. 38	Verlängerung der Lehrzeit	24
Art. 39	Zahlenmäßiges Verhältnisse	24
Art. 40	Ausbildungsplan	25
Art. 41	Arbeitszeit	25
Art. 42	Überstunden	25
Art. 43	Probezeit	25
Art. 44	Urlaub	25
Art. 45	Feiertage und freie Tage	25
Art. 46	Behandlung bei Unfall und Krankheit	25
Art. 47	Erhaltung des Arbeitsplatzes bei Unfall und Krankheit	26
Art. 48	Entlohnung	26
Art. 49	Entlassungen	27
Art. 50	Lehrabschnitte	27
Art. 51	Gesetzliche Veränderungen im Lehrlingswesen	27
Anlage 1	Lohntabellen	

Landeskollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher

Zwischen:

- dem Südtiroler Bauernbund, vertreten durch den Landesobmann Leo Tiefenthaler, im Beisein des Hauptabteilungsleiters, Herrn Josef Haller und des Leiters der Abteilung Arbeitsberatung/Löhne, Herrn Thomas Wieser;
- der Agentur Landesdomäne für die Großbetriebe, vertreten durch Herrn Albert Wurzer
- der Südtiroler Gärtnervereinigung im Bauernbund, vertreten durch Herrn Valtl Raffener und Herrn Stephan Kircher;
- der Fachgruppe Obstbau, vertreten durch Herrn Reinhard Dissertori;
- der "Federazione Provinciale Coldiretti", vertreten durch den Obmann Luca Rossi;
- dem Südtiroler Jagdverband, vertreten durch Herrn Benedikt Terzer;
- dem ASGB, vertreten durch Herrn Thomas Ferrazin;
- dem GLL-AGB/FLAI-CGIL, vertreten durch Frau Silvia Grinzato;
- dem F.A.I.-S.G.B. *CISL*, vertreten durch Herrn Stefan Federer und Herrn Alexander Pancheri;
- dem U.I.L.A./U.I.L. - S.G.K., vertreten durch Herrn Christian Troger;

wird im Sinne der Art. 92 und 93 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter folgender Landeskollektivvertrag abgeschlossen:

KAPITEL 1

GELTUNGSBEREICH UND GÜLTIGKEITSDAUER

Art. 1

Geltungsbereich und Gültigkeitsdauer

Dieser Landeskollektivvertrag regelt das Arbeitsverhältnis zwischen Betrieben, sowohl Einzelbetrieben als auch Gesellschaften oder in sonstiger Form zusammengeschlossenen Betrieben, welche landwirtschaftliche und damit verbundene Tätigkeiten ausüben, einschließlich Gartenbaubetrieben und Betrieben, welche die Erstellung und Pflege von öffentlichen und privaten Grünflächen betreiben, wie vom Art. 1 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter in geltender Fassung vorgesehen, und allen beschäftigten Arbeitern und Arbeiterinnen in der Provinz Bozen.

Dieser Kollektivvertrag gilt insbesondere für landwirtschaftliche Betriebe gemäß Art. 2135 ZGB sowie der anderen diesbezüglichen Bestimmungen, wie beispielsweise:

- Obst- und Weinbaubetriebe,
- Viehzuchtbetriebe aller Art,
- Urlaub auf dem Bauernhof, Käseherstellung
- Jagd- und Tierhege, Waldwirtschaft
- Dienstleistungen, Forschung & Entwicklung in der Landwirtschaft,
- Aufzucht von Fischen und anderer Wasserorganismen,
- Tabak- und Olivenkulturen, Pilzzucht.

Der Kollektivvertrag tritt mit 12.05.2021 in Kraft, der ökonomische Teil läuft am 31.12.2021 aus und der normative Teil gilt bis zum 31.12.2023.

Für die Provinz Bozen gelten grundsätzlich die Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter vom 19. Juni 2018, in der Folge gesamtstaatlicher Kollektivvertrag genannt, sofern nicht im Folgenden ergänzende Bestimmungen angeführt sind.

KAPITEL 2 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 2 Einstellung auf bestimmte Zeit

Im Sinne des Art. 13 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages werden folgende wichtige Arbeitsperioden für Arbeiter auf bestimmte Zeit festgehalten: Frühjahrsarbeiten, Sommerarbeiten, Herbstarbeiten und Winterarbeiten, wobei jeweils all jene Arbeiten zu einer Arbeitsperiode zu zählen sind, die in der jeweiligen Jahreszeit anfallen. Die Einstellung kann auch über Teile der verschiedenen Phasen erfolgen.

Art. 3 Probezeit

Im Sinne des Art. 15 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages beträgt die Probezeit bei einem Fixarbeiter

- 26 Arbeitstage für die Arbeiter der Gruppe 1;
- 20 Arbeitstage für die Arbeiter der Gruppe 2;
- 14 Arbeitstage für die Arbeiter der Gruppe 3.

Für Arbeiter mit einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit von mehr als 30 Tagen ist eine Probezeit von 2 Arbeitstagen vorgesehen. Bei einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit von mehr als 60 Tagen können die Parteien die Probezeit auf max. eine Woche verlängern.

Die Probezeit verlängert sich automatisch um den Zeitraum, welchen der Mitarbeiter bei vorgeschriebenen Aus- und Weiterbildungen, Untersuchungen u.ä. verbringt.

Protokollvermerk: Die Parteien vereinbaren, die Ergänzung gemäß Absatz 2 probeweise für die Laufzeit dieses Landeskollektivvertrages weiterzuführen. Bei Neuverhandlung dieses Landeskollektivvertrages wird die Wirksamkeit der verlängerten Probezeit einvernehmlich überprüft.

Art. 4 Teilzeitverhältnis

Es wird festgelegt, dass Teilzeitverträge mit einer Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 12 bis 24 Stunden/Woche abgeschlossen werden können, sofern im Monat wenigstens 72 Arbeitsstunden bzw. im Jahr wenigstens 500 Arbeitsstunden garantiert werden.

In Abweichung zum vorhergehenden Absatz und im Sinne des Art. 17 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages wird aufgrund der besonderen Bedürfnisse in der Landwirtschaft vereinbart, dass für folgende Tätigkeiten Teilzeitverträge mit einer Mindestdauer von 6 Stunden/Woche abgeschlossen werden können:

- Bedienung, Reinigen und Aufräumen von Zimmern, Zubereitung der Getränke und Essen in Urlaub auf dem Bauernhof-Betrieben.

Die in den Individualverträgen festgelegten täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Fixarbeitszeiten können im Bedarfsfalle und bei Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zeitlich verlegt werden bzw. es kann ein höheres Ausmaß vereinbart werden.

Bei Teilzeitverträgen ist es möglich, bei nachgewiesenen technischen, organisatorischen Beweggründen oder aus Gründen der Organisation der Arbeitsabläufe sog. „flexible Vertragsklauseln“ laut Art. 6, Absatz 4 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81 vom 15. Juni 2015 zur Anwendung zu bringen. Die in diesem Zusammenhang in Abweichung zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit dauerhaft erbrachte veränderte Arbeitsleistung wird mit einem Aufschlag von 10 % entlohnt und darf nicht mehr als 40 % betragen.

