

Landeskollektivvertrag für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols

EINHEITSTEXT

Zwischen

- dem Raiffeisenverband Südtirol, vertreten durch den bevollmächtigten Verbandsobmann Herrn Herbert Von Leon in Vertretung des Raiffeisenverbandes Südtirol, der VOG, der VI.P, dem Fruchtverband und aller Unternehmen die in den Anwendungsbereich der vorliegenden Vereinbarung fallen, sowie durch die Verhandlungsdelegation, bestehend aus Herrn Harald Weis, Herrn Helmut Gruber, Frau Cristina Clementi, Herrn Hansjörg Mantinger, Herrn Mario Stricker und Herrn Stephan Gorfer und im Beisein des Vizedirektors im Raiffeisenverband Südtirol Herrn Christian Tanner;

und

- dem ASGB, vertreten durch Herrn Thomas Ferrazin;
- dem FLAI AGB/CGIL, vertreten durch Frau Anita Perkmann und Herrn Harald Egger;
- dem FAI SGB/CISL, vertreten durch Herrn Stefan Federer und Alexander Pancheri;
- der UILA/SGK-UIL, vertreten durch Herrn Devid Olivotto.

wird am 27.11.2025 folgender Einheitstext unterzeichnet:

INHALTSVERZEICHNIS

TEIL I - ARBEITER.....	9
Kapitel 1 – Normativer Teil	9
Art. 1 - Anwendungsbereich.....	9
Art. 2 - Arbeitsverhältnisse	9
Art. 3 - Aufnahmen.....	10
Art. 3bis – Vorrecht auf Wiederaufnahme	10
Art. 4 - Probezeit	11
Art. 5 - Einstufung des Personals.....	12
Art. 6 – Arbeitszeit	13
Art. 6bis - Arbeitszeitveränderungen	14
Art. 7 - Unterbrechung der Arbeit	15
Art. 8 - Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage	16
Art. 9 - Überstundenregelung, Zuschläge und Sonderregelungen.....	16
Art. 10 - Elektronische Anwesenheitserfassung	17
Art. 11 - Ferien	18
Art. 12 - Heiratsurlaub und Freistellung für Väter bei Geburt eines Kindes... 	18
Art. 13 - Militärdienst und Wiedereinberufung.....	18
Art. 14 - Leiharbeit	19
Art. 15 - Teilzeitarbeit	19
Art. 15bis - Neue Beschäftigungsmodelle	20
Art. 16 - Krankheit.....	20
Art. 17 - Unfall.....	22
Art. 18 - Mutterschaft und Elternurlaub	23
Art. 19 - Ruhepausen – Freistellungen bei Krankheit des Kindes	24
Art. 20 - Freistellungen.....	25
Art. 21 - Lohnausgleichskasse.....	25
Art. 22 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz.....	25
Kapitel 2 – Wirtschaftlicher Teil	27
Art. 23 - Wirtschaftliche Behandlung	27
Art. 24 - Dienstalterszulage	28
Art. 25 - 13. und 14. Monatsgehalt	28
Art. 26 - Produktivitätsprämie	28
Kapitel 3 – Abschließender Teil	30
Art. 27 - Kündigungsfrist	30

Art. 28 - Abfertigung	30
Art. 29 - Disziplinarbestimmungen	30
Art. 30 - Abwesenheiten und Beurlaubungen	31
Art. 31 - Schutz und Würde der Person	31
Art. 32 - Recht auf Studium	31
Art. 33 - Unterkunft	32
Art. 34 - Arbeitskleidung	32
Art. 35 - Gewerkschaftsrechte.....	33
Art. 36 - Beobachtungsstelle	34
Art. 37 - Paritätische Kommission	34
Art. 38 - Information an die Gewerkschaftsorganisationen	34
Art. 39 - Zusatzvorsorge.....	35
Art. 40 - Wechselseitige Krankenabsicherung	36
Art. 41 - Vorteilhafte Bedingungen	36
Art. 42 - Gültigkeitsdauer des Vertrages	36
TEIL II - LEHRLINGE	37
Art. 1 - Allgemeines	37
Art. 2 - Berufsbilder	37
Art. 3 - Lehrdauer	37
Art. 4 - Entlohnung.....	37
Art. 5 - Probezeit	38
Art. 6 - Krankheit, Unfall, Lohnausgleichskasse	38
TEIL III - ANGESTELLTE.....	39
Kapitel 1 – Normativer Teil	39
Art. 1 - Anwendungsbereich.....	39
Art. 2 - Einstellungen.....	39
Art. 2bis – Reduzierung der Beschäftigung	39
Art. 3 - Probezeit	39
Art. 4 - Einstufungen.....	40
Art. 5 - Arbeitszeiten	41
Art. 6 - Wöchentlicher Ruhetag.....	41
Art. 7 - Überstunden	41
Art. 8 - Elektronische Anwesenheitserfassung	42
Art. 9 - Versetzungen	42
Art. 10 - Außendienste.....	42
Art. 11 - Urlaub	43

Art. 12 - Freistellungen	43
Art. 13 - Feiertage	43
Art. 14 - Hochzeitsurlaub und Freistellung für Väter bei Geburt eines Kindes	44
Art. 14bis - Freistellungen	44
Art. 15 - Militärdienst - Zivildienst	44
Art. 16 - Arbeitsverträge auf Zeit	44
Art. 17 - Teilzeitbeschäftigung	45
Art. 17bis - Neue Beschäftigungsmodelle	45
Art. 18 - Leiharbeit	46
Art. 19 - Krankheit und nicht arbeitsbedingte Unfälle	46
Art. 20 - Arbeitsunfälle	47
Art. 21 - Mutterschutz	47
Art. 21bis Angestellte - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Chancengleichheit, Welfare	47
Art. 22 - Freistellungen der Eltern	48
Art. 23 - Freistellungen zu Studienzwecken	48
Art. 24 - Recht auf Studium	48
Art. 25 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz	48
Art. 26 - Haftpflicht gegenüber Dritten	49
Kapitel 2 – Wirtschaftlicher Teil	50
Art. 27 - Entlohnung	50
Art. 28 - Dienstalterszulage	50
Art. 29 - Zusatzmonatsgehälter	51
Art. 30 - Produktivitätsprämie	51
Art. 31 - Zulage für Umgang mit Geld – Kautions	52
Kapitel 3 – Abschließender Teil	53
Art. 32 - Kündigungsfrist	53
Art. 33 - Abfertigung	53
Art. 34 - Disziplinarmaßnahmen	53
Art. 35 - Abwesenheiten und Beurlaubungen	54
Art. 36 - Schutz und Würde der Person	54
Art. 37- Gewerkschaftsrechte	54
Art. 38 - Freiwillige Vorsorge	55
Art. 39 - Wechselseitige Krankenabsicherung	56
Art. 40 - Gültigkeit und Dauer	56

Zusatzprotokoll zur gewerkschaftlichen Vereinbarung über die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols zur Regelung der Arbeitsverhältnisse mit Führungskräften/dirigenti	57
Art. 1 - Anwendungsbereich.....	57
Art. 2 - Definition der Führungskraft/dirigente	57
Art. 3 - Anstellung	57
Art. 3bis - Anstellung in mehreren Betrieben	57
Art. 4 - Probezeit	57
Art. 5 - Arbeitsausführung	58
Art. 6 - Entlohnung.....	58
Art. 7 - Urlaub	59
Art. 8 - Ersatz von Aufwendungen.....	59
Art. 9 - Krankheit, Unfall und Mutterschaft.....	59
Art. 10 - Krankenabsicherung	59
Art. 11 - Unfallabsicherung.....	59
Art. 12 - Kündigungsfrist	60
Art. 13 - Arbeitsstreitfälle.....	60

Anlagen:

Anlage 1: Erklärung Wiederaufnahme Art. 3bis

Anlage 2: Einigungsprotokoll Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Anlage 3: Lohn tabellen

Anlage 4: Wechselseitige Krankenabsicherung

Vorspann

Der gegenständliche Kollektivvertrag war ursprünglich nur für den Bereich der landwirtschaftlichen Arbeiter in der Folge des Gesetzes 240/84 definiert worden. 1998 wurden, um eine einheitliche kollektivvertragliche Regelung für alle Mitarbeiter in den Obstmagazinen zu gewährleisten, zunächst die landwirtschaftlichen Angestellten und später die Führungskräfte/dirigenti und Lehrlinge in den Vertragstext aufgenommen.

Der gegenständliche Kollektivvertrag der 1. Verhandlungsebene gliedert sich in 3 Teile, und zwar in jenen für die Fix- und Saisonarbeiter, in jenen für die Lehrlinge und jenen für die Angestellten und einem Zusatzprotokoll für Führungskräfte/dirigenti.

Angesichts der zunehmenden Problematik bezüglich der Beschäftigungslage sowie der wachsenden Anforderungen des Marktes sind sich die Vertragsparteien einig, dass mittel- und langfristige Lösungen gefunden werden müssen, um einerseits den Mitarbeitern Arbeitsplatz und Einkommen zu sichern und andererseits den Unternehmen jedoch auch die Möglichkeit zu geben, flexibel auf die sich ständig ändernden Rahmenbedingungen zu reagieren. Dazu gehört, dass die Genossenschaften/Unternehmen u.a. bezüglich des Saisonpersonals auf eine ausgewogene Beschäftigungsverteilung achten, um die Anforderungen der Mindestbeschäftigung laut Art. 2 erfüllen zu können.

Im PAKV vom 16. April 2012 war seinerzeit vorgesehen worden eine Arbeitsgruppe¹ einzusetzen, welche sich mit der Gründung einer bilateralen Körperschaft oder ähnlichen Einrichtung im Sinne obiger Zielsetzung befasst. Aus den Vertragsparteien bekannten Gründen wurde das Vorhaben nicht konkretisiert. Es wird eine neue Arbeitsgruppe eingerichtet werden, die sich anhand der in der Zwischenzeit ergebenden Zustände wiederum mit dem Thema befasst. Innerhalb 31. Dezember 2020 soll eine Arbeitsgruppe den Verhandlungspartnern diesbezügliche Vorschläge unterbreiten.

¹ „Die Vertragspartner werden deshalb innerhalb 31. Dezember 2020 eine Arbeitsgruppe einsetzen, die sich mit der Gründung einer bilateralen Körperschaft oder ähnlichen Einrichtung befasst und möglichst alle Bereiche des vorliegenden Kollektivvertrages umfasst.

Dabei sollen folgende Ziele verfolgt werden:

- Bewertung der Möglichkeit einer bereichsübergreifenden Körperschaft in der Landwirtschaft
- Anbieten von berufsbildenden Kursen oder Unterstützung in organisatorischer oder wirtschaftlicher Hinsicht derselben
- vorübergehende wirtschaftliche Unterstützung der Arbeitnehmer, die von betrieblichen Wiederaufbau und/oder Umstrukturierungsmaßnahmen betroffen sind und dadurch ihren Arbeitsplatz verlieren;
- Organisation von Umschulungskursen in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Bildungsträgern und Weiterbildungsfonds für Arbeitnehmer, die sich in obiger Lage befinden;
- Maßnahmen zur Unterstützung des Einkommens von Saisonbeschäftigten, die an berufsbildenden Kursen teilnehmen;
- andere soziale Maßnahmen, die dazu dienen, den Beschäftigungsstand in der Landwirtschaft wenigstens zu halten;
- Errichtung einer lokalen Beobachtungsstelle, um die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Landwirtschaft zu verfolgen, zu analysieren und arbeitsmarktrelevante Informationen in vergleich- und interpretierbarer Weise aufzuarbeiten, um daraus entsprechende Schlussfolgerungen ableiten zu können.

Die paritätisch besetzte Arbeitsgruppe soll anhand der Ausarbeitung eines Statuts, eines Reglements und eines Umsetzungs- und Finanzierungsplanes den Verhandlungspartnern einen konkreten Vorschlag unterbreiten. Dabei soll auch all jenen Aspekten und Tätigkeiten Rechnung getragen werden, die durch einschlägige Gesetzesbestimmungen von bilateralen Körperschaften wahrgenommen werden können.“

Anmerkung

Die Bezeichnung „Mitarbeiter“ ist als geschlechtsneutrale Formulierung zu verstehen, die sich sowohl auf Männer als auch auf Frauen bezieht und nur der Einfachheit und besseren Lesbarkeit halber verwendet wird.

TEIL I - ARBEITER

Kapitel 1 – Normativer Teil

Art. 1 - Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt des Landeskollektivvertrages regelt das Arbeitsverhältnis zwischen den Bediensteten, die als Arbeiter eingestuft sind und den Betrieben, die Obst und Gemüse ernten, aufbereiten, sortieren, vermarkten und exportieren, auch wenn genannte Betriebe in genossenschaftlicher, nicht genossenschaftlicher oder Verbandsform organisiert sind.

Unter Bediensteten, die als Arbeiter eingestuft sind, versteht man Personal mit unbefristetem, befristetem oder saisongebundenem Arbeitsvertrag, welches die verschiedenen Tätigkeiten und Vorbereitungen für die Ernteanlieferung, Einlagerung, Verarbeitung und Vermarktung des Obstes sowie des Gemüses ausführen.

Ausgeschlossen von diesem Teilabschnitt ist das Personal im Angestelltenverhältnis, Führungskräfte und Lehrlinge, die in diesem Vertrag gesondert geregelt sind. Ausgeschlossen sind des Weiteren jene Betriebe, die Engroshandel und Handel auf Kommission in den Märkten ausüben.

Art. 2 - Arbeitsverhältnisse

Die Arbeiter unterscheiden sich aufgrund der Art ihres Einstellungsverhältnisses in Arbeiter mit Arbeitsverhältnis auf unbegrenzte Zeit (fixe Arbeiter – OTI „operai a tempo indeterminato“) und auf begrenzte Zeit. Letztere werden wiederum in Saisonarbeiter und befristete Arbeiter mit Arbeitsvertrag laut gesetzvertretendem Dekret Nr. 81/2015 unterschieden (OTD).

Arbeiter mit Verhältnis auf unbegrenzte Zeit sind jene mit Arbeitsverhältnis ohne Festsetzung eines Auflösungstermins; desgleichen auf unbegrenzte Zeit ist das Arbeitsverhältnis jener, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und die im Verlauf der jeweils letzten beiden Saisons einen Durchschnitt von mehr als 1.600 normalen Arbeitsstunden in demselben Betrieb geleistet haben. Für Mitarbeiter mit Teilzeitarbeitsverhältnis werden die Voraussetzungen für die Anstellung mit unbefristetem Arbeitsvertrag unter Beachtung der vertraglichen Bestimmungen laut Art. 15 im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Vollzeitarbeit gekürzt, mit einem Minimum von einem Durchschnitt von 550 Stunden in den letzten beiden Saisons. Bei der Berechnung dieser Stunden müssen sowohl Krankheit als auch Unfallperioden dazugezählt werden. Von der Berechnung ausgeschlossen sind hingegen Urlaubszeit, Nationalfeiertage und Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, sowie die Überstunden und die vom Art. 6 vorgesehene Verlängerung der Arbeitszeit.

Arbeitsverhältnisse, welche laut gesetzvertretendem Dekret Nr. 81/2015 geregelt sind, fallen nicht in die vorliegende Bestimmung, da dieser Sachverhalt vom Gesetz selbst geregelt wird. Beispielsweise können Mitarbeiter als Ersatz für andere Mitarbeiter, welche Anspruch auf Arbeitsplatzerhaltung haben, oder Mitarbeiter für die jeweils gesetzliche Dauer mit entsprechend vorgesehener Begründung mit diesem Arbeitsvertrag beschäftigt werden. Die Höchstanzahl dieser Arbeitsverträge kann bis zu 10 Prozent der durchschnittlich im Vorjahr beschäftigten landwirtschaftlichen Arbeiter, mit einer Mindestanzahl von 3, betragen.

Die Arbeitgeber werden jene Mitarbeiter, welche die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, bei Erreichen derselben unterrichten. Die Anstellung mit unbefristetem Vertrag erfolgt mit zu vereinbarenden Vertragsform zu Beginn der nächsten Saison auf Antrag des Mitarbeiters.

Landwirtschaftliche Saisonarbeiter mit Versicherungsstatus landwirtschaftlicher Tagelöhner (braccianti agricoli) werden in der Regel für die Dauer einer Saison beschäftigt. Ihnen wird

eine grundsätzliche Beschäftigung im Ausmaß von entlohten 1.440 Stunden (abzüglich der vom Mitarbeiter beantragten bzw. beanspruchten Abwesenheiten und unter Nichtberücksichtigung der freien Tage laut Art. 12) zugesichert, außer der Mitarbeiter kündigt oder es treten unvorhersehbare, nachvollziehbare, belegbare Umstände ein, die vom Willen des Arbeitgebers nicht beeinflussbar oder auf höhere Gewalt zurückzuführen sind (z.B. Unwetter, Hitze, Frost- oder Hagelschäden, technische Mängel, behördliche Verfügungen). Diese Beweggründe werden auf Antrag einer der Vertragsparteien in der paritätischen Kommission laut Art. 38 dieses Vertrages diskutiert, welche darüber entscheidet. Zu diesem Zweck wird die Saisondauer auf eine Zeitspanne von nicht weniger als 9 Monaten festgelegt. In diesem Sinne sind zu entlohnende, aber nicht gearbeitete Arbeitsstunden, sofern diese nicht auf eine Arbeitsunterbrechung laut Art. 7 zurückzuführen sind, im Ausmaß von 40% der Entlohnung abzugelten, die der Mitarbeiter hierfür bezogen hätte. Regelungen gemäß gewerkschaftlichen Vereinbarungen im Sinne des Art. 3bis Abs. 5 sind von dieser Bestimmung ebenfalls ausgenommen.

Protokollvermerk

Die Vertragsparteien präzisieren, dass Verträge für Arbeiten mit kurzer Dauer laut folgendem Absatz bis zu insgesamt 6 Monaten in Summe und jene im Sinne des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 ausdrücklich von dieser Regelung ausgenommen sind.

Für die Ausführung von Arbeiten mit kurzer Dauer ist es möglich, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, wobei der Grund für die zeitliche Begrenzung aus dem jeweiligen Einstellungsschreiben hervorzugehen hat. Beträgt die Beschäftigungsdauer insgesamt mehr als 6 Monate, haben diese Arbeiter/innen ebenfalls ein Vorrecht auf die Wiederaufnahme laut Art. 3bis Abs. 1. Die kollektivvertragliche und sozialversicherungsmäßige Behandlung solcher Mitarbeiter entspricht jener landwirtschaftlicher Saisonarbeiter.

Solche Verträge können für maximal 20% der insgesamten Saisonbeschäftigten abgeschlossen werden.

Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse im Sinne des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 werden durch die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Kollektivvertraglich werden diese Mitarbeiter wie unbefristete Arbeiter geführt und behandelt, sozialrechtlich wie landwirtschaftliche Saisonarbeiter (OTD).

Art. 3 - Aufnahmen

Die Aufnahmen aller Bediensteten werden gemäß den geltenden Gesetzesbestimmungen durch Mitteilung an das Amt für Arbeitsservice erfolgen. Mit jedem Mitarbeiter ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu unterzeichnen und diesem nachweislich auszuhändigen. Der Arbeitsvertrag muss alle Angaben und Informationen beinhalten, die im Sinne der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehen sind.

Art. 3bis – Vorrecht auf Wiederaufnahme

All jene Mitarbeiter, die bereits eine Saison in der Genossenschaft mit einer zusammenhängenden Beschäftigungsdauer von mindestens 6 Kalendermonaten in den letzten 3 Saisons gearbeitet haben, können ein Vorrecht auf Wiederaufnahme vor anderen Mitarbeitern, welche diese Voraussetzungen nicht erfüllen, geltend machen, das sie innerhalb von 60 Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich beantragen (siehe Anlage 1). Die entsprechenden Anträge werden vom Arbeitgeber verpflichtend zur Verfügung gestellt. Erfolgt dies nicht, wird obige Frist automatisch auf 90 Tage angehoben.

Der Arbeitsantritt hat zum vereinbarten Datum zu erfolgen bzw. zu einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Zeitpunkt und gilt als verwirkt, sollten mehr als 10 Tage ab

vereinbartem bzw. mitgeteiltem Termin ohne berechtigten Grund für die Verzögerung vergehen. Verzögert sich der voraussichtlich vereinbarte Einstellungstermin ohne Verschulden des Mitarbeiters oder nachweisbarer höherer Gewalt, wie unter Art. 2 beschrieben, erhält der Mitarbeiter 20% der entgangenen Entlohnung ab dem 30. Tag und 40% ab dem 45. Tag. Mitarbeiter, die kündigen oder aus gerechtfertigtem bzw. gerechtem Grund (giustificato motivo bzw. giusta causa) entlassen wurden, verwirken Ihr Vorrecht auf Wiederaufnahme.

Befinden sich Mitarbeiterinnen im Mutterschaftsurlaub, haben diese ein Vorrecht auf Wiederaufnahme und können den Arbeitsantritt bis nach dem Mutterschaftsurlaub verschieben, sollte die Saison andauern und die Voraussetzung für die Aufnahme gegeben sein. Die Geltendmachung dieses Vorrechts hat keinerlei Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis oder andere vertragliche Einrichtungen.

Für Arbeitsverhältnisse, die im Sinne des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 abgeschlossen werden, gelten die einschlägigen Bestimmungen bezüglich des Vorrechtes bei Wiederaufnahme.

Falls die Betriebe einen kollektiven Personalabbau² durchführen bzw. eine beträchtlich geringere Anzahl von Saisonarbeitern wiederbeschäftigen, wird die Auswahl der abzubauenen oder nicht wiederbeschäftigten Mitarbeiter unter Berücksichtigung folgender Kriterien getroffen:

Kriterium		Punkte
Familie: Punkte pro zu Lasten lebende Person der Familie (Ehefrau und Kinder)		2,00
Lebensalter: Punkte pro Lebensjahr		0,20
Dienstzeit: Punkte pro geleisteter Saison		0,50
berufliche Qualifikation	Zusatzqualifizierung*	4,15
	keine besondere Qualifizierung	1,00
Ortsansässigkeit**		

** es handelt sich um Mitarbeiter, die im Gegensatz zu anderen abzubauenen Mitarbeitern imstande sind, in der Herkunftsabteilung/Bereich zusätzliche qualifizierte Tätigkeiten zu verrichten oder Maschinen zu bedienen.*

*** Wohnsitz in Südtirol: Bei Punktegleichheit wird den Mitarbeitern mit Wohnsitz in Südtirol der Vorzug gegeben.*

Die Vertragsparteien behalten sich vor, obige Kriterien einvernehmlich situationsbedingt abzuändern.

Art. 4 - Probezeit

Die Höchstdauer der Probezeit für die Arbeiter der 3., 4. und 5. Kategorie, die auf jeden Fall schriftlich aufscheinen muss, darf das Ausmaß der 15 tatsächlich geleisteten Arbeitstage nicht überschreiten. Für die Arbeiter der 2. und 1. Kategorie beträgt die Probezeit 30 effektiv geleistete Arbeitstage. Jene Arbeiter, die im selben Betrieb schon für eine Saison mit einer Mindestdauer von 4 Monaten gearbeitet haben, brauchen die Probezeit für dieselben Aufgaben und für dieselbe Einstufung nicht mehr abzuleisten; dies wird im Arbeitsvertrag ausdrücklich vermerkt. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bedingungslos zu jeder Zeit von der einen oder anderen Seite ohne Kündigungsfrist aufgelöst werden. Dem

² Für die Definition des kollektiven Personalabbaus wird per Analogie auf das Gesetz 223/1991 verwiesen.

Arbeitnehmer muss die Entlohnung für die tatsächlich geleisteten Arbeitstage oder -stunden ausbezahlt werden. Wird bei Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis vom Betrieb nicht aufgelöst, kann sich der Beschäftigte als im Dienst bestätigt betrachten und die Probezeit wird für das Dienstalter angerechnet.

Art. 5 - Einstufung des Personals

Die Einstufung des Personals wird wie folgt vorgenommen:

Kategorie 1

- Schaffer/in;
- Fernlastfahrer, Sattelschlepperfahrer, LKW-Fahrer im Allgemeinen;
- Kühlhausmaschinist sowie Maschinist in Befeuchtungsanlagen, Heizungsanlagen usw., verantwortlich für das richtige Funktionieren der Anlagen;
- Arbeiter/innen, welche die computergesteuerte Klassifizierung der Ware vornehmen, die entsprechenden Programme erstellen und bei Sonderaufträgen abändern, welche die sog. „Mitgliederprogramme“ erstellen, welche die Programmierung der Etikettiermaschinen vornehmen und evtl. Korrekturprogramme entwerfen;
- Mechatroniker.

Kategorie 2

- Verlademeister für die Aufbewahrung und Spedition (gewöhnlich zuständig für die Einteilung der Warenladungen in den Zellen oder auf den Waggons, Lastkraftwagen usw.);
- Linienführer/in;
- Staplerfahrer, Kraftfahrer, Mechaniker und Elektriker.

Kategorie 3

- zuständig für manuelle Auf- und Abladearbeiten sowie für die manuelle Aufstockung der Erzeugnisse;
- die ausschließlich für den Detailverkauf beauftragten Arbeitnehmer;
- Arbeiter/innen, die Software wie beispielsweise zum Start von Aufträgen im Produktionsprogramm bedienen oder ähnliches, ohne sie programmtechnisch zu verändern, indem er*sie installierte Softwareprogramme nutzt, um betriebliche Abläufe rein operativ, ohne weitere Gestaltungsmöglichkeit umzusetzen;
- Hausmeister mit nachgewiesenen handwerklichen Kenntnissen.

Kategorie 4

- Sortierer/innen (führt Sortierungs-, Reinigungs-, Auslese-, Kalibrierungsarbeiten aus, sowohl manuell als auch mit Benützung einer Maschine);
- Klauber/in (führt die Erntearbeiten aus);
- Fahrer, Wärter, Wächter mit Tages- bzw. Nachtdienst, Hausmeister, Reinigungs- und anderes Hilfspersonal;
- Saisonbeschäftigte an der Waage;
- Verpacker/in.

Kategorie 5

- Sortierer/innen, Verpacker/innen, die zum ersten Mal in einem Obstmagazin arbeiten und die Dienstzeit von 4 Kalendermonaten mit insgesamt mindestens 60 effektiven Arbeitstagen im selben Betrieb nicht überschritten haben. Dasselbe gilt für das Reinigungspersonal.

Bei Zuweisung eines höheren Aufgabenbereiches hat der Arbeitnehmer im Sinne des Art. 13 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 das Anrecht auf die entsprechende höhere Entlohnung und nach dreimonatiger Ausführung das Anrecht auf die Einstufung in die höhere Kategorie, sofern der neue Aufgabenbereich nicht übernommen wurde, um einen abwesenden Arbeitskollegen zu ersetzen, welcher Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes genießt.

Mitarbeiter, die regelmäßig und kontinuierlich Aufgaben verrichten, welche verschiedenen Kategorien zugeordnet sind, werden in jene Lohnebene eingestuft, die der Haupttätigkeit entspricht. Dabei gilt als Haupttätigkeit jene, die arbeitszeitmäßig mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt.

Art. 6 – Arbeitszeit

Die Dauer der normalen Wochenarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Wochenstunden, welche sich in der Regel auf 5 Tage verteilt (im Normalfall von Montag bis Freitag) und bei Vollzeit, einschließlich der bezahlten Pause laut vorletztem Absatz dieses Artikels, normalerweise 8 Stunden täglich beträgt. Sie übersteigt die 10 Stunden nicht öfter als 5-mal in einem Kalendermonat. Andere Arbeitszeitmodelle können durch die unterzeichnenden Vertragsparteien betriebsspezifisch oder nach Produktionsstätte festgelegt werden.

Protokollvermerk:

Die Definition der Arbeitszeit gilt in Bezug auf die Regelung der Arbeitsunterbrechung (Art. 7), des Lohnausgleichs (Art. 22), der regelmäßigen Beschäftigungszeit und der Krankheitsintegration (Art. 17). Bezüglich der Überstundenregelung wird auf Art. 9 verwiesen.

