

KOLLEKTIVVERTRAG 2022

für die Arbeitnehmer in den Käsereien und sonstigen milchbe- und verarbeitenden Betrieben des Landes Salzburg

§ 1

Vertragsschließende, Unabdingbarkeit, Günstigkeitsprinzip

- (1) Dieser Kollektivvertrag wird zwischen
- dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitsgeberverband in Salzburg, Schwarzstraße 19, 5020 Salzburg, als kollektivvertragsfähiger Körperschaft der Arbeitgeber, einerseits und
 - der Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Salzburg, Schranngasse 2, 5020 Salzburg, andererseits
- abgeschlossen.
- (2) Die Bestimmungen im Kollektivvertrag können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.
- (3) Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

§ 2

Rechtswirkung des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag ist, soweit dieser nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt, innerhalb des folgenden Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich:
- fachlich: für alle milchbe- und verarbeitenden Betriebe; für Molkereien jedoch nur, wenn diese im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 5 Arbeitnehmer dauernd beschäftigen. Ausgenommen sind ebenfalls die Arbeitnehmer der Milchliefergenossenschaften.
 - räumlich: für das Bundesland Salzburg
 - persönlich: für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den unter a) und b) genannten Betrieben, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 Anwendung findet.
- (2) Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird zum Teil von geschlechtergerechten Formulierungen Abstand genommen. Die gewählte Form gilt für alle Geschlechter gleichermaßen.
- (3) In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und aller sonstigen für die Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Für den Fall des Inkrafttretens einer Nachfolgeregelung zum Landarbeitsgesetz 2021 gelten die Verweise auf das Landarbeitsgesetz 2021 als Verweise auf die Nachfolgeregelung.

§ 3

Geltungsdauer des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft.
- (2) Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze nach Anlage I können dagegen von den Vertragsteilen jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Vertrages sind von den vertragsschließenden Teilen noch während der Kündigungsfrist zu führen und möglichst auch abzuschließen.

(4) Die aufgekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Arbeitsverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Abschluss des Arbeitsvertrages

(1) Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

(2) Jeder Arbeitnehmer muss allerdings bei seinem Eintritt schriftlich jene Lohngruppe gemäß Anlage I mitgeteilt erhalten, in die er eingestuft wird. Dies kann auch in einem schriftlichen Arbeitsvertrag erfolgen.

§ 5 Dauer des Arbeitsvertrages

(1) Der Arbeitsvertrag kann auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

(2) Wird der Arbeitnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiter beschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.

§ 6 Probearbeitsverhältnis

(1) Ein Probearbeitsverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Das Probearbeitsverhältnis geht nach Ablauf der Probezeit, falls nicht anders vereinbart wurde, im Falle der Weiterbeschäftigung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 7 Entgelt

(1) Als Entgelt gebührt ein Bruttolohn nach **Anlage I** dieses Kollektivvertrages.

(2) Der Bruttolohn in Anlage I richtet sich nach den Lohngruppen und nach der Anzahl der Berufsjahre. Als Berufsjahre gelten alle jene Beschäftigungszeiten, während derer ein Arbeitnehmer in einem Molkerei- oder Käsereibetrieb in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat. Hat ein Arbeitnehmer den Beruf durch 3 oder mehr aufeinanderfolgende Jahre nicht mehr ausgeübt, so können die vor dieser Zeit abgeleiteten Dienstjahre nach einer Betriebszugehörigkeit von ununterbrochen 6 Monaten angerechnet werden. Präsenz- und Zivildienstzeiten, Zeiten der politischen Haft, der Krankheit, der Berufsunfähigkeit und einer unverschuldeten Arbeitslosigkeit gelten nicht als Unterbrechung.

(3) Allen länger im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern gebührt eine Dienstalterszulage laut **Anlage II**, wobei Lehrzeiten zu berücksichtigen sind. Diese Dienstalterszulage gebührt als Zulage zum Monatsgrundlohn und ist mit diesem zur Auszahlung zu bringen. Die Dienstalterszulage ist bei der Berechnung von Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Krankengeldzuschuss, Abfertigung, sowie bei der Berechnung von Zulagen und Zuschlägen zu berücksichtigen.