Außerdem können „elastische Vertragsklauseln“ laut Art. 6, Absatz 4 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81 vom 15. Juni 2015 zur Anwendung gebracht werden. Die in diesem Zusammenhang in Abweichung zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit dauerhaft erbrachte veränderte Arbeitsleistung wird mit einem Aufschlag von 10 % entlohnt und darf nicht mehr als 40 % betragen.

Für Jagdaufseher können keine Teilzeitverträge abgeschlossen werden.

KAPITEL 3
KLASSIFIZIERUNG – ENTLOHNUNG - SONDERFÄLLE

Art. 5
Klassifizierung der Arbeiter

A) Landwirtschaftliche Arbeiter

Gemäß Art. 31 des geltenden gesamtstaatlichen Kollektivvertrages werden die Arbeiter nach folgenden Gruppen und Berufsbildern klassifiziert:

GRUPPE 1

A (spezialisiert super)

Hierbei handelt es sich um Arbeiter mit entsprechenden Qualifikationen oder besonderen Kenntnissen, welche ohne Anweisungen spezialisierte oder komplexe Arbeiten durchführen. Dazu gehören Schaffer, Betriebsführer oder Kellermeister mit theoretischen und praktischen Kenntnissen und mehrjähriger Erfahrung, die eigenständig einen Betrieb oder dessen Zweigstelle führen können.

Es handelt sich auf jeden Fall um Fixarbeiter. Der Betrieb oder dessen Zweigstelle muss mindestens einer doppelten Mindestkultureinheit bzw. beim Weinbau einer Fläche von 3 ha entsprechen. Unter Führung ist die selbständige Betriebsführung mit oder ohne Lohnarbeiter zu verstehen.

Vorarbeiter: Vorarbeiter sind jene Arbeiter, die eine Gruppe von drei oder mehreren Arbeitern leiten.

B (spezialisiert)

Für spezialisierte Arbeiter gilt als Voraussetzung, dass sie:

- praktische und theoretische Kenntnisse mitbringen,
- dieselben ohne Anleitung ausführen können und
- für folgende Arbeiten angestellt werden:

Pelzen und Veredeln, Traktorfahren (wobei diese Tätigkeit voraussetzt, dass der Arbeiter den Führerschein besitzt und normalerweise mit dem Traktor fährt), Multi- und Lastkraftwagenfahren, Bäume- und Rebschneiden, korrekter Umgang und Einsatz von Chemikalien in der Landwirtschaft, Füttern, wenn der Fütterer für sämtliche Stallarbeiten voll verantwortlich ist und mehr als 40 GVE zu betreuen hat, spezialisierte Arbeiten mit Brutkästen und Kleinviehzucht, Mechaniker-, Tischler- und Maurerarbeiten, ausgebildete Alleinköche sowie Tätigkeiten als Magazineur und Senner, wenn der Arbeiter für diese Arbeiten aufgenommen wurde und imstande ist, diese Arbeiten auch fachgerecht auszuführen.

GRUPPE 2

C (qualifiziert super)

Als qualifiziert super gilt ein qualifizierter Arbeiter, der einen schriftlichen Nachweis für fachspezifische Weiterbildung im Ausmaß von 40 Stunden mitbringt und ohne Anleitung verschiedene Arbeiten der qualifizierten Arbeiter ausführen kann.

D (qualifiziert)

Arbeiter mit dieser Einstufung können unter Anleitung des Betriebsleiters qualifizierte Arbeiten durchführen, wofür besondere Fertigkeiten oder entsprechende Anlernung erforderlich sind.

Unter diese Kategorie fallen auch Arbeiter, die in Urlaub auf dem Bauernhof-Betrieben eigenständig in der Küche Gerichte zubereiten, die eine entsprechende Qualifizierung des Arbeiters voraussetzen.

GRUPPE 3**E (gewöhnlich)**

Gewöhnliche Arbeiter sind jene, die nicht die Voraussetzungen der spezialisierten und qualifizierten Arbeiter haben müssen und unter Anleitung alle erforderlichen Arbeiten durchführen können.

Unter diese Kategorie fallen auch Arbeiter, die in Urlaub auf dem Bauernhof-Betrieben die Zimmer reinigen und die Gäste am Tisch bedienen, sowie auf Anordnung einfache Gerichte und Getränke zubereiten.

F (Ernte)

Erntearbeiter sind jene, die Arbeiten verrichten, die mit der Ernte der verschiedenen Produkte bzw. mit dazugehörigen und vorbereitenden Tätigkeiten zur Ernte zusammenhängen.

B) Gartenbauarbeiter

Für die Klassifizierung der Gartenbauarbeiter werden die Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für Gartenbauarbeiter angewandt. Es gelten somit drei Gruppen: Gruppe 1, Gruppe 2, Gruppe 3.

Gruppe 1: Obergärtner

In Ergänzung zu den Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages werden die Obergärtner zu dieser Kategorie gezählt.

Als Obergärtner gilt jener, der die entsprechende Ausbildung nachweisen kann, vom Arbeitgeber als solcher angestellt wird und in einem Betrieb mit wenigstens drei angestellten Arbeitern die Arbeiten koordiniert.

**Art. 6
Entlohnung**

Die Vertragspartner vereinbaren, den landwirtschaftlichen Arbeitern die nachfolgenden Lohnerhöhungen gemäß Lohntabelle laut Anlage 1 zu gewähren:

ab 01.01.2021: 1,7 Prozent

Art. 7 Dienstalterszulage

Die Dienstalterszulagen stehen den Fixarbeitern alle zwei Jahre und für höchstens fünf Mal zu. Bezüglich der Dienstalterszulage werden in Abweichung zu den Bestimmungen des Art. 53 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages folgende Dienstalterszulagen vereinbart:

Landwirtschaft

spezialisiert super	13,94 €
spezialisiert	13,94 €
qualifiziert super	13,43 €
qualifiziert	12,91 €
gewöhnlich	11,05 €

Gartenbau

spezialisiert super	14,46 €
Spezialisiert	14,46 €
qualifiziert super	13,94 €
qualifiziert	13,43 €
gewöhnlich	11,29 €

Für alles weitere gelten die Bestimmungen des Art. 53 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages.

Art. 8 Provinziale Ergänzungszulage

Bei Fixarbeitern in der Landwirtschaft und im Gartenbau wird folgende Bruttozulage, die als Beteiligung am Ausmaß der Soziallasten gewährt wurde, in ein fixes Lohnelement umgewandelt:

gewöhnlich	28,66 €
qualifiziert	32,96 €
qualifiziert super	33,68 €
spezialisiert	36,54 €
spezialisiert super	36,54 €

Diese provinziale Ergänzungszulage wird mit Wirkung ab 1. Juni 2012 in den Grundlohn integriert.

Art. 9 Fahrtspesen

Die Spesen für Personenkraftwagen, die dem Arbeiter gehören und ausdrücklich vom Arbeitgeber angefordert werden, werden mit dem Landestarif für asphaltierte Straßen pro km vergütet.

Bei Motorrädern ist eine Vergütung von einem Zehntel des Benzinpreises pro Kilometer zu verrechnen.