Gemäß der mit K.E. 10. September 1923 Nr. 1957 angenommenen Tabelle in geltender Form³ ist die Verlängerung der Arbeitszeit bis zu 10 Stunden täglich oder 50 Wochenstunden für jene Arbeiter, welche direkt mit der Einbringung und Lagerung der Ernte im Zusammenhang stehen, für 2 Monate im Jahr vorgesehen.

Der Zeitraum, während dem es erlaubt ist, die oben genannte Verlängerung der Arbeitszeit durchzuführen, ist vom 15. September bis zum 15. November eines jeden Jahres festgesetzt. Die erbrachten Mehrstunden werden laut Protokollvermerk zum Art. 9 vergütet.

Eventuelle Abweichungen müssen dem zuständigen Amt für sozialen Arbeitsschutz und zur Kenntnisnahme den Gewerkschaftsorganisationen, die den vorliegenden Vertrag unterzeichnet haben, mitgeteilt werden.

Die normale Arbeitszeit für jenes Personal, das eine nicht kontinuierliche Arbeit oder Wart- und Wachdienste ausführt, beträgt 45 Stunden wöchentlich.

Dieser Kategorie gehören an: Wärter und Hausmeister, Wächter mit Tages- bzw. Nachtdienst, Arbeiter und Hilfsarbeiter für die Waage, zuständiges Personal für Kühlanlagen.

Die Kühlhauswärter mit kontinuierlichem Arbeitseinsatz können die nach der 40-Stunden-Woche geleisteten Stunden am Samstag, Sonntag oder Feiertag je nach Vereinbarung entweder in Form von Zeitausgleich oder verlängertem Urlaub genießen oder das entsprechende Entgelt in Anspruch nehmen.

Sofern sie nicht schon bestehen, müssen täglich zwei Pausen von je 15 Minuten gewährt werden, wovon eine bezahlt werden muss, d.h. bei einer Anwesenheit von täglich 8 Stunden und 15 Minuten werden 8 volle Stunden bezahlt. Den Teilzeitmitarbeitern mit täglich verkürzter Arbeitszeit im Ausmaß von 50 und mehr Prozent der Regelarbeitszeit, inklusive der ersten Pause, wird die erste Pause ebenfalls bezahlt.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass die bezahlte Pause von 15 Minuten am Vormittag als Arbeitszeitverkürzung anzusehen ist, wobei zwecks Berechnung der Überstunden die bezahlte Pause jedenfalls als normale Arbeitszeit zu bewerten ist. Wird eine tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden (einschließlich der ersten bezahlten Pause) überschritten, gilt die Pause am Nachmittag bzw. die zweite Pause ebenfalls als bezahlt mit den entsprechenden Folgewirkungen. Die Bezahlung der Pausen erfolgt ohne Aufschläge.

Die Vertragspartner einigen sich im Sinne des Art. 4 der Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003, dass die Frist zur Bemessung der Überschreitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 4 Monate, beginnend mit 1. August 2024 festgesetzt wird.

Arbeitern mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, die weniger als 6 Stunden pro Tag arbeiten, wird die Pause nicht bezahlt, es sei denn, die Arbeit wird im Sinne des Art. 7 unterbrochen. Für minderjährige Arbeiter wird auf die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen hingewiesen.

³ abgeändert durch K.E. 13. November 1930 Nr. 1678

Mit Wirkung ab 1. Juli 2024 werden 5 Minuten der zweiten täglichen 15-minütigen Pause bezahlt. Die Berechnung der entsprechenden Werte erfolgt nach denselben Kriterien, die für die 15-minütige Pause laut Absatz 3 gilt. Anrecht auf diese zusätzliche 5-minütige Pause haben jene Mitarbeiter, welche effektiv die zweite Pause abhalten. Ausgenommen sind jene Mitarbeiter, für welche die zweite Pause bereits bezahlt wird.

Diese zusätzlichen fünf Minuten werden geldmäßig bewertet und mit einem eigenen Lohnelement mit der Bezeichnung „Pausen ex Abk. 03.02.2025“ auf dem Gehaltsstreifen ausgewiesen. Für Teilzeitmitarbeiter gilt die Bezahlung der zusätzlichen 5 Minuten im Falle der Bezahlung der ersten Pause und einer Anwesenheit während der zweiten täglichen Pause. Diese Bestimmung zur Abgeltung und Bezahlung gilt ab Februar 2025. Die Nachzahlung erfolgt spätestens mit der Lohn- und Gehaltsauszahlung des Monats Februar 2025 für jene Arbeiter, die sich im Monat Januar 2025 im Arbeitsverhältnis befinden, bzw. aufgrund des Vorrechts auf die Wiederaufnahme in der laufenden Saison eingestellt werden und sofern ein Mindestbetrag von 20,00 € überschritten wird.

Protokollvermerk:

Die Vertragsparteien interpretieren den P.A.K.V. für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols dahingehend, dass bei Saisonarbeitern die grundsätzliche Arbeitszeit laut Art. 6 P.A.K.V. gilt, wobei im Falle einer systematischen Kürzung der Wochenarbeitszeit für einen, zumindest nicht in einzelnen Tagen zu bemessenden Zeitraum Teilzeitarbeit gemäß Art. P.A.K.V. möglich ist. Im Falle einer verkürzten Arbeitszeit an einzelnen Tagen, bedingt durch Naturkatastrophen, Unwetter, Anlieferungsproblemen, unerwarteten Auftragsausfällen bzw. beim Ausfall von Maschinen oder Anlagen wird die Entlohnung anteilmäßig berechnet. Dies kann nur in absoluten Ausnahmefällen vorkommen und niemals von Dauer sein. Unbeschadet bleibt jedoch die wirtschaftliche Behandlung im Sinne des Art. 7 P.A.K.V., wonach „wenn eine Arbeitsunterbrechung vom Willen des Arbeitgebers abhängig und unabhängig vom Willen des Arbeiters ist, hat dieser das Recht auf die normale Entlohnung, die nicht niedriger sein darf als der Betrag, der dem ganzen Arbeitstag (8 Stunden) entspricht und zwar für den gesamten Zeitraum der Unterbrechung, außer wenn die Unterbrechung dem Arbeiter mindestens am Vortag innerhalb von 18.00 Uhr mitgeteilt worden ist.“

Protokollvermerk:

Nach eingehender und intensiverer Diskussion über die Thematik der Ankleidezeiten kommen die Parteien überein, dass den Arbeitnehmern, die nach den gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften verpflichtet sind, zur Ausübung ihrer Tätigkeit im Betrieb eine bestimmte Arbeits- oder Schutzkleidung zu tragen, und seitens des Arbeitgebers angehalten sind sich am Arbeitsort umzukleiden, eine Zeit zum An- und Auskleiden von insgesamt drei Minuten pro effektiven Arbeitstag gewährt wird, wobei auch eine geldmäßige Bewertung möglich ist. Die organisatorischen Modalitäten für die Anerkennung der vorgenannten drei Minuten pro Tag werden durch das Unternehmen festgelegt. Diese Regelung kommt ab dem 1. September 2025 zur Anwendung.

Art. 6bis - Arbeitszeitveränderungen

Bezüglich der Einführung von Arbeitszeitveränderungen (Turnus oder Schichtarbeit) mit Auswirkungen auf den Großteil der Beschäftigten oder bei Einbindung von einer gesamten oder mehreren Abteilungen wird dies den vorliegenden Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen schriftlich zur Kenntnis gebracht, wobei diese innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der Mitteilung über den Raiffeisenverband Südtirol ein Treffen beantragen können, um etwaige Probleme in diesem Zusammenhang zu diskutieren und möglichst einer Lösung zuzuführen.

Bei Einführung solcher Arbeitszeitveränderungen bzw. von Schicht-/Turnusarbeit sind folgende Mindestanforderungen zu beachten:

- a) Grundsätzlich werden von den Mitarbeitern im Schichtdienst keine Überstunden gefordert. Sollte sich die nachfolgende Schicht durch außerordentliche Umstände verspäten oder

ausfallen, können Verlängerungen der Schicht vorgenommen werden. Dies gilt auch in Fällen, in denen einzelne Mitarbeiter der unmittelbar folgenden Schicht kurzfristig nicht einsatzfähig sind.

- b) Teilzeitkräfte werden im Ausmaß der vertraglich festgelegten Arbeitszeit einer Arbeitszeitvariante zugewiesen, wobei die entsprechenden Vorstellungen der Mitarbeiter nach Möglichkeit mitberücksichtigt werden. Der Arbeitszeitbeginn muss mit der Arbeitsaufnahme (Beginn Arbeitszeit, Arbeitsaufnahme nach der Pause etc.) zusammenfallen.
- c) Minderjährigen Personen wird im Sinne des Art. 20 des Gesetzes Nr. 977 vom 17. Oktober 1967 eine 30-minütige Pause eingeräumt und somit der Pausenregelung laut Art. 6 des P.A.K.V. genüge getan.
- d) Für die Handhabung des Arbeitszeitmodells werden in jedem Fall die Bestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003, mit entsprechenden Ausnahmen und Sonderregelungen im Bereich Landwirtschaft, beachtet.
- e) Den Anliegen bezüglich Arbeitseinteilung von Mitarbeitern, die öffentliche Verkehrsmittel benutzen, werden im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse Rechnung getragen.
- f) Änderungen der mitgeteilten Arbeitszeiten können nur dann vorgenommen werden, falls eine entsprechende Mitteilung an die unterzeichnenden „Gewerkschaftsorganisationen“ erfolgt. Die Regelung kann ausgesetzt oder eingestellt werden, falls dies aus produktionstechnischen Beweggründen erforderlich ist. Es ist jedoch darauf zu achten, dass die Arbeitszeiteinteilung mit einer gewissen Beständigkeit vorgenommen wird, um den Mitarbeitern eine Planung der freien Zeit zu ermöglichen.
- g) Für Mitarbeiter, die eine durchgehende oder alternierende Schichtarbeit leisten, wird eine bezahlte freie Pause von 30 Minuten vorgesehen und eine Zulage laut Art. 9 letzter Absatz gewährt.
- h) Dehnt sich die Schichtarbeit auch auf den arbeitsfreien Samstag aus, wird den Mitarbeitern eine bezahlte Pause von 15 Minuten gewährt, auch wenn die Arbeitszeit weniger als 6 Stunden beträgt.

Die Vertragspartner vereinbaren auf Antrag eine gemeinsame Überprüfung der vorliegenden Regelung, um in der Anwendung aufgetretene Schwierigkeiten einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen.

Protokollvermerk:

Die Vertragspartner sind sich einig, dass praxisgerechte, flexible Formen des Arbeitseinsatzes und der Arbeitszeitgestaltung einer besonderen, auch wirtschaftlichen Behandlung bedürfen, treten aber für die Verwirklichung von mehr regelmäßiger und dauerhafter Beschäftigung ein. Sie vereinbaren im Zuge der Aussprachen des paritätischen Komitees, dieses Thema zu vertiefen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Art. 7 - Unterbrechung der Arbeit

Wenn eine Arbeitsunterbrechung vom Willen des Arbeitgebers abhängig und unabhängig vom Willen des Arbeiters ist, hat dieser das Recht auf die normale Entlohnung, die nicht niedriger sein darf als der Betrag, der dem ganzen Arbeitstag (8 Stunden) entspricht, und zwar für den gesamten Zeitraum der Unterbrechung, außer wenn die Unterbrechung dem Arbeiter am Vortag innerhalb von 18.00 Uhr mitgeteilt worden ist.

Die oben angegebenen Unterbrechungen müssen demnach rechtzeitig auf der betrieblichen Anschlagtafel aushängt werden.

Die Vertragsparteien sind sich der Auswirkungen dieser Vertragsklausel auf die Mitarbeiter bewusst und die Arbeitgeber werden diese entsprechend mit Bedacht zur Anwendung bringen.

Umstrittene Fälle werden von der paritätischen Kommission untersucht. Arbeiter mit Arbeitsverhältnis auf unbegrenzte Zeit haben für den Zeitraum der Unterbrechung Anrecht auf die Behandlung, die von den Gesetzesbestimmungen über die Lohnergänzungskassa vorgesehen ist.

Ausgenommen von dieser Regelung bleiben Mitarbeiter mit Arbeitsverhältnis auf Zeit im Sinne des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015.

Art. 8 - Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage

Der Arbeiter hat das Recht auf den wöchentlichen Ruhetag, wie von den bestehenden Gesetzesbestimmungen, auf die sich vorliegender Vertrag ausdrücklich bezieht, vorgesehen ist.

Die nationalen und kirchlichen Feiertage, die bezahlt werden müssen, sind folgende:

1. Neujahrstag
2. Dreikönigstag (6. Jänner)
3. Ostermontag
4. Jahrestag der Befreiung (25. April)
5. Tag der Arbeit (1. Mai)
6. Tag der Republik (2. Juni)
7. Maria Himmelfahrt (15. August)
8. Allerheiligen (1. November)
9. Tag der nationalen Einheit (4. November, auf den Sonntag verschoben und zusätzlich entlohnt)
10. Unbefleckte Empfängnis (8. Dezember)
11. Weihnachten (25. Dezember)
12. Stefanstag (26. Dezember)
13. Fest des Kirchenpatrons oder, wo dies nicht gefeiert wird, Pfingstmontag.

Die abgeschafften kirchlichen Feiertage im Sinne des Gesetzes Nr. 54 vom 5. März 1977 werden mittels zusätzlicher freier Tage abgegolten, und zwar einzeln oder zusammengelegt, oder je nach betrieblicher Vereinbarung entlohnt.

Die abgeschafften nationalen und kirchlichen Feiertage sind folgende:

1. Josefstag (19. März)
2. Christi Himmelfahrt
3. Fronleichnam
4. Peter und Paul (29. Juni)

Art. 9 - Überstundenregelung, Zuschläge und Sonderregelungen

Die Ausführung von Überstunden nach Vollendung der 40-Stunden-Woche ist bei nachgewiesener Notwendigkeit bis zu 130 Stunden im Jahr vorgesehen. Arbeitsleistungen ab der 40. Wochenstunde gelten demnach als Überstundenleistungen.

Überstunden sind, außer bei Einwirkung höherer Gewalt, zumindest vor der Mittagspause der betroffenen Belegschaft durch Aushängung an der betrieblichen Gewerkschaftstafel bekannt zu geben.

Die Überstunden werden mit den vorgesehenen Zuschlägen entlohnt. Überstunden können auch in Form von Zeitausgleich genossen werden, wobei dem entsprechenden Mehrwert entweder in wirtschaftlicher oder zeitlicher Hinsicht Rechnung zu tragen ist.

Arbeitsleistungen am arbeitsfreien Tag (im Normalfall der Samstag) in außergewöhnlichen oder Notwendigkeitsfällen, und sofern die Wochenarbeitszeit erfüllt wurde, müssen mit der Betriebsgewerkschaftsvertretung vereinbart werden oder, wo diese fehlt, unmittelbar mit den Arbeitern selbst; im Falle einer Vereinbarung ist die Arbeit für die vereinbarte Zahl von Arbeitern bindend. Den lokalen Gewerkschaftsorganisationen wird eine diesbezügliche Mitteilung gemacht.

Die Überstunden werden mit folgenden Erhöhungen der Stundenentlohnung bezahlt:

für Fixarbeiter (OTI)

- über die normale Arbeitszeit im Zeitraum gemäß Art. 6: 35%;
- die Überstunden von Montag bis Samstag mit einem Zuschlag von 35%;
- die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (zwischen 22-6 Uhr) mit einem Zuschlag von 50%;
- die Arbeitszeit am wöchentlichen Ruhetag mit einem Zuschlag von 100%, wobei der höhere Aufschlag den jeweils geringeren absorbiert;
- Nachtüberstunden mit einem Zuschlag von 65%.

für Saisonarbeiter (OTD)

- über die normale Arbeitszeit im Zeitraum gemäß Art. 6: 55%;
- die Überstunden von Montag bis Samstag mit einem Zuschlag von 55%;
- die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen und Nachtstunden (zwischen 22-6 Uhr) mit einem Zuschlag von 65%;
- die Arbeitszeit am wöchentlichen Ruhetag mit einem Zuschlag von 100%, wobei der höhere Aufschlag den jeweils geringeren absorbiert;
- Nachtüberstunden mit einem Zuschlag von 80%.

Nach Erreichung der Überstundenanzahl von 130 im Jahr, wobei die im Zeitraum gemäß Art. 6, Abs. 2 geleisteten Mehrstunden diesbezüglich nicht mitgezählt werden, werden die zuzüglichen Überstunden mit einem weiteren Zuschlag von 35% abgegolten.

Protokollvermerk zur Überstundenregelung:

Im Sinne der protokollarischen Niederschrift der Paritätischen Kommission vom 13. Februar 1990 wurden die in der Zeit vom 15. September bis 15. November (bzw. in der verschobenen Periode) vom mit der Ernteeinbringung oder -lagerung beauftragten Personen geleisteten Mehrstunden bis zur 50. Wochenstunde als Überstunden mit einem Aufschlag von 35% bei Fixarbeitern und 55% bei Saisonarbeitern abgegolten. Die bis zur 50. Wochenstunde gearbeiteten Überstunden zählen nicht zur Überstundenanzahl von 130 im Jahr.

Mitarbeitern, welche eine alternierende Schichtarbeit oder eine durchgehende Arbeitszeit leisten, wird eine Zulage im Ausmaß von 7% auf den Grundgehalt gewährt, die ab 1. Juni 2024 auf 8% angepasst wird, mit einem Mindestbetrag von 2,50 € pro effektiven Arbeitstag. Bei Schichtarbeit laut Art. 6bis Buchstabe h) gilt an einem Samstag ein Mindestbetrag von 7,00 €, der ab 1. Juni 2024 auf 8,00 € angehoben wird.

Für Arbeiten am Samstag, außerhalb der vertraglichen Regelarbeitszeit, wird ein Pauschalzuschlag von 7,00 € brutto gewährt, der ab 1. Juni 2024 auf 8,00 € angehoben wird, auch wenn diese Tätigkeit nicht als Überstundenleistung erbracht wird.

Art. 10 - Elektronische Anwesenheitserfassung

Den Obstgenossenschaften ist es möglich, die Anwesenheiten der Mitarbeiter auch durch elektronische Messgeräte festzuhalten, aus der sich Daten für die Produktionsplanung und -steuerung ableiten lassen oder wodurch sich eine effiziente Überwachung der

Kostenentwicklung in den einzelnen Produktionsbereichen steuern lässt. Auf Antrag des Mitarbeiters werden diesem die entsprechenden Arbeitszeitauszüge ausgehändigt. In jedem Fall sind jedoch die im Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/70 sowie jene laut Datenschutz-Grundverordnung Nr. 679/2016 vorgesehenen Auflagen zu beachten. Disziplinarische Vergehen, die aufgrund oben genannter Erhebungen festgestellt werden, können nur unter Benachrichtigung des jeweiligen Betriebsrates oder Gewerkschaftsvertreters erfolgen. Die Vertragspartner können bei der Diskussion über die Einführung von Produktivitätsprämien u. a. auch auf die Erfahrungen und Erkenntnisse, die durch die Installation solcher Systeme gewonnen werden, zurückgreifen.

Auf Antrag des Mitarbeiters werden diesem oder einer beantragenden Gewerkschaftsorganisation die entsprechenden Arbeitszeitauszüge ausgehändigt.

Jeder Mitarbeiter hat Anrecht, Aufschluss über die von ihm geleisteten effektiven Arbeitszeiten und gemeldeten bzw. aufscheinenden Abwesenheiten zu erhalten.

Art. 11 - Ferien

Dem auf unbegrenzte Zeit angestellten Personal steht ein jährlicher Urlaub im Ausmaß von 22 effektiven Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche zu. Demzufolge sind die Samstage, die Sonntage, die Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, die Staatsfeiertage und die Ruhetage oder andere freie Tage, die in die Urlaubszeit hineinfallen, nicht inbegriffen.

Innerhalb 30. April eines jeden Jahres wird zwischen Mitarbeitern und Arbeitgeber ein grundsätzlicher Urlaubskalender vereinbart. Abweichungen sind mit den Betriebsgewerkschaftsorganisationen zu untersuchen und im Falle einer Nichteinigung in der paritätischen Kommission zu behandeln.

Urlaube sind im Vorhinein zu genehmigen, wobei den Auflagen laut Art. 2109 ZGB Rechnung zu tragen ist, wonach der Jahresurlaub in einem möglichst zusammenhängenden Zeitraum unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers festgelegt wird. Laut Art. 10 der Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003 beträgt der jährliche unverzichtbare Mindesturlaub 4 Wochen.

Bezüglich des auf begrenzte Zeit angestellten Personals siehe Art. 24, Buchstabe b).

Art. 12 - Heiratsurlaub und Freistellung für Väter bei Geburt eines Kindes

Den Arbeitern mit unbefristetem Arbeitsverhältnis mit bestandener Probezeit (OTI) wird anlässlich der kirchlichen oder standesamtlichen Hochzeit einmal ein bezahlter Sonderurlaub als Hochzeitsurlaub von 15 hintereinander folgenden Kalendertagen gewährt.

Landwirtschaftlichen Saisonarbeitern (OTD) oder Arbeitern mit befristetem Arbeitsvertrag laut gesetzesvertretendem Dekret Nr. 81/2015 wird ebenfalls ein Hochzeitsurlaub unter denselben Voraussetzungen im Ausmaß von 15 hintereinander folgenden Kalendertagen gewährt, wobei 6 Arbeitstage bezahlt werden.

Im Falle der Geburt eines Kindes hat der Vater (OTI und OTD) Anspruch auf eine bezahlte Freistellung am Tag der Geburt und am darauffolgenden, und zwar zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Freistellungen.

Art. 13 - Militärdienst und Wiedereinberufung

Bezüglich Militärdiensts und einer eventuellen Wiedereinberufung wird auf die entsprechenden Gesetzesbestimmungen verwiesen.

Art. 14 - Leiharbeit

Im Sinne der Artikel 30 – 40 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81 vom 15. Juni 2015 können Leiharbeitskräfte beschäftigt werden, welche von autorisierten Unternehmen vermittelt werden, u.z. zu den vom Gesetz vorgesehenen Auflagen und Bedingungen.

Die Vertragspartner sind sich dahingehend einig, dass Leiharbeit die lohnabhängige Arbeit nicht ersetzen und dass diese nur für die Abdeckung von Arbeitsspitzen zum Einsatz kommen kann.

Um zu gewährleisten, dass Leiharbeit nicht missbräuchlich genutzt werden kann, hat der Arbeitgeber vor dem Einsatz der Leiharbeit der innerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretung oder in Ermangelung derselben den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen folgende Informationen zukommen zu lassen:

- a) Beweggründe, die zur Leiharbeit führen;
- b) Dauer der Leiharbeit;
- c) Anzahl und Berufsqualifikation der angeforderten Leiharbeiter.

Die Vertragspartner verpflichten sich, auf Antrag einer der Parteien jederzeit Verhandlungen zu führen und auch zufrieden stellende Lösungen zu finden, falls der Einsatz von Leiharbeit zum Nachteil der Beschäftigten in den Betrieben gereicht.

Leiharbeiter dürfen das Ausmaß von 8% der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter, mit einer Mindestanzahl von 2 Einheiten, nicht übersteigen. Sollte eine höhere Anzahl erforderlich sein, sind entsprechende gewerkschaftliche Konsultationen zu führen.

Art. 15 - Teilzeitarbeit

Die Vertragspartner betätigen die Notwendigkeit, die flexible Einsatzmöglichkeit von Arbeitskräften in den Obstmagazinen und Saatbaugenossenschaften Südtirols zu bewahren und demnach eine Teilzeitbeschäftigung laut den Art. 4 bis 12 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 81/2015 für Arbeiter zu befürworten.

Sofern mit den Arbeitsabläufen vereinbar, sind die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung oder andere Arbeitsmodelle mit reduzierter Arbeitszeit im saisonalen Beschäftigungsplan vorzusehen.

Die Teilzeitbeschäftigung erfolgt für den Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Freiwilligkeit. Sie wird vorrangig wegen familiärer oder gesundheitlicher Gründe, bei Beistand von Kindern im Alter von jünger als 13 Jahre, bei Beistand von kranken oder behinderten Familienmitgliedern, bei Krankheit des Mitarbeiters im Zusammenhang mit seiner beruflichen (Wieder-)Eingliederung, Beschäftigung von Mitarbeitern mit bescheinigter teilweiser Arbeitsunfähigkeit sowie für berufliche Aus- und Weiterbildungserfordernisse zugestanden. Insbesondere wird auch den im Gesetz Nr. 247 vom 24. Dezember 2007 vorgesehenen Vorzugsrechten (Beistand krebserkrankter Elternteile, von Kindern oder Ehepartnern, von zusammenlebenden Personen oder Kindern mit gravierender Behinderung laut Gesetz Nr. 104/92) und Ansprüchen (Mitarbeiter mit onkologischer Erkrankung) bei Teilzeitverträgen Rechnung getragen.

Mitarbeiter, die bereits zwei oder mehrere Saisons gearbeitet haben, erhalten eine Teilzeitbeschäftigung bei oben genannten Bedingungen mit Vorzug.

Die Probezeit von Teilzeitmitarbeitern entspricht jener der Vollzeitmitarbeiter im Sinne des Art. 4.

Grundsätzlich erfolgt die Teilzeitbeschäftigung innerhalb der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam festgelegten Zeiten, wobei eine nachhaltige Verschiebung oder Ausweitung derselben im Sinne des Art. 26 Abs. 4 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 nur im Einvernehmen erfolgen kann. Bei einer solchen Verschiebung bzw. Ausweitung der Arbeitszeit ist eine Mindestvorankündigung von 2 Tagen im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zu beachten. Das Ausmaß der Ausweitung darf 25 Prozent der

ursprünglich vereinbarten Teilzeitarbeit nicht übersteigen und es ist hierfür ein Entlohnungsaufschlag von 25 Prozent zu entrichten.

Die individuell vereinbarte Arbeitszeit soll grundsätzlich zusammenhängend sein.

Sollten sich Arbeitsunterbrechungen ergeben, so sind diese nach den Bestimmungen laut Art. 7 vorzunehmen.

Der Antrag um Teilzeitbeschäftigung bei Umwandlung von Vollzeit in Teilzeit ist mindestens 14 Tage vor Beginn zu stellen. Die Beschäftigungsform und Arbeitszeiteinteilung hat in Einklang mit den betrieblichen Arbeitsabläufen zu erfolgen.

Die Teilzeitbeschäftigung wird schriftlich vereinbart.

Aus dem Teilzeitvertrag muss hervorgehen:

- die eventuelle Probezeit;
- die Beschäftigungsdauer, die Teilzeitdauer;
- die Arbeitszeitverteilung, die Einstufung und die angepasste Entlohnung.

Bei Teilzeitarbeit im Turnusdienst kann anstelle der spezifisch anzugebenden Arbeitszeitverteilung mit Angabe von Arbeitszeitbandbreiten auf verschiedene, im Vorhinein festgelegte Arbeitsbandbreiten verwiesen werden.

Eine Mehrarbeit über die vereinbarte Arbeitszeitdauer hinaus ist bis zu einem Ausmaß von 50 % der effektiv in Teilzeitform geleisteten Stunden pro Tag oder pro Woche möglich und wird mit einem Aufschlag, berechnet laut Art. 9 abgegolten. Der Bedarf zur Mehrarbeit wird den Mitarbeitern mit einer Vorankündigung von 1 Tag mitgeteilt oder erfolgt ansonsten freiwillig. Einvernehmlich ist es auch möglich, den Teilzeitvertrag zeitweilig auszusetzen und durch ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu ersetzen. Gegenständliche Regelung gilt vorbehaltlich gesetzlicher Regelungen bzw. Änderungen.

Art. 15bis - Neue Beschäftigungsmodelle

Um einerseits den lebenszyklusorientierten Bedürfnissen der Mitarbeiter, deren Bedarf an Vereinbarkeit zwischen Arbeit, Familie und Freizeit Rechnung zu tragen, und andererseits die vermehrte Notwendigkeit seitens der Unternehmen nach erhöhter Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Einsatz der Mitarbeiter besser berücksichtigen zu können, vereinbaren die Vertragspartner das Einsetzen einer Arbeitsgruppe, die sich mit folgenden Themenbereichen beschäftigen soll:

- Einsatzmöglichkeiten besonders für ältere Mitarbeiter oder nach längerer Abwesenheit einzugliedernde Mitarbeiter;
- neue Arbeitszeitmodelle (flexible, lebenszyklusorientierte Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten, Auszeiten und Freistellungen);
- neue Arbeitsvertragsmodelle.