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

(5) Die in der Käseproduktion und Milchanlieferung beschäftigten Arbeitnehmer erhalten für jedes als 1. Qualität abverkaufte Kilogramm Käse jährlich eine Prämie gemäß **Anlage III**.

(6) Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die freie Station oder Teile derselben sowie sonstige Sachbezüge, so sind diese mit dem für Zwecke der Sozialversicherung jeweils festgesetzten Bewertungssatz zu bewerten und können und können auf den Lohn angerechnet werden.

(7) Für Dienstreisen mit personaleigenen Kraftfahrzeugen, die vom Obmann angeordnet sind, werden die gleichen Kilometerentschädigungssätze gewährt, die jeweils für die Bediensteten des Raiffeisenverbandes Salzburg gelten.

(8) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

§ 8 Barlohn

(1) Der Lohn für Stunden-, Tag- oder Wochenlohnempfänger ist in der Regel am Ende des Arbeitstages bzw. am Wochenende innerhalb der Arbeitszeit auszuzahlen, für Monatslohnempfänger innerhalb der Arbeitszeit am Monatsletzten. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag auszuzahlen. Im Falle bargeldloser Lohnzahlung hat diese so rechtzeitig zu erfolgen, dass der Arbeitnehmer spätestens am 10. des Folgemonats über den Lohn verfügen kann. Kann der Freizeitausgleich gemäß § 24 Abs. 1 nicht gegeben werden, sind die Überstunden spätestens nach Ablauf von drei Monaten nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes, in dem Überstunden geleistet wurden, zu bezahlen.

§ 9 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

(1) In der Zeit vom 15. bis 31. Juli gebührt dem Arbeitnehmer für das jeweilige Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines Bruttomonatslohnes zuzüglich des Sachbezugswertes des Milchdeputates (§ 10 Abs. 1). Eine allfällige Mehrarbeitszulage, Leistungszulage und Verpflegungsgeld der Lehrlinge bleiben unberücksichtigt.

(2) In der Zeit vom 15. bis 30. November gebührt dem Arbeitnehmer für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines Bruttomonatslohnes zuzüglich des Sachbezugswertes des Milchdeputates (§ 11 Abs. 1). Eine allfällige Mehrarbeitszulage, Leistungszulage und Verpflegungsgeld der Lehrlinge bleiben unberücksichtigt.

(3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Arbeitnehmer die Sonderzahlungen gemäß Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Arbeitnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 10 Deputate

(1) Jeder Arbeitnehmer hat neben seinem Bruttolohn einen Mindestanspruch auf den Bezug von Vollmilch, wobei ledigen Arbeitnehmern täglich mindestens ein halber Liter Vollmilch, verheirateten Arbeitnehmern täglich mindestens ein Liter Vollmilch zusteht.

(2) Jedem Arbeitnehmer ist darüber hinaus ein verbilligter Zukauf von Molkereierzeugnissen zur Deckung des Eigenbedarfes zu ermöglichen; diese Erzeugnisse sind zum Erzeugerpreis des arbeitgebenden Betriebes abzugeben.

§ 11 Anspruch auf Entgeltfortzahlung

(1) Es gelten die Bestimmungen der §§ 23 bis 27 Landarbeitsgesetz 2021.

§ 12 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

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

(2) Insbesondere bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

- | | |
|--|---------------|
| a) Bei eigener Eheschließung | 3 Arbeitstage |
| b) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern | 1 Arbeitstag |

- c) bei Niederkunft der Ehefrau oder einer anderen im gleichen Haushalt lebenden und vom Dienstnehmer zu erhaltenden Person 1 Arbeitstag
- d) beim Tode des Ehegatten(-gattin) 3 Arbeitstage
- e) beim Tode einer anderen im gleichen Haushalt lebenden und vom Arbeitnehmer zu erhaltenden Person 2 Arbeitstage
- f) beim Tode der Eltern 2 Arbeitstage
- g) beim Tode eines Kindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 2 Arbeitstage
- h) beim Tode der Kinder, die mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
- i) bei Wohnungswechsel im Falle der Führung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage

In diesem Zusammenhang ist der Eheschließung die Begründung einer eingetragenen Partnerschaft und dem Ehegatten/der Ehegattin der eingetragene Partner/die eingetragene Partnerin gleichzuhalten.