Art. 10

Steuer- und Beitragserleichterungen zur Produktivitätssteigerung

Die Vertragsparteien beabsichtigen, auch im Sinne des Art. 2 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages, Leistungen zu honorieren, welche zur Steigerung der Produktivität, der Wirtschaftlichkeit und Rentabilität, Qualität, Effizienz und Innovation sowie der wirtschaftlichen Lage der Unternehmen und damit auch zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Steigerung der Kaufkraft führen. Die Vertragsparteien unterstützen und sensibilisieren die Betriebe, die Auszahlung dieser Leistungen in Form von Prämien jeglicher Art oder betrieblicher Sozialleistungen zu gewähren.

Aus diesem Grunde vereinbaren die Parteien, öffentlich gewährte Prämierungen in Form von Steuerreduzierungen, Abgaben- und Beitragsreduzierungen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben anzuwenden.

Mit gegenständlichem Landeskollektivvertrag wird somit auch das Abkommen im Sinne des Artikels 1 Absätze 182 bis 190 des Gesetzes Nummer 208 von 2015 sowie des Dekretes des Arbeitsministeriums vom 25. März 2016 bestätigt. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die sich in einem untergeordneten Arbeitsverhältnis mit Arbeitgebern befinden, welche an die Vertragsparteien des vorliegenden Abkommens angeschlossen sind. Die Vertragsparteien legen fest, dass die Anwendung des Zeitausgleichs ausdrücklich den Vorgaben dieses Dekrets entspricht.

Die jeweiligen Betriebsabkommen werden der paritätischen Landeskommission gemäß Artikel 30 zur Validierung vorgelegt. Die Leistungen können innerhalb und außerhalb der Provinz Bozen erbracht werden.

Art. 11

Treueprämie

Arbeiter, die 15 oder mehr Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind, erhalten eine Treueprämie von 60 Stundensätzen. Die gleiche Treueprämie erhalten Tagelöhner, die beim selben Arbeitgeber mindestens 2.400 Tagschichten in 15 oder mehr Jahren erreicht haben.

Art. 12

Bereitschaftsdienst

Sollten Arbeiter außerhalb der normalen Arbeitszeit für den Betrieb verfügbar sein müssen (Bereitschaftsdienst), erhalten sie eine Entschädigung von 1,20 € pro Stunde der Bereitschaft.

Voraussetzung ist jedoch, dass ein ausdrücklicher Auftrag des Arbeitgebers zum Bereitschaftsdienst des Arbeiters vorhanden ist.

Art. 13

Naturalleistungen

Für die Naturalleistungen Dienstwohnung, Zimmer und Essen werden folgende Vereinbarungen getroffen:

a) **Dienstwohnung:** bezüglich Unterkunft wird festgehalten, dass dem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit nur in jenen Fällen das Anrecht auf eine Dienstwohnung entsteht, wenn die

spezifische Arbeit sein ständiges Verbleiben an der Hofstelle erfordert und dies in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt wird.

Für die Wohnung und die eventuell zusätzlich gewährten Naturalbezüge (*alloggio ed anessi*) wird der entsprechende Wert als "fringe benefit" auf dem Lohnstreifen festgehalten.

Bei Todesfall eines Arbeiters behalten diejenigen Personen, die mit dem Arbeiter zum Zeitpunkt des Todes die Wohnung bewohnt haben, für weitere 6 Monate das Recht in der Dienstwohnung zu wohnen.

b) **Zimmer für Arbeiter:** Wird dem Arbeiter eine Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt, wird der Betrag von 2,15 € pro Arbeitstag abgezogen.

c) wenn **Essen** verabreicht wird, werden folgende Werte vom Lohn in Abzug gebracht: 2,15 € pro Mahlzeit bzw. maximal 8,70 € pro Arbeitstag; als Mahlzeiten gelten Halbmittag, Mittagessen, Marende und Abendessen.

Es wird vereinbart, dass bei mehreren darauffolgenden Regentagen kein Abzug ab dem zweiten Tag vom Lohn getätigt werden darf. Diese Regelung betrifft nur die Essensmahlzeiten.

Art. 14 Sonderfälle

Eehalten: Eehalten sind jene landwirtschaftlichen Fixarbeiter, welche auf dem Hof des Bauern in Hausgemeinschaft mit diesem leben und alle auf den Hof anfallenden Arbeiten verrichten. Diese erhalten volle Unterkunft und Verpflegung und weitere Dienstleistungen, wie Waschen, Flickern, Bügeln, usw. Für die Entlohnung derselben gilt die prov. Lohn­tabelle für Gartenbau und Landwirtschaft, wobei als Richtwert 35% des Grundlohnes und des Abkommens vom 31.07.1992 als Gegenwert für Unterkunft, Verpflegung und Dienstleistungen in Abzug gebracht werden und somit nicht zur Auszahlung gelangen.

Für Sonderfälle kann die paritätische Landeskommission auf Antrag einen erhöhten Abzugsprozentsatz von 35 bis 60 % festlegen.

Für **Eehalten, bei denen von Seiten** des Arbeitgebers Naturalleistungen nur in beschränkter Form, z. B. nur unter der Woche oder nur teilweise angeboten werden, gilt ein Richtwert von 25%, der in Abzug gebracht werden kann.

Behinderte Landarbeiter: Behinderte Arbeiter sind solche Dienstnehmer, die geistige oder körperliche Gebrechen aufweisen, welche eine Verminderung der Arbeitsleistung bewirken und die in der Hausgemeinschaft des bäuerlichen Betriebes leben und daher volle Unterkunft und Verpflegung sowie weitere Dienstleistungen wie Waschen, Flickern und allgemeine Betreuung beanspruchen. Die geistige oder körperliche Behinderung wird normalerweise durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen.

Bei Streit- und Zweifelsfällen obliegt die Beurteilung der Behinderung der paritätischen Landeskommission.

Die paritätische Landeskommission hat auch auf Antrag des Arbeitgebers die entsprechende Beurteilung vorzunehmen. Als Entlohnungsgrundlage gilt die prov. Lohn­tabelle für Gartenbau

und Landwirtschaft, wobei als Richtwert 50% des Grundlohnes und des Abkommens vom 31.07.1992 als Gegenwert für Unterkunft, Verpflegung und für weitere Dienstleistungen in Abzug gebracht wird.

Für Sonderfälle kann die paritätische Landeskommission auf Antrag einen höheren Abzugsprozentsatz von 50 bis 70% je nach reduzierter Arbeitsfähigkeit festlegen.

Protokollvermerk: Die Vertragsparteien unterstützen die Integration in die Arbeitswelt von benachteiligten Personen. Aus diesem Grunde wird der paritätischen Landeskommission die Aufgabe übertragen, Lösungen für diese Integration, auch im Rahmen der Lehre, zu finden und vorzuschlagen. Die benachteiligte Personengruppe kann auch andere, nicht in Art. 14 genannte Personen beinhalten.

KAPITEL 4 ARBEITSZEIT – URLAUB – FREISTELLUNGEN

Art. 15 Arbeitszeit

In Bezug auf die Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Art. 34 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages in geltender Fassung. Die normale Arbeitszeit beträgt somit 39 Stunden in der Woche.

