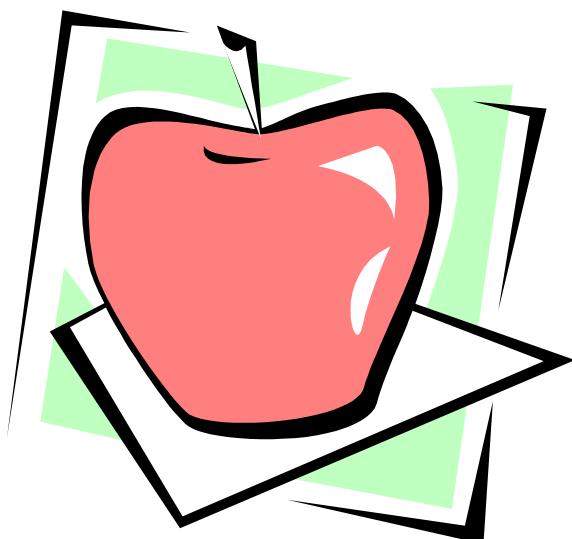


LANDESKOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER

OBSTMAGAZINE SÜDTIROLS

16. Februar 2004



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|----|
| TEIL I - ARBEITER | 7 |
| Kapitel 1 – Normativer Teil..... | 7 |
| Art. 1 - Anwendungsbereich..... | 7 |
| Art. 2 - Arbeitsverhältnisse | 7 |
| Art. 3 - Aufnahmen | 8 |
| Art. 4 - Probezeit | 8 |
| Art. 5 - Einstufung des Personals..... | 8 |
| Art. 6 - Arbeitszeit..... | 9 |
| Art. 7 - Unterbrechung der Arbeit | 11 |
| Art. 8 - Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage | 11 |
| Art. 9 - Überstunden | 12 |
| Art. 10 - Elektronische Anwesenheitserfassung | 13 |
| Art. 11 - Ferien | 13 |
| Art. 12 - Heiratsurlaub | 13 |
| Art. 13 - Militärdienst | 13 |
| Art. 14 - Leiharbeit..... | 14 |
| Art. 15 - Teilzeitarbeit..... | 14 |
| Art. 16 - Job Sharing..... | 15 |
| Art. 17 - Krankheit..... | 15 |
| Art. 18- Unfall..... | 17 |
| Art. 19 - Mutterschaft | 18 |
| Art. 20 – Ruhepausen – Freistellungen bei Krankheit des Kindes..... | 19 |
| Art. 21 - Freistellungen | 20 |
| Art. 22 – Lohnausgleichskasse | 20 |
| Art. 23 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz..... | 20 |
| Kapitel 2 – Wirtschaftlicher Teil | 22 |
| Art. 24 - Wirtschaftliche Behandlung | 22 |
| Art. 25 - Dienstalterszulage | 22 |
| Art. 26 - 13. und 14. Monatsgehalt..... | 23 |
| Art. 27 - Produktivitätsprämie..... | 23 |
| Kapitel 3 – Abschließender Teil..... | 24 |
| Art. 28 - Kündigungsfrist..... | 24 |
| Art. 29 - Abfertigung..... | 24 |
| Art. 30 - Disziplinarbestimmungen..... | 24 |
| Art. 31 - Abwesenheiten und Beurlaubungen..... | 25 |

| | |
|---|------------------|
| Art. 32 – Schutz und Würde der Person | 25 |
| Art. 33 - Recht auf Studium | 25 |
| Art. 34 - Unterkunft - Vergütung der Reisespesen | 26 |
| Art. 35 - Arbeitskleidung | 26 |
| Art. 36 - Gewerkschaftsrechte..... | 27 |
| Art. 37 - Landwirtschaftliche Beobachtungsstelle | 28 |
| Art. 38 - Paritätische Kommission..... | 28 |
| Art. 39 - Zusatzvorsorge | 28 |
| Art. 40 - Wechselseitige Krankenabsicherung | 29 |
| Art. 41 - Vorteilhafte Bedingungen | 30 |
| Art. 42 - Gültigkeitsdauer des Vertrages | 30 |
| <i>TEIL II - LEHRLINGE</i> | <i>31</i> |
| Art. 43 - Allgemeines..... | 31 |
| Art. 44 - Berufsbilder | 31 |
| Art. 45 - Lehrdauer | 31 |
| Art. 46 - Entlohnung | 31 |
| Art. 47 - Probezeit | 32 |
| Art. 48 - Krankheit, Unfall, Lohnausgleichskasse..... | 32 |
| <i>TEIL III - ANGESTELLTE</i> | <i>33</i> |
| Kapitel 1 – Normativer Teil..... | 33 |
| Art. 1 - Anwendungsbereich..... | 33 |
| Art. 2 - Einstellungen | 33 |
| Art. 3 - Probezeit | 33 |
| Art. 4 - Einstufungen..... | 34 |
| Art. 5 - Arbeitszeiten | 35 |
| Art. 6 - Wöchentlicher Ruhetag | 35 |
| Art. 7 - Überstunden | 36 |
| Art. 8 - Elektronische Anwesenheitserfassung | 36 |
| Art. 9 - Versetzungen | 36 |
| Art. 10 - Außendienste | 37 |
| Art. 11 - Urlaub | 37 |
| Art. 12 - Freistellungen | 38 |
| Art. 13 - Feiertage..... | 38 |
| Art. 14 - Hochzeitsurlaub | 38 |
| Art. 15 – Militärdienst - Zivildienst..... | 39 |
| Art. 16 - Arbeitsverträge auf Zeit | 39 |
| Art. 17 - Teilzeitbeschäftigung | 39 |

| | |
|--|-----------|
| Art. 18 - Job sharing | 40 |
| Art. 19 – Leiharbeit..... | 40 |
| Art. 20 - Eingliederungsverträge | 41 |
| Art. 21 - Krankheit und nicht arbeitsbedingte Unfälle..... | 41 |
| Art. 22 - Arbeitsunfälle | 42 |
| Art. 23 - Mutterschutz | 42 |
| Art. 24 - Freistellungen der Eltern | 43 |
| Art. 25 – Freistellungen zu Studienzwecken..... | 43 |
| Art. 26 - Recht auf Studium | 43 |
| Art. 27 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz..... | 43 |
| Art. 28 - Haftpflicht gegenüber Dritten | 44 |
| Kapitel 2– Wirtschaftlicher Teil | 45 |
| Art. 29 - Entlohnung | 45 |
| Art. 30 - Dienstalterszulage | 45 |
| Art. 31 - Zusatzmonatsgehälter..... | 45 |
| Art. 32 - Produktivitätsprämie..... | 46 |
| Art. 33 - Zulage für Umgang mit Geld – Kaution | 46 |
| Kapitel 3 – Abschließender Teil..... | 47 |
| Art. 34 - Kündigungsfrist..... | 47 |
| Art. 35 - Abfertigung..... | 47 |
| Art. 36 - Disziplinarmaßnahmen | 48 |
| Art. 37 - Abwesenheiten und Beurlaubungen..... | 48 |
| Art. 38 – Schutz und Würde der Person | 48 |
| Art. 39- Gewerkschaftsrechte..... | 49 |
| Art. 40 - Freiwillige Vorsorge..... | 50 |
| Art. 41 – Wechselseitige Krankenabsicherung..... | 50 |
| Art. 42 - Gültigkeit und Dauer | 51 |
| Zusatzprotokoll zur gewerkschaftlichen Vereinbarung über die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols zur Regelung der Arbeitsverhältnisse mit Führungskräften/,,dirigenti“ | 52 |
| Art. 1 - Anwendungsbereich..... | 52 |
| Art. 2 - Definition der Führungskraft/,,dirigente“ | 52 |
| Art. 3 - Anstellung | 52 |
| Art. 3bis - Anstellung in mehreren Betrieben..... | 52 |
| Art. 4 - Probezeit | 53 |
| Art. 5 - Arbeitsausführung | 53 |
| Art. 6 - Entlohnung | 53 |
| Art. 7 - Urlaub | 54 |