Die Arbeitsgruppe, die aus je einem Mitglied der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen sowie aus zwei Vertretern der Arbeitgeberseite besteht, wird innerhalb 31. Dezember 2020 ein entsprechendes Arbeitspapier ausarbeiten und den Verhandlungspartnern vorlegen.

Art. 16 - Krankheit

Die Abwesenheit wegen Krankheit muss möglichst unmittelbar, aber zumindest innerhalb von 24 Stunden mitgeteilt werden, außer es besteht ein nachweisbarer Verhinderungsgrund. Für die Übermittlung des Krankennachweises wird auf einschlägige gesetzliche Bestimmungen verwiesen. Die Abwesenheit wegen Krankheit kann im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen durch Ärzte der zuständigen Ämter oder durch die Sanitätseinheit kontrolliert werden.

Während der ganzen Zeit der Krankheit hat der Arbeiter im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen Anspruch auf:

- a) ärztliche Leistungen vonseiten der Versicherungsinstitute, wie sie vom Gesetz vorgesehen sind;
- b) Beibehaltung des Arbeitsplatzes bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages oder höchstens bis zu insgesamt 180 Kalendertagen im Sonnenjahr;
- c) Krankengeld vonseiten der Versicherungsinstitute laut den gesetzlichen Bestimmungen;
- d) den nicht in der Probezeit befindlichen landwirtschaftlichen Mitarbeitern (also mit Ausnahme der Mitarbeiter von Unternehmen im tertiären Sektor) mit **befristetem Arbeitsvertrag** wird ergänzend zum Krankengeld laut Punkt c) ab dem 4. Krankheitstag vonseiten des Arbeitgebers ein Entgelt im Ausmaß von 40% der effektiven Normalentlohnung gewährt, u.z. für die Dauer der Krankheit, des Arbeitsverhältnisses und höchstens für die im letzten Jahr effektiv gearbeiteten Tage, längstens aber für die Dauer von 180 Tagen. Der Arbeitgeber kann bei berechtigter Annahme von Unregelmäßigkeiten (z.B. Abwesenheit bei ärztlichen Kontrollvisiten) die Auszahlung der Lohnergänzung aussetzen, zurückfordern oder mit Guthaben des Mitarbeiters verrechnen. Bei bescheinigten Krankheiten mit einer Dauer von mehr als 14 Kalendertagen werden auch die ersten drei Tage der Krankheit mit 100% der effektiven Normalentlohnung entschädigt.
- e) Den Mitarbeitern mit unbefristetem Vertrag werden die Karenztage im Ausmaß von 90% der monatlichen Normalentlohnung entschädigt. Diese Regelung gilt auch für die Obstmagazine, die beitragsmäßig im Handelssektor eingestuft sind. Die Ergänzung des Entgeltes für den Krankheitsfall wird auf 90% der normalen, globalen theoretischen Entlohnung des Monats, in welches die Krankheit fällt, berechnet, wobei der Arbeitstag mit 8 Stunden und für die Dauer der Zeit laut Art. 6 Abs. 2 mit 10 Stunden berechnet wird.

Im Sinne des Art. 1 Abs. 10 des Gesetzesdekretes Nr. 2 vom 10. Jänner 2006, welches in ein ordentliches Gesetz Nr. 81 vom 11. März 2006 umgewandelt wurde, wird das vom Versicherungsinstitut zu tragende Entgelt im Krankheitsfall sowie die vom Arbeitgeber vorzunehmende Ergänzung vom Arbeitgeber für Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag über die Gehaltsübersicht vorgestreckt und ausbezahlt, sofern eine entsprechende Verrechnung durch den Arbeitgeber möglich ist und keine gegenteilige Anweisungen vom Versicherungsinstitut vorliegen.

Sollte für die Saisonarbeiter (OTD) eine gleichartige Regelung getroffen werden, vereinbaren die Vertragspartner, die entsprechenden gewerkschaftlichen Verhandlungen zwecks Umsetzung unmittelbar aufzunehmen.

Die Ergänzung wird bis zum 180. Krankheitstag und jedenfalls nicht länger als bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses für jene Tage gewährt, welche auf dem Abschnitt des zuständigen Sozialfürsorgeinstitutes aufscheinen (wenn sie auch nicht alle bezahlt werden), ausgenommen die Zeit während der Arbeitsunterbrechung laut Art. 7 dieses Vertrages.

Ist ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit angehalten, sich einer Sanitätskontrolle zu unterziehen, so geht die dabei aufgewendete Arbeitszeit zu Lasten des Betriebes.

Protokollvermerk:

Nachdem es in der Vergangenheit des Öfteren zu Auslegungsschwierigkeiten im Zusammenhang mit der Ergänzung des Unfall- und Krankengeldes gekommen ist, halten es alle Parteien für angebracht, die Vertragsklausel unmissverständlich zu interpretieren. Demnach sind die vom Arbeitgeber vorzunehmenden Ergänzungen im Falle von Krankheit oder Unfall auf 90 bzw. 100 Prozent jener Entlohnung durchzuführen, welche der Mitarbeiter bei effektiver Wahrnehmung seiner Arbeit erhalten hätte.

Den landwirtschaftlichen Saisonarbeitern, die sich nicht in Probezeit befinden und die 51 Tagschichten in der Landwirtschaft im Vor- oder im laufenden Jahr laut R.G. Nr. 10 vom 23. Juli 1978 nicht erreicht haben, wird im Falle von Krankheit ab dem 4. Krankheitstag ein tägliches Entgelt von 30% des Effektivlohnes für die Zeitdauer von höchstens 50 Arbeitstagen ausbezahlt. Im Falle eines spitalärztlichen Aufenthaltes werden den letztgenannten Arbeitnehmern für die Aufenthaltstage im Spital an Stelle der 30%, 50% ausbezahlt und dies für maximal 50 Tage. Die Anzahl der Spitalaufenthaltstage kann zu den max. 50

Krankheitstagen laut dem vorigen Absatz addiert werden (50+50). Diese Regelung gilt ab Datum des Inkrafttretens des provincialen Kollektivvertrages.

Wird ein Arbeiter von der zuständigen Betreuungskörperschaft als tauglich zur Wiederaufnahme der Arbeit erklärt, so muss er dies innerhalb von 24 Stunden nach der anerkannten Genesung tun, außer es liegen gerechtfertigte Verhinderungsgründe vor.

Leistet ein Arbeiter diesen Vorschriften nicht Folge und wird die Verspätung nicht genügend gerechtfertigt, so ist der Arbeitgeber der Pflicht, den Arbeitsplatz beizubehalten, enthoben und die entsprechende Abwesenheit gilt als unentschuldigt. Dieses Verhalten des Arbeiters wird als Kündigung betrachtet, außer wenn dieser gegen die Ermittlung der Betreuungskörperschaften Rekurs eingereicht und zu diesem Zwecke den Bescheid des Ärztekollegiums angefordert hat.

Die Beibehaltung des Arbeitsplatzes kann, auf schriftlichen Antrag des Arbeiters hin, für einen weiteren Zeitraum, der die 180 Tage nicht überschreitet, unter folgenden Bedingungen verlängert werden:

1. dass der Arbeiter den Bestimmungen entsprechend ärztliche Bescheinigungen vorlegt;
2. dass der Zeitraum, der über die ersten laut Buchstabe b) 180 Tage hinausgeht, als unbezahlter „Wartestand“ betrachtet wird;
3. dass der Arbeitsvertrag nicht vorher endet.

Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag (OTI) mit einem Dienstalter von mehr als 10 effektiven Dienstjahren erhalten für die ersten 120 Tage des zusätzlichen Wartestandes eine Entschädigung im Ausmaß von 50% ihrer Entlohnung.

Jene Arbeiter, die die Absicht haben, den Wartestand gemäß vorausgehendem Absatz in Anspruch zu nehmen, müssen ein diesbezügliches Ansuchen durch Einschreiben mit Rückantwort innerhalb des 180. Krankheitstages einreichen und die ausdrückliche Annahme der o.e. Bedingungen unterschreiben. Nach Ablauf des Wartestandes kann der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vornehmen; der Zeitraum selbst ist für die Berechnung des Dienstalters gültig, sofern das Arbeitsverhältnis weitergeführt wird.

Art. 17 - Unfall

Jeder Arbeitsunfall muss direkt der Betriebsleitung auf schnellstem Wege mitgeteilt werden.

Während der ganzen Zeit der Abwesenheit aufgrund eines Arbeitsunfalls hat der Arbeiter Anspruch auf:

- a) ärztliche Leistungen vonseiten der Versicherungsinstitute, wie sie vom Gesetz vorgesehen sind;
- b) Beibehaltung des Arbeitsplatzes bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages bzw. bis zur vollständigen Genesung laut Bescheinigung des Arbeitsunfallinstitutes (ausschließlich für die Dauer der temporären Arbeitsunfähigkeit – *inabilità temporanea assoluta*);
- c) Unfallgeld vonseiten des Versicherungsinstitutes laut den gesetzlichen Bestimmungen;
- d) Ergänzung des Unfallgeldes laut Punkt c) vonseiten des Arbeitgebers bis zur Erreichung von 100% für die Zeiten laut Buchstabe b).

Die Arbeiter müssen die erhöhten Auszahlungen als Entschädigung für Unfall, welche aufgrund eines Gesetzes oder einer Regelung rückwirkend getätigt werden, dem Betrieb zurückzahlen.

Bei Betriebsunfällen wird dem Arbeiter mit einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit das Unfallgeld ab 1. Jänner 1990 bis zu 100% vom Betrieb integriert, und zwar bis zu maximal 240 Kalendertagen. Sollte innerhalb des 240. Tages die Heilung nicht erfolgt sein, so wird ihm aufgrund eines Antrages, wie im Art. 17 über die Behandlung bei Krankheit beschrieben, zuzüglich eines unentgeltlichen Wartestandes von maximal 4 Monaten eingeräumt.

Mitarbeiter mit einem Dienstalter von mehr als 10 effektiven Dienstjahren erhalten für diesen Zeitraum 25% ihrer Entlohnung.

Protokollvermerk:

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen werden die Arbeitgeber das Unfallgeld vorschießen, sofern sie vom Arbeitsunfallinstitut im Sinne des Art. 70 des E.T. Nr. 1124/65 das Unfallgeld erhalten. Zwecks einer eventuellen Endabrechnung ist es möglich, eventuell bezahlte, aber nicht zustehende Zahlungen mit Lohn- und/oder Abfertigungsguthaben zu verrechnen.

Die Vertragspartner werden gemeinsam mit dem Unfallinstitut nach einer Lösung suchen, welche die Anwendung des genannten Art. 70 garantiert.

Das Personal, das in den CA-Zellen unter kontrollierter Atmosphäre tätig ist, wird gegen das spezifische Berufsrisiko für den Todesfall und bleibende Invalidität ab Unterzeichnung dieses Vertrages jeweils mit einem Mindestbetrag von € 150.000,00 versichert.

Art. 18 - Mutterschaft und Elternurlaub

Im Falle einer Mutterschaft hat die Arbeiterin das Recht, sich für folgende Zeiträume der Arbeit zu enthalten (Art. 16 der Gesetzesverordnung Nr. 151 vom 26. März 2001):

I. für den Mutterschaftsurlaub

- a) grundsätzlich während der 2 Monate vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung;
- b) in der Zeit zwischen dem voraussichtlichen Tag und dem tatsächlichen Tag der Entbindung, wenn die Entbindung später als am voraussichtlichen Tag erfolgt;
- c) während der 3 Monate nach der Entbindung;
- d) für die Tage vom tatsächlichen bis zum prognostizierten Geburtstermin, falls die Entbindung vor dem prognostizierten Termin stattfindet. Die Tage werden für die Zeit nach der Geburt vorgesehenen 3 Monate hinzugerechnet.

Die Arbeiterinnen haben die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub erst einen Monat vor der voraussichtlichen Geburt zu beginnen und diesen dafür 4 Monate nach der Geburt in Anspruch zu nehmen, u.z. unter der Bedingung, dass ein mit dem Sanitätsbetrieb konventionierter Frauenarzt und der Arbeitsmediziner innerhalb des siebten Schwangerschaftsmonats bestätigt, dass diese Option keine negativen Folgen hat. Die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubes bleibt grundsätzlich auf 5 Monate insgesamt festgelegt.

Die Arbeiterinnen können den gesamten Mutterschaftsurlaub nach der Geburt des Kindes beanspruchen, wofür sie innerhalb des siebten Schwangerschaftsmonats die ärztlichen Bestätigungen des mit dem Sanitätsbetrieb konventionierten Frauenarztes und des Arbeitsmediziners einholen müssen, aus denen hervorgeht, dass dieses Vorhaben für die Schwangere und das ungeborene Kind kein gesundheitliches Risiko mit sich bringt. Bescheinigen die Ärzte, dass nur bis zum voraussichtlichen Geburtstermin kein gesundheitliches Risiko besteht, beginnt der gesamte Mutterschaftsurlaub ab diesem Datum. Verfügt die Arbeiterin über eine ärztliche Zustimmung zur Arbeitsausführung bis zur effektiven Geburt, kann sie bis zu diesem Datum weiterarbeiten.

Es gelten dabei die einschlägigen Bestimmungen für Tot- oder Frühgeburt bzw. bei Schwangerschaftsunterbrechung oder stationärem Aufenthalt des Neugeborenen, welche die genannte Gesamtdauer unterbrechen, verlängern oder verkürzen können.

II. für den Elternurlaub

Während der ersten 12 Lebensjahre eines Kindes hat jeder Elternteil Anrecht darauf, der Arbeit, vorbehaltlich eines insgesamt Elternurlaubes beider Eltern von 10 Monaten fernzubleiben, u.z. im Rahmen der nachstehenden Höchstdauer:

- a) als Mutter für die Dauer nach dem Mutterschaftsurlaub von höchstens 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt beansprucht werden können;

- b) als Vater ab dem Tag der Geburt des Kindes für einen Zeitraum von 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt beansprucht werden können;
- c) wenn das Kind nur einen Elternteil hat, kann der allein erziehende Elternteil den Elternwartestand für höchstens 10 Monate nacheinander oder aufgeteilt beanspruchen.

Wenn der Arbeitnehmer als Vater das Recht auf Elternurlaub für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten in Anspruch nimmt, wird die Gesamtdauer des Elternurlaubes auf 11 Monate erhöht.

Der/die Arbeiter/in hat das Recht auf Beibehaltung seines/ihrer Arbeitsplatzes für die ganze Dauer der Schwangerschaft und bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, außer in den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefällen (Entlassung aus gerechtfertigtem Grund, Nichtbestehen der Probezeit, Einstellung der Betriebstätigkeit, Beendigung der Arbeitsphase, für die die Arbeiterin aufgenommen wurde, oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Ablauf des Termins des Einzelvertrages).

Das Entlassungsverbot wirkt im Zusammenhang mit dem objektiven Bestehen der Schwangerschaft. Sofern eine Arbeiterin im Zeitraum der Wirksamkeit des Verbotes entlassen worden ist, hat sie das Recht, dass das Arbeitsverhältnis wiederhergestellt wird, und zwar aufgrund einer Bescheinigung, die innerhalb von 90 Tagen nach der Entlassung vorgelegt werden muss, und aus der hervorgeht, dass zum Zeitpunkt der Entlassung die Voraussetzungen für das Verbot bestanden.

Die Zeiträume der obligatorischen Arbeitsenthaltung, die unter Punkt I, Buchstabe a), b) und c) angeführt sind, sowie der Zeitraum der fakultativen Arbeitsenthaltung, der unter Punkt II angeführt ist, sind für die Berechnung des Dienstalters gültig.

Während der obligatorischen und fakultativen Arbeitsenthaltung wird das entsprechende Mutterschaftsgeld vollständig vom Versicherungsinstitut ausbezahlt; das Versicherungsinstitut übernimmt auch alle sanitären Leistungen.

Bezüglich der wirtschaftlichen Behandlung wird auf die spezielle Handhabung in der Landwirtschaft, auf das Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000 und das Gesetz Nr. 183 vom 10. Dezember 2014 samt Anwendungsbestimmung – gesetzesvertretendes Dekret Nr. 80 vom 15. Juni 2015 in Abänderung des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 151 vom 26. März 2001 - verwiesen.

Die Arbeitgeber werden den mit Saisonarbeitsvertrag oder mit unbefristeten Vertrag beschäftigten Arbeiterinnen (oder in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen auch den Arbeitern) das vom Versicherungsinstitut entrichtete Mutterschafts-/Vaterschaftsgeld im Zeitraum laut Punkt I auf 100% ergänzen.

Zu diesem Zweck sind die Mitarbeiter angehalten, dem Arbeitgeber die Abrechnung des Versicherungsinstitutes vorzulegen.

Art. 18 bis- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Chancengleichheit, Welfare

Die Vertragsparteien erkennen die Bedeutung allgemeiner Maßnahmen in den Bereichen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Lebensqualität und Welfare sowie soziale Verantwortung der Unternehmen an.

In diesem Zusammenhang werden positiven Maßnahmen zugunsten der Eltern und der Unterstützung persönlicher und familiärer Härtefälle von Arbeitnehmern Vorrang eingeräumt.

Art. 19 - Ruhepausen – Freistellungen bei Krankheit des Kindes

Der Arbeitgeber gewährt der Mutter bis zur Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes zwei tägliche bezahlte Ruhepausen zu je 1 Stunde, die auch zusammengelegt werden können und

im Laufe eines jeden Tages zugestehen. Wenn die tägliche Arbeitszeit die 6 Stunden nicht überschreitet, steht nur eine Ruhepause zu.

In den laut Art. 40 der Gesetzesverordnung Nr. 151 vom 26. März 2001 vorgesehenen Fällen stehen die Ruhepausen alternativ auch dem Vater zu. Bei Mehrlingsgeburten werden die Ruhepausen verdoppelt.

Die Ruhepausen werden, sei es für die Dauer der Arbeitszeit als auch für die Entlohnung, als Arbeitsstunden angesehen; während dieser Ruhepause hat die Arbeiterin das Recht, den Betrieb zu verlassen.

Bei ärztlich nachgewiesener Krankheit des Kindes haben Eltern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes die Möglichkeit, der Arbeit abwechselnd fern zu bleiben. Vom 3. bis zum 8. Lebensjahr eines Kindes darf jeder Elternteil abwechselnd für höchstens 8 Tage pro Jahr von der Arbeit fernbleiben. Die genannten Freistellungen sind unbezahlt und können nach Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch an halben Tagen genossen werden.

Für die Inanspruchnahme der Freistellung muss eine entsprechende Krankheitsbescheinigung vorgelegt werden.

Art. 20 - Freistellungen

Den Mitarbeitern, auch den Saisonarbeitern, stehen im Sinne des Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 bei Ableben oder gravierender Arbeitsunfähigkeit des Ehepartners, eines Verwandten bzw. Verschwägerten innerhalb des 2. Grades oder des Lebenspartners drei Arbeitstage als bezahlte Freistellungen zu. Voraussetzung hierfür ist, dass die Lebenspartner/innen mit den Mitarbeitern in Gemeinschaft zusammenleben und dies meldeamtlich bescheinigt wird.

Den Fixarbeitern werden fünf bezahlte freie Tage pro Jahr gewährt, die möglichst im Ausmaß von mindestens 0,5 Tagen oder auch stundenweise zu genießen sind.

Weiters können unbezahlte Freistellungen bis maximal sechs Tage im Jahr genossen werden. Der Antrag ist möglichst um nicht weniger als 0,5 Tage zu stellen, kann aber auch stundenweise gestellt werden.

Protokollvermerk:

Die Vertragspartner bestätigen, dass das Gesetz Nr. 69 vom 29. Jänner 1992 für Saisonarbeiter, die bei Wahlen oder Volksbefragungen als Wahlhelfer, Stimmzähler oder Wahlsitzvorsitzende tätig sind, dahingehend anzuwenden ist, dass die an arbeitsfreien am Wahlsitz geleisteten Stunden (in der Regel der Samstag) als Normalstunden entlohnt werden. Für den Wahltag (in der Regel der Sonntag) erhalten die Mitarbeiter eine volle Tagesentlohnung oder einen Ausgleichsruhetag, der in der Regel auf den ersten möglichen Werktag der Folgeweche fällt. Werden die Arbeiten am Wahlsitz auch an Werktagen (in der Regel der Montag) fortgeführt, werden die Mitarbeiter von ihrer Tätigkeit bezahlt freigestellt.

Art. 21 - Lohnausgleichskasse

Falls für Fixarbeiter/innen in den Obstmagazinen die Lohnausgleichskasse beantragt wird, ist den Betroffenen ein Vorschuss im Wert der Lohnausgleichskasse monatlich ausbezahlen, zuzüglich einer Ergänzung von 15% der Normalentlohnung.

Art. 22 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Vertragspartner bekennen sich zur vollinhaltlichen Anwendung der im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geltenden Bestimmungen, insbesondere der gesetzvertretenden Dekrete Nr. 81/2008 und 106/2009 sowie späterer Abänderungen und betonen die Wichtigkeit des Mitwirkens der Arbeitnehmerschaft bei der Unfallverhütung.

Die Arbeitgeber sind angehalten, im Rahmen des Einigungsprotokolls vom 15. Mai 1996 die Durchführung der Bestimmungen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz umzusetzen und mit der Einführung des betriebsinternen Dienstes für Unfallschutz und -vorbeugung (DAS - Dienststelle für Arbeitssicherheit, bestehend aus Sicherheitsbeauftragten, Sicherheitssprecher, Brandschutzbeauftragten, Beauftragten für Erste Hilfe und Arbeitsmediziner) alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Unversehrtheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Das erwähnte Einigungsprotokoll wird in der Anlage 2 laut Abkommen vom 29.07.2020 als wesentlicher und integrierender Bestandteil dieses Vertrages geführt.

Die Betriebsdelegierten und/oder der Sicherheitssprecher können der Direktion Vorschläge zur Verbesserung der Unfallverhütung und Arbeitsumwelt unterbreiten und mit dieser eine gemeinsame Lösung suchen.

Temperatur im Arbeitsraum: 14 Grad Celsius sind nicht zu unterschreiten.

Allen Mitarbeitern werden die individuellen Schutzausrüstungen in ausreichendem Maße und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zur Verfügung gestellt. Diesbezüglich wird die innerbetriebliche Dienststelle für Arbeitssicherheit (DAS) Art, Menge und Qualität der Schutzausrüstung in Vereinbarung mit den Betriebsdelegierten und/oder dem Sicherheitssprecher festlegen.

Für die Umsetzung der Bestimmungen zur Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden Richtlinien ausgearbeitet, die in den diesen Kollektivvertrag anwendenden Unternehmen, sofern mit der Natur von deren Tätigkeit kompatibel und den jeweils gültigen Normen entsprechend, verpflichtend anzuwenden sind (Leitfaden zur Verringerung der Belastungen durch repetitive Bewegungsabläufe in den obstverarbeitenden Betrieben – OCRA).

Die Anwendung der Inhalte des vorliegenden Artikels werden von der eigens eingerichteten Beobachtungsstelle laut Art. 36 monitoriert.

Kapitel 2 – Wirtschaftlicher Teil

Art. 23 - Wirtschaftliche Behandlung

- a) Die Entlohnung der Arbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag ist monatlich, während die Entlohnung der Saisonarbeiter zwar monatlich ausbezahlt wird, aber auf den Stundenlohn berechnet wird. Den Tageslohn berechnet man, indem man den Monatslohn durch 26 teilt; den Stundenlohn errechnet man, indem man den Monatslohn durch 173 teilt.
Ab 1. Jänner 1996 wird das außerordentliche Lohnelement ex Abkommen vom 23. Juli 1993 in die Kontingenzzulage integriert und somit nicht mehr eigens auf den Lohnübersichten ausgewiesen.
- b) In Anbetracht der Besonderheit der saisonbedingten Arbeitsverhältnisse wird ein Teil der wirtschaftlichen Behandlung der Saisonarbeiter, bezogen auf Staatsfeiertage, zwischen wöchentlichen Feiertagen (die nicht in einen beschäftigungsfreien Zeitraum fallen), nicht genossenem Urlaub sowie 13. und 14. Monatsgehalt durch die Auszahlung einer Zulage in der Höhe von 31,40% auf den Grundlohn abgegolten. Von der Berechnung ausgeschlossen sind alle Überstunden.
Die Abfertigung der Saisonarbeiter, die bisher im Saisonelement erfasst war, wird mit der Umsetzung der Bestimmungen laut Punkt 2 des Abkommens vom 11. Februar 1998 mit 8,64% bewertet und berechnet, u.z. auf die Entlohnung für effektiv gearbeitete Stunden.
- c) Die dem Arbeiter ausgezahlte Entlohnung muss aus einer eigens dafür verfassten Lohnaufstellung hervorgehen, in welcher die Arbeitsperiode, auf welche sich der Lohn bezieht, der Betrag der Entlohnung, das Ausmaß und der Betrag der eventuellen Überstunden sowie alle übrigen Bestandteile, die zur Entstehung der ausbezahlten Summe beitragen, angeführt werden. Desgleichen müssen alle Abzüge aufscheinen.
- d) In der Lohnaufstellung muss die Zulage von 31,40%, die unter Punkt b) dieses Artikels vorgesehen ist, getrennt angeführt werden.

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2014 gelten für sämtliche Berechnungen und wirtschaftlichen Zuwendungen folgende Einstufungsparameter:

Kategorie	Parameter
1	135
2	124
3	106
4	100
5	94

Ab 1. Jänner 2024 und 1. September 2024 werden die Grundlöhne, wie in der Anlage 3 ersichtlich, angehoben.

Die tabellarische Anpassung für das Jahr 2024 erfolgt ab der Gehaltsauswertung Juni 2024 für alle zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Mitarbeiter. Die Einmalzahlung (UNA-TANTUM) für die Gehaltsdifferenzen im Zeitraum vom 1. Jänner 2024 bis zum 31. Mai 2024, wird ebenso in der Gehaltsauswertung Juli 2024 und spätestens September 2024 jenen Mitarbeitern anteilmäßig zugestanden, die sich im genannten Zeitraum im Arbeitsverhältnis befanden.

Für die Jahre 2024 und 2025 werden den Mitarbeitern zusätzlich Sachentlohnungen im Wert von jeweils bis zu 400,00 € gewährt. Die Inanspruchnahme der Leistungen erfolgt im Einklang mit den steuerrechtlichen Bestimmungen zur Zuweisung von Sachentlohnungen an Mitarbeiter (Art. 100 Abs. 1, Art. 51 und Art. 10 des Steuereinheitstextes – DPR Nr. 917 vom 22. Dezember 1986) sowie der Anlage 3-bis und wird für das Jahr 2024 im Lohnstreifen November 2024 und für das Jahr 2025 im Lohnstreifen November 2025 ausgewiesen.

Die Vertragspartner werden die normative Entwicklung zum Thema Sachentlohnungen verfolgen. Werden diese verändert, wird der entsprechende Wert bei gleichbleibenden Kosten in einen Geldbetrag auf Jahresbasis umgewandelt.

Art. 24 - Dienstalterszulage

Den Mitarbeitern wird für die ununterbrochene Dienstzeit bei ein- und demselben Unternehmen alle 3 Jahre ein Zuschlag im Ausmaß der nachstehenden Tabelle gewährt. Es sind höchstens 10 Zuschläge möglich. Die Dienstalterszuschläge dürfen von vorhergehenden oder darauffolgenden Lohnerhöhungen nicht aufgesaugt werden; desgleichen können zukünftige Lohnerhöhungen nicht von Dienstalterszulagen aufgesaugt werden. Die dreijährigen Dienstalterszulagen treten mit dem ersten Tag jenes Monats in Kraft, der dem Abschluss des dritten Dienstjahres folgt.

Die Dienstzeiten im selben Betrieb als Saisonarbeiter werden ab 1. Jänner 1988 bei Einstufung als Fixarbeiter anerkannt.