Es steht den Betrieben frei, die 39 Stunden folgendermaßen aufzuteilen:

- 5-Tage-Woche zu 7 Arbeitsstunden und 48 Minuten pro Tag,
- 6-Tage-Woche zu 6 Stunden und 30 Minuten pro Tag,
- 6-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit am Samstag, wobei die normale tägliche Arbeitszeit um diese am Samstag nicht geleisteten Arbeitsstunden verlängert wird.

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, in Abweichung zu den Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages die Arbeitszeit auf 4,5 Tage pro Woche aufzuteilen.

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit die Überstunden als Zeitausgleich in freien Tagen gewähren.

Bei den Arbeitnehmern auf bestimmte Zeit werden die Überstunden entweder mit den vorgesehenen Zuschlägen entlohnt oder auf Antrag des Arbeitnehmers in Abstimmung mit den betrieblichen Bedürfnissen durch Zeitausgleich abgegolten, und zwar in Zeiträumen mit keinem oder geringem Arbeitsanfall.

Im Sinne des Art. 4 des gesetzesvertretenden Dekretes über die Arbeitszeit Nr. 66 vom 8. April 2003 in geltender Fassung wird vereinbart, dass für die Berechnung des Höchstausmaßes der wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit von 48 Stunden ein Zeitraum von 6 Monaten als Grundlage hergenommen wird. Dies ist aus organisatorisch-technischen Gründen in der Landwirtschaft erforderlich.

Art. 16 Überstunden

Der Zuschlag bei normalen Überstunden für Land- und Gartenbauarbeiter wird mit 32 Prozent festgelegt. Verzichtet der Arbeitgeber auf den kollektivvertraglich vorgesehenen Zeitausgleich, beträgt der Aufschlag für Überstunden bei Erntehelfern hingegen pauschal 15 Prozent.

Die Überstundenaufschläge sind nur fällig, falls kein Zeitausgleich im Sinne des vorhergehenden Artikels bzw. der Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages gewährt wird.

Art. 17
Nachtarbeiten

Nachtarbeiten sind jene Arbeiten, die nach 20 Uhr verrichtet werden. Sie werden als Nachtarbeit laut den Bestimmungen des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages bezahlt.

Bei Arbeiten in Räumlichkeiten gilt die Nachtarbeitszeit ab 22 Uhr bis 6 Uhr früh. Als einmalige Nachtarbeiten gelten Arbeiten bei Geburten von Kälbern. Bei der Erdbeerernte gilt die Nachtarbeitszeit ab 21 Uhr bis 5 Uhr früh.

Art. 18
Arbeitsunterbrechungen

Im Falle von Unterbrechungen der Arbeitszeit durch höhere Gewalt kann die verlorengegangene Arbeitszeit von Fixarbeitern innerhalb des darauffolgenden Monats ab Beendigung der Unterbrechung nachgeholt werden.

Die maximale Dauer der Unterbrechung darf nicht 15 Stunden und 36 Minuten im Falle einer 5-Tage-Woche und 13 Stunden im Falle einer 6-Tage-Woche pro Monat überschreiten.

Art. 19
Lohnausgleichskasse

Die Vertragsparteien verpflichten sich, an alle Betroffenen die notwendigen Informationen zur Inanspruchnahme der Lohnausgleichskasse zu geben.

Art. 20
Außergewöhnliche freie Tage

Bei Todesfall von Ehegatten oder Verwandten gelten die Bestimmungen des nationalen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter in geltender Fassung sowie die gesetzlichen Bestimmungen.

Bei der Geburt eines Kindes hat der Vater Anrecht auf die gesetzlich vorgesehenen bezahlten Freistellungen.

Art. 21
Urlaub

Den Arbeitern auf unbestimmte Zeit steht für jedes beim Betrieb geleistete Arbeitsjahr folgender Urlaub zu:

- a) bei 6-Tage-Woche 26 Arbeitstage, die Samstage mitgezählt;
- b) bei der 5-Tage-Woche 22 Arbeitstage.

Art. 22

Bildungsurlaub für berufliche Weiterbildung oder das Nachholen der Schule

Der Bildungsurlaub im Sinne des Art. 37 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages von 200 Stunden kann für die berufliche Weiterbildung auf dem Agrarsektor und im Gärtnereibereich, wie Maschinen- und Klauenpflegekurse, Flurbegehungen, Kurse für Baum- und Rebschneiden usw. beansprucht werden. Jedenfalls müssen die beruflichen Weiterbildungen betriebsbezogen sein.

Der Bildungsurlaub kann von ausländischen Fixarbeitern im Sinne des Art. 39 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages, im Ausmaß von 150 dieser Stunden auch für Sprachkurse einer der drei Landessprachen- deutsch, italienisch und ladinisch- beansprucht werden.

Bei landwirtschaftlichen Betrieben, die drei bis zehn Fixarbeiter beschäftigen, darf zur gleichen Zeit nur jeweils eine fixe Arbeitskraft an genannten Kursen teilnehmen.

In Betrieben mit bis zu zwei Fixarbeitern wird der Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Bildungsurlaubes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Arbeitserfordernisse vereinbart.

Bei Betrieben, die mehr als zehn Fixarbeiter beschäftigen, sind 10% der Fixarbeiter teilnahmeberechtigt.

Bei Tagelöhnern wird das Anrecht auf Bildungsurlaub im Verhältnis zur im Vorjahr geleisteten Arbeitszeit umgerechnet. Als Basis dienen die Bestimmungen des Art. 37 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages.

KAPITEL 5

UNFALL – KRANKHEIT – ZUSATZRENTENFONDS

Art. 23

Sozialleistungen bei Unfall und Krankheit

Die Vertragsparteien vereinbaren, die Machbarkeit einer territorialen Einrichtung gemäß Art. 8 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages zu überprüfen, welche die Kranken- und Unfallergänzungen tätigt. Bis zu deren eventuellen Umsetzung gilt Art. 60 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages sowie nachfolgende Regelung.

Es wird festgehalten, dass der Arbeitgeber in keinem Falle verpflichtet ist, über 100% des effektiven Lohnes zu ergänzen.

Wird aufgrund der Bezahlung von Seiten des Sozialen Fürsorgeinstitutes INPS oder des Unfallinstitutes INAIL diese Obergrenze überschritten, so hat der Arbeitgeber das Recht, einen entsprechenden Ausgleich bzw. die Verrechnung vorzunehmen.

Protokollvermerk: Die Vorstreckung durch den Arbeitgeber, gemäß Art. 64 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages, wird solange ausgesetzt, bis das Versicherungsinstitut INPS/NISF in der Lage ist, die vorgestreckten Beträge in annehmbaren Zeiträumen (4 Monate) dem Arbeitgeber zurückzuerstatten. Diese Aussetzung gilt für jene Fälle, in welchen der Arbeitgeber die vorgestreckten Beträge im betreffenden sowie im Folgetrimester nicht verrechnen kann.