| | |
|--|-----------|
| Art. 8 - Ersatz von Aufwendungen | 54 |
| Art. 9 - Krankheit, Unfall und Mutterschaft | 54 |
| Art. 10 - Krankenabsicherung | 55 |
| Art. 11 - Unfallabsicherung | 55 |
| Art. 12 - Kündigungsfrist..... | 55 |
| Art. 13 - Arbeitsstreitfälle..... | 55 |
| Art. 14 - Übergangsbestimmung..... | 57 |

Vorspann

Die Sozialpartner sind der Auffassung, dass es für alle Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols, deren Verbände und anderen mit ihnen zusammenhängenden Einrichtungen sinnvoll und notwendig ist, eine einheitliche kollektivvertragliche Regelung zu finden, um sektoruell eine homogene Behandlung zu erhalten.

Demnach wurde die bereits seit 1998 eingesetzte Vereinheitlichung der kollektivvertraglichen Behandlung aller genannten Mitarbeiter dahingehend weiterentwickelt, dass alle in einem einzigen Kollektivvertrag zusammengefasst sind.

Der gegenständliche Kollektivvertrag gliedert sich in 3 Teilen, und zwar in jenen für die Fix- und Saisonarbeiter, in jenen für die Lehrlinge und jenen für die Angestellten.

Des weiteren wurde ein Zusatzprotokoll verfasst, welches die Arbeitsverhältnisse der Führungskräfte/dirigenti regelt.

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 fixem oder saisongebundenem Arbeitsverhältnis, welches die verschiedenen Tätigkeiten und Vorbereitungen für die Vermarktung des Obstes und des Gemüses ausführt.

Ausgeschlossen von diesem Teilabschnitt ist das Personal im Angestelltenverhältnis, das im Abschnitt III geregelt wird. 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) und auf begrenzte Zeit (Saisonarbeiter).

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 Saisonen einen Durchschnitt von über 1.600 normalen Arbeitsstunden in demselben Betrieb geleistet haben. Bei der Berechnung dieser 1.600 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.

Die Arbeitgeber werden jene Mitarbeiter, welche die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, bei Erreichen derselben unterrichten.

Auch werden sie dem N.I.S.F. - Sektion Landwirtschaft (ex-SCAU) und der zuständigen Stellenvermittlungssektion jede Umwandlung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des vorhergehenden Absatzes mitteilen.

Die Arbeiter mit Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, die in den Genossenschaften beschäftigt sind, werden für willentliche Abwesenheit, für Krankheit und Unfall nicht bezahlt; desgleichen werden sie in jenen Unterbrechungen der Arbeit, für die der Eingriff der Lohnausgleichskasse gemäß Gesetz Nr. 223 vom 23. Juli 1991, Gesetz Nr. 236 vom 19. Juli 1993 und spätere Änderungen angefordert und genehmigt worden ist und auf die die Arbeiter in den von den Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Fällen Anrecht haben, nicht bezahlt.

Arbeiter mit Arbeitsverhältnis auf begrenzte Zeit sind grundsätzlich jene Personen, die für einen Saisonzyklus beschäftigt werden.

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 Beschäftigungsduer insgesamt mehr als 6 Monate, haben diese Arbeiter/innen ein Vorrecht auf die Wiederaufnahme laut Art. 3.

Diese Verträge können einmal ohne Unterbrechung für die Dauer bis zum Saisonende verlängert und für maximal 20% der insgesamten Saisonsbeschäftigen abgeschlossen werden.

Art. 3 - Aufnahmen

Die Aufnahmen aller Bediensteten werden gemäß den geltenden Gesetzesbestimmungen durch Mitteilung an die zuständige Sektion des Stellenvermittlungsamtes erfolgen. Mit jedem Mitarbeiter ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu unterzeichnen, welcher den Auflagen laut Gesetzesverordnung Nr. 152 vom 26. Mai 1997 Rechnung trägt und zumindest folgende Informationen beinhaltet:

Aufnahmedatum, Dauer der Probezeit, anfängliche Einstufung und Entlohnung und, für das Personal auf begrenzte Zeit, Auflösungsmoment des Arbeitsverhältnisses aufgrund der verschiedenen lokalen Saisonszyklen, das heißt am Ende der Bearbeitung im Betrieb der Erzeugnisse des vorhergegangenen Erntejahres, Aufgabenbereich. Ein solcher Arbeitsvertrag ist dem Mitarbeiter vor Arbeitsantritt auszuhändigen.

Jedem Mitarbeiter wird zudem bei Einstellung eine Kopie des vorliegenden Kollektivvertrages ausgehändigt bzw. es ist dafür zu sorgen, dass der Vertragsinhalt allen Mitarbeitern zur Kenntnis gebracht wird.

All jene Mitarbeiter, die bereits eine Saison in der Genossenschaft mit einer Beschäftigungsduer von mindestens 6 Kalendermonaten 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 zur Verfügung gestellt.

Art. 4 - Probezeit

Die Höchstdauer der Probezeit für die Arbeiter der 3., 4. und 5. Kategorie, die auf jeden Fall schriftlich aufscheinen muss, kann 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 nicht mehr abzuleisten. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis bedingungslos zu jeder Zeit von der einen oder anderen Seite ohne Kündigungsfrist aufgelöst werden. Dem 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.

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 Computerprogramme bedienen, ohne diese programmtechnisch zu verändern.

Kategorie 4

- Sortiererin (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, anderes Hilfspersonal;
- Saisonsbeschäftigte 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.

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 Arbeitszeit, aufgeteilt auf 5 Tage, vom Montag bis zum Freitag, beträgt grundsätzlich 40 Wochenstunden, mit einer Höchstgrenze von täglich 8 Stunden.

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.

-----0-----

Gemäß der mit K.E. 10. September 1923 Nr. 1957 angenommenen Tabelle, vervollständigt mit K.E. 7. August 1925 Nr. 1478 - 1744 und mit K.E. 13.11.1930 Nr. 1678 - 2010, 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 obengenannte 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 Arbeitsinspektorat 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, Wächter mit Tages- bzw. Nachdienst, 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.

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.

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 6 Monate, beginnend mit 1. Jänner 2004 festgesetzt wird. Diese Regelung gilt für die Dauer bis zum 31. Dezember 2005 und muss innerhalb dieses Termins neu definiert werden.