(3) Bei Dienstverhinderungen durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Bundeslandes Salzburg stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Arbeitstages.

§ 13

Sonstige Vorschriften zur Elternkarenz

(1) Die erste Elternkarenzzeit während des Arbeitsverhältnisses, die vor dem 1.1.2019 liegt, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.

(2) Ab dem 1.1.2019 liegende Elternkarenzzeiten während des Arbeitsverhältnisses werden im Ausmaß von höchstens 24 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.

(3) Die Anrechnung nach Abs. 1 und 2 ist insgesamt mit höchstens 24 Monaten begrenzt.

§ 14

Sonstige Vorschriften zur Sterbebegleitung und Begleitung von schwersterkrankten Kindern

(1) Zeiten der gesetzlichen Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern, die ab dem 01.01.2019 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), das Urlaubsausmaß, das Jubiläumsgeld und die Berufsjahre bzw. Dienstalterszulage im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

§ 15

Urlaub

(1) Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 10.

(2) Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1 Abs 1 und 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes haben für jedes Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

§ 16

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 11.

§ 17

Abfertigung

(1) Für Arbeitsverhältnisse, die nicht unter die Betriebliche Mitarbeitervorsorge (Abschnitt 9 des Landarbeitsgesetzes 2021) fallen, gilt § 111 Landarbeitsgesetz 2021.

§ 18

Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden, monatlich 167 Stunden (6-Tage-Woche).

(2) Das Reinigen der Geräte, Apparate und Arbeitsräume gehört zur regelmäßigen täglichen Arbeitsleistung und wird in die Arbeitszeit eingerechnet.

§ 19 Arbeitsspitzen

(1) Nach Betriebsnotwendigkeit darf die wöchentliche Normalarbeitszeit um 1,5 Stunden (Mehrarbeit) verlängert werden. Sie ist in der arbeitsschwächeren Zeit so zu verkürzen, dass die in § 18 Abs. 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

§ 20 Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 18 bis 19 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 18 bis 19 ergibt.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(3) Art und Anzahl der Überstunden sind pro Kalendertag zwischen Arbeitgeber (Vertreter) einerseits und Arbeitnehmer andererseits spätestens am darauffolgenden Kalendertag festzuhalten. Die geleisteten Überstunden sind für jeden Kalendermonat in der Regel bis zum 15. des folgenden Kalendermonates geltend zu machen. Wird über Art und Anzahl der Überstunden ein Einvernehmen hergestellt, so ist diese Vereinbarung für beide Teile verbindlich. Kommt keine Einigung zustande, so sind dem Arbeitnehmer auf jeden Fall jene Überstunden auszuzahlen die der Arbeitgeber als geleistet anerkennt.

(4) Betriebsweise kann jedoch zwischen dem Arbeitgeber (seinen Vertreter) und dem Arbeitnehmer eine pauschale Überstundenvergütung, die den betrieblichen Verhältnissen im Jahresdurchschnitt entspricht vereinbart werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

§ 21 Ruhepause

(1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarte Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen.

§ 22 Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, soweit dies auf Grund § 163 Abs. 3 bis 6 oder des § 164 Abs. 1 bis 3 Landarbeitsgesetz 2021 zulässig ist.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Der 1. Jänner (Neujahr), der 6. Jänner (Heilige Drei Könige), der Ostermontag, der 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, Fronleichnam, der 15. August (Mariä Himmelfahrt), der 24. September (Rupertitag), der 26. Oktober (Nationalfeiertag), der 1. November (Allerheiligen), der 8. Dezember (Mariä Empfängnis), der 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag) sind bzw. gelten als gesetzliche Feiertage.