Art. 24

Ergänzung des Tagegeldes bei Unfall

Bei Unfall von Arbeitern auf unbestimmte Zeit (*operai a tempo indeterminato*) verpflichten sich die Arbeitgeber vom 1. bis zum 180. Tag, den effektiven Lohn voll zu ergänzen. Dies bedeutet, dass vom Arbeitgeber der Tag des Unfalles sowie die darauffolgenden 3 Tage zu 100% zu bezahlen sind, vom 4. bis zum 90. Tag 40 % und vom 90. bis 180. Tag 25% des effektiven Lohnes zu ergänzen sind, sodass der landwirtschaftliche Arbeiter vom 1. bis zum 180. Tag 100% des effektiven Lohnes erhält.

Bei Unfall von Arbeitern auf bestimmte Zeit hat der Arbeitgeber die ersten drei Tage, die sogenannten Karenztage, in jedem Fall voll zu entlohnen. Den Arbeitern auf bestimmte Zeit steht ab dem 4. bis zum 60. Kalendertag und in keinem Fall über die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses eine Integrierung von 30% der effektiven Entlohnung zu.

Das Integrationsgeld muss vom Arbeitgeber monatlich ausbezahlt werden.

Art. 25

Ergänzung des Tagegeldes bei Krankheit

In Krankheitsfällen bis zu drei Tagen hat der nicht in der Probezeit befindliche Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit Anspruch auf 50 % des Tagegeldes. Bei Krankheitsfällen von mehr als drei Tagen erhält der Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit ab dem 4. Tag eine Integrierung auf insgesamt 100 % des effektiven Lohnes.

Bei mehr als 10 Arbeitstagen Krankenstand wird die Integrierung durch den Arbeitgeber auf insgesamt 100 Prozent des effektiven Lohnes für den gesamten Zeitraum erhöht.

Bei Arbeitern auf bestimmte Zeit, die nicht in der Probezeit sind, gilt als Voraussetzung für den Anspruch auf die Integrierung des Tagegeldes folgende Regelung: Der Arbeiter auf bestimmte Zeit muss entweder bereits ununterbrochen 30 Tage im Betrieb angestellt sein, oder aber es wurde ihm mit schriftlichem Vertrag ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von über 30 Tagen garantiert. In diesem Fall steht dem Arbeiter eine Ergänzung von 25% der effektiven Entlohnung für maximal 60 Kalendertage und in keinem Fall über die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses zu. In Krankheitsfällen von weniger als vier Tagen hat der Arbeitnehmer auf bestimmte Zeit keinen Anspruch, weder auf die normale Entlohnung noch auf Ergänzung des Tagegeldes.

Arbeiter auf bestimmte Zeit: Die Krankengeldintegration wird in Bezug auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit des im letzten Monat gearbeiteten Tage berechnet. Zudem wird sie bei mehreren Arbeitsverhältnissen anteilmäßig aufgeteilt.

Das Integrationsgeld muss vom Arbeitgeber monatlich ausbezahlt werden.

Art. 26

Meldung der Krankheit an den Arbeitgeber

Die Meldung der Krankheit an den Arbeitgeber hat innerhalb von 24 Stunden ab Krankheitsbeginn zu erfolgen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, innerhalb von 2 Tagen ab elektronischer Übermittlung des Krankenscheins von Seiten des Arztes, die Protokollnummer der elektronischen Übermittlung dem Arbeitgeber schriftlich (Fax, Mail, Post) bekannt zu geben oder persönlich vorbeizubringen.

Art. 27

Schädigende und gesundheitsgefährdende Arbeiten

Der Arbeitgeber trägt für die körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers Sorge und achtet auf die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Im Sinne des Art. 67 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages werden die nachstehenden Arbeiten als schädigend definiert: Handhabung von Schädlingsbekämpfungsmitteln, Pflanzenschutz- und chemischen Düngemitteln, für die besondere Vorsichtsmaßnahmen vorgeschrieben sind. Gemäß gesetzvertretendem Dekret vom 9. April 2008, Nr. 81 sind vom Betrieb auf jeden Fall die individuellen Schutzausrüstungen für diese Arbeiten bereit zu stellen. Die genannten Arbeiten dürfen in kontinuierlicher Weise, d.h. ununterbrochen für höchstens vier Stunden ausgeführt werden.

Art. 28 Zusatzrentenfonds

Bezugnehmend auf das am 19. Februar 1998 unterzeichnete Abkommen zur Errichtung eines ergänzenden Rentenfonds einigen sich die Vertragspartner, dass mit Wirksamkeit 01.06.1999 für alle nicht in Probezeit befindlichen Arbeiter folgende Beträge vom Arbeitgeber an den Fonds überwiesen werden:

- 1,2 Prozentpunkte laut Art.6 der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung zu Lasten des Arbeitgebers.
- 1 Prozentpunkt der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung zu Lasten des Arbeitnehmers, der auf ausdrückliche Anfrage durch den Arbeitnehmer auf 2 Prozentpunkte erhöht werden kann,
- 2 Prozentpunkte der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung für die Arbeiter, welche bereits am 28.04.1993 beschäftigt waren, bezogen auf den Zeitraum nach der Einschreibung in den Fonds, sowie den laut gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 124 vom 21. April 1993 vorgesehenen Anteil der Abfertigung für jene Arbeiter, die nach dem 21.04.1993 angestellt wurden, ebenso bezogen auf den Zeitraum nach der Einschreibung in den Fonds.

Hinsichtlich der Arbeiter auf bestimmte Zeit wird vereinbart, dass die obgenannte Regelung nur für Arbeiter mit einem Arbeitsvertrag von mindestens 30 Arbeitstagen gilt. Hinsichtlich der Abfertigung und deren Beitragsanteil, einigen sich die Vertragspartner, dass diesbezüglich der im Art. 57 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages definierte Anteil herangezogen wird.

Bei der Einzahlung werden sämtliche Beitritts-, Einhebungs- und Zahlungsformalitäten sowie die entsprechende Datenerhebung lt. den Satzungen und der Geschäftsordnung des regionalen Rentenzusatzfonds bzw. nach der von der Arbeitgeberseite vereinbarten und unterzeichneten Konvention mit dem regionalen Dienstleistungszentrum erfolgen.

Im Zusammenhang mit den Bestimmungen des Gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 252/2005 über die Übertragung der künftig anreifenden Abfertigungsanteile wird festgelegt, dass für jene landwirtschaftlichen Tagelöhner/Saisonarbeiter, die sich im Sinne der genannten gesetzlichen Bestimmungen dafür entscheiden, die anreifenden Abfertigungsanteile im Betrieb zu belassen und diese Entscheidung mit dem Vordruck TFR1 bzw. TFR2 vorgenommen haben, in der Folge diese Mitteilung nicht wiederholt werden muss, insofern sich ihre Entscheidung über die Abfertigung nicht ändert. Im Falle der Entscheidungsänderung ist dies dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen.

KAPITEL 6 SONSTIGES

Art. 29

Verantwortung bei Transport auf öffentlichen Straßen

Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Transportfahrzeuge müssen der Straßenverkehrsordnung entsprechen. Kommt ein Arbeitnehmer wegen Nichtkonformität des zur Verfügung gestellten Fahrzeuges mit der Straßenverkehrsordnung in Konflikt, so trägt dafür der Arbeitgeber die volle Verantwortung.