Arbeitern, die weniger als 6 Stunden pro Tag arbeiten, wird die Pause nicht bezahlt. Für minderjährige Arbeiter wird auf die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen hingewiesen.

Bei Notwendigkeit ist die Einführung von Schichtarbeit und eine ausgewogene Rotation vorgesehen. Eine substantielle Arbeitszeitveränderung (durchgehende Arbeitszeit, Turnusarbeit) ist möglich, wenn dies durch ein gewerkschaftliches Abkommen mit den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaften geregelt wird.

Mitarbeitern, die eine durchgehende und/oder alternierende Schichtarbeit leisten, wird eine bezahlte freie Pause von 30 Minuten eingeräumt. Bei sog. „Tagschichten“, die sich mit der normalen Arbeitszeit decken, beträgt die Mittagspause mindestens 1 Stunde.

Grundsätzlich werden von den Mitarbeitern im Schichtdienst keine Überstunden gefordert. Sollte sich die nachfolgende Schicht durch außerordentliche Umstände verspätten 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.

Protokollvermerk:

Die Vertragspartner sind sich einig, dass praxisgerechte, flexible Formen des Arbeitseinsatzes und der Arbeitszeitgestaltung einer besonderen, auch wirtschaftlichen Behandlung bedarf, 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 mindestens 24 Stunden vorher mitgeteilt worden ist.

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

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.

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 - Überstunden

Die Ausführung von Überstunden nach Vollendung der 40-Stunden-Woche ist bei nachgewiesener Notwendigkeit bis zu 130 Stunden im Jahr zugelassen. Arbeitsleistungen über der 40. Wochenstunde gelten demnach als Überstundenleistungen. Verteilt sich die Arbeitsleistung auf weniger als 5 Wochentage, beginnt die Überstundenleistung anteilmäßig früher (z.B. jemand leistet von Montag bis Donnerstag vormittag 37 Stunden $40:5 = x:3,5$. Im vorliegenden Beispiel beginnt die Überstundenleistung nach der 28. Wochenstunde). Diese Regelung gilt bis zum 31. Dezember 2005.

Überstunden sind, außer bei Einwirkung höherer Gewalt, zumindest vor der Mittagspause der betroffenen Belegschaft bekanntzugeben.

Die Überstunden werden entweder mit den vorgesehenen Zuschlägen entlohnt oder auf Antrag der Beschäftigten einvernehmlich durch Zeitausgleich abgegolten und zwar in Zeiträumen mit keinem oder geringem Arbeitsanfall. Für die Arbeiter/innen mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ist bei Zeitausgleich der Überstundenzuschlag zu bezahlen.

Arbeitsleistungen am Samstag in außergewöhnlichen oder Notwendigkeitsfällen 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

- 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 Nachtüberstunden (zwischen 22-6 Uhr) mit einem Zuschlag von 50%;

für Saisonarbeiter

- 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 Nachtüberstunden (zwischen 22-6 Uhr) mit einem Zuschlag von 65%.

Nach Erreichung der Überstundenanzahl von 130 im Jahr, wobei die im Zeitraum gemäß Art. 6, Absatz 2 geleisteten Mehrstunden diesbezüglich nicht mitgezählt werden, werden die zuzüglichen Überstunden mit einem weiteren Zuschlag von 30% abgegolten.

Protokollvermerk:

Im Sinne der protokollarischen Niederschrift der Paritätischen Kommission vom 13. Februar 1990 wurden die in der Zeit vom 15. September bis 15. November 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.

-----0-----

Den Stundenlohn errechnet man, indem man den Monatslohn durch 173 teilt.

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 ableiten 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 Gesetzesverordnung Nr. 196 vom 30. Juni 2003 vorgesehenen Auflagen zu beachten. Disziplinarische Vergehen, die aufgrund obengenannter 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. 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

Den Arbeitern mit bestandener Probezeit steht ein Heiratsurlaub im Ausmaß von 15 Kalendertagen zu. Der zustehende Heiratsurlaub wird nur Arbeitnehmern mit einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entlohnt.

Art. 13 - Militärdienst

Bezüglich Militärdienst wird auf die entsprechenden Gesetzesbestimmungen verwiesen.

Art. 14 - Leiharbeit

Im Sinne des Art. 20 ff. der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 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 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 zufriedenstellende Lösungen zu finden, falls innerhalb 31. Dezember 2005 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

Im Sinne des Art. 3 der Gesetzesverordnung Nr. 61 vom 25. Februar 2000 und späteren Abänderungen laut Art. 46 der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 bestätigen die Vertragspartner die Notwendigkeit, die flexible Einsatzmöglichkeit von Arbeitskräften in den Obstmagazinen und Saatbaugenossenschaften Südtirols zu bewahren und demnach eine Teilzeitbeschäftigung für Arbeiter zu befürworten.

Teilzeitbeschäftigung kann bis zu einem Höchstmaß von 40 % der Beschäftigten in den Obst- und Saatbaugenossenschaften gewährt werden.

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 weniger als 3 Jahren, bei Beistand von kranken oder behinderten Familienmitgliedern, bei Krankheit des Mitarbeiters im Zusammenhang mit seiner beruflichen Eingliederung, Beschäftigung von Mitarbeitern mit bescheinigter teilweisen Arbeitsunfähigkeit zugestanden.

Mitarbeiter, die bereits zwei oder mehrere Saisonen gearbeitet haben, erhalten eine Teilzeitbeschäftigung bei obengenannten Bedingungen mit Vorzug.

Grundsätzlich erfolgt die Teilzeitbeschäftigung innerhalb der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam festgelegten Zeiten, wobei eine nachhaltige Verschiebung oder Ausweitung derselben nur im Einvernehmen erfolgen kann. Die individuell vereinbarte Arbeitszeit soll grundsätzlich zusammenhängend sein. Mitarbeiter, deren Arbeitszeit unter 6 Stunden liegt, erhalten keine bezahlte tägliche Pause.

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 Teilzeitzdauer;
- die Arbeitszeitverteilung, die Einstufung und die angepasste Entlohnung.

Eine Mehrarbeit über die vereinbarte Arbeitszeitzdauer hinaus ist bis zu einem Ausmaß von 50 % der effektiv in Teilzeitform geleisteten Stunden pro Tag möglich und wird mit einem Aufschlag, berechnet laut Art. 9 abgegolten.“ Einvernehmlich ist es möglich, den Teilzeitvertrag zeitweilig auszusetzen und durch ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu ersetzen. Gegenständliche Regelung gilt vorbehaltlich gesetzlicher Regelungen bzw. Änderungen.

Art. 16 - Job Sharing

Mit dieser Art von Arbeitsvertrag verpflichten sich zwei Arbeitnehmer, solidarisch die Verpflichtung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses zu übernehmen. Der diesbezügliche Arbeitsvertrag muss schriftlich abgefasst werden und Auskünfte über die grundsätzliche Arbeitszeiteinteilung geben. Die Mitarbeiter können jedoch frei und jederzeit eine einvernehmliche Abänderung der Arbeitszeit vornehmen, wenn die Leistung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses garantiert bleibt. Die Arbeitseinteilung ist dem Arbeitgeber jeweils eine Woche vorher bekannt zu geben.