Die Dienstalterszulagen werden für Arbeiter/innen mit unbefristetem Arbeitsvertrag ab dem 1. Jänner 2004 auf folgende Werte erhöht:

Kategorie	Ausmaß DAZ
1	26,63 €
2	24,93 €
3	24,36 €
4	23,80 €

Den Saisonarbeitern, die die Anzahl von 8 Saisonen im gleichen Betrieb überschritten haben oder nach dem 1. Jänner 1996 erreichen werden, wird im Folgemonat eine einmalige Prämie im Gegenwert von 60 Arbeitsstunden zuerkannt. Die Prämie wird in der Folge nach Ablauf von jeweils 5 weiteren Saisonen ausbezahlt.

Ab der Saison 2024/2025 wird die einmalige Prämie wie folgt anerkannt:

- 8 Saisonen 60 Stunden
- 13 Saisonen 80 Stunden
- 18 Saisonen 100 Stunden
- 23 Saisonen 120 Stunden

Art. 25 - 13. und 14. Monatsgehalt

Innerhalb 15. Dezember eines jeden Jahres müssen die Betriebe dem beschäftigten Personal mit Anstellungsverhältnis auf unbegrenzte Zeit einen Betrag in der Höhe eines vollen Monatslohnes auszahlen; ausgenommen werden nur die Familienbeihilfen. Den Arbeitern mit Arbeitsverhältnis auf unbegrenzte Zeit wird, zusammen mit dem Monatslohn für den Monat Juni eines jeden Jahres, ein Betrag in der Höhe eines vollen Monatslohnes ausbezahlt (14. Monatsgehalt); ausgenommen werden nur die Familienbeihilfen.

Wenn das Arbeitsverhältnis im Laufe des Jahres beginnt oder aufgelöst wird, hat der Arbeiter das Recht auf 1/12 des Betrages des 13. und 14. Monatsgehaltes für jeden Monat tatsächlich geleisteten Dienst im Betrieb. Voraussetzung dafür ist, die Probezeit überstanden zu haben.

Bruchteile eines Monats von mehr als 15 Tagen werden als voller Monat berechnet. Bezüglich des Personals mit Verhältnis auf begrenzte Zeit, siehe Art. 24 Buchstabe b).

Art. 26 - Produktivitätsprämie

Die Vertragspartner sind der Überzeugung, dass in Anwendung der Grundsatzaussagen des Protokolls vom 23. Juli 1993 leistungsabhängige und erfolgsorientierte Vergütungssysteme eine nicht unerhebliche Motivationssteigerung bewirken und dadurch ein effizienteres Arbeitsergebnis erzielt werden kann. Die Vertragspartner sind sich jedoch auch der Schwierigkeiten bewusst, die eine solche Leistungsbemessung und -bewertung mit sich bringt.

Eine teilweise Entlohnung in dieser Form wird auf einer Produktivitäts- und Rentabilitätssteigerung beruhen. Die erfolgsorientierte Entlohnung an die Mitarbeiter ist Ausdruck ihrer Beteiligung an der Produktivitätssteigerung und am Erfolg.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass in all jenen Fällen, in denen keine Produktivitätsprämie nach betriebswirtschaftlichen oder ergebnisbezogenen Kriterien laut Art. 1 Abs. 182-191 des Gesetzes Nr. 208 vom 28. Dezember 2015 und interministeriellem Dekret vom 25. März 2016 vorgesehen ist, für die Fix- und Saisonarbeiter mit Wirkung 1. Jänner 2020 ein monatlicher Betrag im nachstehenden Ausmaß ausbezahlt wird:

Kategorie	Betrag
1	122,32 €
2	112,56 €
3	101,46 €
4	95,72 €
5	89,98 €

Ab 1. Jänner 2020 wird die Produktivitätsprämie wie oben ersichtlich für den Zeitraum 2020-2021 angehoben.

Die Erhöhungen für die Periode Jänner bis Juli 2020 werden in Form einer Una-Tantum-Zahlung spätestens mit der Gehaltsauswertung des Monats September 2020 entrichtet.

Die Zahlungen erfolgen anteilig im Verhältnis zu den entlohten Beschäftigungszeiträumen und unter Berücksichtigung eventueller Teilzeitbeschäftigung. Anteilmäßig werden dabei auch die Zusatzgehälter und die Abfertigung berücksichtigt. Die Una-Tantum-Zahlung hat keinerlei weitere Auswirkungen auf andere vertragliche Elemente.

Kapitel 3 – Abschließender Teil

Art. 27 - Kündigungsfrist

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Arbeiter auf unbestimmte Zeit muss durch eine schriftliche Mitteilung geschehen.

Die Auflösung kann in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen und unter Berücksichtigung folgender Kündigungsfristen erfolgen:

- a) bis zu 5 Jahren vollendeten Dienstalters: 20 Kalendertage;
- b) über 5 Jahren und bis zu 10 Jahren vollendeten Dienstalters: 30 Kalendertage;
- c) über 10 Jahren vollendeten Dienstalters: 45 Kalendertage.

Die o.e. Kündigungsfristen verlaufen ab dem Ende des jeweiligen Monats oder ab der Monatsmitte; dabei bezieht man sich auf das Datum des Poststempels.

Die schriftliche Mitteilung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss auch im Falle einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf begrenzte Zeit, mit einer Kündigungsfrist von 5 Kalendertagen, geschehen.

Art. 28 - Abfertigung

Die Arbeiter mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit haben, im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, das Anrecht auf eine Abfertigung, die im Sinne des Gesetzes Nr. 297 vom 29. Mai 1982 berechnet wird.

Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis erhalten eine Abfertigung lt. Art. 24, Buchstabe b) dieses Vertrages. Die diesbezüglich separate Abrechnung der Abfertigung erfolgt ab 1. Jänner 2000.

Vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit die Erfordernisse des Gesetzes Nr. 297/82 oder laut Gesetz Nr. 53/2000 erfüllt, werden die Obstmagazine zumindest ein Ansuchen um Vorschuss auf die Abfertigung pro Jahr berücksichtigen, auch wenn die Anzahl der Belegschaft das vom Gesetz vorgesehene Ausmaß nicht erreicht. Dies im Einklang mit den Bestimmungen lt. Legislativdekret 124/93 und laut Art. 39 dieses Vertrages.

Für die Beweggründe zur Beantragung von Vorschüssen zählen neben den gesetzlich vorgesehenen Begründungen (Arztspesen, Kauf bzw. Bau der Erstwohnung für den Mitarbeiter oder dessen Kinder) auch die Überbrückung unbezahlter Wartestände oder von Abwesenheiten wegen Mutterschaft/Vaterschaft oder Erziehungsurlaub.

Art. 29 - Disziplinarbestimmungen

Das Personal hat die Pflicht, die vom Betrieb erlassenen Bestimmungen zur Regelung des internen Dienstes zu befolgen, sofern diese nicht mit den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und mit den gültigen Gesetzesbestimmungen im Gegensatz stehen und sofern sie in den Bereich der normalen Befugnisse des Arbeitgebers fallen. Diese Bestimmungen müssen dem Personal schriftlich mitgeteilt werden oder im Inneren des Betriebes aufgeschlagen werden.

Bei Nichteinhaltung dieser Pflichten vonseiten des Personals kann der Arbeitgeber die folgenden Maßnahmen treffen, und zwar im Verhältnis zum Ausmaß der Unterlassungen und der Umstände, die sie begleiten, gemäß den Bestimmungen des Art. 7 des Gesetzes 300/1970:

- 1. mündlicher Verweis für leichte Vergehen;
- 2. schriftlicher Verweis im Wiederholungsfalle;
- 3. Geldbuße im Höchstausmaß, das der Entlohnung von bis zu 4 Arbeitsstunden entspricht;

4. Enthebung vom Lohn und vom Dienst für höchstens 10 Tage;
5. Entlassung aus Disziplingründen ohne Kündigungsfrist (fristlose Entlassung).

Die Verhängung der Disziplinarmaßnahme hat innerhalb des 30. Tages nach Erhalt der Rechtfertigung zu erfolgen, sofern diese innerhalb von 5 Tagen nach Erhalt der Beanstandung erbracht wird. Kann das Verfahren innerhalb dieser Zeit nicht abgeschlossen werden, ist vor Ablauf des 30. Tages dem Mitarbeiter eine entsprechende Mitteilung mit Angabe des Grundes zuzustellen.

Art. 30 - Abwesenheiten und Beurlaubungen

Außer in Fällen gerechtfertigter Verhinderungen, die zu beweisen der Arbeiter die Pflicht hat, müssen die Abwesenheiten innerhalb der ersten 24 Stunden mitgeteilt und begründet werden. Im Falle einer nicht gerechtfertigten Abwesenheit werden folgende Disziplinarmaßnahmen unter Beachtung der Auflagen laut Art. 7 des Gesetzes 300/1970 auferlegt:

- a) eine Geldbuße, deren Betrag nicht höher als die Entlohnung für 4 Arbeitsstunden sein darf, berechnet auf den Grundlohn, wenn die Abwesenheit nicht länger als drei Tage dauert;
- b) Entlassung bei einer Abwesenheit, die länger als drei Tage dauert, oder wenn sich die unentschuldigte Abwesenheit mehr als drei Mal in einem Sonnenjahr wiederholt.

Art. 31 - Schutz und Würde der Person

Aufdringliche, beleidigende und beharrliche Handlungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen, die vorsätzlich auf das Geschlecht bezogen sind oder auf dieses anspielen, sind für die Person, die sie zu erdulden hat, eine unangenehme Situation und in jedem Fall zu unterlassen.

Ebenfalls gilt es Handlungen, Verhaltensweisen und Äußerungen zu unterlassen, die zu einer konfliktbelastenden Kommunikation am Arbeitsplatz, zur Ausgrenzung oder gar Feindseligkeit (Mobbing) zwischen Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten und Untergebenen führen.

Die Arbeitgeber und Vorgesetzten werden alles tun, um die Würde und das Ansehen der Person zu schützen, obigen Situationen vorzubeugen und gegen jede Art der sexuellen Belästigung und des Mobblings disziplinarisch vorgehen.

Art. 31bis – Referentin für das weibliche Personal

Die Unternehmen werden den Mitarbeiterinnen eine Referentin als Ansprechpartnerin zur Verfügung stellen, die diese in den verschiedensten spezifischen Belangen berät und informiert.

Art. 32 - Recht auf Studium

Für die Arbeiterstudenten gelten die bestehenden Gesetzesbestimmungen laut Art. 10 des Gesetzes Nr. 300/70 und der Artt. 5 und 6 des Gesetzes Nr. 53/2000; für bezahlte Freistellungen aus Studiengründen können höchstens 150 Stunden in 3 Jahren für jeden Arbeiterstudenten angefordert werden. Diese müssen dem Betrieb die Einschreibebestätigung und, darauffolgend, monatlich Bestätigungen vorlegen, aus denen hervorgeht, dass sie die Kurse besuchen, und in welchen die entsprechenden Stunden angegeben sind. Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit können die Freistellungen auch zusammenhängend genießen, bei befristeten Verträgen anteilmäßig zur Beschäftigungsdauer in 3 Jahren.

Es wird klargestellt, dass die Anzahl der Arbeiterstudenten, die auf die o.e. Vorteile gleichzeitig Anrecht haben, sich in Betrieben, die 20 bis 50 Beschäftigte haben, auf einen Arbeiter beschränkt, in Betrieben von 51 bis 100 2 Arbeiter und in Betrieben mit mehr als 100 Bediensteten 3 Arbeiter der Bediensteten selbst beträgt.

In jeder Produktionseinheit muss auf jeden Fall die Ausübung der normalen Arbeitstätigkeit gesichert werden.

Die eingereichten und genehmigten Fort- und Weiterbildungsprogramme mit Finanzierungen der EU und der interprofessionellen Bildungsfonds sind unter Einbindung der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen auf Betriebsebene ausführlich zu diskutieren (Dauer, Beginn, Entlohnungen usw.).

Die Vertragspartner werden innerhalb 31. Dezember 2020 die Anwendung von neuen gesetzlichen Normen zur Förderung der Weiterbildung prüfen und gegebenenfalls die erforderlichen Maßnahmen definieren.

Protokollvermerk

Der Inhalt des Abs. 2 Art. 10 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 versteht sich auch für die Arbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag.

Art. 33 - Unterkunft

Der Wert der vom Betrieb eventuell zur Verfügung gestellten Unterkunft (ausgenommen die Wohnungen) wird mit € 4,50 pro Zimmer und effektive Arbeitstage festgesetzt, welche der Betrieb berechtigt ist, anteilmäßig (Personen pro Zimmer) von der Entlohnung abzuziehen. Die Unterkunft muss mit Auflösung des Arbeitsverhältnisses freigegeben werden. Bei der Vergabe von Dienstwohnungen wird für den Wohnungsnutzer der jeweils laut Art. 51 der V.P.R. 917/86 berechnete Wert als Sachentlohnung be- und verrechnet. Die effektiv anfallenden Nebenspesen werden den Mitarbeitern eigens in Rechnung gestellt. Bei der Vergabe von Dienstwohnungen ist eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag abzufassen.

Die zur Verfügung gestellten Unterkünfte haben den gesetzlichen Mindestanforderungen und urbanistischen Bestimmungen zu entsprechen; außerdem ist für eine angemessene Wasch und Duschgelegenheit zu sorgen sowie sind sanitäre Anlagen zur Verfügung zu stellen.

Art. 33bis – Außendienste und Versetzungen

Das mit Außendienst beauftragte Personal hat Anrecht auf die Vergütung jener Ausgaben, die ihm in Ausführung seiner Tätigkeit erwachsen und belegt werden. Darin inbegriffen sind Reisespesen sowie Ausgaben für Kost und Unterkunft. Verwendet ein Arbeitnehmer zur Ausübung seiner Tätigkeit mit Genehmigung des Arbeitgebers sein Privatfahrzeug, so hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Kilometergeldvergütung von seinem vertraglich definierten Arbeitsort zum Einsatzort laut Handhabung für Landesbedienstete. Ist die tatsächliche Fahrt kürzer, werden die effektiven Kilometer entschädigt.

Wird ein Mitarbeiter sporadisch oder fallweise vom vertraglich definierten Arbeitsort zu einem vom Arbeitgeber bestimmten Einsatzort geschickt, handelt es sich um Außendienst (trasferta). Zu diesem Zweck bedeutet sporadisch oder fallweise eine Dauer von weniger als 14 Tagen.

Wird ein Mitarbeiter hingegen mit der Absicht dauerhaft, oder für eine längere Zeit vom Arbeitgeber von einem Arbeitsort zu einem anderen beordert, handelt es sich um Versetzung (trasferimento). Zu diesem Zweck gilt als dauerhaft oder für eine längere Zeit eine Zeitspanne von 14 und mehr Tagen.

Wird ein Mitarbeiter innerhalb der Regelarbeitszeit zu einem Einsatzort geschickt, gilt die entsprechende Fahrzeit als Arbeitszeit und in der Regel sorgt der Arbeitgeber für den Transfer. Sollte der Mitarbeiter sein Privatfahrzeug benutzen, erhält er das entsprechende Kilometergeld rückvergütet, benutzt er öffentliche Verkehrsmittel, erhält er einen Kostenrückerersatz.

Art. 34 - Arbeitskleidung

Jene Kleidung, die die Arbeiter aus hygienisch-sanitären Gründen oder aufgrund von Bestimmungen des Arbeitgebers benützen müssen, müssen vom Arbeitgeber aufgrund der

gesetzlichen Vorschriften ((gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2008 und Nr. 106/2009) in ausreichendem Maß zur Verfügung gestellt werden; die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann mit Bestimmungen den Gebrauch, die Reinigung und die Aufbewahrung der o.e. Kleidungsstücke festlegen. Die Ersetzung der gebrauchten Arbeitskleidung geschieht nach Rückgabe der benutzten Kleidungsstücke selbst.

Den Arbeitern der Obstmagazine werden zwei Arbeitsschürzen und weitere individuelle Schutzausrüstungen auf Kosten des Betriebes ausgehändigt, die von der DAS laut Art. 23 festgelegt wurden.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden die Schürzen dem Betrieb abgegeben.

Art. 35 - Gewerkschaftsrechte

Bezüglich der Gewerkschaftsrechte wird auf geltenden Gesetzesbestimmungen verwiesen. Im Besonderen wird geklärt, dass sich die Aufgaben der Betriebsgewerkschaftsdelegierten auf Eingriffe gegenüber dem Arbeitgeber für die Anwendung der Vertragsbestimmungen und der sozialen Gesetzgebung beziehen; in umstrittenen Fällen können die Betriebsgewerkschaftsdelegierten den Beistand der Gewerkschaftsorganisationen oder der paritätischen Kommission verlangen.

In Bezug auf die Art. 23 und 30 des Gesetzes 300/1970 vereinbart man, dass die bezahlten Gewerkschaftsurlaube für die Betriebsgewerkschaftsdelegierten sowie für provinzielle und nationale Gewerkschaftsdelegierte pro Organisation die 100 Stunden im Jahr für jeden Betrieb nicht überschreiten können.

Wenn ein Gewerkschaftsdelegierter das o.e. Recht in Anspruch nehmen will, muss er mittels einer Gewerkschaftsorganisation dem Arbeitgeber eine schriftliche Mitteilung zukommen lassen.

Diese Mitteilung muss dem Arbeitgeber mindestens 24 Stunden vorher, wenn es sich um bezahlte Gewerkschaftsurlaube handelt, und 3 Tage vorher, wenn es sich um unbezahlte Gewerkschaftsurlaube handelt, zukommen (Art. 24 des Gesetzes 300/1970).

Die Betriebsgewerkschaftsvertretungen haben das Recht, an Tafeln, die eigens dafür vom Betrieb zur Benützung freigegeben werden müssen (Gewerkschaftstafel), die Mitteilungen der Gewerkschaften bezüglich Vertragsnormen, Lohn Tabellen, allgemeiner gewerkschaftlicher Natur sowie die Mitteilungen der entsprechenden Patronate anzuschlagen.

Allen Arbeitern wird eine „vertragliche Dienstquote“ im Ausmaß von 0,40% der Gesamtentlohnung vonseiten des Arbeitgebers abgezogen. Dieser Abzug muss in der Lohnaufstellung aufscheinen, und zwar mit der Bezeichnung „vertragliche Dienstquote“. Die Quoten werden auf das Bank-K/K Nr. 720600 der Sparkasse der Provinz Bozen, Agentur 3, auf den Namen der Landarbeitergewerkschaften Flai AGB/CGIL, Fai SGBCISL, Uila/Sgk-Uil und ASGB überwiesen.

Festgesetzt bleibt (und die Parteien nehmen dies ausdrücklich und unabänderlich mit der Unterschrift dieses Vertrages an), dass der Arbeitgeber keinerlei Verantwortung irgend einer Art übernimmt und übernehmen kann, die sich auf die Folgen des Abzuges der „vertraglichen Dienstquote“ bezieht und, darauf folgende, dass kein Arbeiter irgend ein Recht erheben oder irgend eine Forderung gegenüber seinem Arbeitgeber bezüglich der Abzüge, die im Sinne der erwähnten Bestimmungen getätigt werden, vorbringen kann.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass nur die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen der Bestimmungen laut Art. 12 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 ihre Dienstleistung während der Arbeitszeit betriebsintern den Mitarbeitern anbieten und ausüben können.

Die Gewerkschaftsorganisationen Flai AGB/CGIL, Fai SGBCISL und Uila/Sgk-Uil legen einen Gewerkschaftsbeitrag von 0,50% auf den Bruttogrundgehalt fest.

Protokollvermerk 1:

Die Gewerkschaftsorganisation ASGB-Land- und Forstwirtschaft behält sich vor, die Höhe des Gewerkschaftsbeitrages fallweise zwecks Verrechnung mit den Mitglieds-genossenschaften mitzuteilen.

Protokollvermerk 2:

Die Vertragspartner vereinbaren eine einvernehmliche Prüfung der Regelung laut interkonföderalem Abkommen für das Genossenschaftswesen vom 13. September 1994 zwecks Einführung einheitlicher Gewerkschaftsvertretungen (EGV/RSU).

Die Arbeitgeber werden die für die Mitarbeiter einbehaltenen Gewerkschaftsbeiträge gemäß der von den Gewerkschaftsorganisationen mitgeteilten Höhe unmittelbar an die jeweilige Gewerkschaftsorganisation überweisen.

Den Landesfachgewerkschaften (Flai AGB/CGIL, Fai SGBCISL, Uila/Sgk-Uil und Land- und Forstwirtschaft ASGB) ist es möglich, im Sinne des Gesetzes Nr. 300/70 Gewerkschaftsversammlungen einzeln oder gemeinsam einzuberufen, gleichfalls wird dies, sofern errichtet, den EGV/RSU (einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen) ermöglicht.

Art. 36 - Beobachtungsstelle

Die Vertragspartner verpflichten sich, als effektive Mitglieder mit eigenen Vertretern eine paritätisch besetzte Beobachtungsstelle einzurichten.

Die Beobachtungsstelle wird ausdrücklich mit der Monitorierung zu Themen der Arbeitssicherheit gemäß Art. 22 betraut.

Art. 37 - Paritätische Kommission

Es wird eine permanente paritätische Kommission geschaffen, die sich wie folgt zusammensetzt:

4 Mitglieder in Vertretung der Arbeitgeberverbände;

4 Mitglieder in Vertretung der Gewerkschaftsorganisationen, die vorliegenden Vertrag unterzeichnet haben.

Die paritätische Kommission hat folgende Aufgaben:

a) echte und bindende Auslegung des vorliegenden Vertrages zu erwirken;

b) den Versuch einer Beilegung der eventuellen Streitfragen, die auf Betriebsebene keine Lösung gefunden haben, anzustrengen;

c) Beratung über Probleme gegenseitigen Interesses.

Art. 38 - Information an die Gewerkschaftsorganisationen

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass zum Zwecke einer rechtzeitigen Intervention ein ständiger Austausch an Informationen stattfinden muss, um möglichst Konflikte arbeits- und sozialrechtlicher Natur zu vermeiden; dies auch im Geiste der Gesetzesverordnung Nr. 25 vom 6. Februar 2007, mit dem die EU-Richtlinie 2002/14/CE in Italien umgesetzt wurde.

Im Bedarfsfall und auf Anfrage erhalten die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen allgemeine und spezifische Informationen zu Mehrarbeitsleistungen, Beschäftigungsstand, Urlaubsstand, Teilzeitverträge, besondere Arbeitsformen usw., sofern diese Informationen keinen Rückschluss auf Einzelarbeitsverhältnisse zulassen.

Innerhalb 30. November eines jeden Jahres treffen sich die Verhandlungspartner zwecks umfassender Information über

- die in der Branche verzeichneten und voraussichtlichen Entwicklungen;
- den Beschäftigungsstand und voraussichtlichen Personalbedarf;
- eventuelle Beschäftigungsproblematiken unter besonderer Berücksichtigung der Frauenproblematik;
- die Entwicklung der Produktivität und anderer Kennzahlen im Sektor.

Art. 39 - Zusatzvorsorge

Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, dem regionalen Zusatzrentenfonds im Rahmen dessen satzungsmäßiger Bestimmungen beizutreten. Dabei werden für alle sich nicht in Probezeit befindlichen Arbeiter/innen 2,0 Prozentpunkte der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung zu Lasten des Arbeitgebers, 1,0 Prozentpunkt zu Lasten des Mitarbeiters und den laut der Gesetzesverordnung Nr. 124 vom 21. April 1993 in geltender Fassung vorgesehene Anteil der Abfertigung an den regionalen Zusatzrentenfonds überwiesen.

Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, freiwillig in den Rentenfonds einzuzahlen und ihren Prozentanteil innerhalb der steuerlich abzugsfähigen Grenze anzuheben. Die Anhebung hat um jeweils mindestens 0,50 Prozentpunkte (ab 0,5; 1; 1,5 usw.) zu erfolgen. Entsprechend proportional erhöht sich auch der Arbeitgeberbeitrag bis zu maximal 3,0 Prozent, inklusive der 2,0 Prozentpunkte laut Abs. 1.

Für alle Mitarbeiter, deren Abfertigungsanspruch nicht zur Gänze an den Rentenzusatzfonds zu überweisen ist, werden 50% der Abfertigungsrückstellung eingezahlt.

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

Hinsichtlich der Saisonarbeiter wird gesondert vereinbart, dass die oben genannte Regelung nur für all jene Personen gilt, die mindestens 6 Monate im Arbeitsverhältnis stehen bzw. bereits 2 oder mehrere Saisons im Sektor der Obstgenossenschaften abgeleistet haben, wobei die Beiträge ab dem darauffolgenden Monat nach Erreichen des Dienstalters zu entrichten sind. Hinsichtlich der auf die Abfertigung zu berechnenden Beitragsanteile, einigen sich die Vertragspartner, dass diesbezüglich der im Art. 24 Buchstabe b) P.A.K.V. definierte Anteil herangezogen wird. Das entsprechende Saisonelement wird demnach um den an den Rentenzusatzfonds entrichteten Anteil gekürzt.

Sollten sich aus der Berechnung des Saisonelementes Notwendigkeiten einer geänderten operativen Handhabung ergeben, werden die Vertragspartner die entsprechende Konsultation aufnehmen. Die Vertragspartner werden der oben genannten Regelung bei der nächsten wirtschaftlichen Erneuerung des Kollektivvertrages Rechnung tragen.

Im Zusammenhang mit den Bestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 252/2005 und ff 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.

Art. 40 - Wechselseitige Krankenabsicherung

Die Krankenabsicherung der Mitarbeiter erfolgt im Sinne der in der Zeit unterzeichneten verschiedenen gewerkschaftlichen Abkommen (P.A.K.V. vom 16. Februar 2004, gewerkschaftliche Vereinbarung vom 18. März 2005, P.A.K.V. vom 11. März 2008, gewerkschaftliche Vereinbarung vom 29. März 2010 und vom 11. Juni 2014), deren Gültigkeit nach wie vor bestätigt wird. Um eine übersichtliche Darstellung zu gewährleisten, wird auf den Anhang 5 verwiesen.

Art. 41 - Vorteilhafte Bedingungen

Der vorliegende Vertrag muss als einheitlich und unteilbares normatives Ganzes betrachtet werden. Für alles, was vom vorliegenden Vertrag nicht vorgesehen ist, gelten die bestehenden Gesetzesbestimmungen in diesem Bereich.

Bestehende vorteilhaftere Bedingungen bleiben aufrecht.

Art. 42 - Gültigkeitsdauer des Vertrages

Die wirtschaftliche Behandlung laut Anlage 2 gilt vom 1. Jänner 2024 bis zum 31. Dezember 2025. Die normative Behandlung gilt ab dem Zeitpunkt der Unterschrift bis zum 31. Dezember 2027, außer es treten soziale, gesetzliche und/oder beschäftigungsmäßig relevante Änderungen ein. In einem solchen Fall werden die Verhandlungspartner umgehend die erforderlichen Konsultationen aufnehmen.

Sofern eine der Vertragsparteien nicht innerhalb von 3 Monaten vor Verfall des Vertrages mit eingeschriebenem Brief den Vertrag aufkündigt, betrachtet man den Vertrag selbst für ein weiteres Jahr verlängert, desgleichen für jedes darauffolgende Jahr.

Der Vertragspartner, der diesen Vertrag aufkündigt, muss der Gegenseite die eigenen Vorschläge 2 Monate vor dem Verfallsdatum mitteilen.

Die Diskussion über diese Vorschläge und über die eventuellen Gegenvorschläge beginnt einen Monat, nachdem diese vorgelegt worden sind.

TEIL II - LEHRLINGE

Dieser Teil II des Landeskollektivvertrages befasst sich mit den Lehrlingen.

Art. 1 - Allgemeines

Die Vertragspartner nehmen die Änderungen laut Art. 41 bis 47 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81 vom 15. Juni 2015 zur Kenntnis und erklären sich dazu bereit, neben der „Grundlehre“ die weiterführenden Möglichkeiten der Lehre („berufsspezialisierende Lehre“, „Lehre für höhere Berufsbildung oder Forschung“ und „Lehre zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation und eines Berufsbildungsdiploms, eines Oberschuldiploms und einer Bescheinigung über eine höhere technische Fachausbildung“) kollektivvertraglich zu regeln.