Art. 30

Paritätische Landeskommission

Zur Erfüllung der Tätigkeiten gemäß Artikel 9 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages wird eine Kommission (*Osservatorio Provinciale*) mit folgenden Mitgliedern eingesetzt:

- Thomas Ferrazin
- Silvia Grinzato
- Stefan Federer
- Christian Troger
- Reinhard Dissertori
- Valtl Raffener
- Albert Wurzer
- Josef Haller

Diese Kommission wacht zusätzlich zu den im Art. 9 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages angeführten Aufgaben über die Entwicklung der Leiharbeit in der Landwirtschaft und kann bei unrechtmäßiger Nutzung der Leiharbeit entsprechende Maßnahmen vorschlagen.

Art. 31

Verhandlungsbeistand

Der Beitrag beträgt 0,30 % des kollektivvertraglichen Stundenlohnes zu Lasten des Arbeiters.

Die Einhebung erfolgt gemäß Vereinbarung der Gewerkschaften mit dem NISF/INPS.

Art. 32

Leiharbeit

Bezugnehmend auf die Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 wird folgendes vereinbart und festgelegt:

1. Leiharbeitsverträge (*contratti di lavoro di somministrazione*), sind für alle Arbeitnehmerkategorien, die vom vorliegenden Ergänzungsvertrag im Kapitel 1 Art. 1 definiert worden sind, zulässig.
2. In Abweichung zu den Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages wird festgelegt, dass es den Betrieben zusteht, gleichzeitig eine Höchstzahl von 5 Leiharbeitern

bzw. von 15 % berechnet auf der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeiter, aufzunehmen.

3. Leiharbeit ist für folgende Arbeiten nicht gestattet:

- ausschließlich für Arbeiten mit Schädlingsbekämpfungsmitteln
- ausschließlich für Arbeiten mit Pflanzenschutzmitteln
- ausschließlich für Arbeiten mit chemischen Düngemitteln

Der Betrieb, der Leiharbeiter in Anspruch nimmt, teilt dies – auch über die Arbeitgeberverbände – der Paritätischen Landeskommission laut Art. 30 innerhalb der 10 darauffolgenden Tage mit.

Es wird ausdrücklich festgelegt, dass dieser Artikel auch für die Bereitstellung von Personal („*somministrazione di lavoro*“) im Sinne des gesetzvertretenden Dekretes Nr. 276/2003 gilt, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen für diese Form der Anstellung geschaffen worden sind.

Art. 33 Gewerkschaftsversammlungen

Die Arbeitnehmer haben das Recht auf Versammlungen im Betrieb gemäß Art. 82 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages. Die Versammlungen werden gemeinschaftlich von den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen und/oder Landessekretariaten der Verbände ausgeschrieben.

KAPITEL 7 AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES - DISZIPLINARMASSNAHMEN

Art. 34 Entlassungen

Bei Arbeitsverhältnissen auf unbestimmte Zeit können Entlassungen nur wegen gerechter Ursache ("*giustificato motivo*") und wegen eines triftigen Grundes ("*giusta causa*") laut den Bestimmungen der Gesetze Nr. 604/1966 und Nr. 300/1970, abgeändert durch das Gesetz vom 11. Mai 1990, Nr. 108, erfolgen.

A) Triftiger Grund

Die Entlassung wegen eines triftigen Grundes erfolgt fristlos, d.h. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, wobei auch eine provisorische Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist. Dies trifft bei folgenden Ereignissen zu:

- a) ungerechtfertigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz für drei aufeinanderfolgende Tage ohne erfolgte Mitteilung;
- b) Gerichtliche Strafverurteilungen für nachgewiesene Vergehen, der eine Verhaftung vorausgegangen ist bzw. die eine Verhaftung zur Folge haben;
- c) Rückfälligkeit in Verfehlungen, die bereits zur Anwendung der Disziplinarmaßnahmen im Sinne des Art. 36 dieses Ergänzungsvertrages geführt haben;
- d) schwere Widersetzlichkeit (*insubordinazione*) gegenüber dem Arbeitgeber bzw. seinem direkten Vertreter im Betrieb;
- e) wiederholte Fahrlässigkeit oder böswillige Beschädigung von Maschinen und Geräten der Kulturanlagen und der Baulichkeiten;
- f) Diebstahl auf dem landwirtschaftlichen Betrieb.
- g) Schwere und wiederholte Trunkenheit am Arbeitsplatz.

B) Gerechte Ursache

Die Entlassung wegen gerechter Ursache muss unter Einhaltung der vom Art. 35 dieses Kapitels vorgesehenen Kündigungsfrist erfolgen. Dies trifft bei folgenden Ereignissen zu:

- a) ungerechtfertigte Absenzen, die sich mit einer gewissen Frequenz wiederholen;
- b) Reduzierung der Produktions- oder Anbaufläche des Betriebes;
- c) wesentliche Kulturumänderungen oder Umstrukturierungen des landwirtschaftlichen Betriebes;
- d) die Beendigung der landwirtschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Auflösung des Pachtverhältnisses des landwirtschaftlichen Grundes;
- e) Angliederung des Betriebes an eine Produktionsgenossenschaft;

- f) Aufstockung der Unternehmerfamilie durch Familienangehörige innerhalb des II. Grades auch wenn sie nicht mit der Familie zusammenleben;
- g) Widerruf oder Nicht-Verlängerung des Jagdgewehrscheines, sowie Aussetzung desselben für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten für Jagdaufseher.

Im Falle von Entlassungen im Widerspruch zum Kapitel 7 dieses Landeskollektivvertrages muss die Wiedereinstellung im Sinne vom Gesetz Nr. 300, Art. 18 und Art. 35, und Gesetz Nr. 604, Art. 8 erfolgen.

Art. 35 Kündigungsfrist

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit wegen gerechter Ursache erfolgt unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von

- zwei Monaten im Falle von Entlassung durch den Arbeitgeber;
- einem Monat im Falle von Kündigung durch den Arbeitnehmer

Art. 36 Disziplinarmaßnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter

Die Arbeitnehmer unterstehen – was das Arbeitsverhältnis betrifft – dem Arbeitgeber oder dem Betriebsleiter bzw. der mit der Führung beauftragten Person und müssen die ihnen übertragene Arbeit mit Sorgfalt erfüllen.

Das Arbeitsverhältnis muss von gegenseitigem Respekt geprägt sein, sodass eine normale Betriebsdisziplin gewährleistet ist.