Den betroffenen Mitarbeitern steht die Entlohnung anteilmäßig zur erbrachten Arbeitsleistung sowie alle vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche, erwachsend aus ihrem Teil des Arbeitsverhältnisses, zu.

Die Arbeitgeber werden in Umsetzung der Bestimmungen des Art. 44 der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 im Falle des Ausscheidens eines Mitarbeiters das Arbeitsverhältnis des verbliebenen Mitarbeiters als Teilzeitarbeitsverhältnis mit ursprünglich vereinbarter Wochenarbeitszeit bis zum Saisonsende weiterführen.

Die Vertragspartner verpflichten sich, auf Antrag einer der Parteien jederzeit Verhandlungen zu führen und auch zufriedenstellende Lösungen zu finden, falls sich innerhalb 31. Dezember 2005 Job Sharing zum Nachteil der allgemeinen Beschäftigungslage in den Betrieben auswirkt.

Art. 17 - Krankheit

Die Abwesenheit wegen Krankheit muss möglichst unmittelbar, aber zumindest innerhalb von 24 Stunden mitgeteilt werden, außer es besteht ein nachweisbarer Verhinderungsgrund. Der Arbeiter ist verpflichtet, innerhalb von 3 Tagen der Abwesenheit dem Arbeitgeber den Krankenschein zu übermitteln. Die Abwesenheit wegen Krankheit kann 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;
- c) Krankengeld vonseiten der Versicherungsinstitute laut den gesetzlichen Bestimmungen;

- d) den nicht in der Probezeit befindlichen landwirtschaftlichen Mitarbeitern/innen (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 34% 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 (Nichtabgabe des Krankenscheines beim Arbeitgeber oder beim Fürsorgeinstitut, Abwesenheit bei ärztlichen Kontrollvisiten u.ä. die Auszahlung der Lohnergänzung aussetzen, zurückfordern oder mit Guthaben des Mitarbeiters verrechnen (angepasste Formulierung der gewerkschaftlichen Vereinbarung vom 8. November 2000).
- e) Den Mitarbeitern/innen mit **unbefristetem Vertrag** werden die Karenztage im Ausmaß von 90% des monatlichen Normallohnes entschädigt. Diese Regelung gilt auch für die Obstmagazine, die beitragsmäßig im Handelssektor eingestuft sind und das Krankengeld im Sinne des Art. 1 des Gesetzes Nr. 33 vom 29. Februar 1980 direkt über die Beitragsübersicht DM 10 verrechnen.
Die Ergänzung wird auf die normale, globale, theoretische Entlohnung des Monats, in welchen die Krankheit fällt, berechnet (der Saisonzuschlag laut Art. 25, Buchstabe b) wird mitgerechnet), wobei der Arbeitstag mit 8 Stunden und für die Zeit laut Art. 6, Absatz 2 mit 10 Stunden gerechnet wird.
- f) Bei Betrieben, welche im tertiären Sektor eingestuft sind, wird die Entlohnung für die gesamte Dauer der Krankheit wie in diesem Kollektivvertrag inklusive der Karenztagen auf 90% der monatlichen Normalentlohnung ergänzt.

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 verlorengegangene Arbeitszeit zu Lasten des Betriebes.

Unter der Voraussetzung, dass bei Mitarbeitern Lohnguthaben oder Abfertigungsansprüche angereift sind, die mit einer ausbezahlten, aber nicht zustehenden Krankheitsergänzung verrechnet werden können, wird die Ergänzung vom Betrieb (mit Ausnahme der Mitarbeiter von Unternehmen im tertiären Sektor) im Ausmaß von 40% vom 4. bis zum 21. Tag bzw. 23% bei Krankheiten von mehr als 21 Tagen monatlich berechnet und ausgezahlt. Der Arbeitgeber kann die Verrechnung ausbezahlter, aber nicht zustehender Krankheitsintegration automatisch vornehmen.

Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass bei Änderungen im landwirtschaftlichen Abrechnungssystem Verhandlungen aufzunehmen sind, um eine entsprechende kollektivvertragliche Handhabung zu vereinbaren.

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.

-----0-----

Den auf Zeit angestellten Arbeitern in der Landwirtschaft, 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 Zeittdauer von höchstens 50 Arbeitstagen ausbezahlt. Dieses Entgelt wird auch jenen Saisonarbeitern ausbezahlt, welche die 51 gearbeiteten Tagschichten bereits überschritten haben. 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 provinzialen Kollektivvertrages.

Die Arbeiter sind verpflichtet, den Betrieben die rückwirkenden Erhöhungen des Unfall- und Krankengeldes aufgrund von Gesetzes- und Ordnungsbestimmungen zurückzuzahlen; zu diesem Zwecke haben die Betriebe das Recht, bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses 35% der im laufenden Jahr ausgezahlten Ergänzungen abzuziehen.

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. 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 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 Annahmen 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.

Das Personal, das in den CA-Zellen unter kontrollierter Atmosphäre tätig ist, wird gegen das spezifische Berufsrisiko für den Todesfall und bleibende Invalidität jeweils mit einem Mindestbetrag von €75.000,00 versichert.

Art. 18- Unfall

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

Während der ganzen Zeit des Unfalls hat der Arbeiter Anspruch auf:

- a) ärztliche Leistungen von seiten der Versicherungsinstitute, wie sie vom Gesetz vorgesehen sind;
- b) Beibehaltung des Arbeitsplatzes bis zum Ablauf des Arbeitsvertrages oder höchstens bis zu insgesamt 180 Kalendertagen;
- c) Unfallgeld von seiten des Versicherungsinstitutes laut den gesetzlichen Bestimmungen;
- d) Ergänzung des Unfallgeldes laut Punkt c) von seiten des Arbeitgebers bis zur Erreichung von 100% ab dem 1. bis maximal 180. Tag des Unfalls.

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 180 Tagen. Sollte innerhalb des 180. Tages die Heilung nicht erfolgt sein, so wird ihm aufgrund eines Antrages, wie im Art. 17 über die Behandlung bei Krankheit beschrieben, zuzüglich ein unentgeltlicher Wartestand von maximal 6 Monaten eingeräumt. Mitarbeiter mit einem Dienstalter von mehr als 10 effektiven Dienstjahren erhalten für diesen Zeitraum 25% ihrer Entlohnung.

Was die Beibehaltung des Arbeitsplatzes betrifft, so gilt dieselbe Regelung wie im Krankheitsfall.

Protokollvermerk:

Die Vertragspartner sind sich einig, dass die monatliche Bevorschussung der Krankheits- und Unfallintegration unabhängig von der tatsächlichen Abrechnung der Fürsorgeinstitute erfolgen sollte. Zwecks Endabrechnung ist es möglich, evtl. bezahlte, aber nicht zustehende Ergänzungszahlungen mit Lohn- und/oder Abfertigungsguthaben zu verrechnen.