(4) Feiertage nach Abs. 3 sind bzw. gelten als gesetzliche Ruhetage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

§ 23

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

§ 24

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), soweit für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die 50 % höher ist als der Stundenlohn. Bei deren Berechnung sind neben den Geldbezügen auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw Angestellte Gehalt heranzuziehen. (4) Abweichend von Abs. 2 gebührt für Arbeiten während der Nachruhezeit, an Sonntagen und an freien Tagen nach § 163 Abs. 2 LAG 2021 bzw. § 22 Abs. 2 ein Zuschlag zum Stundenlohn von 100%.

(5) Für Feiertage, die gemäß § 163 Abs. 8 LAG 2021 bzw. § 22 Abs. 3 des Kollektivvertrages als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 14 Abs. 2 LAG 2021) zu leisten.

(6) Der Arbeitgeber kann Sonn- und Feiertagsarbeit innerhalb von 3 Monaten nach dem Ende des Lohnzeitraumes, in welchem diese Arbeiten geleistet wurden, auch durch Freizeit ausgleichen. Dem Arbeitnehmer gebührt für jeden Sonn- und Feiertag, an dem er diese Arbeiten verrichtet hat, ein bezahlter freier Werktag.

§ 25

Arbeitszeit der Jugendlichen

(1) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden.

(2) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat den Sonntag zu umfassen. Für Jugendliche, die an einem Samstag beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche

1. am Montag nicht beschäftigt werden,

2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

§ 26

Arbeitskleidung

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die notwendige Arbeits- und Schutzkleidung kostenlos beizustellen. Sie bleibt Eigentum des Betriebes und darf nur für Arbeiten in dem oder für den Betrieb verwendet werden. Als Arbeitskleidung gelten jährlich mindestens zwei Paar Gummi- oder Holzstiefel und zwei Schürzen.

§ 27

Lehrlingswesen

(1) Es finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 22 Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen.

(2) Lehrlingen gebührt ein monatliches Lehrlingseinkommen nach **Anlage I** dieses Kollektivvertrages.

(3) Für die bestandene Lehrabschlussprüfung (Facharbeiterprüfung) gebührt dem Lehrling eine einmalige Prämie von EUR 150.--.

(4) Der Arbeitgeber übernimmt die Fahrtkosten für Lehrlinge im Ausmaß von 2 Zugfahrten pro Berufsschuljahr gegen Vorlage der Belege.

§ 28

Schlichtung

(1) Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages (§ 421 Abs. 1 Z 2 Landarbeitsgesetz 2021) unter den Vertragsteilen, die diesen Kollektivvertrag abschließen (Kollektivvertragspartner), ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Teile (Arbeitgeberverband einerseits und Landarbeiterkammer andererseits). Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der im Land Salzburg eingerichteten Obereinigungskommission beantragt werden.

§ 29

Erlöschen von Ansprüchen

(1) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erlöschen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, soweit sie nicht geltend gemacht werden, mit Ablauf von zwölf Monaten nach dem Ende des Kalendermonates, in dem sie entstanden sind.

(2) Mit Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr geltend gemacht werden.

Anlage I:

LOHNTAFEL

(1)