Im Sinne der Art. 75 und 76 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages können landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter wegen folgender disziplinarer Übertretungen je nach dem Ausmaß der Übertretung folgendermaßen bestraft werden:

1. mit einem Geldabzug von höchstens vier Arbeitsstunden in folgenden Fällen:
 - a) wenn der Arbeitnehmer ohne Rechtfertigung dem Arbeitsplatz fern bleibt oder ihn verlässt, zu spät die Arbeit beginnt, die Arbeit suspendiert bzw. frühzeitig die Arbeit beendet;
 - b) wenn der Arbeitnehmer fahrlässig dem Betrieb oder den Geräten Schaden zufügt;
 - c) wenn der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner Tätigkeit in betrunkenem Zustand vorgefunden wird;
2. mit einem Geldabzug von einem Arbeitstag, wenn die unter Punkt 1) genannten Übertretungen schwerwiegender sind bzw. wiederholt erfolgt sind.
3. Enthebung vom Lohn und vom Dienst für höchstens 10 Tage, im Verhältnis zum Ausmaß der Unterlassungen und der Umstände, die sie begleiten.

Die eventuelle Verhängung der Disziplinarmaßnahme hat innerhalb des 45. Tages nach Erhalt der Beanstandung zu erfolgen.

Bei der Anwendung der Disziplinarmaßnahmen ist die Vorgangsweise laut Art. 7 des Arbeiterstatutes (Gesetz Nr. 300/1970) einzuhalten.

KAPITEL 8 LEHRLINGE

Art. 37 Dauer der Lehrzeit

Die Lehrzeit dauert grundsätzlich 36 Monate für sämtliche Lehrlinge im Gartenbausektor und im Weinbau (Winzerlehrlinge). Die Lehrzeit ist in folgenden Fällen auf 24 Monate reduziert (nur 2. und 3. Lehrjahr):

- Lehrlinge mit Maturaabschluss bzw. in den laut Landeslehrlingsgesetz vorgesehenen Fällen
- Lehrlinge mit positivem Abschluss des Gartenbaubienniums
- Lehrlinge, die eine abgeschlossene Lehre in einem anderen Beruf haben
- Lehrlinge, die bei Lehrbeginn über 21 Jahre alt sind.

Art. 38 Verlängerung der Lehrzeit

Bei Abwesenheit wegen obligatorischer Mutterschaft, Militärdienst, zivilem Wehersatzdienst, Wiedereinberufung zu den Waffen verlängert sich die Lehrzeit über die gleiche Dauer.

Bei Arbeitsunfall und Krankheit von über einem Monat verlängert sich die Lehrzeit über die gleiche Dauer.

In den Fällen, in denen die Dauer der Schulpflicht über die für die Lehrzeit vorgesehene Dauer hinausgeht, ist der Arbeitgeber zu bezahlten Freistellungen verpflichtet, unter der Voraussetzung, dass die Verspätung nicht auf „Sitzenbleiben“ zurückzuführen ist. Die wegen „Sitzenbleiben“ wiederholten Jahre berechtigen zu unbezahlten Freistellungen.

In diesen Fällen wird die Lehrzeit bis zur Prüfung und Qualifizierung, aber maximal um ein Jahr verlängert und zwar bei gleichbleibender Entlohnung.

Ist die Schule vor Ablauf der Lehre fertig, dauert die Lehre auf alle Fälle 36 Monate, bzw. 24 Monate bei „Quereinsteigern“, es sei denn, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren eine vorzeitige Beendigung der Lehrzeit im Sinne des Lehrlingsgesetzes.

Art. 39 Zahlenmäßiges Verhältnis

Die Zahl der Lehrlinge, die in den einzelnen Betrieben eingestellt werden können, entspricht dem Verhältnis von einem Lehrling je gelernten Arbeiter. Zu den gelernten Arbeitern zählen alle jene Fixarbeiter, die eine abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung haben. Meister können 2 Lehrlinge beschäftigen.

Art. 40
Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan für Gärtner und Winzer wird gemäß Art. 5 des Landesgesetzes vom 4. Juli 2012, Nr. 12 durch die Bildungsordnung von der Landesregierung festgelegt.

Art. 41
Arbeitszeit

Die normale Arbeitszeit beträgt 39 Stunden pro Woche. Unter 18 Jahren gilt die 5-Tage-Woche.

Art. 42
Überstunden

Lehrlinge unter 18 Jahren dürfen keine Überstunden leisten.

Art. 43
Probezeit

Die Höchstdauer der Probezeit wird auf 22 effektive Arbeitstage festgesetzt. Während dieser Zeit können beide Seiten ohne Einhalten einer Kündigungsfrist das Verhältnis auflösen. Nach Ablauf der Probezeit ist der Lehrling effektiv eingestellt.

Art. 44
Urlaub

Der Urlaubsanspruch für Lehrlinge beträgt je Arbeitsjahr 22 Arbeitstage, die von Montag bis Freitag gezählt werden.

Art. 45
Feiertage und freie Tage

Es gelten alle Bestimmungen des Art. 40 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages, wobei als Entlohnung immer die jeweilige parametrisierte Entlohnung des Lehrlings hergenommen wird.

Art. 46
Behandlung bei Unfall und Krankheit

Der Unfalltag wird mit 100% der parametrisierten Bruttoentlohnung vergütet. Ab dem 1. Tag nach dem Unfall muss der Arbeitgeber dem Lehrling, der infolge eines Arbeitsunfalls zeitweilig vollständig arbeitsunfähig ist, eine Ergänzung zu der vom INAIL gezahlten Vergütung bezahlen.

Der Lehrling muss insgesamt 100% des täglichen Bruttolohnes laut geltendem Landeskollektivvertrag, auf den der Lehrling bei normaler Arbeitsleistung Anrecht hätte, erreichen, wobei die Ergänzung natürlich immer auf der zum Unfallzeitpunkt zustehenden parametrisierten Entlohnung zu bemessen ist.

Im Krankheitsfalle stehen dem Lehrling 100% des täglichen Bruttolohns, auf den der Lehrling laut geltendem Landeskollektivvertrages bei normaler Arbeitsleistung Anspruch hätte, zu, wobei die Ergänzung wohlgermerkt immer auf die parametrisierte Entlohnung zu bemessen ist.

Art. 47 **Erhaltung des Arbeitsplatzes bei Unfall und Krankheit**

Im Falle von Krankheit und Unfall haben Lehrlinge das Anrecht, dass der Arbeitsplatz für 180 Tage erhalten bleibt und zwar vom Beginn des Vorfalles an.

Bei Krankheitsunterbrechungen besteht das Recht auf Arbeitsplatzzerhaltung für maximal 250 Tage innerhalb von 2 Jahren.

Nach Ablauf dieser Frist und bei Anhaltung der Krankheit bzw. Unfähigkeit besteht das gegenseitige Recht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen und zwar gegen Bezahlung der Abfertigung, des 13. und 14. Gehaltes, sowie der Ersatzzahlung für Ferien, die während der Zeit angereift sind.

Art. 48 **Entlohnung**

Die Entlohnung wird nach Lehrjahren gestaffelt und beträgt

- für das erste Lehrjahr: 40% der dem Lehrling zustehenden parametrisierten Bruttoentlohnung eines qualifizierten Fixarbeiters
- für das zweite Lehrjahr: 50% der dem Lehrling zustehenden parametrisierten Bruttoentlohnung eines qualifizierten Fixarbeiters
- für das dritte Lehrjahr: 70% der dem Lehrling zustehenden parametrisierten Bruttoentlohnung eines qualifizierten Fixarbeiters.