Art. 19 - Mutterschaft

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) während der 2 Monate vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung;
- a) in der Zeit zwischen dem voraussichtlichen Tag und dem tatsächlichen Tag der Entbindung, wenn die Entbindung später als am voraussichtlichen Tag erfolgt;
- b) während der 3 Monate nach der Entbindung;
- c) 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 Facharzt des Gesundheitsdienstes oder der Arbeitsmediziner bestätigt, dass diese Option keine negativen Folgen hat. Die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubes bleibt auf 5 Monate insgesamt festgelegt.

II. für den Elternurlaub

Während der ersten 8 Lebensjahre eines Kindes hat jeder Elternteil Anrecht darauf, der Arbeit, vorbehaltlich eines ingesamten 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 alleinerziehende 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/ihres Arbeitsplatzes für die ganze Dauer der Schwangerschaft und bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, außer in den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmefällen (Entlassung aus gereftfertigtem 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 sowie auf das Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000 verwiesen.

Die Arbeitgeber werden den 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.

Art. 20 – 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 5 Tage pro Jahr von der Arbeit fern bleiben. Die genannten Freistellungen sind unbezahlt.

Für die Inanspruchnahme der Freistellung muss eine Krankheitsbescheinigung eines Facharztes des Gesundheitsdienstes oder eines vertragsgebundenen Facharztes vorgelegt werden.

Art. 21 - 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 innerhalb des 2. Grades oder des Lebenspartners 3 Arbeitstage als bezahlte Freistellungen zu. Voraussetzung hierfür ist, dass die Betroffenen mit den Mitarbeitern zusammenleben und dies amtlich bescheinigt wird.

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

Weiters können unbezahlte Freistellungen bis maximal 6 Tage im Jahr mit Angabe der jeweiligen Begründung genossen werden. Der Antrag kann nicht um weniger als 0,5 Tage 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 Folgewoche fällt. Werden die Arbeiten am Wahlsitz auch an Werktagen (in der Regel der Montag) fortgeführt, werden die Mitarbeiter von ihrer Tätigkeit bezahlt freigestellt.

Art. 22 – Lohnausgleichskasse

Falls für Fixarbeiter/innen in den Obstmagazinen die Lohnausgleichskasse angefordert wird und dies für die Zeitspanne von über 4 Wochen, ist den Betroffenen ein Vorschuss im Wert der Lohnausgleichskasse monatlich auszuzahlen.

Den in Lohnausgleich überstellten Arbeitern/innen werden für die Zeit des genehmigten Lohnausgleichs vom Arbeitgeber ab der 4. Woche monatlich 15% ihrer Normalentlohnung als Integration zusätzlich ausbezahlt.

Art. 23 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Vertragspartner bekennen sich zur vollinhaltlichen Anwendung der Legislativdekrete 626/94 und 242/96 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 Arbeitmediziner) 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 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.

Nach Absprache mit den in der Landwirtschaft tätigen Interessensvertretungen wird die laut Art. 20 der Gesetzesverordnung 626/94 vorgesehene paritätische Organisation gegründet, der sämtliche Aufgaben zur Umsetzung der gesetzlichen Normative im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zugeteilt wird.

Kapitel 2 – Wirtschaftlicher Teil

Art. 24 - 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.
Ab 1 Jänner 2004 werden die Grundlöhne wie in der Anlage 4 ersichtlich angehoben.
- 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 Saisonselement 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.

Art. 25 - Dienstalterszulage

Für das Dienstalter, das ihnen ab 1. Jänner 1946 und nach der Vollendung des 17. Lebensjahres rückwirkend ab 1. Jänner 1988, bei demselben Betrieb erwachsen ist, haben fixangestellte Arbeiter das Recht auf dreijährige Zuschläge in der jeweiligen Höhe von 4% des Grundlohnes und der Kontingenzzulage, die für die eigene Kategorie zum Zeitpunkt, in dem der Zuschlag gegeben wird, gelten. 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 Dienstaltersvorrückungen, die ab 1. Juli 1973 anreifen, sind mit den Werten in der unten angeführten Tabelle zu multiplizieren. Die bis dahin angereifte Dienstalterszulage wird als „eingefrorener Wert“ weitergeführt. Der Anspruch dieser Neuberechnung reift jeweils bei Fälligkeit einer nächsten Dienstaltersvorrückung ab 1 Juli 1983.

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 10 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.

Übergangsbestimmung:

Jene Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten des Vertrages zwischen 10 und 15 Saisonen Beschäftigungszeitraum nachweisen, erhalten die Prämie erstmals innerhalb April 2004. Die Prämie wird in der Folge nach Ablauf von 5 weiteren Saisonen ausbezahlt.

Als Saison wird dabei eine Beschäftigungszeit von mindestens 6 Monaten angesehen.

Art. 26 - 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. Bezuglich des Personals mit Verhältnis auf begrenzte Zeit, siehe Art. 24, Buchstabe b).

Art. 27 - Produktivitätsprämie

Die Vertragspartner sind der Überzeugung, dass in Anwendung der Grundsatzauflagen 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, innerhalb April 2004 einer Arbeitsgruppe die Ausarbeitung eines Konzeptes zu übertragen, das als Vorlage auf Betriebsebene mit Wirksamkeit 1. Jänner 2005 angewandt werden kann.

Sollte ein solches Konzept innerhalb 31. Dezember 2004 nicht vorliegen, werden die Verhandlungspartner Mindestbeträge festlegen, die anstelle der Produktivitätsprämie zu entrichten sind.

Kapitel 3 – Abschließender Teil

Art. 28 - 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. 29 - 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 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.

Art. 30 - 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 von seiten 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 Disziplngründen 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. 31 - 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:

- d) 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;
- e) 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. 32 – 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 Mobbings disziplinarisch vorgehen.

Art. 33 - 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 sind unter Einbindung der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen auf Betriebsebene ausführlich zu diskutieren (Dauer, Beginn, Entlohnungen usw.).

Die Vertragspartner werden innerhalb 31. Dezember 2004 die Anwendung von neuen gesetzlichen Normen zur Förderung der Weiterbildung prüfen und gegebenenfalls die erforderlichen Maßnahmen definieren.

Protokollvermerk

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

Art. 34 - Unterkunft - Vergütung der Reisespesen

Der Wert der vom Betrieb eventuell zur Verfügung gestellten Unterkunft (ausgenommen die Wohnungen) wird mit € 3,10 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 Wohnungsutzer der jeweils laut Art. 48 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.

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 im folgenden Ausmaß gewährt:

| Hubraum | Vergütung/km |
|-------------------------------------|---------------------|
| bis 1.000 cm ³ | €0,30 |
| von 1.001 bis 1.300 cm ³ | €0,34 |
| von 1.301 bis 1.600 cm ³ | €0,43 |
| mehr als 1.601 cm ³ | €0,46 |

Art. 35 - 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 (626/94 und 242/96) 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 Arbeiterinnen 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. 36 - 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, Lohntabellen, allgemeiner gewerkschaftlicher Natur sowie die Mitteilungen der entsprechenden Patronate anzuschlagen.

Allen Arbeitern wird eine „vertragliche Dienstquote“ im Ausmaß von 0,40% der Gesamtentlohnung von seiten 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/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, darauffolgende, 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.