Art. 2 - Berufsbilder

Im Sinne des Art. 16 des Gesetzes Nr. 196/97 können die landwirtschaftlichen Genossenschaften für folgende Berufsbilder Lehrlinge ausbilden:

- Betriebselektriker
- Betriebsschlosser
- Bürogehilfslehrling
- Bürogehilfslehrling im EDV-Bereich
- Kälte- und Klimatechnikerlehrling

Art. 3 - Lehrdauer

Die Dauer der Lehrzeit, bestehend aus der theoretischen und praktischen Ausbildung, beträgt für die Lehrlinge im Bereich Obst:

- Betriebselektriker: 36 Monate
- Betriebsschlosser: 36 Monate
- Bürogehilfslehrling: 30 Monate
- Bürogehilfslehrling im EDV-Bereich: 36 Monate
- Kälte- und Klimatechnikerlehrling 48 Monate

Ist die Lehrzeit mit der theoretischen und praktischen Ausbildung abgeschlossen, werden dem Lehrling nach bestandener Lehr- Abschlussprüfung im Sinne der einschlägigen Bestimmungen die entsprechende Qualifizierung und die betriebliche Umstufung zuerkannt. Für die Dauer der Lehrzeit ist im Lehrvertrag ein Ausbilder namentlich anzugeben, welcher sich auch ändern kann. Den Eltern oder Erziehungsberechtigten ist nachweislich semestral Mitteilung über den Ausbildungserfolg zu geben.

Art. 4 - Entlohnung

In der Zeitspanne der theoretischen und praktischen Ausbildung stehen dem Lehrling Entlohnungen im nachstehenden Ausmaß zu, u.z.:

a) Betriebselektriker und Betriebsschlosser:

- 50% für das 1. Jahr
- 55% für das 3. Semester
- 65% für das 4. Semester
- 70% für das 5. Semester
- 80% ab dem 6. Semester

Die Entlohnung wird auf der Basis eines Arbeiters der 2. Kategorie des Landeskollektivvertrages der Obstmagazine berechnet.

b) Bürogehilfslehrling (30 Monate):

- 45% für das 1. Semester
- 70% für das 2. Semester
- 75% für das 3. Semester
- 80% für das 4. und 5. Semester

Die Entlohnung wird auf der Basis eines Angestellten der 4. Kategorie laut Landeskollektivvertrag der Obstmagazine - Angestellte berechnet.

c) Bürogehilfslehrling im EDV-Bereich (36 Monate):

- 45% für das 1. Semester
- 60% für das 2. Semester
- 70% für das 3. Semester
- 75% für das 4. Semester
- 80% für das 5. und 6. Semester

Die Entlohnung wird auf der Basis eines Angestellten der 3. Kategorie laut Landeskollektivvertrag der Obstmagazine - Angestellte berechnet.

Art. 5 - Probezeit

Die Probezeit wird mit der Dauer von 20 effektiven Arbeitstagen festgelegt.

Art. 6 - Krankheit, Unfall, Lohnausgleichskasse

Im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalles wird dem Lehrling folgende Lohnfortzahlung zugesichert:

Bei Krankheit: 90% für die Dauer von 6 Monaten;

Die Lohnfortsetzung erfolgt verhältnismäßig auf jene theoretische Entlohnung, die dem Lehrling zustehen würde, hätte er normal gearbeitet.

Die Arbeitsplatzerhaltung erfolgt für die Dauer von 6 Monaten bzw. für die Dauer von max. 180 Tagen im Laufe eines Kalenderjahres.

Bei Arbeitsunfällen: 100% für die Dauer von 8 Monaten.

Die Arbeitsplatzerhaltung erfolgt für die Dauer von 8 Monaten bzw. für die Dauer von max. 240 Tagen im Laufe eines Kalenderjahres.

Protokollvermerk:

Die Vertragsparteien werden innerhalb 30. Juni 2012 eine kollektivvertragliche Regelung des Themenbereichs vereinbaren, welche den Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 sowie dem entsprechenden ergänzenden Landesgesetz Rechnung trägt. Bis auf weiteres bleiben die obengenannten Bestimmungen, sofern kompatibel, jedoch aufrecht.

TEIL III - ANGESTELLTE

Kapitel 1 – Normativer Teil

Art. 1 - Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt des Kollektivvertrages regelt das Arbeitsverhältnis der Angestellten, mittleren Führungskräfte und Führungskräfte/dirigenti in den Obstmagazinen Südtirols und in jenen genossenschaftlichen Betrieben⁴, die Obst, Beeren und Gemüse ernten, aufbereiten, sortieren, vermarkten und exportieren, sowie in all jenen Unternehmen, welche diesen Vertrag zur Anwendung bringen.

Art. 2 - Einstellungen

Die Einstellungen der Beschäftigten erfolgen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen. Jedes Anstellungsverhältnis wird durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag geregelt, der neben den Vertragsparteien das genaue Anstellungsdatum, die Dauer der Probezeit, die berufliche Einstufung, den Arbeitsplatz, das Lohn- und Gehaltsgefüge sowie alle sonstigen von den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Angaben betrifft. Durch den Arbeitsvertrag wird auch der Informationspflicht laut Gesetzesverordnung Nr. 152 vom 26. Mai 1997 Genüge getan.

Art. 2bis – Reduzierung der Beschäftigung

Falls die Betriebe einen kollektiven Personalabbau durchführen, wird die Auswahl der abzubauenen, oder nicht wiederbeschäftigten Mitarbeiter unter Berücksichtigung folgender Kriterien getroffen, sollten zwischen den Vertragsparteien im spezifischen Fall keine anderweitigen Kriterien vereinbart werden:

- Dienstalter
- zu Lasten lebende Familienmitglieder
- berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten unter Berücksichtigung der Einstufung

Art. 3 - Probezeit

Für neu angestellte Mitarbeiter kann eine Probezeit vorgesehen werden, die nicht länger sein kann als:

Mittlere Führungskraft, Führungskräfte/dirigenti	180 Kalendertage
Kategorie 1	150 Kalendertage
Kategorien 2 und 3	60 effektive Arbeitstage
Kategorien 4 und 5	45 effektive Arbeitstage

Die Probezeit muss im Arbeitsvertrag schriftlich definiert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit bedingungslos und ohne Vorankündigung aufgelöst werden. Sollte das Arbeitsverhältnis demnach während der Probezeit beendet werden, hat der Beschäftigte Anrecht auf den Gehalt der effektiv geleisteten Arbeitstage. Wird bis Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht aufgelöst, kann sich der Beschäftigte, sofern nicht anders vereinbart, als im Dienst mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestätigt betrachten.

Von der Probezeit befreit sind all jene Mitarbeiter, die in den vergangenen drei Jahren bereits einmal im selben Betrieb für die Dauer von sechs Monaten und für dieselbe Tätigkeit beschäftigt waren.

⁴ Kellereigenossenschaften, Milchhöfe und deren Verbände ausgenommen

Art. 4 - Einstufungen

Die Einstufung der Angestellten erfolgt nach einem einheitlichen System mit fünf Lohnstufen, die im Folgenden einzeln erläutert werden.

Bei Zuweisung eines höheren Aufgabenbereiches hat der Arbeitnehmer im Sinne des Art. 13 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 Anrecht auf die entsprechende höhere Entlohnung und nach dreimonatiger Ausführung Anrecht auf die Einstufung in die höhere Kategorie, sofern der neue Aufgabenbereich nicht übernommen wurde, um einen abwesenden Mitarbeiter zu ersetzen, welcher Anspruch auf Arbeitsplatzerhaltung genießt. Mitarbeiter, die regelmäßig und kontinuierlich Aufgaben verrichten, welche verschiedenen Kategorien zuzuordnen sind, werden in jene Gehaltsebene eingestuft, welche der Haupttätigkeit entspricht. Dabei gilt als Haupttätigkeit jene, die arbeitszeitmäßig mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit in Anspruch nimmt.

1. Protokollvermerk

Bei Geschäftsführern kann eine zeitweilige Beauftragung von vier Monaten erfolgen, die um weitere vier Monate mit Einverständnis des Betroffenen verlängert wird.

Mittlere Führungskräfte (Quadri)

Zu dieser Kategorie gehören all jene Angestellten, die neben den Erfordernissen der Gehaltsstufe 1 und einer beträchtlichen Erfahrung durch mehrjährige Ausübung der Tätigkeit eine koordinierende und kontrollierende Aufgabe über die für das Unternehmen wichtige und komplexe Einheiten ausüben. Diese Führungskraft/“dirigente“ wickelt ihre Arbeit mit großer Verfügungsgewalt und Weisungsbefugnis eigenständig und selbstverantwortlich unter Einhaltung der allgemeinen Richtlinien des Vorstandes oder der Geschäftsführung aus.

Beispielsweise gehören in diese Kategorie die Geschäftsführer größerer Genossenschaften oder Unternehmen, die nicht als leitende Angestellte (dirigenti) eingestuft sind.

Erste Gehaltsstufe

In diese Gehaltsebene werden all jene Angestellten der Verwaltung eingestuft, die mit führenden Eigenschaften und Handlungsfähigkeiten für den guten und reibungslosen Arbeitsablauf eigenständig und eigenverantwortlich mit Initiative tätig sind. Diese Initiativen werden innerhalb der vorgegebenen Richtlinien eigenständig und selbstverantwortlich mit entsprechender Verfügungsgewalt und Weisungsbefugnis ausgeübt.

Beispielsweise gehören in diese Kategorie die Geschäftsführer kleinerer Genossenschaften oder Unternehmen, die nicht als mittlere Führungskräfte (Quadri) eingestuft sind.

Zweite Gehaltsstufe

Dieser Gehaltsebene gehören alle Angestellten an, die mit gehobenen Funktionen bestimmte Arbeitsabläufe eigenständig und eigenverantwortlich, allerdings mit begrenzter Verfügungsgewalt und Weisungsbefugnis ausüben.

Beispielsweise gehören in diese Kategorie die bilanzsicheren Buchhalter.

Dritte Gehaltsstufe

Dieser Gehaltsebene gehören alle Angestellten an, die Tätigkeiten ausüben, für die sie eine besondere Ausbildung genossen haben und für welche sie sich eine angemessene Erfahrung angeeignet haben. Sie üben diese Tätigkeit selbständig, aber ohne Kontrollfunktion und ohne Verfügungsgewalt aus.

Beispielsweise gehören in diese Gehaltsebene koordinierende Verwaltungsangestellte.

Vierte Gehaltsebene

Dieser Gehaltsstufe gehören all jene Angestellten an, die technische oder andere, auch anspruchsvollere Verwaltungstätigkeiten ausüben, welche mit angemessener Praxis erledigt werden können. In diese Gehaltsebene werden beispielsweise erfahrene Verwaltungssekretäre/innen eingestuft.

Fünfte Gehaltsebene

Dieser Gehaltsebene gehören jene Beschäftigte an, die einfache ausführende Verwaltungsarbeiten nach vorgegebenen Arbeitsabläufen und Mustern verrichten.

2. Protokollvermerk

Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsebene bedeutet, dass bei Bedarf und Notwendigkeit mit den eingangs erwähnten Auflagen auch Arbeiten und Verantwortungsbereiche von anderen Gehaltsebenen ausgeübt werden können. Dabei darf keine wirtschaftliche Schlechterstellung oder eine grundlegende Änderung der Position des Angestellten erfolgen.

3. Protokollvermerk

Die Einstufung der Lehrlinge wird im Abschnitt II dieses Kollektivvertrages geregelt, jene der Führungskräfte/dirigenti im Zusatzprotokoll.

Art. 5 - Arbeitszeiten

Die normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Jahr beträgt im Sinne der geltenden gesetzlichen Bestimmungen 40 Wochenstunden.

Evtl. geleistete Mehrarbeitsstunden innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Höchstgrenzen werden entweder mit den vorgesehenen Aufschlägen entlohnt oder mittels Zeitausgleich genossen. Dabei kann der Zeitausgleich über ein Arbeitszeitkonto erfolgen.

Es ist möglich, individuelle Arbeitszeitkonten zu führen und festzulegen, in welchem Ausmaß unter Berücksichtigung der allgemeinen kollektivvertraglichen Bestimmungen die Arbeitszeit im monatlichen Entlohnungszeitraum über- bzw. unterschritten werden kann, so dass im Kalenderjahr die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Wochenstunden erreicht wird. Die darüber hinaus gehende Mehrarbeitsleistung wird entweder vorgetragen oder mittels vorgesehenen Überstundenaufschlags entlohnt.

Sollte die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos nicht möglich sein, kann auf Antrag des Angestellten im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch ein reiner Zeitausgleich praktiziert werden. Dabei hat ein Zeitausgleich jeweils innerhalb von sechs Monaten zu erfolgen. Sollte dies nicht gelingen, sind die nicht ausgeglichenen Überstunden mit den vorgesehenen Aufschlägen auszuzahlen. Die Auszahlung erfolgt mit der auf das Semester folgenden Gehaltsabrechnung.

Hinsichtlich der Arbeitszeit für Minderjährige wird auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen.

Art. 6 - Wöchentlicher Ruhetag

Der wöchentliche Ruhetag wird durch das Gesetz Nr. 370 vom 22. Februar 1934 und die folgenden Änderungen und Ergänzungen geregelt und fällt normalerweise auf den Sonntag mit Ausnahme der vom Gesetz oder individuellen Vertrag vorgesehenen Abweichungen.

Art. 7 - Überstunden

Als Überstunden wird jene Arbeitsleistung bezeichnet, welche nicht im Art. 6 in Form von Zeitausgleich oder über ein Arbeitszeitkonto abgegolten wird und die 40. Wochenstunde überschreitet. Grundsätzlich sind Überstunden nur in Ausnahmefällen zulässig, wie beispielsweise bei nicht vorhersehbaren Aufträgen mit bindenden Lieferfristen, bei höherer Gewalt, bei außerordentlichen Instandhaltungen, bei Wartung und/oder Wiederherstellung der Funktionalität und Sicherheit der Anlagen, bei außerordentlichen Erfordernissen aufgrund von unumgänglichen und zusätzlichen Arbeiten in der Produktion, oder um gesetzlichen und

verwaltungsrechtlichen Verpflichtungen nachzukommen. Überstunden können bis zu einem Ausmaß von 130 im Jahr geleistet bzw. verlangt werden.

Tabelle der Aufschläge

Arbeitszeit über 40 Wochenstunden	25 Prozent
Arbeitszeit ab der 48. Wochenstunde	30 Prozent
Arbeit über die 40 Wochenstunden hinaus an Feiertagen	50 Prozent
an Feiertagen geleistete Arbeit	50 Prozent
Nachtarbeit (zwischen 22.00 und 6.00 Uhr)	50 Prozent
Nachtarbeit an Feiertagen	60 Prozent
Sonntagsarbeit mit Ausgleichsruhetag	30 Prozent

In Betrieben, in denen die normale Arbeitszeit in zwei Abschnitten abgewickelt wird, muss eine angemessene Essenspause von mindestens 60 Minuten zugestanden werden.

Art. 8 - Elektronische Anwesenheitserfassung

Den Arbeitgebern ist es möglich, die Anwesenheiten der Mitarbeiter auch durch elektronische Messgeräte festzuhalten, aus der sich Daten für die Produktionsplanung und -steuerung ableiten lassen oder wodurch sich eine effiziente Überwachung der Kostenentwicklung in den einzelnen Produktionsbereichen ableiten lässt. In jedem Fall sind jedoch die im Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/70 vorgesehenen Auflagen zu beachten. Disziplinarische Vergehen, die aufgrund oben genannter Erhebungen festgestellt werden, können nur unter Benachrichtigung des jeweiligen Betriebsrates oder Gewerkschaftsvertreters erfolgen. Die Vertragspartner können bei der Diskussion über die Einführung von Produktivitätsprämien u. a. auch auf die Erfahrungen und Erkenntnisse, die durch die Installation solcher Systeme gewonnen werden, zurückgreifen.

Art. 9 - Versetzungen

Im Falle einer Versetzung werden dem Angestellten bei einer eigenen Aussprache die technischen, organisatorischen und mit dem Arbeitsablauf zusammenhängenden Gründe, welche zu dieser Maßnahme führen, dargelegt.

Das Unternehmen wird bei der Anordnung der Versetzung - innerhalb der Grenzen des Möglichen - den persönlichen und familiären Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen.

Art. 10 - Außendienste

Das Unternehmen kann die Beschäftigten zeitweilig in den Außendienst außerhalb des Unternehmenssitzes entsenden. Grundsätzlich erhält dabei der Mitarbeiter eine Spesenrückvergütung nach Belegen oder nachweislich entstandenen Spesen.

Nach Vereinbarung stehen dem Angestellten alternativ folgende Bezüge zu:

- Vergütung der tatsächlichen Reisespesen in erster Klasse mit der Eisenbahn.
- Bei vom Unternehmen bewilligten Flugreisen steht die Vergütung des Flugtickets der Touristenklasse zu.
- Wenn es der Arbeitnehmer vorzieht, das Privatauto zu benutzen, kann dies vom Unternehmen gestattet werden, wobei ein Kilometergeld laut Handhabung der Landesbediensteten gewährt wird.
- Pauschaler Tagessatz für jeden im autorisierten Außendienst verbrachten vollen Tag, u.z. in der Höhe laut der diesem Vertrag beiliegenden Tabelle A.

Der Tagesspesensatz wird im vollen Ausmaß bezahlt, wenn die Mahlzeiten auswärts eingenommen werden und die Übernachtung auswärts stattfindet. Andernfalls muss jeweils ein Drittel des Tagesspesensatzes für jede Mahlzeit und für die Übernachtung ausbezahlt werden, wenn der Außendienst mehr als 10 Stunden andauert.

- Es besteht auch die Möglichkeit für die Beschäftigten, die vorwiegend im Außendienst sind, ein Mischsystem zwischen Tagesspesensatz und der Verrechnung der Ausgaben anhand von Belegen oder nachweislich entstandenen Spesen anzuwenden.
- Bei Außendiensten im Ausland und beim Besuch von Aus- und Weiterbildungskursen stehen die Vergütungen der Spesen anhand von Belegen zu.

Art. 11 - Urlaub

Die Angestellten haben für jedes Dienstjahr Anrecht auf eine bezahlte Urlaubszeit im Ausmaß von 22 Arbeitstagen bei einer 5-Tage-Woche. Demzufolge sind die Samstage, die Sonntage, die Feiertage, die auf einen Wochentag fallen, die Staatsfeiertage und die Ruhetage oder andere freie Tage, welche in die Urlaubszeit hineinfallen, nicht inbegriffen.

Die Urlaubszeit muss im Vorhinein zwischen Geschäftsleitung und Angestellten vereinbart werden.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses stehen dem Beschäftigten, welcher das Anrecht auf den gesamten Jahresurlaub nicht erreicht hat, die dem angereiften Urlaubsanteil entsprechenden Zwölftel zu. Zu diesem Zweck wird ein Monatsabschnitt von mehr als 15 Tagen als ganzer Monat berechnet.

Falls der Beschäftigte während desurlaubes zur Arbeit gerufen wird, muss ihm der Arbeitgeber alle belegten Spesen für die verwendeten üblichen Transportmittel sowohl für die Anreise zum Betrieb als auch für eine eventuelle Rückkehr in den Urlaubsort zurückerstatten.

Art. 12 - Freistellungen

Den Angestellten stehen anstatt einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung insgesamt 112 Freistunden pro Jahr zu, welche die 32 Stunden (Ersatz der abgeschafften Feiertage) laut Art. 13 beinhalten. Diese Freistunden sind grundsätzlich zu genießen. Sofern dies nicht innerhalb März des darauffolgenden Jahres möglich ist, wird der verbleibende Rest mit der folgenden Gehaltsabrechnung ausbezahlt.

Die Freistunden reifen je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses anteilmäßig an. Im Falle von Teilzeitarbeit werden die Freistunden proportional zur effektiven Jahresarbeitszeit gekürzt.

Art. 13 - Feiertage

Die nationalen und kirchlichen Feiertage, die bezahlt werden müssen, sind folgende:

1. Neujahrstag
2. Dreikönigstag (6. Jänner)
3. Ostermontag
4. Jahrestag der Befreiung (25. April)
5. Tag der Arbeit (1. Mai)
6. Tag der Republik (2. Juni)
7. Maria Himmelfahrt (15. August)
8. Allerheiligen (1. November)
9. Tag der nationalen Einheit (4. November)
10. Unbefleckte Empfängnis (8. Dezember)
11. Weihnachten (25. Dezember)
12. Stefanstag (26. Dezember)

13. Fest des Kirchenpatrons oder, wo dieser nicht gefeiert wird, Pfingstmontag.

Der verschobene Feiertag vom 4. November muss im betreffenden Monat mittels eines Sechszwanzigstels der tatsächlichen Monatsentlohnung (Grundgehalt, Kontingenzzulage, Dienstalterszulage, außerordentliches Lohnelement und evtl. Übertarif) ausbezahlt werden.

Die abgeschafften nationalen und kirchlichen Feiertage sind folgende:

1. Josefstag (19. März)
2. Christi Himmelfahrt
3. Fronleichnam
4. Peter und Paul (29. Juni)

Art. 14 - Hochzeitsurlaub und Freistellung für Väter bei Geburt eines Kindes

Den Angestellten mit bestandener Probezeit steht ein Heiratsurlaub im Ausmaß von 15 hintereinander folgenden Kalendertagen zu, wie dies durch die gesetzlichen Bestimmungen geregelt ist.

Im Falle der Geburt eines Kindes hat der Vater Anspruch auf eine bezahlte Freistellung am Tag der Geburt und am drauffolgenden, und zwar zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Freistellungen.

Art. 14bis - Freistellungen

Den Mitarbeitern stehen im Sinne des Art. 4 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 bei Ableben oder gravierender Arbeitsunfähigkeit des Ehepartners, eines Verwandten bzw. Verschwägerten innerhalb des 2. Grades oder des Lebenspartners drei Arbeitstage als bezahlte Freistellungen zu. Voraussetzung hierfür ist, dass die Lebenspartner/innen mit den Mitarbeitern in Gemeinschaft zusammenleben und dies meldeamtlich bescheinigt wird.

Art. 15 - Militärdienst - Zivildienst

Die Einberufung zum Wehrdienst oder Zivildienst zur Erfüllung der Wehrpflicht sowie die Wiedereinziehung zu Waffenübungen lösen das Arbeitsverhältnis nicht auf, sondern setzen es aus. Der Zeitraum der Aussetzung wird bei der Dienstaltersentschädigung entsprechend den zivilrechtlichen Normen berücksichtigt.

Nach Beendigung des Militärdienstes - Zivildienstes – wegen Entlassung oder wegen unbegrenzter Freistellung und Erwartung der Entlassung - muss der Angestellte innerhalb von 30 Tagen nach der Entlassung bzw. nach bescheinigter Freistellung die Arbeit wieder aufnehmen, anderenfalls wird das Arbeitsverhältnis als aufgelöst betrachtet.

Bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen bleibt dem Angestellten der Arbeitsplatz während des Militärdienstes oder der Waffenübungen nur bis zum Ablauf des Vertrages erhalten.

Art. 16 - Arbeitsverträge auf Zeit

Für den Abschluss von Arbeitsverträgen auf Zeit gelten die Bestimmungen laut gesetzesvertretendem Dekret Nr. 81 vom 15. Juni 2015. Bei der Befristung von Arbeitsverträgen ist der jeweilige Grund im Arbeitsvertrag anzuführen.

Die Höchstanzahl der Arbeitsverträge mit befristeter Dauer, die laut vorliegender Bestimmung abgeschlossen werden können, beträgt 20% der mit unbefristetem Vertrag beschäftigten Angestellten, mindestens aber 1 Einheit.

Art. 17 - Teilzeitbeschäftigung

Die Vertragspartner bestätigen die Notwendigkeit, die flexible Einsatzmöglichkeit auch für die Angestellten in den Obstmagazinen und Saatbaugenossenschaften Südtirols zu bewahren und demnach eine Teilzeitbeschäftigung laut den Artikeln 4 bis 12 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 zu befürworten.

Sofern mit den Arbeitsabläufen vereinbar, sind die Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung oder andere Arbeitsmodelle mit reduzierter Arbeitszeit im Beschäftigungsplan vorzusehen.

Unter Beibehaltung der Freiwilligkeit der Zusatzarbeitsleistungen können Unternehmen, die Teilzeitmitarbeiter beschäftigen, diese im Bedarfsfall zur Durchführung von bis zu 50% der individuell vereinbarten Arbeitszeit auf Tagesbasis, höchstens jedoch für die volle Wochenarbeitszeit für die Dauer von jeweils maximal zwei hintereinander folgenden Wochen heranziehen. Die Mehrarbeitsleistung ist dem Mitarbeiter mit einer Vorankündigung von mindestens 7 Tagen bekannt zu geben.

Teilzeitarbeit wird vorrangig wegen familiärer oder gesundheitlicher Gründe, bei Beistand von Kindern im Alter von weniger als 13 Jahren, bei Beistand von kranken oder behinderten Familienmitgliedern, bei Krankheit des Mitarbeiters im Zusammenhang mit seiner beruflichen Eingliederung, Beschäftigung von Mitarbeitern mit bescheinigter teilweiser Arbeitsunfähigkeit zugestanden. Bei gleichen Voraussetzungen zählt zunächst die Familiensituation und dann das Dienstalter als Vorzugskriterium.

Grundsätzlich erfolgt die Teilzeitbeschäftigung innerhalb der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam festgelegten Zeiten, wobei eine nachhaltige Verschiebung oder Ausweitung derselben im Einvernehmen erfolgen kann. Bei urlaubsbedingtem oder aus anderen Gründen auftretendem Personalmangel, bei dem mindestens eine Person voll ausfällt, bei Terminfälligkeiten, Bilanzerstellung, EDV-Umstellung u.ä., welche nachweislich mit den üblichen Angestellten nicht bewältigt werden können, kann laut Art. 26 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 auch eine einseitige Verschiebung bzw. Ausweitung unter Einhaltung einer 2-tägigen Vorankündigung vorgesehen werden. Das Ausmaß der Ausweitung darf 25% der ursprünglich vereinbarten Teilzeitarbeit nicht übersteigen und es ist hierfür ein Entlohnungsaufschlag von 25% zu entrichten.

Unter Beibehaltung des Vorranges bei einem Übergang von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt für schon beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber eventuellen Neueinstellungen für gleiche Aufgaben, hat der Arbeitgeber sämtliche Angestellten desselben Aufgabenbereiches über zu erfolgende Neueinstellungen mit Teilzeit zu informieren.

Die Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber ihr Interesse binnen sieben Kalendertagen mitteilen, der dies bei seinen Bewertungen berücksichtigen wird.

Art. 17bis - Neue Beschäftigungsmodelle

Um einerseits den lebenszyklusorientierten Bedürfnissen der Mitarbeiter, deren Bedarf an Vereinbarkeit zwischen Arbeit, Familie und Freizeit Rechnung zu tragen, und andererseits die vermehrte Notwendigkeit seitens der Unternehmen nach erhöhter Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Einsatz der Mitarbeiter besser berücksichtigen zu können, vereinbaren die Vertragspartner das Einsetzen einer Arbeitsgruppe, die sich mit folgenden Themenbereichen beschäftigen soll:

- Einsatzmöglichkeiten besonders für ältere Mitarbeiter oder nach längerer Abwesenheit einzugliedernde Mitarbeiter;
- neue Arbeitszeitmodelle (flexible, lebenszyklusorientierte Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten, Auszeiten und Freistellungen);
- neue Arbeitsvertragsmodelle.

Die Arbeitsgruppe, die aus je einem Mitglied der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen sowie aus zwei Vertretern der Arbeitgeberseite besteht, wird innerhalb 31. Dezember 2020 ein entsprechendes Arbeitspapier ausarbeiten und den Verhandlungspartnern vorlegen.

Art. 18 - Leiharbeit

Im Sinne der Artikel 30 – 40 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81 vom 15. Juni 2015 können Leiharbeitskräfte beschäftigt werden, welche von autorisierten Unternehmen vermittelt werden, u.z. zu den vom Gesetz vorgesehenen Auflagen und Bedingungen.