Für die Abwesenheiten bei den Schulungskursen wird die normale Entlohnung bezahlt.

Art. 49 Entlassungen

Die Arbeitgeber verpflichten sich, alle Lehrlinge die Lehrlingszeit gemäß Landeskollektivvertrag beenden zu lassen, vorbehaltlich der eventuellen Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines triftigen Grundes bzw. einer gerechten Ursache.

Bezüglich der Entlassung gelten die Bestimmungen des Kapitels 7, Art. 34 dieses Landeskollektivvertrages. Weiters wird vereinbart, dass zusätzlich zu den im Kapitel 7, Art. 34 des Landeskollektivvertrages angeführten Gründen folgende Vergehen einen triftigen Grund für eine Entlassung darstellen:

- wenn der Lehrling die Berufsschule trotz Ermahnung nicht besucht;
- wenn der Lehrling seine Pflichten grob vernachlässigt;
- wenn der Lehrling ein Berufs- oder Betriebsgeheimnis verrät;
- wenn der Lehrling einen Diebstahl, eine Veruntreuung oder eine sonstige Handlung begeht, die eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses unmöglich macht

Art. 50 Lehrabschnitte

Die Abschnitte der im selben Beruf in verschiedenen Betrieben abgeleisteten Lehrzeit werden zusammengezählt, auch wenn die Lehre unterbrochen wird.

Art. 51 Gesetzliche Veränderungen im Lehrlingswesen

Falls gesetzliche oder vertragliche Änderungen im Lehrlingswesen eintreten, treffen sich die Vertragspartner zwecks eventuell erforderlich werdender Änderungen.

Abgeschlossen und unterzeichnet am 12. Mai 2021

Südtiroler Bauernbund
Leo Tiefenthaler

ASGB
Thomas Ferrazin

Südtiroler Gärtnervereinigung
Valtl Raffener

GLL-AGB/FLAI-CGIL
Silvia Grinzato
Harald Egger

Südtiroler Gärtnervereinigung
Stephan Kircher

F.A.I.-S.G.B. *C/SL*
Stefan Federer

Fachgruppe Obstbau
Reinhart Dissertori

U.I.L.A./ U.I.L.- S.G.K.
Christian Troger

Südtiroler Jagdverband
Benedikt Terzer

Federazione Provinciale Coldiretti
Luca Rossi

Vertreter der Agentur Landesdomäne
und der Großbetriebe
Albert Wurzer

Landwirtschaftliche Arbeiter: Provinziale Lohn­tabelle ab 01. Jänner 2021

Monatslohn - Fixarbeiter (Arbeiter auf unbestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Erhöhter Grundlohn Gesamtlohn	Dienstalterszulage
Gruppe 1		1,70%		
A (spez.super)	1.671,07	28,41	1.699,48	13,94
B (spezialisiert)	1.615,51	27,46	1.642,97	13,94
Gruppe 2				
C (qual.Super)	1.556,84	26,47	1.583,31	13,43
D (qualifiziert)	1.481,90	25,19	1.507,09	12,91
Gruppe 3				
E (gewöhnlich)	1.356,55	23,06	1.379,61	11,05



**Südtiroler
Bauernbund**

Arbeitsberatung
Löhne

Sondereinstufungen - Fixarbeiter (Arbeiter auf unbestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Erhöhter Grundlohn	Aufschlag	Gesamtlohn	Dienstalterszulage
Gruppe 1		1,70%		11,00%		
A (spez.super) Schaffer	1.671,07	28,41	1.699,48	186,94	1.886,42	13,94
Gruppe 1				6,00%		
A (spez.super) Vorarbeiter	1.671,07	28,41	1.699,48	101,97	1.801,45	13,94

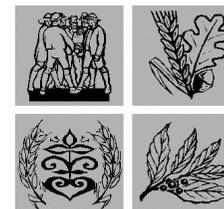
Stundenlohn - Tagelöhner (Arbeiter auf bestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Erhöhter Grundlohn	3. Lohnanteil	Gesamtlohn	3. Lohnanteil Abfertigung	Gesamtlohn inkl. Abfertigung
Gruppe 1		1,70%		30,44%		8,63%	
A (spez.super)	9,63174	0,1637	9,79544	2,98173	12,77717	0,84535	13,62252
B (spez.)	9,30344	0,1582	9,46164	2,88012	12,34176	0,81654	13,15830
Gruppe 2							
C (qual.Super)	8,97549	0,1526	9,12809	2,77859	11,90668	0,78775	12,69443
D (qual.)	8,53724	0,1451	8,68234	2,64290	11,32524	0,74929	12,07453
Gruppe 3							
E (gew.)	7,67995	0,1306	7,81055	2,37753	10,18808	0,67405	10,86213
F (Ernte)	5,64629	0,0960	5,74229	1,74795	7,49024	0,49556	7,98580

Arbeiter im Gartenbau und Jagdaufseher: Provinziale Lohn­tabelle ab 01. Jänner 2021

Monatslohn - Fixarbeiter (Arbeiter auf unbestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Erhöhter Grundlohn Gesamtlohn	Dienstalterszulage
Gruppe 1		1,70%		
A (spez.super)	1.697,99	28,87	1.726,86	14,46
B (spezialisiert)	1.633,48	27,77	1.661,25	14,46
Gruppe 2				
C (qual. Super)	1.578,51	26,83	1.605,34	13,94
D (qualifiziert)	1.500,04	25,50	1.525,54	13,43
Gruppe 3				
E (gewöhnlich)	1.372,07	23,33	1.395,40	11,29



**Südtiroler
Bauernbund**

Arbeitsberatung
Löhne

Sondereinstufungen - Fixarbeiter (Arbeiter auf unbestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Erhöhter Grundlohn	Aufschlag	Gesamtlohn	Dienstalterszulage
Gruppe 1		1,70%		6,00%		
A (spez.super) Obergärtner	1.697,99	28,87	1726,86	103,61	1830,47	14,46

Stundenlohn - Tagelöhner (Arbeiter auf bestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Erhöhter Grundlohn	3. Lohnanteil	Gesamtlohn	3. Lohnanteil Abfertigung	Gesamtlohn Inkl. Abfertigung
Gruppe 1		1,70%		30,44%		8,63%	
A (spez.super)	9,79100	0,1664	9,95740	3,03103	12,98843	0,85932	13,84775
B (spez.)	9,41025	0,1600	9,57025	2,91318	12,48343	0,82591	13,30934
Gruppe 2							
C (qual. Super)	9,10445	0,1548	9,25925	2,81852	12,07777	0,79907	12,87684
D (qual.)	8,64519	0,1470	8,79219	2,67634	11,46853	0,75877	12,22730
Gruppe 3							
E (gew.)	7,76986	0,1321	7,90196	2,40536	10,30732	0,68194	10,98926

JAGDAUFSEHER

Monatslohn - Fixarbeiter (auf unbestimmte Zeit)

	Grundlohn	Erhöhung 01.01.2021	Qualif.Zulage	Spesenersatz	Gesamtlohn *	Dienstalterszulage
		1,70%	15,00%	5,00%		
A (spez.Super)	1.671,07	28,41	254,92	84,97	2.039,37	13,94