Art. 37 - Landwirtschaftliche Beobachtungsstelle

Die Vertragspartner verpflichten sich, als effektive Mitglieder mit eigenen Vertretern an den landwirtschaftlichen Beobachtungsstelle teilzunehmen, die von den Art. 5 und 6 der geltenden nationalen Kollektivverträge der Landwirtschaft vorgesehen sind.

Art. 38 - 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. 39 - Zusatzvorsorge

Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, dem regionalen Zusatzrentenfonds im Rahmen dessen satzungsmäßiger Bestimmungen beizutreten. Dabei wird für alle sich nicht in Probezeit befindlichen Arbeiter/innen 1 Prozentpunkt der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung zu Lasten des Arbeitgebers, 1 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.

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

Dabei werden sämtliche Beitrags-, 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 obengenannte Regelung nur für all jene Personen gilt, die mindestens 6 Monate im Arbeitsverhältnis stehen bzw. bereits 2 oder mehrere Saisonen 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 24 Buchstabe b) P.A.K.V. definierte Anteil herangezogen wird. Das entsprechende Saisonselement wird demnach um den an den Rentenzusatzfonds entrichteten Anteil gekürzt.

Sollten sich aus der Berechnung des Saisonselementes Notwendigkeiten einer geänderten operativen Handhabung ergeben, werden die Vertragspartner die entsprechende Konsultation

aufnehmen. Die Vertragspartner werden der obengenannten Regelung bei der nächsten wirtschaftlichen Erneuerung des Kollektivvertrages Rechnung tragen.

Art. 40 - Wechselseitige Krankenabsicherung

Die Vertragspartner sind der Überzeugung, dass in Anlehnung an Bestimmungen gesamtstaatlicher Kollektivverträge in der Landwirtschaft und aufgrund der gesetzlichen und territorialen Eigenheiten es sinnvoll ist, eine eigenständige Form der Krankenzusatzversicherung für die Arbeiter in den Obst- und Saatbaugenossenschaften zu errichten, die den Zweck hat, den Mitarbeitern bzw. den zwischen den Vertragspartnern zu vereinbarenden Zielgruppe in Ergänzung zu den vom gesamtstaatlichen Gesundheitsdienst vorgesehenen Leistungen eine angemessene Absicherung zu bieten. Zur konkreten Umsetzung dieses Projektes werden sich die Verhandlungspartner innerhalb 31. Oktober 2004 treffen, um über das mögliche Statut einer solchen Institution zu beraten. Die Vertragspartner einigen sich in der Folge auf periodische Treffen, um über den weiteren Werdegang zu diskutieren und konkret auf die Errichtung einer wechselseitigen Krankenzusatzversicherung hinzuarbeiten.

In der Übergangsfrist bis zur Errichtung einer eigenständigen Einrichtung bestätigen die Verhandlungspartner für die Laufzeit dieses Vertrages die gewerkschaftliche Vereinbarung vom 24. April 2001 (siehe Anlage 3) mit folgenden Abänderungen:

a) Der Punkt 5 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2004 werden die Arbeitgeber grundsätzlich einen Beitrag von € 192,00 für jeden Vollzeitbeschäftigte an die Wechselseitige Krankenkasse entrichten. Dabei wird eine vorschüssige Zahlung den Zeitraum 1. Jänner bis 31. Juli eines jeden Jahres abdecken. Eventuelle Anteile können den Mitarbeitern verrechnet werden, die vor Saisons- oder Vertragsende durch Kündigung ihr Arbeitsverhältnis beenden.“

Die Entrichtung des Beitrages für den Zeitraum ab 1. August bis 31. Dezember eines jeden Jahres ist an die Wiederaufnahme gebunden und wird aufgrund der Konvention mit der Wechselseitigen Krankenkasse entrichtet. Tritt ein Mitarbeiter durch Kündigung aus seinem Arbeitsverhältnis aus, können die diesbezüglichen vom Arbeitgeber vorgeschoßenen Beitragsanteile mit dem Mitarbeiter verrechnet werden“. Diesbezüglich sind die zuerst erforderlichen Vereinbarungen mit der Wechselseitigen Krankenkasse zu treffen.

b) Der Punkt 8 wird wie folgt ersetzt:

„Die Einschreibung in den Wechselseitigen Krankenbeistandsverein erfolgt nach erfolgreichem Ablauf der Probezeit mittels der hierfür eigens vorgesehenen Formblätter, die vom Arbeitgeber bei Arbeitsantritt zur Verfügung gestellt werden“.

c) Der Punkt 10 Abs. 1 wird wie folgt ersetzt:

„Der Beitrag für jeden Mitarbeiter, der entsprechend den mit der Wechselseitigen Krankenkasse ausgehandelten Bedingungen entrichtet wird, beläuft sich auf jährlich €192,00. Für Teilzeitkräfte entrichtet der Arbeitgeber einen Beitrag von jährlich € 96,00. Die Teilzeitmitarbeiter entrichten ihrerseits den Restbeitrag, wobei ihnen dieser über den Lohn- und Gehaltsstreifen verrechnet wird. Mitarbeiter mit mindestens 24 Wochenstunden laut Teilzeitvertrag werden wie Vollzeitmitarbeiter betrachtet und behandelt:“

d) Der Beitrag laut Punkt 10 Abs. 2 wird mit €0,55 festgelegt.

f) Der Betrag laut Punkt 11 wird mit €440 festgelegt.

g) Der Betrag laut Punkt 15 wird wie folgt abgeändert:
„Die gegenständliche Vereinbarung hat Gültigkeit mit zum 31. Dezember 2007.“

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 dieses Vertrages wird alle zwei Jahre vereinbart und gilt in Anwendung des Abkommens vom 23. Juli 1993 in vorliegender Form bis zum 31. Dezember 2005. Die normative Behandlung gilt bis zum 31. Dezember 2007, außer es treten soziale, gesetzliche und/oder beschäftigungsmäßig relevante Änderungen ein.

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. 43 - Allgemeines

Die Vertragspartner nehmen die Änderungen laut Art. 47 bis 54 der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 zur Kenntnis und erklären sich dazu bereit, neben der „Grundlehre“ die „Berufslehre“ und „Diplomlehre“ kollektivvertraglich zu regeln.

Art. 44 - 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

Art. 45 - 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 |

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. 46 - 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. 47 - Probezeit

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

Art. 48 - 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.

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 Betrieben¹, 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 erfolgt 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. 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.

¹ 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 selbstständig, 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 vorgesehenem Überstundenaufschlag 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 obengenannter 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 im nachfolgenden Ausmaß gewährt wird:

| Hubraum | Vergütung/km |
|-------------------------------------|---------------------|
| bis 1.000 cm ³ | €0,30 |
| von 1.001 bis 1.300 cm ³ | €0,34 |
| von 1.301 bis 1.600 cm ³ | €0,43 |
| mehr als 1.601 cm ³ | €0,46 |

Die obengenannten Werte richten sich nach den offiziellen Empfehlungen des Raiffeisenverbandes Südtirol.