Die Vertragspartner sind sich dahingehend einig, dass Leiharbeit die lohnabhängige Mitarbeiterschaft nicht ersetzen und dass diese nur für die Abdeckung von Arbeitsspitzen zum Einsatz kommen kann.

Um zu gewährleisten, dass Leiharbeit nicht missbräuchlich genutzt werden kann, hat der Arbeitgeber vor dem Einsatz der Leiharbeit der innerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretung oder in Ermangelung derselben den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen folgende Informationen zukommen zu lassen:

- a) Beweggründe, die zur Leiharbeit führen;
- b) Dauer und Ort der Leiharbeit;
- c) Anzahl und Berufsqualifikation der angeforderten Leiharbeiter.

Die Vertragspartner verpflichten sich, auf Antrag einer der Parteien jederzeit Verhandlungen zu führen und auch zufrieden stellende Lösungen zu finden, falls der Einsatz von Leiharbeit zum Nachteil der Beschäftigten in den Betrieben gereicht.

Leiharbeiter dürfen das Ausmaß von 8% der im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter, mit einer Mindestanzahl von 1 Einheit, nicht übersteigen. Sollte eine höhere Anzahl erforderlich sein, sind entsprechende gewerkschaftliche Vereinbarungen zu treffen.

Art. 19 - Krankheit und nicht arbeitsbedingte Unfälle

Die Abwesenheit wegen Krankheit oder nicht arbeitsbedingten Unfällen muss von den Angestellten innerhalb von 24 Stunden mitgeteilt werden, außer es besteht ein nachweisbarer Verhinderungsgrund. Für die Übermittlung des Krankennachweises wird auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen verwiesen, wonach der Mitarbeiter den Krankenschein nur mehr in den vorgesehenen Fällen direkt dem Arbeitgeber übermitteln muss. Die Abwesenheit wegen Krankheit kann durch Ärzte der zuständigen Ämter oder durch die Sanitätseinheit kontrolliert werden.

Während der gesamten Zeit der Krankheit hat der Arbeiter im Sinne der geltenden Bestimmungen Anspruch auf:

- ärztliche Leistungen vonseiten der Versicherungsinstitute, wie sie vom Gesetz vorgesehen sind;
- Beibehaltung des Arbeitsplatzes bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages oder höchstens bis zu insgesamt 180 Kalendertagen; bei Mitarbeitern mit mehr als 10 effektiven Dienstjahren wird dieser Zeitraum auf 270 Kalendertage angehoben;
- auf weitere 120 Kalendertage bei Fortdauer der Krankheit und schriftlichen Antrag vor dem 180. Tag bzw. 270. Tag laut Punkt 2; diese Frist wird wie ein unbezahlter Wartestand behandelt und bewertet.

Das Krankengeld wird direkt vom Betrieb monatlich ausbezahlt und, falls vorgesehen, mit dem Versicherungsinstitut verrechnet. Dabei werden dem Mitarbeiter folgende Bezüge gewährt:

- 100% der normalen monatlichen Entlohnung vom 1. bis zum 180. Tag der Krankheit;

- 50% der normalen monatlichen Entlohnung vom 181. bis zum 270. der Krankheit.

Wird das Arbeitsverhältnis wegen Überschreitens der oben genannten Fristen aufgelöst, stehen dem Angestellten in jedem Fall die Abfertigung und die Kündigungsfrist zu.

Jene vom Versicherungsinstitut anerkannten Krankheiten und nicht arbeitsbedingte Unfälle, die während der Urlaubszeit erfolgen, unterbrechen grundsätzlich den Urlaub. Allfällige andere Krankheiten unterbrechen den Urlaub, falls dessen institutionelle Aufgabe (Erholung, Familienzeit usw.) nicht mehr gewährleistet wird. Jener Mitarbeiter, der während desurlaubes erkrankt, ist verpflichtet, innerhalb der bereits genannten Fristen den Beginn der Krankheit mitzuteilen und zu bescheinigen.

Art. 20 - Arbeitsunfälle

Alle Arbeitsunfälle, auch leichte, müssen vom Beschäftigten unverzüglich seinem direkten Vorgesetzten mitgeteilt werden, der, falls notwendig, für die gesetzlich vorgesehene Mitteilung sorgt.

Als Arbeitsunfall gilt der, welcher vom Versicherungsinstitut gemäß den geltenden gesetzlichen Verfügungen als solcher anerkannt ist.

Die Behandlung bei Arbeitsunfällen erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen und nach dem Reglement der ENPAIA.

Dem Angestellten wird für die Dauer vom 1. bis zum 180. Tag des Unfalles 100% seiner normalen monatlichen Entlohnung gewährt. Mitarbeitern im Arbeitsunfall wird der Arbeitsplatz bis zu einem Kalenderjahr erhalten, wobei ab dem 181. Tag eine Entschädigung im Ausmaß von 50% der normalen monatlichen Entlohnung gewährt wird. Bei Mitarbeitern mit mehr als 10 Dienstjahren wird diese Entschädigung auf 80% angehoben.

Der Arbeitgeber schießt bei beruflichen Unfällen die oben genannte Entschädigung vor und kann diese mit dem Unfallgeld laut dem Reglement ENPAIA verrechnen. Die Bezüge im Falle eines Arbeitsunfalles können das Ausmaß der Normalentlohnung im Bezugszeitraum des Unfalles nicht überschreiten.

Für die Angestellten von Betrieben, die beitragsmäßig im Dienstleistungssektor eingestuft sind, gelten die außerlandwirtschaftlichen Bestimmungen laut E.T. 1124 vom 30. Juni 1965 in seiner geltenden Fassung.

Art. 21 - Mutterschutz

Für den gesundheitlichen und wirtschaftlichen Schutz der berufstätigen Mütter werden die gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere das Gesetz Nr. 53/2000 und die Gesetzesverordnung Nr. 151/2001 angewandt.

Der arbeitenden Mutter wird in Ergänzung zum gesetzlich vorgesehenen Mutterschaftsgeld eine Ergänzungszahlung gewährt, um für die fünf Monate der obligatorischen Mutterschaft 100 Prozent der normalen Monatsentlohnung zu erreichen. Diese Ergänzung wird auch bei den Zusatzmonatsgehältern berücksichtigt.

Art. 21bis Angestellte - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Chancengleichheit, Welfare

Die Vertragsparteien erkennen die Bedeutung allgemeiner Maßnahmen in den Bereichen Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Lebensqualität und Welfare sowie soziale Verantwortung der Unternehmen an.

In diesem Zusammenhang werden positiven Maßnahmen zugunsten der Eltern und der Unterstützung persönlicher und familiärer Härtefälle von Arbeitnehmern Vorrang eingeräumt.

Art. 22 - Freistellungen der Eltern

Die bezahlten und unbezahlten Freistellungen für Eltern und Erziehungsberechtigte bei Krankheit der Kinder u.ä. werden durch die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 bzw. laut Gesetzesverordnung Nr. 151 vom 26. März 2001 geregelt.

Im Falle der Geburt eines Kindes hat der Vater Anspruch auf eine bezahlte Freistellung am Tag der Geburt oder am darauffolgenden.

Art. 23 - Freistellungen zu Studienzwecken

Werktätige Studenten, die regulär in primären, sekundären oder berufsbildenden Schulen eingeschrieben sind, die staatlich, den staatlichen gleichgestellt oder gesetzlich anerkannt sind, oder Schulen besuchen, die zur Vergabe eines legalen Studentitels berechtigt sind, erhalten auf Antrag hin im Einklang mit den betrieblichen Bedürfnissen jene Arbeitszeiteinteilungen, welche den Besuch der Kurse und die Vorbereitungen auf die Prüfung erlauben.

In diesem Zusammenhang verweisen die Vertragspartner ausdrücklich auf die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 und auf den Art. 10 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970, wonach oben genannte Studenten bezahlte Freistellungen für die Teilnahme an Prüfungen beanspruchen können. Außerdem können Studenten, wie oben definiert, unbezahlte Freistellungen bis zu 11 Monaten beantragen und genießen.

Art. 24 - Recht auf Studium

Für die Angestelltenstudenten gelten die bestehenden Gesetzesbestimmungen (Gesetz 53/2000 und 300/70); für bezahlte Freistellungen aus Studiengründen können höchstens 150 Stunden in einem Dreijahreszeitraum für jeden Angestelltenstudenten angefordert werden. Diese müssen dem Betrieb die Einschreibebestätigung und, darauffolgend, monatlich Bestätigungen vorlegen, aus denen hervorgeht, dass sie die Kurse besuchen, und in welchen die entsprechenden Stunden angegeben sind.

In jedem Betrieb muss auf jeden Fall die Ausübung der normalen Arbeitstätigkeit gesichert werden.

Die eingereichten und genehmigten Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogramme mit Finanzierungen der EU sind unter Einbindung der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen auf Betriebsebene ausführlich zu diskutieren und zu vereinbaren (Dauer, Beginn, Entlohnungen usw.).

Art. 25 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Vertragspartner bekennen sich zur vollinhaltlichen Anwendung der gesetzestretenden Dekrete Nr. 81/2008 und 106/2009 sowie späterer Abänderungen und betonen die Wichtigkeit des Mitwirkens der Arbeitnehmerschaft bei der Unfallverhütung.

Die Arbeitgeber sind angehalten, im Rahmen des Einigungsprotokolls vom 15. Mai 1996 die Durchführung der Bestimmungen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz umzusetzen und mit der Einführung des betriebsinternen Dienstes für Unfallschutz und -vorbeugung (DAS - Dienststelle für Arbeitssicherheit) alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Unversehrtheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Das erwähnte

Einigungsprotokoll wird in der Anlage 2 als wesentlicher und integrierender Bestandteil dieses Vertrages geführt.

Die Betriebsdelegierten können der Direktion Vorschläge zur Verbesserung der Unfallverhütung und Arbeitsumwelt unterbreiten und mit dieser eine gemeinsame Lösung suchen.

Allen Mitarbeitern werden die individuellen Schutzausrüstungen in ausreichendem Maße und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zur Verfügung gestellt. Diesbezüglich wird die innerbetriebliche Dienststelle für Arbeitssicherheit (DAS) Art, Menge und Qualität der Schutzausrüstung festlegen.

Art. 26 - Haftpflicht gegenüber Dritten

Hinsichtlich der Bestimmungen des Art. 5 des Gesetzes Nr. 190 vom 13. Mai 1985 wird für die Mitarbeiter der ersten Gehaltsebene, für mittlere Führungskräfte (Quadri) oder für leitende Angestellte (dirigenti) eine Haftpflichtversicherung gegenüber Dritten, einschließlich allfälliger Rechtskosten, abgeschlossen. Die Abdeckung betrifft die Haftpflicht gegenüber Dritten in Zusammenhang mit der Ausübung der vertraglichen Aufgaben. Ausgenommen sind Fälle von Vorsatz, Schuld oder grober Fahrlässigkeit.

Kapitel 2 – Wirtschaftlicher Teil

Art. 27 - Entlohnung

Die Gehaltsauszahlung erfolgt nach den im Betrieb üblichen Formen mittels individueller Gehaltsübersicht, auf welcher die einzelnen Elemente und die vorgesehenen Abzüge angeführt sind, ebenso wie der Zeitraum, auf den sich die Gehaltszahlung bezieht.

Grundsätzlich erhält jeder Angestellte eine Monatsentlohnung. Für allfällige Berechnungen erhält man die Tagesentlohnung, indem die Monatsentlohnung mit 26 dividiert wird; die Stundenentlohnung ist der Quotient aus Monatsentlohnung, dividiert durch 168.

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2014 gelten für sämtliche Berechnungen und wirtschaftlichen Zuwendungen folgende Einstufungsparameter:

Kategorie	Parameter
1/Quadro	135
2	124
3	106
4	100
5	94

Ab 1. Jänner 2024 und 1. September 2024 werden die Grundlöhne wie in der Anlage 3 ersichtlich angehoben.

Die tabellarische Anpassung für das Jahr 2024 erfolgt ab der Gehaltsauswertung Juni 2024 für alle zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Mitarbeiter. Die Einmalzahlung (UNA-TANTUM) für die Gehaltsdifferenzen im Zeitraum vom 1. Jänner 2024 bis zum 31. Mai 2024, wird ebenso in der Gehaltsauswertung Juli 2024 und spätestens September 2024 jenen Mitarbeitern anteilmäßig zugestanden, die sich im genannten Zeitraum im Arbeitsverhältnis befanden.

Für die Jahre 2024 und 2025 werden den Mitarbeitern zusätzlich Sachentlohnungen im Wert von jeweils bis zu 400,00 € gewährt. Die Inanspruchnahme der Leistungen erfolgt im Einklang mit den steuerrechtlichen Bestimmungen zur Zuweisung von Sachentlohnungen an Mitarbeiter (Art. 100 Abs. 1, Art. 51 und Art. 10 des Steuereinheitstextes – DPR Nr. 917 vom 22. Dezember 1986) sowie der Anlage 3-bis und wird für das Jahr 2024 im Lohnstreifen November 2024 und für das Jahr 2025 im Lohnstreifen November 2025 ausgewiesen.

Die Vertragspartner werden die normative Entwicklung zum Thema Sachentlohnungen verfolgen. Werden diese verändert, wird der entsprechende Wert bei gleichbleibenden Kosten in einen Geldbetrag auf Jahresbasis umgewandelt.

Art. 28 - Dienstalterszulage

Die Beschäftigten haben Anrecht auf eine Dienstalterszulage, die alle drei Jahre im folgenden Ausmaß anreift:

Quadro	25,46 €
1. Stufe	24,84 €
2. Stufe	22,83 €
3. Stufe	21,95 €
4. Stufe	20,66 €
5. Stufe	20,30 €

Die Anzahl der Dienstalterszuschläge ist auf 10 beschränkt. Die dreijährigen Dienstalterszulagen treten mit dem ersten Tag jenes Monats in Kraft, welcher dem Abschluss des jeweils dritten Dienstjahres folgt.

Art. 29 - Zusatzmonatsgehälter

Mit den Gehaltsauswertungen im Dezember und im Juni wird den Angestellten anteilmäßig zur Beschäftigung ein Weihnachtsgeld und ein Urlaubsgeld als 13. und 14. Monatsgehalt ausbezahlt. Dabei werden die über 15 Kalendertage gearbeiteten Monate der letzten 12 Monate berücksichtigt. Den Angestellten wird bis spätestens 15. Dezember ein Akonto auf das 13. Monatsgehalt im Ausmaß von 60% der jeweiligen Bruttoentlohnung ausbezahlt.

Diese Zusatzmonatsgehälter werden in der Höhe einer normalen monatlichen Bruttoentlohnung ausbezahlt.

Sofern die Arbeitgeber mit einem Fürsorgeinstitut Verrechnungen vornehmen, fällt die Entlohnung bezüglich des 13. und 14. Monatsgehaltes sowie die aufgeschobene, ihr gleichgestellte Entlohnung, die den Beschäftigten bei Krankheit, nicht arbeitsbedingten Unfällen oder Mutterschaft zusteht, ausschließlich für jenen Teil zu Lasten des Unternehmens, der nicht aufgrund von Gesetzesbestimmungen und/oder anderen Vorschriften vergütet wird.

Art. 30 - Produktivitätsprämie

Die Vertragspartner sind der Überzeugung, dass leistungsabhängige und erfolgsorientierte Vergütungssysteme eine nicht unerhebliche Motivationssteigerung bewirken und dadurch ein effizienteres Arbeitsergebnis erzielt werden kann. Die Vertragspartner sind sich jedoch auch der Schwierigkeiten bewusst, die eine solche Leistungsbemessung und -bewertung mit sich bringt. Eine teilweise Entlohnung in dieser Form wird auf einer Produktivitäts- und Rentabilitätssteigerung beruhen. Die erfolgsorientierte Entlohnung an die Mitarbeiter ist Ausdruck ihrer Beteiligung an der Produktivitätssteigerung und am Erfolg.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass in all jenen Fällen, in denen keine Produktivitätsprämie nach betriebswirtschaftlichen oder ergebnisbezogenen Kriterien laut Art. 1 Abs. 182, 186, 187, 188, 189, 190 des Gesetzes Nr. 208/2015 vorgesehen ist, für die Angestellten mit Wirkung 1. Jänner 2020 ein monatlicher Betrag im nachstehenden Ausmaß ausbezahlt wird:

Kategorie	Betrag
Quadro	126,35 €
1	126,35 €
2	116,27 €
3	104,85 €
4	98,92 €
5	92,97 €

Ab 1. Jänner 2020 wird die Produktivitätsprämie wie oben ersichtlich für den Zeitraum 2020-2021 angehoben.

Die Erhöhungen für die Periode Jänner bis Juli 2020 werden in Form einer Una-Tantum-Zahlung mit der Gehaltsauswertung des Monats September 2020 entrichtet.

Die Zahlungen erfolgen anteilig im Verhältnis zu den entlohnenden Beschäftigungszeiträumen und unter Berücksichtigung eventueller Teilzeitbeschäftigung. Anteilmäßig werden dabei auch die Zusatzgehälter und die Abfertigung berücksichtigt. Die Una-Tantum-Zahlung hat keinerlei weitere Auswirkungen auf andere vertragliche Elemente.

Art. 31 - Zulage für Umgang mit Geld – Kaution

Angestellte, die bei ihrer üblichen Tagesarbeit ständig mit Bargeld für Zahlungen und Ausgaben umgehen und für Fehler wirtschaftlich verantwortlich gemacht werden, haben Anrecht auf eine besondere monatliche Zulage in der Höhe von fünf Prozent des Grundlohnes.

Kapitel 3 – Abschließender Teil

Art. 32 - Kündigungsfrist

Das zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnis darf, sobald die Probezeit abgelaufen ist, außer bei einem gerechtfertigten Grund, im Sinne des Art. 2119 ZGB nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Jene Seite, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist auflöst, muss der anderen Seite eine Entschädigung in der Höhe des Gehaltes während der Kündigungsfrist auszahlen.

Der Arbeitgeber hat das Recht, einen Betrag in dieser Höhe vom Gehalt und von der evtl. Abfertigung einzubehalten, wenn der Angestellte die Kündigungsfrist nicht einhält.

Der Seite, welche die Kündigung erhält, steht es frei, das Arbeitsverhältnis abzuberechnen, sei es zu Beginn oder im Verlauf der Kündigungsfrist, ohne dass daraus irgendeine Verpflichtung zur Entschädigung für die Zeit der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist entsteht.

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen. Die nachstehenden Kündigungsfristen verlaufen ab dem 16. und 1. eines jeden Monats, dabei bezieht man sich auf das Datum des Poststempels.

Kündigungsfristen:

Führungskräfte/dirigenti	(siehe hierzu auch das Zusatzprotokoll)
--------------------------	---

Einstufung	Kalendertage (Vorankündigung auch für Teilzeitkräfte, jeweils am 1. und am 16. des Monats)		
	Dienstalter bis 5 Jahre	Dienstalter von 5 bis 10 Jahren	Dienstalter über 10 Jahre
Quadro und 1. Stufe	60	90	120
2. und 3. Stufe	30	45	60
4. und 5. Stufe	20	30	45

Wird die Kündigung vonseiten der Angestellten mit den Einstufungen 3, 4 oder 5 ausgesprochen, reduzieren sich oben genannte Fristen um die Hälfte.

Art. 33 - Abfertigung

Die Abfertigung der landwirtschaftlichen Angestellten wird im Sinne des Gesetzes Nr. 1655 vom 29. November 1962 und durch das ENPAIA geregelt. Entsprechend finden dabei die Bestimmungen laut Reglement Anwendung.

Dem Arbeitgeber ist es nicht gestattet, irgendwelche Vorschüsse oder Auszahlungen zu tätigen, die den Abfertigungsfonds der Arbeiter oder Lehrlinge beeinträchtigen.

Für Mitarbeiter, die nicht bei der ENPAIA eingetragen sind, wird die Abfertigung im Sinne des Gesetzes Nr. 297 vom 29. Mai 1982 und von der Gesetzesverordnung 124/93 geregelt.

Art. 34 - Disziplinarmaßnahmen

Das Personal hat die Pflicht, die vom Betrieb erlassenen Bestimmungen zur Regelung des internen Dienstes zu befolgen, sofern diese nicht mit den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und mit den gültigen Gesetzesbestimmungen im Gegensatz stehen und sofern sie in den Bereich der normalen Befugnisse des Arbeitgebers fallen. Diese Bestimmungen müssen dem Personal schriftlich mitgeteilt werden oder im Inneren des Betriebes aufgeschlagen werden.

Bei Nichteinhaltung dieser Pflichten vonseiten des Personals kann der Arbeitgeber die folgenden Maßnahmen treffen, und zwar im Verhältnis zum Ausmaß der Unterlassungen und

der Umstände, die sie begleiten, gemäß den Bestimmungen des Art. 7 des Gesetzes 300/1970:

1. mündlicher Verweis für leichte Vergehen;
2. schriftlicher Verweis im Wiederholungsfalle;
3. Geldbuße im Höchstausmaß, das der Entlohnung von höchstens 4 Arbeitsstunden entspricht;
4. Enthebung vom Lohn und vom Dienst für höchstens 10 Tage;
5. Entlassung aus Disziplingründen ohne Kündigungsfrist (fristlose Entlassung).

Die Verhängung der Disziplinarmaßnahme hat innerhalb des 30. Tages nach Erhalt der Rechtfertigung zu erfolgen, sofern diese innerhalb von 5 Tagen nach Erhalt der Beanstandung erbracht wird. Kann das Verfahren innerhalb dieser Zeit nicht abgeschlossen werden, ist vor Ablauf des 30. Tages dem Mitarbeiter eine entsprechende Mitteilung mit Angabe des Grundes zuzustellen.

Art. 35 - Abwesenheiten und Beurlaubungen

Außer in Fällen gerechtfertigter Verhinderungen, die zu beweisen der Angestellte die Pflicht hat, müssen die Abwesenheiten innerhalb der ersten 24 Stunden mitgeteilt und begründet werden. Im Falle einer nicht gerechtfertigten Abwesenheit werden folgende Disziplinarmaßnahmen auferlegt:

- a) eine Geldbuße, deren Betrag nicht höher als die Entlohnung für vier Arbeitsstunden sein darf, berechnet auf den Grundlohn, wenn die Abwesenheit nicht länger als drei Tage dauert (Art. 7 des Gesetzes 300/1970);
- b) fristlose Entlassung bei einer Abwesenheit, die länger als drei Tage dauert, oder wenn sich die unentschuldigte Abwesenheit mehr als drei Mal in einem Sonnenjahr wiederholt.

Art. 36 - Schutz und Würde der Person

Aufdringliche, beleidigende und beharrliche Handlungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen, die vorsätzlich auf das Geschlecht bezogen sind oder auf dieses ansprechen, sind für die Person, die sie zu erdulden hat, eine unangenehme Situation und in jedem Fall zu unterlassen.

Ebenfalls gilt es Handlungen, Verhaltensweisen und Äußerungen zu unterlassen, die zu einer konfliktbelastenden Kommunikation am Arbeitsplatz, zur Ausgrenzung oder gar Feindseligkeit (Mobbing) zwischen Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten und Untergebenen führen.

Die Arbeitgeber und Vorgesetzten werden alles tun, um die Würde und das Ansehen der Person zu schützen, obigen Situationen vorzubeugen und gegen jede Art der Belästigung und des Mobbing disziplinarisch vorgehen.

Art. 37- Gewerkschaftsrechte

Bezüglich der Gewerkschaftsrechte wird auf geltenden Gesetzesbestimmungen verwiesen. Im Besonderen wird geklärt, dass sich die Aufgaben der Betriebsgewerkschaftsdelegierten auf Eingriffe gegenüber dem Arbeitgeber für die Anwendung der Vertragsbestimmungen und der sozialen Gesetzgebung beziehen; in umstrittenen Fällen können die Betriebsgewerkschaftsdelegierten den Beistand der Gewerkschaftsorganisationen oder der paritätischen Kommission verlangen.

In Bezug auf die Art. 23 und 30 des Gesetzes 300/1970 vereinbart man, dass die bezahlten Gewerkschaftsurlaube für die Betriebsgewerkschaftsdelegierten sowie für provinziale und nationale Gewerkschaftsdelegierte pro Organisation die 100 Stunden im Jahr für jeden Betrieb nicht überschreiten können.

Wenn ein Gewerkschaftsdelegierter das o.e. Recht in Anspruch nehmen will, muss er mittels einer Gewerkschaftsorganisation dem Arbeitgeber eine schriftliche Mitteilung zukommen lassen.

Diese Mitteilung muss dem Arbeitgeber mindestens 24 Stunden vorher, wenn es sich um bezahlte Gewerkschaftsurlaube handelt, und 3 Tage vorher, wenn es sich um unbezahlte Gewerkschaftsurlaube handelt, zukommen (Art. 24 des Gesetzes 300/1970).

Die Betriebsgewerkschaftsvertretungen haben das Recht, an Tafeln, die eigens dafür vom Betrieb zur Benützung freigegeben werden müssen (Gewerkschaftstafel), die Mitteilungen der Gewerkschaften bezüglich Vertragsnormen, Lohn Tabellen, allgemeiner gewerkschaftlicher Natur sowie die Mitteilungen der entsprechenden Patronate anzuschlagen.

Allen Arbeitern wird eine „vertragliche Dienstquote“ im Ausmaß von 0,40% der Gesamtentlohnung vonseiten des Arbeitgebers abgezogen. Dieser Abzug muss in der Lohnaufstellung aufscheinen, und zwar mit der Bezeichnung „vertragliche Dienstquote“. Die Quoten werden auf das Bank-K/K Nr. 720600 der Sparkasse der Provinz Bozen, Agentur 3, auf den Namen der Landarbeitergewerkschaften AGB/CGIL, SGB/CISL, SGK/UIIL und ASGB überwiesen.

Festgesetzt bleibt (und die Parteien nehmen dies ausdrücklich und unabänderlich mit der Unterschrift dieses Vertrages an), dass der Arbeitgeber keinerlei Verantwortung irgend einer Art übernimmt und übernehmen kann, die sich auf die Folgen des Abzuges der „vertraglichen Dienstquote“ bezieht und, darauf folgende, dass kein Arbeiter irgend ein Recht erheben oder irgend eine Forderung gegenüber seinem Arbeitgeber bezüglich der Abzüge, die im Sinne der erwähnten Bestimmungen getätigt werden, vorbringen kann.

Die Vertragspartner vereinbaren, dass nur die diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen der Bestimmungen laut Art. 12 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 ihre Dienstleistung während der Arbeitszeit betriebsintern den Mitarbeitern anbieten und ausüben können.

Die Gewerkschaftsorganisationen Flai/Gli-Cgil/Agb, Fai SGB/CISL und Uila-Sgk/Uil legen einen Gewerkschaftsbeitrag von 0,50% auf den Bruttogrundgehalt fest.

Protokollvermerk 1:

Die Gewerkschaftsorganisation ASGB-Land- und Forstwirtschaft behält sich vor, die Höhe des Gewerkschaftsbeitrages fallweise zwecks Verrechnung mit den Mitgliedsgenossenschaften mitzuteilen.

Protokollvermerk 2:

Die Vertragspartner vereinbaren eine einvernehmliche Prüfung der Regelung laut interkonföderalem Abkommen für das Genossenschaftswesen vom 13. September 1994 zwecks Einführung einheitlicher Gewerkschaftsvertretungen (EGV/RSU).

Die Arbeitgeber werden die für die Mitarbeiter einbehaltenen Gewerkschaftsbeiträge gemäß der von den Gewerkschaftsorganisationen mitgeteilten Höhe unmittelbar an die jeweilige Gewerkschaftsorganisation überweisen.

Den Landesfachgewerkschaften (Flai/Gli-Cgil/Agb, Fai SGB/CISL, Uila-Sgk/Uil und Land- und Forstwirtschaft ASGB) ist es möglich, im Sinne des Gesetzes Nr. 300/70 Gewerkschaftsversammlungen einzeln oder gemeinsam einzuberufen, gleichfalls wird dies, sofern errichtet, den EGV/RSU (einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen) ermöglicht.