LOHNGRUPPEN	Monatslohn brutto in Euro	
1. Meister der Molkerei- und Käsewirtschaft iSd Salzburger Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991 (idF kurz: LFBAO 1991), die als solche im Betrieb in Verwendung stehen und andere Arbeitnehmer gleichwertiger Verwendung, wie zB selbständige Oberkäser ; Gesamtlohn, mit welchem alle wie immer gearteten Mehrarbeitsleistungen abgegolten sind.		
bis zum vollendeten 12. Berufsjahr	EUR	4.527,00
ab dem vollendeten 12. Berufsjahr	EUR	4.824,00
ab dem vollendeten 18. Berufsjahr	EUR	5.112,00
2. Molkereifacharbeiter (-gehilfen); Käseereifacharbeiter (-gehilfen) iSd LFBAO 1991		
vom 1. bis einschl. 4. Facharbeiter-(Gehilfen)jahr	EUR	2.210,00
vom 5. bis einschl. 8. Facharbeiter-(Gehilfen)jahr	EUR	2.384,00
vom 9. bis einschl. 12. Facharbeiter-(Gehilfen)jahr	EUR	2.570,00
ab dem 13. Facharbeiter-(Gehilfen)jahr	EUR	2.707,00
Meisterzulage: ab Beginn des der Ablegung der Meisterprüfung folgenden Monats erhalten die Gehilfen eine Meisterzulage von monatlich	EUR	133,60
3. Kraftfahrer (Fahrer von Milchsammeltankwagen)	ER	2.145,00
4. Hilfsarbeiter		
vom 1. bis 4. Dienstjahr im Betrieb	EUR	1.920,00
ab dem 5. Dienstjahr im Betrieb	EUR	2.015,00
5. Lehrlinge; das sind Personen, die in einem Lehr- und Ausbildungsverhältnis stehen und mit denen ein Lehrvertrag abgeschlossen wurde. Die Lehrlinge müssen in der Lehrlings-Stammrolle bei der Land- und Forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bei der Landwirtschaftskammer Salzburg eingetragen sein.		
a) Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr		
im 1. Lehrjahr	EUR	775,00
im 2. Lehrjahr	EUR	996,00
im 3. Lehrjahr	EUR	1.439,00
Lehrlinge erhalten von Beginn jenes Kalendermonates an, in welchem sie das 18. Lebensjahr vollenden, einen Zuschlag von 20 % zum Lehrlingseinkommen, daher		
b) Lehrlinge ab dem vollendeten 18. Lebensjahr		
im 1. Lehrjahr	EUR	930,00
im 2. Lehrjahr	EUR	1.195,20
im 3. Lehrjahr	EUR	1.726,80

(2) Der Taglohn beträgt 1/26 des Monatsbruttolohnes.

(3) Der Stundenlohn beträgt 1/167 des Monatsbruttolohnes.

Anlage II:**DIENSTALTERSZULAGE**

(1)

	Werte in Euro pro Monat	
nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	101,10
nach 6-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	123,40
nach 9-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	145,20
nach 12-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	165,80
nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	188,10
nach 18-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	211,50
nach 21-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	233,60
nach 24-jähriger Betriebszugehörigkeit	EUR	272,60

(2) Diese Dienstalterszulage gebührt als Zulage zum Monatsgrundlohn und ist mit diesem zur Auszahlung zu bringen. Die Dienstalterszulage ist bei der Berechnung von Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Krankengeldzuschuss, Abfertigung, sowie bei der Berechnung von Zulagen und Zuschlägen zu berücksichtigen.

Anlage III:**PRÄMIE**

(1) Die Prämie wird jährlich wie folgt errechnet:

Bei einem Qualitätsprozentsatz

unter	85 %		1. Qualität gebührt keine Prämie	
von	85 %	bis einschl. 90 %	1. Qualität	0,0136 EUR/kg
von mehr als	90 %	bis einschl. 96 %	1. Qualität	0,0160 EUR/kg
bei mehr als	96 %		1. Qualität	0,0216 EUR/kg

(2) Die Jahresprämie wird zwischen dem Oberkäser und den übrigen Mitarbeitern des Betriebes wie folgt aufgeteilt:

Bei einer Jahresproduktion	Oberkäser	Übrige Mitarbeiter
bis 500 t im Verhältnis	80	20
Der 500 t übersteigende Teil im Verhältnis	50	50

(3) Die übrigen Mitarbeiter teilen den auf sie entfallenden Teil nach Köpfen. Bei Lehrlingen wird der so errechnete Teil der Prämie halbiert. Scheidet ein Arbeitnehmer während des Jahres aus oder tritt er während des Jahres ein, so erhält er die Prämie aliquot zur Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Für den
Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband

Obmann:

ÖR Josef Lindner

Für die
Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte
in der Land- und Forstwirtschaft

Präsident:

Johann König

Kammeramtsdirektor:

Mag. Armin Üblagger