- 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 des Urlaubes 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 Sechsundzwanzigstels 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

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

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 Gesetzesverordnung Nr. 368 vom 6. September 2001. 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 Teilzeitarbeit ist grundsätzlich durch die gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Im Sinne des Art. 3 der Gesetzesverordnung Nr. 61 vom 25. Februar 2000 und des Art. 46 der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 bestätigen die Vertragspartner die Notwendigkeit, die flexible Einsatzmöglichkeit von Arbeitskräften zu bewahren und demnach eine Teilzeitbeschäftigung für Angestellte zu befürworten.

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 hintereinanderfolgenden 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 8 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 Terminfälligkeit, Bilanzerstellung, EDV-Umstellung u.ä., welche nachweislich mit den üblichen Angestellten nicht bewältigt werden können, kann laut Art. 46 der

Gesetzesverordnung Nr. 276/2003 auch eine einseitige Verschiebung unter Einhaltung einer 15-tägigen Vorankündigung vorgesehen werden.

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.

Die gewerkschaftliche Informationspflicht im Sinne der Gesetzesverordnung Nr. 61 vom 25. Februar 2000 erfolgt einmal jährlich durch eine schriftliche Mitteilung des Raiffeisenverbandes Südtirols.

Die in Form von Zusatzarbeit geleisteten Stunden werden mit einem Zuschlag von 33% vergütet. Einvernehmlich ist es möglich, den Teilzeitvertrag zeitweilig auszusetzen und durch ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu ersetzen. Auch ist es möglich, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung innerhalb bestimmter Bandbreiten zu von ihm selbst bestimmten Zeiten erbringt.

Art. 18 - Job sharing

Mit dieser Art von Arbeitsvertrag verpflichten sich zwei Arbeitnehmer, solidarisch die Verpflichtung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses zu übernehmen. Der diesbezügliche Arbeitsvertrag muss schriftlich abgefasst werden und Auskünfte über die grundsätzliche Arbeitszeiteinteilung geben. Die Mitarbeiter können jedoch frei und jederzeit eine einvernehmliche Änderung der Arbeitszeit vornehmen, wenn die Leistung des Vollzeitarbeitsverhältnisses garantiert bleibt. Die Arbeitseinteilung ist dem Arbeitgeber jeweils eine Woche vorher bekannt zu geben.

Den betroffenen Mitarbeitern steht die Entlohnung anteilmäßig zur erbrachten Arbeitsleistung sowie alle vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche, erwachsend aus ihrem Teil des Arbeitsverhältnisses, zu.

Die Arbeitgeber werden in Umsetzung der Bestimmungen des Art. 44 der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 im Falle des Ausscheidens eines Mitarbeiters das Arbeitsverhältnis des verbliebenen Mitarbeiters als Teilzeitarbeitsverhältnis mit ursprünglich vereinbarter Wochenarbeitszeit bis zu 6 Monate weiterführen.

Die Vertragspartner verpflichten sich, auf Antrag einer der Parteien jederzeit Verhandlungen zu führen und auch zufriedenzustellende Lösungen zu finden, falls sich innerhalb 31. Dezember 2005 Job Sharing zum Nachteil der allgemeinen Beschäftigungslage in den Betrieben auswirkt.

Art. 19 – Leiharbeit

Im Sinne des Art. 20 ff. der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 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 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 zufriedenstellende Lösungen zu finden, falls innerhalb 31. Dezember 2005 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. 20 - Eingliederungsverträge

Hinsichtlich der Eingliederungsverträge werden die gesetzlichen Bestimmungen angewendet, sofern die Vertragsparteien nicht nachträglich anderslautende Vereinbarungen treffen. Eingliederungsverträge sind dahingehend auszurichten, dass die beschäftigten Jugendlichen nach Ablauf der beruflichen Eingliederung eine berufliche Qualifikation erhalten, die nicht unter der 4. Gehaltsebene laut Art. 4 liegt. Hinsichtlich der kollektivvertraglich festzulegenden Anforderungen laut Gesetzesverordnung Nr. 276/2003 werden die Vertragspartner die entsprechenden Verhandlungen innerhalb 31. Dezember 2004 aufnehmen.

Art. 21 - 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. Die Angestellten sind verpflichtet, innerhalb von zwei Tagen der Abwesenheit dem Arbeitgeber die Krankenbescheinigung zu übermitteln. 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 obengenannten 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 des Urlaubes erkrankt, ist verpflichtet, innerhalb der bereits genannten Fristen den Beginn der Krankheit mitzuteilen und zu bescheinigen.

Art. 22 - 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 obengenannte 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. 23 - 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. 24 - 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.

Art. 25 – 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 Studientitels 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 obengenannte 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. 26 - 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. 27 - Arbeitsumgebung, -hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Vertragspartner bekennen sich zur vollinhaltlichen Anwendung der Legislativdekrete 626/94 und 242/96 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. 28 - 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. 29 - 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.

Das Ausmaß der Entlohnungen ist der Anlage 4 zu entnehmen.

Protokollvermerk

Die Vertragspartner werden innerhalb Juni 2004 die entsprechenden Verhandlungen

aufnehmen, um die erforderlichen Gehaltsanpassungen vorzunehmen.

Dabei werden die Fälligkeiten jenen der Arbeiter angeglichen.

Art. 30 - 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. 31 - 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. 32 - 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, innerhalb April 2004 einer Arbeitsgruppe die Ausarbeitung eines Konzeptes zu übertragen, das als Vorlage auf Betriebsebene mit Wirksamkeit 1. Jänner 2005 angewandt werden kann.

Sollte ein solches Konzept innerhalb 31. Dezember 2004 nicht vorliegen, werden die Verhandlungspartner Mindestbeträge festlegen, die anstelle der Produktivitätsprämie zu entrichten sind.

Art. 33 - Zulage für Umgang mit Geld – Kautionszulage

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. 34 - 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 Arbeitverhältnis 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 abzubrechen, 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 im Anhang befindliche 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 obengenannte Fristen um die Hälfte.

Art. 35 - 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. 36 - 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 Disziplinagründen 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. 37 - 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. 38 – 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 Mobbings disziplinarisch vorgehen.

Art. 39- Gewerkschaftsrechte

Bezüglich der Gewerkschaftsrechte wird auf geltenden Gesetzesbestimmungen verwiesen. Im besonderen wird erklärt, 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 obengenannte 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, Gehaltstabellen, allgemeiner gewerkschaftlicher Natur sowie die Mitteilungen der entsprechenden Patronate anzuschlagen.

Allen Angestellten wird eine „vertragliche Dienstquote“ im Ausmaß von 0,40% der Gesamtentlohnung vonseiten des Arbeitgebers abgezogen. Dieser Abzug muss in der Gehaltsaufstellung 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/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, darauffolgend, dass kein Angestellter 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.

Art. 40 - 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 Prozentpunkt zu Lasten des Angestellten, 1 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 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 Erstbeschäftigte 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.