Art. 38 - Freiwillige Vorsorge

Insbesondere in Erfüllung der am 19. Jänner 1998 eingegangenen bereichsübergreifenden kollektivvertraglichen Verpflichtung der Vertragspartner und der darin enthaltenen

Willenserklärung wird vereinbart, dass mit Wirksamkeit August 2000, sofern seitens des regionalen Rentenzusatzfonds die rechtlichen, satzungsmäßigen und vertraglichen Voraussetzungen geschaffen sind, innerhalb der gesetzlich festgelegten Höchstgrenzen, für alle nicht in Probezeit befindlichen und mit unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigten Angestellten innerhalb der von 1,0 Prozentpunkt zu Lasten des Angestellten, 2,0 Prozent zu Lasten des Arbeitgebers und den laut Gesetzesverordnung 124/93 in ihrer geltenden Fassung vorgesehenen Anteil der Abfertigung an den regionalen Rentenzusatzfonds zu überweisen. Dieser beträgt, in konventionaler Weise und zum Zwecke der Bestimmungen laut Art. 4 der Gesetzesverordnung Nr. 248 vom 27. Juli 1998 vereinbart, 2,0 Prozent der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung für die bereits vor dem 28. April 1993 irgendwo beschäftigten Mitarbeiter und 100 Prozent der Abfertigung für alle Erstbeschäftigten nach diesem Datum.

Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, freiwillig in den Rentenfonds einzuzahlen und ihren Prozentanteil innerhalb der steuerlich abzugsfähigen Grenze anzuheben. Die Anhebung hat um jeweils mindestens 0,50 Prozentpunkte (ab 0,5; 1; 1,5 usw.) zu erfolgen. Entsprechend proportional erhöht sich auch der Arbeitgeberbeitrag bis zu maximal 3,0 Prozent, inklusive der 2,0 Prozentpunkte laut Abs. 1.

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

Art. 39 - Wechselseitige Krankenabsicherung

Die Krankenabsicherung der Mitarbeiter erfolgt im Sinne der in der Zeit unterzeichneten verschiedenen gewerkschaftlichen Abkommen (P.A.K.V. vom 16. Februar 2004, gewerkschaftliche Vereinbarung vom 18. März 2005, P.A.K.V. vom 11. März 2008, gewerkschaftliche Vereinbarung vom 29. März 2010 und vom 11. Juni 2014), deren Gültigkeit nach wie vor bestätigt wird. Um eine übersichtliche Darstellung zu gewährleisten, wird auf den Anhang 5 verwiesen.

Art. 40 - Gültigkeit und Dauer

Die wirtschaftliche Behandlung laut Anlage 2 gilt vom 1. Jänner 2024 bis 31. Dezember 2025. Die normative Behandlung gilt ab dem Zeitpunkt der Unterschrift bis zum 31. Dezember 2027, außer es treten soziale, gesetzliche und/oder beschäftigungsmäßig relevante Änderungen ein. In einem solchen Fall werden die Verhandlungspartner umgehend die erforderlichen Konsultationen aufnehmen.

Sofern eine der Vertragsparteien nicht innerhalb von 3 Monaten vor Verfall des Vertrages mit eingeschriebenem Brief den Vertrag aufkündigt, betrachtet man den Vertrag selbst für ein weiteres Jahr verlängert, desgleichen für jedes darauffolgende Jahr.

Der Vertragspartner, der diesen Vertrag aufkündigt, muss der Gegenseite die eigenen Vorschläge 2 Monate vor dem Verfallsdatum mitteilen.

Die Diskussion über diese Vorschläge und über die eventuellen Gegenvorschläge beginnt einen Monat, nachdem diese vorgelegt worden sind.

Zusatzprotokoll zur gewerkschaftlichen Vereinbarung über die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols zur Regelung der Arbeitsverhältnisse mit Führungskräften/dirigenti

Nach Einsichtnahme in die kollektivvertraglichen Bestimmungen für die Angestellten der Obstmagazine Südtirols und den gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für die leitenden Angestellten/dirigenti in der Landwirtschaft vom 7. Mai 1997 und späterer Ergänzungen wird folgende Vereinbarung getroffen:

Für jene Bestimmungen, die nicht ausdrücklich durch vorliegende Vereinbarung abgeändert wurden, gelten die kollektivvertraglichen Bestimmungen der Führungskräfte in der Landwirtschaft.

Art. 1 - Anwendungsbereich

Das gegenständliche Zusatzprotokoll regelt das Arbeitsverhältnis zwischen den im Anwendungsbereich Art. 1, Teil III dieses Vertrages genannten landwirtschaftlichen Arbeitgeber und deren Führungskräften/dirigenti.

Art. 2 - Definition der Führungskraft/dirigente

Als Führungskraft/dirigente wird im Sinne der vorliegenden Bestimmungen jener bezeichnet, der ausgestattet mit weit reichender Vollmacht, Weisungsbefugnis und Verfügungsgewalt, eigenständig und selbstverantwortlich als Führungskraft/dirigente den Gesamtbetrieb nach den Richtlinien und den Vorgaben des Vorstandes organisiert und führt. Er ist für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens unter Beachtung der genossenschaftlichen Grundsätze mitverantwortlich.

Art. 3 - Anstellung

Die Anstellung einer Führungskraft/dirigente erfolgt grundsätzlich auf unbestimmte Zeit, kann aber auch befristet bis zu fünf Jahren erfolgen, wobei die Führungskraft/dirigente nach Ablauf von drei Jahren und unter Einhaltung der Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis auflösen kann.

Die Anstellung erfolgt mittels schriftlichen Arbeitsvertrags.

Art. 3bis - Anstellung in mehreren Betrieben

Die Bestimmungen dieses Zusatzprotokolls finden auch Anwendung, sollte eine Führungskraft/dirigente bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden. In einem solchen Fall wird die Entlohnung anteilmäßig zu den im Monat erfolgten Arbeitsstunden gewährt.

Die zu genießenden Ferien werden zwischen den einzelnen Beteiligten anteilmäßig direkt vereinbart.

Art. 4 - Probezeit

Die Probezeit, innerhalb welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit und bedingungslos ohne Vorankündigung das Arbeitsverhältnis beenden können, beträgt höchstens sechs Kalendermonate und muss schriftlich aus dem Arbeitsvertrag hervorgehen. Wird bis Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht aufgelöst, kann sich die Führungskraft/dirigente als im Dienst bestätigt betrachten, u.z. mit Anerkennung des angereiften Dienstalters.

Wird ein Mitarbeiter zur Führungskraft/dirigente ernannt und war bereits als Angestellter im Betrieb beschäftigt, kann er mit einer Probezeit von höchstens sechs Monaten mit der Geschäftsführung betraut werden, ohne dass die Beauftragung definitiv erfolgt. Allerdings hat der Mitarbeiter Anspruch, in den Betrieb mit einer Aufgabe eingegliedert zu werden, die der vor der Beauftragung ausgeübten Tätigkeit in normativer und wirtschaftlicher Hinsicht zumindest gleichwertig ist.

Art. 5 - Arbeitsausführung

Die Führungskraft/dirigente muss den ihr übertragenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich innerhalb der ihr zugestandenen Befugnisse und ihr per Beschluss übertragenen Vollmacht ausüben.

Sie ist dem Vorstand gegenüber direkt verantwortlich. Zu den Aufgaben der Führungskraft/dirigente gehört, sofern satzungsmäßig vereinbar, die verantwortliche Leitung und Organisation des Betriebes. Dabei ist auf dessen Wirtschaftlichkeit und genossenschaftliche Ausrichtung zu achten.

Sie ist auch für innerbetriebliche Kontrollen im betriebsnotwendigen Umfang zuständig, die laufend durchzuführen sind. Hierzu gehören neben Kontrollen im Rechnungswesen insbesondere auch laufende Bestandskontrollen sowie alle sonstigen Kontrollen, die dem Ziele dienen, das Unternehmen vor Verlusten aller Art zu schützen.

Entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeiten, die im Geschäftszweig des Arbeitgebers liegen, sind der Führungskraft/dirigente grundsätzlich nicht erlaubt. Nebentätigkeiten, die nicht im Geschäftszweig liegen, bedürfen der vorhergehenden Genehmigung durch den Vorstand.

Art. 6 - Entlohnung

Die wirtschaftliche Behandlung der Führungskraft/dirigente ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

monatliches Grundgehalt € 4.135,00 brutto für 14 Gehälter im Jahr.
<u>Dienstalterszulage</u> : Alle zwei Jahre effektiven Dienstes wird eine Dienstalterszulage von monatlich € 73,00 brutto gewährt. Die insgesamt Dienstalterszuschläge belaufen sich auf höchstens 12.
N.B.: Zwecks Berechnung der Tagesentlohnung wird die Monatsentlohnung durch 26 dividiert.

Nach Ablauf der Probezeit wird der Führungskraft/dirigente eine wirtschaftliche Entschädigung von 10% der monatlichen Bruttoentschädigung gewährt, die dem Umstand Rechnung trägt, dass das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Auflagen laut Art. 14 dieser Vereinbarung im Sinne des Art. 2118 ZGB aufgelöst werden kann. Genannte Entschädigung ist für alle Führungskräfte, die sich bereits in einem Arbeitsverhältnis befinden oder vom „Quadro“/mittlere Führungskraft zum dirigente/leitende Führungskraft aufsteigen mit den Zulagen „ad personam“, sofern dies entsprechend vereinbart wurde, verrechenbar. Für Neuanstellungen bildet die Entschädigung einen Gehaltsbestandteil, welcher auf der Gehaltsübersicht gesondert ausgewiesen wird.

Art. 7 - Urlaub

Die Führungskraft/dirigente hat Anspruch auf einen bezahlten Jahresurlaub von nicht weniger als 30 Arbeitstagen. Die Ferien werden vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse und nach Rücksprache mit der Führungskraft/dirigente festgelegt. Urlaube, welche nicht innerhalb vom Juni des darauffolgenden Jahres genossen werden können, werden vom Arbeitgeber mit der darauffolgenden Gehaltsübersicht abgegolten, sofern dies mit den gesetzlichen Bestimmungen vereinbar ist und nicht den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft.

Art. 8 - Ersatz von Aufwendungen

Die Führungskraft/dirigente hat Anspruch auf Ersatz ihrer Aufwendungen, die ihr infolge ihrer dienstlichen Tätigkeiten entstanden sind.

Sie kann ihre Aufwendungen unter Vorlage geeigneter Belege in der üblichen Weise abrechnen. Für nicht belegbare Aufwendungen können, sofern nicht pauschale Außendienste vereinbart sind, bis zu 20% der Spesen zuerkannt werden.

Wenn es die Führungskraft/dirigente vorzieht, das Privatauto zu benutzen, kann dies vom Unternehmen gestattet werden, wobei ein Kilometergeld laut Handhabung der Landesbediensteten gewährt wird.

Art. 9 - Krankheit, Unfall und Mutterschaft

Bei Unterbrechung des Dienstes im Falle von Krankheit oder Unfall wird der Führungskraft/dirigente der Arbeitsplatz für die Dauer von 12 Monaten erhalten, u.z. mit der folgenden wirtschaftlichen Behandlung:

- volle Entlohnung für die Dauer von vier Monaten und fünf Monate mit halben Bezügen bei einem effektiven Dienstalter von weniger als fünf Jahren;
- volle Entlohnung für die Dauer von sechs Monaten und sechs Monate mit halben Bezügen bei einem effektiven Dienstalter von mehr als fünf Jahren.

Die oben genannten Fristen werden neu berechnet, sollte zwischen einem und dem anderen Ereignis wenigstens ein Jahr vergangen sein.

Nach Ablauf dieser Fristen kann der Arbeitgeber unter Bezahlung der Kündigungsfristen laut Art. 2118 ZGB das Arbeitsverhältnis jederzeit auflösen, sollte der Betroffene keinen unbezahlten Wartestand beantragen.

Die Führungskraft/dirigente, der eine ständige und vollständige Invalidität bescheinigt wird, hat keinerlei Anspruch auf Arbeitsplatzerhaltung, so dass das Arbeitsverhältnis wie im vorherigen Absatz aufgelöst werden kann.

Hinsichtlich der Regelung bei Mutterschaft verweist man auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Art. 10 - Krankenabsicherung

Die Krankenabsicherung der Führungskräfte erfolgt über den Wechselseitigen Krankenbeistandsverein, wie im Art. 40 (Arbeiter) und Art. 39 (Angestellte) geregelt sowie laut Anlage 4, mit entsprechendem Leistungspaket.

Art. 11 - Unfallabsicherung

Hinsichtlich der spezifischen und allgemeinen Bestimmungen bei beruflichen und außerberuflichen Unfällen finden die Bestimmungen des ENPAIA Anwendung.

Art. 12 - Kündigungsfrist

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Führungskräfte/dirigenti auf unbestimmte Zeit muss durch eine schriftliche Mitteilung geschehen, wobei folgende Kündigungsfristen zu beachten sind:

Bei einer Entlassung durch den Arbeitgeber:

- fünf Monate bei einem Dienstalster bis zu zwei Jahren;
- zusätzlich je ein halber Monat für jedes weitere Dienstjahr bis zu einem Maximum von weiteren sieben Monaten.

Dabei werden die gegebenenfalls als Angestellter geleisteten Dienstjahre mitberücksichtigt.

Kündigt die Führungskraft/dirigente, beträgt die Kündigungsfrist drei volle Kalendermonate.

Bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist derjenige, welcher die Frist nicht beachtet, angehalten, der anderen Partei den entsprechenden Gegenwert zu entrichten.

Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Kündigungsfristen jederzeit zu unterbrechen und die gegebenenfalls nicht eingehaltene Kündigungsfrist abzugelten. Die Kündigungsfristen laufen jeweils ab dem 16. und 1. eines jeden Monats.

Art. 13 - Arbeitsstreitfälle

Um gerichtliche Arbeitsstreitfälle bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen zu vermeiden, sind die Vertragspartner der Auffassung, dass eine gewerkschaftliche Schlichtung mit dem Ziel einer außergerichtlichen Einigung vorzusehen ist.

Sollte eine solche gewerkschaftliche Einigung nicht möglich sein, wird der Streitfall einem Schiedsgericht übertragen.

Der Raiffeisenverband Südtirol und die dieses Abkommen unterzeichnenden Gewerkschaften errichten ein entsprechendes Schiedsgericht, das aus drei Mitgliedern besteht. Ein Mitglied wird vom Raiffeisenverband Südtirol, eines von jener Gewerkschaftsorganisation, dem die Führungskraft/dirigente die entsprechende Vollmacht gibt, und das dritte vorsitzende Mitglied wird einvernehmlich festgelegt. Sollten sich die Parteien nicht über das dritte Mitglied einigen, so wird dieses aus den bis zu fünf möglichen, im Vorfeld vereinbarten, Namen gezogen. Sollte auch hierüber keine Einigung erzielt werden, wird das dritte Mitglied vom Vorsitzenden des Landesgerichtes Bozen designiert.

Das Schiedsgericht bleibt für die Dauer des Kollektivvertrages und bis zu dessen Erneuerung im Amt. Sollte innerhalb der Kündigungsfristen zum Kollektivvertrag keinerlei Änderungsäußerungen von den Parteien einlangen, verlängert sich das Amt des Schiedsgerichtes stillschweigend. Die Sekretariatsaufgaben des Schiedsgerichtes werden von der Abteilung Personal und Arbeitsrecht im Raiffeisenverband erledigt.

Die Führungskraft/dirigente, sollte sie mit der Begründung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden sein, oder sollte diese ihr bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gleichzeitig und schriftlich mitgeteilt worden sein, kann das Schiedsgericht anrufen.

Das Schiedsgericht wird auf Initiative einer der genannten Gewerkschaftsorganisationen aktiv, indem diese ein von der Führungskraft/dirigente mitunterzeichnetes Einschreiben an den Raiffeisenverband Südtirol verschickt. Das Schiedsgericht muss innerhalb von 30 Tagen nach Einlangen dieses Einschreibens zusammentreten. Sämtliche Rekursunterlagen werden den Schiedsrichtern, den einberufenden Gewerkschaftsorganisationen und dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

Das Schiedsgericht wird zunächst anhand der vorhandenen Dokumentation eine Voruntersuchung durchführen. Innerhalb der vom Schiedsgericht festzulegenden Frist können

die Parteien Verteidigungsschriften oder andere schriftliche Darstellungen oder Anträge einreichen. Das Schiedsgericht hört auf Antrag beide Parteien getrennt oder gemeinsam zur Angelegenheit und kann auch verschiedene Zeugen hören oder deren Ersatzerklärung eines Notariatsaktes zur Kenntnis nehmen.

Der Schiedsspruch muss innerhalb von 60 Tagen nach der ersten Zusammenkunft erfolgen, außer, der Vorsitzende verlängert diese Frist um weitere 30 Tage unter Benachrichtigung der Streitparteien. Der Schiedsspruch wird schriftlich festgelegt und den Parteien ausgehändigt.

Sollte das Schiedsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses für ungerechtfertigt oder unzureichend erachten, verfügt eine Zusatzentschädigung zur Abfertigung zu Lasten des Arbeitgebers im folgenden Ausmaß:

- mindestens fünf zusätzliche Monatsgehälter;
- höchstens 12 Monatsgehälter.

Bei einem Dienstalster von mehr als 10 Jahren und einem Lebensalter von mehr als 50 werden die oben genannten Summen um drei Monatsgehälter aufgewertet.

Die Berechnung der Monatsgehälter erfolgt nach den Kriterien der Kündigungsfrist.

Die Vertragspartner messen der oben genannten Regelung einen irrituellen Charakter bei, wobei das Schiedsgericht im Sinne und mit Wirkung des Gesetzes Nr. 533 vom 11. August 1973, in geltender Fassung, errichtet wird.

Sollte der Schlichtungsversuch zu einer Einigung zwischen den Parteien führen, so ist diese unanfechtbar im Sinne des Art. 411 ZPO und des Art. 2113 Abs. 4 ZGB.

Bei der Bewertung der Beweggründe wird dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Führungskraft/dirigente Rechnung getragen.

Art. 15 - Abschlussbestimmung

Für alle nicht in diesem Zusatzprotokoll geregelten Bereiche gilt der N.A.K.V. für die „dirigenti dell'Agricoltura“ vom 11. Mai 2005 mit den Änderungen vom 13. Februar 2007, 25. Februar 2009 und 14. Juli 2011. In der Folge sind alle, auch nicht geregelte Punkte, von den Vertragspartnern in der Ausübung ihrer Vertrags- und Verhandlungsautonomie zu definieren.

UNTERSCHRIFTEN:

Raiffeisenverband Südtirol

.....

.....

ASGB Landwirtschaft

.....

FLAI AGB/CGIL

.....

.....

FAI SGB/CISL

.....

.....

UILA/SGK-UIL

.....

Bozen, am 27.11.2025

K O P I E F Ü R D E N A R B E I T G E B E R

ERKLÄRUNG AN DEN BETRIEB ZWECKS WIEDERAUFNAHME IM SINNE DES ART. 3BIS DES P.A.K.V. VOM 29.07.2020 UND WEITERVERSICHERUNG BEIM WECHSELSEITIGEN KRANKENBEISTANDSVEREIN „MUTUAL HELP“

Aufgrund des Art. 3bis des P.A.K.V. vom für Beschäftigte in den
Obstmagazinen Südtirols ersucht der/die Unterfertigte
.....

um die Wiederaufnahme im selben Obstmagazin in der nächsten Saison.

Die voraussichtliche Wiederaufnahme erfolgt ab dem¹.

Weiters erkläre ich, zu Saisonende im Wechselseitigen Krankenbeistandsverein „Mutual Help“ eingeschrieben zu sein und die Voraussetzungen für die Weiterversicherung zu erfüllen.

die/der beschäftigte Saisonangestellte

....., den

N.B. Die gegenständliche Mitteilung hat innerhalb von 60 Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen.

¹ Der Mitarbeiter ist verpflichtet, das Arbeitsverhältnis innerhalb von 10 Tagen ab dem für die Wiederaufnahme festgelegten Termin aufzunehmen.

✂

K O P I E F Ü R D E N A R B E I T N E H M E R

BESTÄTIGUNG ZWECKS WIEDERAUFNAHME IM SINNE DES ART. 3BIS DES P.A.K.V. VOM 29.07.2020

Aufgrund des Art. 3bis des P.A.K.V. vom für Beschäftigte in den
Obstmagazinen Südtirols und Ihres Antrages vom bestätigen wir
Ihnen die Wiederaufnahme für die kommende Saison 20.../20....

Voraussichtlicher Tätigkeitsbeginn

Voraussichtliche Tätigkeit und Einstufung, Kat.

....., den

✂

KOPIE FÜR DEN* DIE ARBEITER* IN

ERKLÄRUNG AN DEN BETRIEB ZWECKS WIEDERAUFNAHME IM SINNE DES ART. 3BIS DES P.A.K.V. VOM 29.07.2020 UND WEITERVERSICHERUNG BEIM WECHSELSEITIGEN KRANKENBEISTANDSVEREIN „MUTUAL HELP“

Aufgrund des Art. 3bis des P.A.K.V. vom für Beschäftigte in den
Obstmagazinen Südtirols ersucht der/die Unterfertigte
.....

um die Wiederaufnahme im selben Obstmagazin in der nächsten Saison.

Die voraussichtliche Wiederaufnahme erfolgt ab dem

Weiters erkläre ich, zu Saisonende im Wechselseitigen Krankenbeistandsverein „Mutual Help“ eingeschrieben zu sein und die Voraussetzungen für die Weiterversicherung zu erfüllen.

Bestätigung für den Erhalt vonseiten des Arbeitgebers

....., den

N.B. Die gegenständliche Mitteilung hat innerhalb von 60 Tagen nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen.

(Vereinbarter Text zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Südtirols)

COPIA PER IL DATORE DI LAVORO

DICHIARAZIONE PER LA RIASSUNZIONE AL CONSORZIO IN BASE ALL'ART. 3BIS DEL CCPL DEL 29.07.2020 E PROSEGUIMENTO DELL'ISCRIZIONE ALLA MUTUA "MUTUAL HELP"

Il/la sottoscritto/a richiede, ai sensi dell'art. 3bis ccpl per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli, di essere riassunto/a nello stesso magazzino per la prossima stagione.

La riassunzione è programmata a partire dal¹.
Inoltre dichiara di essere iscritto/a alla fine della stagione regolarmente al fondo di previdenza integrativa "Mutual Help" e di essere in possesso dei requisiti necessari per la continuazione dell'assicurazione.

il/la lavoratore/trice stagionale

....., lì.....

N.B. La presente richiesta deve essere presentata entro 60 giorni della data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro stagionale.

¹ Il dipendente è obbligato a riprendere il lavoro entro 10 giorni dal termine fissato per la ripresa dei lavori.

✂

COPIA PER IL*LA LAVORATORE*LAVORATRICE

CONFERMA PER LA RIASSUNZIONE PRESSO L'AZIENDA AI SENSI DELL'ART. 3BIS DEL CCPL DEL 29.07.2020 DEI DIPENDENTI DELLE AZIENDE ORTOFRUTTICOLE DELL'ALTO ADIGE

A fronte di quanto previsto all' Art. 3bis del CCPL del per i*le dipendenti delle aziende ortofrutticole dell'Alto Adige e della Sua richiesta del Le confermiamo la Sua riassunzione per la stagione 20..../20.....

Ripresa presunta dell'attività

Presunta funzione e inquadramento, categoria.

....., lì

✂

COPIA PER IL/LA LAVORATORE/TRICE

DICHIARAZIONE AMMINISTRATIVA PER LA RIASSUNZIONE AL CONSORZIO IN BASE ALL'ART. 3BIS DEL CCPL DEL 29.07.2020 E PROSEGUIMENTO DELL'ISCRIZIONE ALLA MUTUA "MUTUAL HELP"

Il/la sottoscritto/a richiede, ai sensi dell'art. 3 ccpl per i dipendenti dei magazzini ortofrutticoli, di essere riassunto/a nello stesso magazzino per la prossima stagione.

La riassunzione è programmata a partire dal
Inoltre dichiara di essere iscritto/a alla fine della stagione regolarmente al fondo di previdenza integrativa "Mutual Help" e di essere in possesso dei requisiti necessari per la continuazione dell'assicurazione.

Conferma del ricevimento da parte del datore di lavoro

....., lì

N.B. La presente richiesta deve essere presentata entro 60 giorni della data di cessazione

dell'ultimo rapporto di lavoro stagionale.

(Testo accordato tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni dei lavoratori dell'Alto Adige)

EINIGUNGSPROTOKOLL ZUR DURCHFÜHRUNG DER BESTIMMUNGEN FÜR DIE SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ IM SINNE DER GESETZESVERORDNUNG NR. 81 VOM 8. APRIL 2008

Voraussetzung

Gegenstand dieses Protokolls ist der Teil der Durchführungsbestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 81/2008, welcher vom Gesetzgeber den kollektivvertraglichen Verhandlungen übertragen wurde.

Die vorliegende Vereinbarung soll die innovativen Richtlinien der EU-Bestimmungen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Anwendung bringen. Dies wird zu Beginn auf experimenteller Basis erfolgen und dann periodisch auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden, damit eventuelle Abänderungen angebracht werden können.

Die erste Überprüfung wird nach 6 Monaten ab Unterzeichnung dieses Abkommens stattfinden, während die nachfolgenden Überprüfungen mit einer schriftlichen Anfrage von einer der Parteien beantragt werden können.

Das Ziel dieser Vereinbarung ist die normativen Auflagen der Gesetzesverordnung 81/2008 in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern gemeinsam, bestmöglich zu bewältigen, und zwar in folgenden Bereichen:

- a) Instrumente der Zusammenarbeit
- b) Sicherheitssprecher
- c) Ausbildung
- d) Funktion und Abwicklung der bilateralen Organismen

Das vorliegende Protokoll hat Gültigkeit bis zum 30. Juni 1999. Nach dieser Fälligkeit wird die Vereinbarung mittels einer 2-monatigen Vorankündigung jeweils um 1 Jahr verlängert.

1. Bilaterale Organismen auf provinzieller Basis

Wenn nicht anders vereinbart wird innerhalb von 60 Tagen ab Unterzeichnung des vorliegenden Einigungsprotokolls ein paritätisches Komitee für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gegründet werden.

Dieses paritätische Komitee agiert für alle landwirtschaftlichen Genossenschaften und Verbände der verschiedensten Bereiche, die dem Raiffeisenverband angeschlossen sind oder für alle anderen Betriebe und Unternehmen, die dieser Vereinbarung beitreten.

Dieses Komitee besteht aus 8 Vertretern und 8 Ersatzmitgliedern und hat außer den in Art. 51 der Gesetzesverordnung enthaltenen Auflagen folgende Aufgaben zu erfüllen:

- a) Haltung des Namensverzeichnisses der als Sicherheitssprecher designierte Mitarbeiter;
- b) Haltung des Namensverzeichnisses der Verantwortlichen des Sicherheitsdienstes;
- c) Förderung und Überprüfung der Ausbildung für die Sicherheitssprecher und die Verantwortlichen der DAS (Dienststelle für Arbeitssicherheit);

- d) eventuelle weitere Aufgaben, welche durch die zuständigen Parteien auferlegt wurden.

Die Besetzung des paritätischen Komitees erfolgt gleichermaßen durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Vertreter sind jeweils aus den Mitgliedern der gewerkschaftlichen Verhandlungsdelegation für den Abschluss der prov. len kollektivvertraglichen Vereinbarungen zu wählen.

Dem Komitee angegliedert sind folgende Untergruppen:

- Arbeitsgruppe für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in den Kellereigenossenschaften;
- Arbeitsgruppe für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in den Milchhöfen;
- Arbeitsgruppe für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in den Viehzuchtverbänden;
- Arbeitsgruppe für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in den Obstgenossenschaften;
- Arbeitsgruppe für Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für die sonstigen landw. Organisationen

Diese Arbeitsgruppen setzen sich aus jeweils 4-8 Mitgliedern zusammen (2-4 Arbeitnehmer- und 3 Arbeitgebervertretern), wobei jeweils 2 Arbeitnehmer- und 2 Arbeitgebervertreter ständig an den Zusammenkünften teilnehmen. Jeweils 1 Vertreter beider Seiten kann wahlweise hinzugezogen werden. Die Vertreter in den Arbeitsgruppen werden namhaft gemacht.