Dabei werden sämtliche Beitrags-, 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. 41 – Wechselseitige Krankenabsicherung

Die Vertragspartner sind der Überzeugung, dass in Anlehnung an Bestimmungen gesamtstaatlicher Kollektivverträge in der Landwirtschaft und aufgrund der gesetzlichen und territorialen Eigenheiten es sinnvoll ist, eine eigenständige Form der Krankenzusatzversicherung für die Angestellten in den Obst- und Saatbaugenossenschaften zu errichten, die den Zweck hat, den Mitarbeitern bzw. den zwischen den Vertragspartnern zu vereinbarenden Zielgruppe in Ergänzung zu den vom gesamtstaatlichen Gesundheitsdienst vorgesehenen Leistungen eine angemessene Absicherung zu bieten. Zur konkreten Umsetzung dieses Projektes werden sich die Verhandlungspartner innerhalb 31. Oktober 2004 treffen, um über das mögliches Statut einer solchen Institution zu beraten. Die Vertragspartner einigen sich in der Folge auf periodische Treffen, um über den weiteren Werdegang zu diskutieren und konkret auf die Errichtung einer wechselseitigen Krankenzusatzversicherung hinzuarbeiten.

In der Übergangsfrist bis zur Errichtung einer eigenständigen Einrichtung bestätigen die Verhandlungspartner für die Laufzeit dieses Vertrages die gewerkschaftliche Vereinbarung vom 24. April 2001 (siehe Anlage 3) mit folgenden Abänderungen:

a) Der Punkt 5 wird durch folgenden Wortlaut ersetzt:

„Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2004 werden die Arbeitgeber grundsätzlich einen Beitrag von € 192,00 für jeden Vollzeitbeschäftigte an die Wechselseitige Krankenkasse entrichten. Dabei wird eine vorschüssige Zahlung den Zeitraum 1. Jänner bis 31. Juli eines jeden Jahres abdecken. Eventuelle entsprechende Anteile können den Mitarbeitern verrechnet werden, die vor Saisonende durch Kündigung ihr Arbeitsverhältnis beenden.“

Die Entrichtung des Beitrages für den Zeitraum ab 1. August bis 31. Dezember eines jeden Jahres ist an die Wiederaufnahme gebunden und wird aufgrund der Konvention mit der Wechselseitigen Krankenkasse entrichtet. Tritt ein Mitarbeiter durch Kündigung aus seinem

Arbeitsverhältnis aus, können die diesbezüglichen vom Arbeitgeber vorgeschossten Beitragsanteile mit dem Mitarbeiter verrechnet werden“.

b) Der Punkt 8 wird wie folgt ersetzt:

„Die Einschreibung in den Wechselseitigen Krankenbeistandsverein erfolgt nach Ablauf der Probezeit mittels der hierfür eigens vorgesehenen Formblätter, die vom Arbeitgeber bei Arbeitsantritt zur Verfügung gestellt werden“. Diesbezüglich sind die zuerst erforderlichen Vereinbarungen mit der Wechselseitigen Krankenkasse zu treffen.

c) Der Punkt 10 Abs. 1 wird wie folgt ersetzt:

„Der Beitrag für jeden Mitarbeiter beläuft sich auf jährlich € 192,00. Für Teilzeitkräfte entrichtet der Arbeitgeber einen Beitrag von jährlich € 96,00. Die Teilzeitmitarbeiter entrichten ihrerseits den Restbeitrag, wobei ihnen dieser über den Lohn- und Gehaltsstreifen verrechnet wird. Mitarbeiter mit mindestens 24 Wochenstunden laut Teilzeitvertrag werden wie Vollzeitmitarbeiter betrachtet und behandelt:

d) Der Beitrag laut Punkt 10 Abs. 2 wird mit €0,55 festgelegt.

h) Der Betrag laut Punkt 11 wird mit €440 festgelegt.

i) Der Betrag laut Punkt 15 wird wie folgt abgeändert:

„Die gegenständliche Vereinbarung hat Gültigkeit mit zum 31. Dezember 2007.“

Art. 42 - Gültigkeit und Dauer

Die wirtschaftliche Behandlung dieses Vertrages wird alle zwei Jahre vereinbart und gilt in Anwendung des Abkommens vom 23. Juli 1993 in vorliegender Form bis zum 31. Dezember 2005. Die normative Behandlung gilt bis zum 31. Dezember 2007, außer es treten soziale, gesetzliche und/oder beschäftigungsmäßig relevante Änderungen ein.

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

Jener Vertragspartner, der diesen Vertrag aufkündigt, muss der Gegenseite die eigenen Vorschläge zwei Monate vor Verfallsdatum mitteilen. Die Diskussion über die Vorschläge und über die eventuellen Gegenvorschläge beginnt einen Monat nach der Vorlegung derselben.

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 weitreichender 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 schriftlichem Arbeitsvertrag.

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 einschließlich der ex-Kontingenzzulage
€2.930,00 brutto für 14 Gehälter im Jahr.

Dienstalterszulage: Alle zwei Jahre effektiven Dienstes wird eine Dienstalterszulage von monatlich €90,00 brutto gewährt. Die insgesamten 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.

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.

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 obengenannten 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

Bis zur Errichtung einer wechselseitigen Krankenkasse im Sinne des Art. 41 Teil III Kapitel 3 des Kollektivvertrages für die Beschäftigten der Obstmagazine Südtirols, deren Verbände und verbundene Einrichtungen, bei denen die Führungskräfte/“dirigenti“ ebenfalls Mitglied werden können, wird ihnen anlässlich der Auszahlung des 13. Monatsgehaltes der für die Krankenabsicherung vorgesehene Beitrag im Ausmaß von € 440,00 ab dem Jahr 2004 ausbezahlt.

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 Dienstalter bis zu zwei Jahren;
- zusätzlich je ein halbes 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 Dienstalter von mehr als 10 Jahren und einem Lebensalter von mehr als 50 werden die obengenannten Summen um drei Monatsgehälter aufgewertet.

Die Berechnung der Monatsgehälter erfolgt nach den Kriterien der Kündigungsfrist.

Die Vertragspartner messen der obengenannten Regelung einen irrituellen Charakter im Sinne und mit Wirkung des Gesetzes Nr. 533 vom 11. August 1973 und der Gesetzesverordnung Nr. 80 vom 31. März 1998 bei.

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. 14 - Übergangsbestimmung

Jene Betroffenen, welche die Voraussetzungen laut Art. 2 dieses Zusatzprotokolls erfüllen, konnten sich innerhalb von 60 Tagen dafür entscheiden, in der derzeitigen wirtschaftlichen und normativen Position zu verbleiben oder in den Anwendungsbereich dieser Vereinbarung zu gelangen. Um den Wechsel durchzuführen, war eine ausdrückliche Willenserklärung notwendig und es bedarf eines entsprechenden Vorstandsbeschlusses.

Alle neu zu besetzenden Stellen als Führungskräfte/“dirigenti“ fallen, sofern nicht ausdrücklich anders bestimmt, in den Anwendungsbereich der vorliegenden Norm.

Art. 15 - Abschlussbestimmung

Für alle nicht in diesem Zusatzprotokoll geregelten Bereiche gilt bis zum 31. Dezember 2001 der N.A.K.V. für die „dirigenti dell’Agricoltura“ vom 7. Mai 1997 mit den Änderungen vom 3. April 2001 und vom 21. Mai 2003. In der Folge sind alle, auch nicht geregelten Punkte, von den Vertragspartnern in der Ausübung ihrer Vertrags- und Verhandlungsautonomie zu definieren.