2. Schlichtungstätigkeit der paritätischen Kommission

Die paritätische Kommission oder deren Arbeitsgruppen sind zuständig für Streitfälle über die Anwendung der Normen in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, den Bereich der Vertretungsrechte, die Information und Ausbildung. Außerdem ist das provinciale Komitee als erste Instanz für die Schlichtung zuständig.

Die Eingaben an die paritätische Kommission müssen mittels Einschreibebrief erfolgen.

Das paritätische Komitee wird innerhalb 30 Tagen den Rekurs in erster Instanz überprüfen und mittels eines Protokolls den betroffenen Parteien das Resultat dieser Überprüfung mitteilen. Der Termin kann verlängert werden, wenn es die Natur des Rekurses notwendig macht und die betroffenen Seiten dem zustimmen.

3. Der Sicherheitssprecher

Die Unterzeichner dieses Abkommens, müssen innerhalb von 40 Tagen in den Genossenschaften die notwendigen Schritte zur Ernennung des Sicherheitssprechers durchführen, und zwar:

3.1. Bei Genossenschaften mit mehr als 15 Mitarbeitern:

Bei den Genossenschaften mit 16 bis 200 Mitarbeitern ist 1 Sicherheitssprecher zu wählen.

Bei Genossenschaften mit mehr als 200 Mitarbeitern werden 2 Sicherheitssprecher gewählt.

Die Sicherheitssprecher werden, wo ein solcher gegeben ist, aus den Reihen der Betriebsräte gewählt.

Wahlmodus, wenn es in der Genossenschaft keinen Betriebsrat geben sollte:

Die Wahl erfolgt im Rahmen einer eigens anberaumten Mitarbeiterbesprechung in Anwesenheit von mindestens einem ermächtigten provinziellen Gewerkschaftsvertreter oder des einheitlichen Gewerkschaftssprechers durch die geheime Abgabe von Stimmzetteln. Das Wahlrecht steht allen Mitarbeitern zu, die mindestens 4 Monate im Betrieb sind und die in jedem Fall die Probezeit überschritten haben.

Gewählt werden können nur solche Mitarbeiter, die sich nicht in der Probezeit befinden und ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit haben.

Es werden die Mitarbeiter gewählt, welche die meisten gültigen abgegebenen Stimmen erhalten.

Vor der Wahl wird unter den Mitarbeitern der Wahlsekretär bestimmt, welcher nach erfolgter Wahl ein Protokoll über den Ausgang der Wahl abfasst und dieses Protokoll anschließend an die Geschäftsführung der Genossenschaft weiterleitet.

Die Geschäftsführung teilt dem paritätischen Komitee die Namen der gewählten Sicherheitssprecher mit.

3.2. Genossenschaften mit weniger als 15 Mitarbeitern

Der Sicherheitssprecher bei Genossenschaften mit weniger als 15 Mitarbeiter können auch auf Betriebsebene oder territorial gewählt werden, vorausgesetzt dass innerhalb von 30 Tagen ab Unterzeichnung dieses Dokumentes auf provinzieller Basis dies kollektivvertraglich geregelt wird.

Der Wahlmodus der Sicherheitssprecher ist gleich wie im Punkt 3.1. angeführt wurde. Vor der Wahl des Sicherheitssprechers wird eine Versammlung für alle Mitarbeiter veranstaltet, um diesen die notwendige Aufklärung bezüglich der Bestimmungen der Gesetzesverordnung 81/2008 zu geben.

3.3. Übergangsregelung

In all jenen Betrieben, in denen der Sicherheitssprecher bereits mittels demokratischer Stimmenabgabe durch die Belegschaft gewählt wurde, wird dieser bestätigt, wenn der Wahlhergang mittels eigenem Protokoll festgehalten wurde.

3.4. Freistellungen des Sicherheitssprechers

a) Arbeitgeber mit weniger als 15 Mitarbeiter

Der Sicherheitssprecher hat für die Ausübung seiner Tätigkeit im Jahr auf folgende bezahlte Freistellungen Anrecht:

bis zu 16 Stunden bei Genossenschaften mit bis zu 5 wählbaren Mitarbeitern

bis zu 24 Stunden bei Genossenschaften mit 6 bis 15 wählbaren Mitarbeitern

b) Arbeitgeber mit mehr als 15 Mitarbeiter

In Genossenschaften mit mehr als 15 Mitarbeiter haben die Sicherheitssprecher für die Ausübung Ihrer vom Art. 47 Gesetzesverordnung 81/2008 vorgesehenen Tätigkeit Anrecht auf 40 bezahlte Freistellungen im Jahr.

Die bereits von den Kollektivverträgen vorgesehenen Freistellungen für dieselbe Tätigkeit werden von den vorher angeführten Freistellungen absorbiert.

3.5. Aus- und Weiterbildung des Sicherheitssprechers

Der Sicherheitssprecher hat Anrecht auf die Möglichkeit, Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen im Zusammenhang mit seiner Funktion zu besuchen.

Die hierfür vorgesehenen Stunden gelten als normal bezahlte Arbeitsstunden in jeglicher Hinsicht und werden mit folgendem Ausmaß festgelegt:

bis zu 16 Stunden in Betrieben mit bis zu 5 wählbaren Mitarbeitern

bis zu 24 Stunden in Betrieben mit 6 bis 15 wählbare Mitarbeitern

bis zu 32 Stunden in Betrieben mit mehr als 15 wählbare Mitarbeitern

3.6. Funktion des Sicherheitssprechers

Unter Berücksichtigung der im Art. 47 der Gesetzesverordnung 81/2008 vorgesehenen Modalitäten für die Ausübung der Tätigkeit des Sicherheitssprechers, wird durch dieses Einigungsprotokoll folgendes vereinbart:

a) Zutritt zu den Arbeitsplätzen

Der Zutritt zu den Arbeitsplätzen sollte in keiner Weise die Arbeits- und Produktionsabläufe stören oder unterbrechen und muss der Geschäftsführung angekündigt werden.

Der Lokalausweis kann zusammen mit dem Verantwortlichen für die DAS oder einer dafür delegierten Person durchgeführt werden.

b) Befragung

Die Geschäftsführung führt in allen von der Gesetzesverordnung 81/2008 vorgesehenen Fällen eine Konsultierung mit dem/den Sicherheitssprecher(n) durch. Im Zuge dieser Konsultierungen können die Sicherheitssprecher Vorschläge einbringen.

Über diese Aussprache wird ein Protokoll vom Verantwortlichen des Sicherheitsdienstes erstellt, welches auch die vorgebrachten Vorschläge von Seiten des Sicherheitssprechers enthält.

c) Periodische Versammlungen

Die periodischen Versammlungen, die vom Art. 35 der Gesetzesverordnung 81/2008 vorgesehen sind müssen 5 Arbeitstage vorher mittels schriftlicher Mitteilung bekanntgegeben werden.

Der Verantwortliche für die DAS kann bei schwerwiegenden Gründen eine außerordentliche Versammlung einberufen.

d) Information und Dokumentation

Die Informationen und Dokumente, welche den Sicherheitssprechern von der Geschäftsführung der Genossenschaft zur Verfügung gestellt werden, müssen ausdrücklich vertraulich behandelt und dürfen nur zur Ausübung der Funktionen als Sicherheitssprecher der Mitarbeiter verwendet werden.

Bei Vergehen, die Vertraulichkeit und das Berufsgeheimnis betreffend, kann der Arbeitgeber disziplinarische Maßnahme im Sinne des Art. 7 Gesetz Nr. 300 vom 20. Mai 1970 ergreifen.

Der Verantwortliche für den Sicherheitsdienst erhält von der Geschäftsführung alle vom Gesetz vorgesehenen und für die Ausübung der Tätigkeit notwendigen Informationen und Dokumente.

e) Ausbildung des Sicherheitssprechers

Die Seiten erachten die Ausbildung des Sicherheitssprechers als notwendig, um eine sinnvolle Unfallverhütung und Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Probeweise erhält der Sicherheitssprecher eine Grundausbildung. Diese Grundausbildung muss folgendes beinhalten:

- Allgemeines Wissen über die Vorschriften und Rechte der Gesetzesverordnung 81/2008.
- Allgemeines Wissen über die Risiken im Betrieb und die notwendigen Maßnahmen der Unfallverhütung und -schutzes.

Die gewährleistete Ausbildung wird im Einklang mit den auf nationaler Ebene vorgesehenen Projekten durchgeführt.

Der Arbeitgeber gewährt, sollte es zu wesentlichen Veränderungen im Betrieb kommen die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter haben können, dem Sicherheitssprecher eine zusätzliche Ausbildung.

3.7. Bestellung des Sicherheitssprechers

Die Sicherheitssprecher werden für die Dauer von jeweils 4 Jahren gewählt. Deren Freistellungen werden nicht mit den gewerkschaftlichen Freistellungen im Sinne des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 verrechnet. Sollte ein Sicherheitssprecher, aus welchen Gründen auch immer aus dem Betrieb ausscheiden, so ist die Wahl zum Sicherheitssprecher entsprechenden den in diesem Abkommen verankerten Abkommen innerhalb von 60 Tagen nach dem effektiven Ausscheiden durchzuführen.

RAIFFEISENVERBAND SÜDTIROL

SGK/UIL

VOG - Verband der Obstgenossenschaften

CGIL

VI.P

SGB/CISL

ESO

ASGB

Fruchtverband

Verband der Kellereigenossenschaften

Verband der Sennereigenossenschaften

Bozen, den 15. Mai 1996

Vereinigung der Tierzuchtverbände

Anlage 3

Lohntabelle Obstmagazine - ab 01.01.2024

Angestellte

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Betrag Prod.prämie</i>	<i>Funktions- zulage</i>	<i>Insgesamt</i>
Quadro	135,00	2.632,31 €	134,19 €	180,76 €	2.947,26 €
1	135,00	2.464,09 €	134,19 €		2.598,28 €
2	124,00	2.247,07 €	123,47 €		2.370,54 €
3	106,00	2.039,08 €	111,35 €		2.150,43 €
4	100,00	1.880,11 €	105,05 €		1.985,16 €
5	94,00	1.780,10 €	98,74 €		1.878,84 €

OTD

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Saisons- element</i>	<i>Prod.Prämie</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Abfertigung</i>	<i>Insg. Inkl. Abf.</i>
1	135,00	1.999,78 €	668,72 €	129,90 €	2.798,40 €	241,78 €	3.040,18 €
2	124,00	1.836,46 €	614,18 €	119,54 €	2.570,18 €	222,06 €	2.792,25 €
3	106,00	1.682,13 €	562,02 €	107,75 €	2.351,91 €	203,20 €	2.555,11 €
4	100,00	1.578,34 €	527,52 €	101,66 €	2.207,52 €	190,73 €	2.398,25 €
5	94,00	1.485,13 €	496,34 €	95,56 €	2.077,03 €	179,46 €	2.256,49 €

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Saisons- element</i>	<i>Prod.Prämie</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Abfertigung</i>	<i>Insg. Inkl. Abf.</i>
1	135,00	11,55943 €	3,86544 €	0,75088 €	16,17575 €	1,39758 €	17,57333 €
2	124,00	10,61537 €	3,55019 €	0,69098 €	14,85655 €	1,28361 €	16,14015 €
3	106,00	9,72330 €	3,24869 €	0,62283 €	13,59482 €	1,17459 €	14,76941 €
4	100,00	9,12338 €	3,04925 €	0,58759 €	12,76022 €	1,10248 €	13,86271 €
5	94,00	8,58458 €	2,86900 €	0,55237 €	12,00595 €	1,03731 €	13,04326 €

OTI

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Prod.Prämie</i>	<i>Insgesamt</i>
1	135,00	1.999,78 €	129,90 €	2.129,68 €
2	124,00	1.836,46 €	119,54 €	1.956,00 €
3	106,00	1.682,13 €	107,75 €	1.789,88 €
4	100,00	1.578,34 €	101,66 €	1.680,00 €
5	94,00	1.485,13 €	95,56 €	1.580,69 €

Lohntabelle Obstmagazine - ab 01.09.2024

Angestellte

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Betrag Prod.prämie</i>	<i>Funktions- zulage</i>	<i>Insgesamt</i>
Quadro	135,00	2.711,28 €	134,19 €	180,76 €	3.026,23 €
1	135,00	2.538,01 €	134,19 €		2.672,20 €
2	124,00	2.314,48 €	123,47 €		2.437,95 €
3	106,00	2.100,25 €	111,35 €		2.211,60 €
4	100,00	1.936,50 €	105,05 €		2.041,55 €
5	94,00	1.833,50 €	98,74 €		1.932,24 €

OTD

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Saisons- element</i>	<i>Prod.Prämie</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Abfertigung</i>	<i>Insg. Inkl. Abf.</i>
1	135,00	2.059,77 €	687,56 €	129,90 €	2.877,23 €	248,59 €	3.125,82 €
2	124,00	1.891,55 €	631,48 €	119,54 €	2.642,58 €	228,32 €	2.870,89 €
3	106,00	1.732,59 €	577,87 €	107,75 €	2.418,21 €	208,93 €	2.627,14 €
4	100,00	1.625,69 €	542,39 €	101,66 €	2.269,73 €	196,10 €	2.465,84 €
5	94,00	1.529,68 €	510,33 €	95,56 €	2.135,57 €	184,51 €	2.320,08 €

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Saisons- element</i>	<i>Prod.Prämie</i>	<i>Insgesamt</i>	<i>Abfertigung</i>	<i>Insg. Inkl. Abf.</i>
1	135,00	11,90621 €	3,97433 €	0,75088 €	16,63142 €	1,43695 €	18,06837 €
2	124,00	10,93383 €	3,65019 €	0,69098 €	15,27500 €	1,31976 €	16,59476 €
3	106,00	10,01500 €	3,34028 €	0,62283 €	13,97811 €	1,20771 €	15,18582 €
4	100,00	9,39708 €	3,13519 €	0,58759 €	13,11986 €	1,13356 €	14,25342 €
5	94,00	8,84211 €	2,94987 €	0,55237 €	12,34434 €	1,06655 €	13,41089 €

OTI

<i>Kat.</i>	<i>Parameter</i>	<i>Grundgehalt</i>	<i>Prod.Prämie</i>	<i>Insgesamt</i>
1	135,00	2.059,77 €	129,90 €	2.189,67 €
2	124,00	1.891,55 €	119,54 €	2.011,09 €
3	106,00	1.732,59 €	107,75 €	1.840,34 €
4	100,00	1.625,69 €	101,66 €	1.727,35 €
5	94,00	1.529,68 €	95,56 €	1.625,24 €

Anlage 3bis des PAKVs für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols

Angesichts:

- des Gesetzes Nr. 208 vom 28. Dezember 2015, Art. 1 Abs. 182-190
- des Gesetzes Nr. 232 vom 11. Dezember 2016, Art. 1 Abs. 160-162
- der Art. 51 Abs. 3 des Steuereinheitstextes (DPR Nr. 917 vom 22. Dezember 1986), Art. 12 des Gesetzesdekretes Nr. 115 vom 09. August 2022 sowie Art. 3 Abs. 10 des Gesetzesdekretes Nr. 176 vom 18. November 2022

wird ausschließlich für die Jahre 2024 und 2025 im Rahmen der Verhandlungen zur wirtschaftlichen Behandlung des Landeskollektivvertrags für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols ein Wohlfahrtsplan vorgesehen, dessen Inanspruchnahme im Einklang mit den steuerrechtlichen Bestimmungen zur Zuweisung von Sachentlohnungen an Mitarbeiter erfolgt (Art. 100 Abs. 1, Art. 51 und Art. 10 des Steuereinheitstextes – DPR Nr. 917 vom 22. Dezember 1986).

1. Welfareplan

Der Welfareplan umfasst die Leistungen gemäß Art. 51 Abs. 3 des Steuereinheitstextes (DPR Nr. 917 vom 22. Dezember 1986), Art. 12 des Gesetzesdekretes Nr. 115 vom 09. August 2022 sowie Art. 3 Abs. 10 des Gesetzesdekretes Nr. 176 vom 18. November 2022.

2. Voraussetzungen für die Zuweisung

Die Welfareleistungen werden jenen Mitarbeitern zuerkannt, die im Monat November 2024 (für die Anwendung 2024) und im Monat November 2025 (für die Anwendung 2025) im Betrieb mit einem lohnabhängigen, befristeten, unbefristeten oder einem Saisonarbeitsvertrag beschäftigt sind. Ebenso werden die Welfareleistungen jenen Mitarbeitern zuerkannt, die aufgrund des Vorrechtes auf Wiederaufnahme laut Art. 7 des Landeskollektivvertrags für die Beschäftigten der Obstmagazine innerhalb Januar des Folgejahres im selben Betrieb aufgenommen werden, indem sie bereits beschäftigt waren.

3. Anspruchsberechtigte und Welfareleistungen

Für das Jahr 2024 und für das Jahr 2025 wird den Mitarbeitern laut Punkt 2 folgendes Welfareguthaben für Welfareleistungen laut Punkt 1 zur Verfügung gestellt:

- a) Angestellte in Vollzeit und Teilzeit ab 75%*: Guthaben in der Höhe von bis zu 400,00 €
- b) Angestellte in Teilzeit unter 75%*: Guthaben in der Höhe von bis zu 300,00 €
- c) Unbefristete Arbeiter und Arbeiter auf Zeit gemäß GvD Nr. 81/2015 in Vollzeit und Teilzeit ab 75%*: Guthaben in der Höhe von bis zu 400,00 €
- d) Unbefristete Arbeiter und Arbeiter auf Zeit gemäß GvD Nr. 81/2015 in Teilzeit unter 75%*: Guthaben in der Höhe von bis zu 300,00 €
- e) Saisonarbeiter in Vollzeit und Teilzeit ab 75%*: Guthaben in der Höhe von bis zu 400,00 €
- f) Saisonarbeiter in Teilzeit unter 75%*: Guthaben in der Höhe von bis zu 300,00 €

* Teilzeitprozentsatz laut Arbeitsvertrag zum Zeitpunkt November (2024) und November (2025) bzw. des Vertragsbeginns ab November 2024

4. Berechnung des individuellen Anspruchs

Die Maximalwerte laut Punkt 3, Buchstabe a) bis d) werden in 12 Monatsquoten aufgrund der effektiv gearbeiteten Arbeitszeiten im Sonnenjahr November 2023 bis Oktober 2024 und im Sonnenjahr November 2024 bis Oktober 2025 pro Mitarbeiter berechnet. Ein Beschäftigungsmonat gilt ab einer effektiven bezahlten Anwesenheit von mehr als 15 Kalendertagen pro Monat.

Die Maximalwerte laut Punkt 3, Buchstabe e) und f) werden in 11 Monatsquoten aufgrund der effektiv gearbeiteten Arbeitszeiten im jeweils angeführten Sonnenjahr pro Mitarbeiter berechnet. Ein Beschäftigungsmonat gilt ab einer effektiven bezahlten Anwesenheit von mehr als 15 Kalendertagen pro Monat.

Urlaubszeiten, Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalles oder von Krankheit sowie Mutterschaftsurlaub (obligatorisch) werden einer Anwesenheit gleichgestellt.

5. Übertragbarkeit und Nutzung

Die Welfareleistungen sind im Jahr 2024 und 2025 verfügbar bzw. für die Gültigkeitsdauer der einzelnen Leistung.

Der entsprechende Wert wird in der Gehaltsauswertung November 2024 und spätestens Dezember 2024 bzw. November 2025 und spätestens Dezember 2025 angeführt.

Ein Verzicht auf die Leistungen mit Auszahlung des entsprechenden Gegenwertes ist nicht zulässig. Die Werte laut Punkt 2 sind als Maximalwerte zu verstehen. Der eventuelle nicht genutzte Restbetrag kann weder auf das Folgejahr übertragen noch ausbezahlt werden.

6. Allumfassender Betrag

Die Welfareleistungen gelten als allesumfassender Betrag und haben keine Auswirkungen auf die Berechnung der Abfertigung, der Zusatzmonatsgehälter bzw. der direkten und indirekten vertraglichen Institute.

Der Betrag ersetzt keine bereits bestehenden Vergütungselemente an die Mitarbeiter und bildet eine Zusatzleistung ausschließlich für das Jahr 2024 und das Jahr 2025 von Seiten des Arbeitgebers.

Die Leistungen stellen eine Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitern dar.

Wechselseitige Krankenabsicherung – Regelung im Sinne des Art. 41 (Arbeiter, Angestellte und Führungskräfte/dirigenti)

1. Es wird auch weiterhin für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols, deren Verbände und anderen mit ihnen zusammenhängenden Einrichtungen in Anwendung des gewerkschaftlichen Abkommens vom 24. April 2001 sowie vom 11. Juni 2014 die Krankenabsicherung beruhend auf Grundsätzen der Wechselseitigkeit für die Führungskräfte, Angestellten und Arbeiter abgewickelt.
2. Den Beschäftigten wird es somit ermöglicht, Mitglieder einer Wechselseitigen Krankeneinrichtung zu werden, sofern sie die Voraussetzungen laut Punkt 8 erfüllen.
3. Die Vertragspartner haben beschlossen, die entsprechenden Konventionen mit der „Mutual Help società di mutuo soccorso“ mit Sitz in 39100 Bozen, Crispistraße 9, abzuschließen.
4. Die Auflagen dieser Regelung erhalten nur dann Wirksamkeit, sobald sämtliche Beitritts-, Einhebungs- und Zahlungsformalitäten sowie die entsprechende Datenerhebung laut den Satzungen und der Geschäftsordnung der Wechselseitigen Krankenkasse und nach der von der Arbeitgeberseite ausgehandelten und unterzeichneten Konvention geregelt sind.
5. Der Beitrag für jeden Mitarbeiter, der entsprechend den mit der Wechselseitigen Krankenkasse ausgehandelten Bedingungen entrichtet wird, beläuft sich mit Wirksamkeit 1. Jänner 2015 gemäß der in der Konvention laut Punkt 3 vorgesehenen Termine und Modalitäten auf jährlich 324,00 € (in Worten: dreihundertvierundzwanzigeuro). Für Teilzeitkräfte entrichtet der Arbeitgeber einen Betrag von jährlich 162,00 € (in Worten: einhundertzweiundsechzigeuro). Die Teilzeitmitarbeiter entrichten ihrerseits den Restbetrag, wobei ihnen dieser über den Lohn- und Gehaltsstreifen verrechnet wird. Mitarbeiter mit mindestens 24 Wochenstunden laut Teilzeitarbeitsvertrag werden wie Vollzeitmitarbeiter betrachtet und behandelt. Für die Führungskräfte/dirigenti ist hingegen ein Leistungspaket in der Höhe von 528,00 € (fünfhundertachtundzwanzig Euro) bzw. 620,00 € ab 1.1.2026 vorgesehen.

Die oben genannten Beiträge, welche vom Arbeitgeber überwiesen werden, setzen sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zusammen. Jeder angefangene Monat zählt dabei als voller Monat. Dies gilt auch im Falle der Verrechnung mit den Mitarbeitern.

Bei Mutterschaft wird der Beitrag nur für die Dauer der obligatorischen Mutterschaft bezahlt. Den Mitarbeiterinnen ist es möglich, den Beitrag freiwillig weiter zu entrichten. In diesem Falle sind sie verpflichtet, die Einzahlung selbst vorzunehmen. Im Falle von Unfall oder Krankheit übernimmt der Arbeitgeber den Beitrag für die Dauer von höchstens 6 Monaten oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Abwesenheit über diese Fristen hinaus kann der Arbeitnehmer den Beitrag freiwillig weiterbezahlen. In diesem Fall übernimmt er die Einzahlung selbst.

Tritt ein Arbeitnehmer durch Kündigung aus seinem Arbeitsverhältnis aus, können die diesbezüglichen vom Arbeitgeber vorgeschossenen Beitragsanteile mit dem Mitarbeiter für die Restlaufzeit verrechnet werden.

Sollte sich das Ausmaß der Beiträge verändern, erklären sich die Verhandlungspartner dazu bereit, entsprechende Konsultationen aufzunehmen.

6. Die entsprechende verwaltungstechnische Abwicklung und Datenübermittlung erfolgen seitens des Raiffeisenverbandes Südtirols.
7. Die Mitarbeiter sind als Mitglieder der Wechselseitigen Krankenkasse verpflichtet, deren Reglement und Satzungen anzunehmen. Jedem eingeschriebenen Mitglied wird eine entsprechende Ausfertigung ausgehändigt. Bei einem Nichtbeitritt ist keinerlei Ersatzleistung vorgesehen. Der Arbeitgeber stellt den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern die Einschreibeformulare bei Arbeitsantritt ausdrücklich zur Verfügung. Die Wirksamkeit der Eintragung erfolgt aber erst nach erfolgreich bestandener Probezeit. Neueintritte oder Beschäftigte, welche die Voraussetzungen für den Beitritt zur Wechselseitigen Krankenkasse zum Bezug der Leistungen haben, jedoch auf eine Einschreibung verzichten, müssen eine entsprechende Verzichtserklärung unterzeichnen. Der Arbeitnehmer, der eine Verzichtserklärung unterzeichnet hat, erwirbt das Anrecht auf die Beitragszahlungen seitens des Betriebes erst wieder nach Ablauf von 18 Monaten.
8. Mitglieder der Wechselseitigen Krankenkasse können alle Mitarbeiter werden, welche sich nicht in Probezeit befinden. Die Einschreibung für die Mitarbeiter mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer erfolgt nach Ablauf der Probezeit. Mitarbeiter mit einem Saisonvertrag können sich ab der 2. Saison einschreiben, unter der Voraussetzung, dass in der 1. Saison mindestens 6 Monate gearbeitet wurden. Zur Berechnung der 1. Saison werden alle effektiv gearbeiteten Zeiträume, inklusive der durch den Arbeitgeber erwirkten Arbeitsunterbrechung gemäß Artikel 7 (Unterbrechung der Arbeit) des Landesergänzungsvertrags für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols sowie die vom Arbeitgeber „ergänzten“ Zeiten bei Krankheit und Arbeitsunfall herangezogen. Sollten die 6 Monate in der 1. Saison nicht erreicht werden, kann die Einschreibung erfolgen, sofern der Mitarbeiter in der 2. Saison mit einem Arbeitsvertrag mit einer Mindestdauer von 6 Monaten beschäftigt wird. Wurden nicht mindestens 6 Kalendermonate zwischen der ersten und unmittelbar nachfolgenden Saison geleistet, kann der Arbeitgeber die von ihm zu leistenden Beiträge mit den Bezügen des betroffenen Mitarbeiters verrechnen. Für Mitarbeiter mit zwei oder mehr Saisons wird der volle Jahresbeitrag bezahlt, sofern sie vom Zeitpunkt der schriftlich vereinbarten Wiederaufnahme bis zu Saisonsende bzw. bis zu Vertragsende im Arbeitsverhältnis verbleiben. Wird ein Arbeitsverhältnis vor Fälligkeit aufgelöst, wird dem Mitarbeiter der Betrag für die Restlaufzeit angelastet. Für Arbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag im Sinne des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 ist für die Einschreibung eine vertragliche Mindestdauer von 6 Monaten vorgesehen. Für Angestellte und Führungskräfte wird der volle Jahresbeitrag entrichtet, sofern sie nach bestandener Probezeit wenigstens 4 Monate im Arbeitsverhältnis stehen und dieses bei Befristung nicht vor Fälligkeit auflösen. Auch in diesem Fall kann eine Verrechnung für die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden.
Im Falle, dass der in der Wechselseitigen Krankenkasse eingeschriebene Saisonarbeiter den Arbeitgeber wechselt, kann er sich bei der neuen Obstgenossenschaft nach Ablauf der Probezeit in der Wechselseitigen Krankenkasse einschreiben, sofern er mindestens 12 Monate in den letzten 24

Monaten bei Mutual Help eingeschrieben war. Anderenfalls erfolgt die Einschreibung nach den generellen Bestimmungen der Saisonarbeiter.

11. Die Leistungspakete, die Satzungen, das Reglement, die Formalitäten der Schadensabwicklung und das Einschreibeformular stellen einen wesentlichen und integrierenden Bestandteil der vorliegenden Regelung dar. Die entsprechenden Dokumente werden als Anlage beigefügt.