

**PROVINZIALER ERGÄNZUNGSVERTRAG
ZUM GESAMTSTAATLICHEN KOLLEKTIVVERTRAG
für landwirtschaftliche Arbeiter,
Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher**

30. April 2004

(01. Jänner 2004 bis 31. Dezember 2007)

**Provinzialer Ergänzungsvertrag zum Gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für
landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher**

INHALTSVERZEICHNIS

**Kapitel 1
Geltungsbereich und Gültigkeitsdauer**

Art. 1	Gültigkeitsbereich und Gültigkeitsdauer	3
--------	---	---

**Kapitel 2
Das Arbeitsverhältnis**

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

**Kapitel 3
Klassifizierung – Entlohnung – Sonderfälle**

Art. 5	Klassifizierung der Arbeiter	5
Art. 6	Entlohnung	6
Art. 7	Dienstalterszulage	9
Art. 8	Provinziale Ergänzungszulage	9
Art. 9	Fahrtspesen	9
Art. 10	Spesenvergütung für landwirtschaftliche Maschinen im Besitz des Arbeiters	10
Art. 11	Treueprämie	10
Art. 12	Bereitschaftsdienst	10
Art. 13	Naturalleistungen	10
Art. 14	Sonderfälle	11

**Kapitel 4
Arbeitszeit, Urlaub und Freistellungen**

Art. 15	Arbeitszeit	12
Art. 16	Überstunden	12
Art. 17	Nachtarbeiten	13
Art. 18	Arbeitsunterbrechungen	13
Art. 19	Lohnausgleichskasse	13
Art. 20	Außergewöhnliche freie Tage	13
Art. 21	Urlaub	13
Art. 22	Bildungsurlaub	14

Kapitel 5

Unfall – Krankheit – Zusatzrentenfonds

Art. 23	Sozialleistungen bei Unfall und Krankheit	14
Art. 24	Ergänzung des Tagegeldes bei Unfall	14
Art. 25	Ergänzung des Tagegeldes bei Krankheit	15
Art. 26	Meldung der Krankheit an den Arbeitgeber	15
Art. 27	Schädigende und gesundheitsgefährdende Arbeiten	15
Art. 28	Zusatzrentenfonds	16

Kapitel 6

Sonstiges

Art. 29	Verantwortung bei Transport auf öffentlichen Straßen	16
Art. 30	Paritätische Landeskommision	17
Art. 31	Verhandlungsbeistand	17
Art. 32	Leiharbeit	17
Art. 33	Gewerkschaftsversammlungen	18

Kapitel 7

Auflösung des Arbeitsverhältnisses – Disziplinarmaßnahmen

Art. 34	Entlassungen	18
Art. 35	Kündigungsfrist	19
Art. 36	Disziplinarmaßnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter	19

Kapitel 8

Lehrlinge im Gartenbausektor

Art. 37	Dauer der Lehrzeit	20
Art. 38	Verlängerung der Lehrzeit	20
Art. 39	Zahlenmäßiges Verhältnisse	21
Art. 40	Ausbildungsplan für Gärtner	21
Art. 41	Arbeitszeit	24
Art. 42	Überstunden	24
Art. 43	Probezeit	25
Art. 44	Urlaub	25
Art. 45	Feiertage und freie Tage	25
Art. 46	Behandlung bei Unfall und Krankheit	25
Art. 47	Erhaltung des Arbeitsplatzes bei Unfall und Krankheit	25
Art. 48	Entlohnung	26
Art. 49	Entlassungen	26
Art. 50	Lehrabschnitte	26
Art. 51	Gesetzliche Veränderungen im Lehrlingswesen	27

Provinzialer Ergänzungsvertrag zum Gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für landwirtschaftliche Arbeiter, Gartenbauarbeiter und Jagdaufseher

Zwischen:

- dem Südtiroler Bauernbund, vertreten durch den Obmann Dr. Georg Mayr sowie Ing. Klaus Platter, im Beisein der Leiterin der Abteilung Arbeitsberatung/Löhne, Frau Dr. Johanna Vaja;
- der Südtiroler Gärtnervereinigung im Bauernbund, vertreten durch Andreas Psenner und Franz Veit;
- der Fachgruppe Obstbau, vertreten durch Kurt Komiss;;
- der Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, vertreten durch den Obmann Giuseppe Soini;
- dem Südtiroler Jagdverband, vertreten durch den Geschäftsführer Heinrich Auckenthaler;
- dem A.S.G.B., vertreten durch Herrn Norbert von Spinn;
- dem G.L.L.-A.G.B./ F.L.A.I.-C.G.I.L., vertreten durch Frau Cinzia Turello;
- dem F.A.I.-S.G.B./C.I.S.L., vertreten durch Herrn Paul Mulser;
- dem U.I.L.A.-S.G.K./U.I.L., vertreten durch Herrn Christian Troger;

wird im Sinne der Art. 88 und 89 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter folgender Ergänzungsvertrag abgeschlossen:

KAPITEL 1 GELTUNGSBEREICH UND GÜLTIGKEITSDAUER

Art. 1 Geltungsbereich und Gültigkeitsdauer

Dieser Ergänzungsvertrag regelt das Arbeitsverhältnis zwischen landwirtschaftlichen Betrieben, sowohl Einzelbetrieben als auch Gesellschaften oder in sonstiger Form zusammengeschlossenen Betrieben, sowie Gartenbaubetrieben, wie vom Art. 1 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter vom 10. Juli 2002 vorgesehen, und allen beschäftigten Arbeitern und Arbeiterinnen in der Provinz Bozen.

Dieser Ergänzungsvertrag gilt auch für landwirtschaftliche Betriebe, die Urlaub auf dem Bauernhof betreiben und für Unternehmen, die private und öffentliche Grünflächen pflegen.

Der Ergänzungsvertrag tritt mit 01.01.2004 in Kraft, der ökonomische Teil läuft am 31.12.2005 aus und der normative Teil gilt bis zum 31.12.2007.

Für die Provinz Bozen gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter vom 10. Juli 2002, in der Folge Gesamtstaatlicher Kollektivvertrag genannt, sofern nicht im folgenden ergänzende Bestimmungen angeführt sind.

KAPITEL 2 DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Art. 2 Einstellung auf bestimmte Zeit

Im Sinne des Art. 10 Absatz 4 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages werden folgende wichtige Arbeitsperioden für Arbeiter auf bestimmte Zeit festgehalten: Frühjahrsarbeiten, Sommerarbeiten, Herbstarbeiten und Winterarbeiten, wobei jeweils all jene Arbeiten zu einer Arbeitsperiode zu zählen sind, die in der jeweiligen Jahreszeit anfallen. Die Einstellung kann auch über Teile der verschiedenen Phasen erfolgen.

Art. 3 Probezeit

Im Sinne des Art. 12 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages beträgt die Probezeit bei einem Fixarbeiter

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

Für Arbeiter mit einem Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit von mehr als 30 Tagen ist eine Probezeit von 2 Arbeitstagen vorgesehen.

Art. 4 Teilzeitverhältnis

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

In Abweichung zum vorhergehenden Absatz und im Sinne des letzten Absatzes des Art. 15 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages wird aufgrund der besonderen Bedürfnisse in der Landwirtschaft vereinbart, dass für folgende Tätigkeiten Teilzeitverträge mit einer Mindestdauer von 12 Stunden/Woche abgeschlossen werden können:

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

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

Für Jagdaufseher können keine Teilzeitverträge abgeschlossen werden.

KAPITEL 3 KLASSIFIZIERUNG – ENTLOHNUNG - SONDERFÄLLE

Art. 5 Klassifizierung der Arbeiter

A) Landwirtschaftliche Arbeiter

Gemäß Art. 28 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages vom 10. Juli 2002 werden die Arbeiter nach folgenden Gruppen und Berufsbildern klassifiziert:

GRUPPE 1
<p>A (spezialisiert super)</p> <p>Hierbei handelt es sich um Schaffer, Betriebsführer oder Kellermeister mit theoretischen und praktischen Kenntnissen und mehrjähriger Erfahrung, die eigenständig einen Betrieb oder dessen Zweigstelle führen können.</p> <p>Es handelt sich auf jeden Fall um Fixarbeiter. Der Betrieb oder dessen Zweigstelle muss mindestens einer doppelten Mindestkultureinheit bzw. beim Weinbau einer Fläche von 3 ha entsprechen. Unter Führung ist die selbständige Betriebsführung mit oder ohne Lohnarbeiter zu verstehen.</p> <p>Vorarbeiter: Vorarbeiter sind jene Arbeiter, die eine Gruppe von drei oder mehreren Arbeitern leiten.</p>
<p>B (spezialisiert)</p> <p>Für spezialisierte Arbeiter gilt als Voraussetzung, dass sie:</p> <ul style="list-style-type: none">• praktische und theoretische Kenntnisse mitbringen,• dieselben ohne Anleitung ausführen können und• für folgende Arbeiten angestellt werden: <p>Pelzen und Veredeln, Traktorfahren (wobei diese Tätigkeit voraussetzt, dass der Arbeiter den Führerschein besitzt und normalerweise mit dem Traktor fährt), Muli- und Lastkraftwagenfahren, Bäume- und Rebschneiden, korrekter Umgang und Einsatz von Chemikalien in der Landwirtschaft, Füttern, wenn der Fütterer für sämtliche Stallarbeiten voll verantwortlich ist und mehr als 40 GVE zu betreuen hat, spezialisierte Arbeiten mit Brutkästen und Kleinviehzucht, Mechaniker-, Tischler- und Maurerarbeiten sowie Tätigkeiten als Magazineur und Senner, wenn der Arbeiter für diese Arbeiten aufgenommen wurde und imstande ist, diese Arbeiten auch fachgerecht auszuführen.</p>
GRUPPE 2
<p>C (qualifiziert super)</p> <p>Als qualifiziert super gilt ein qualifizierter Arbeiter, der einen schriftlichen Nachweis für fachspezifische Weiterbildung im Ausmaß von 40 Stunden mitbringt und ohne Anleitung verschiedene Arbeiten der qualifizierten Arbeiter ausführen kann.</p>

D (qualifiziert)

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

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

GRUPPE 3**E (gewöhnlich)**

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

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

F (Ernte)

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

B) Gartenbauarbeiter

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

Gruppe 1: Obergärtner

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

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

**Art. 6
Entlohnung**

Die Vertragspartner vereinbaren, den landwirtschaftlichen Arbeitern die nachfolgenden Lohnerhöhungen mit Wirkung ab 01.04.2004 gemäß nachstehender Lohntabelle zu gewähren. Die Kategorie F (Erntearbeiter) unter Gruppe 3 der landwirtschaftlichen Fixarbeiter laut Provinzialem Ergänzungsvertrag wird abgeschafft.

Ab 01.01.2005 werden die Grundlöhne zum 31.03.2004 um weitere 3 % erhöht.

Ab 01.04.2004 gelten somit folgende Vertragslöhne:

LANDWIRTSCHAFTLICHE ARBEITER

Fixarbeiter (Arbeiter auf unbestimmte Zeit): Monatslohn

	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	Prov. Zusatzelement	Vertragl. Lohn	Dienstalterszulage
Gruppe 1						
A (spez.super)	1.118,69	55,93	1.174,62	26,34	1.200,96	13,94
B (spez.)	1.080,53	54,03	1.134,56	26,34	1.160,90	13,94
Gruppe 2						
C (qual.super)	1.042,50	52,13	1.094,63	24,27	1.118,90	13,43
D (qual.)	991,62	49,58	1.041,20	23,76	1.064,96	12,91
Gruppe 3						
E (gew.)	908,93	45,45	954,38	20,66	975,04	11,05

Sondereinstufung Schaffer (Aufschlag von 11% auf Grundlohn)

Gruppe 1	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	Aufschlag 11%	Prov. Zusatzelement	Vertragl. Lohn	Dienstalterszulage
A (spez.super) Schaffer	1.118,69	55,93	1.174,62	129,21	26,34	1.330,17	13,94

Sondereinstufung Vorarbeiter (Aufschlag von 6% auf Grundlohn)

Gruppe 1	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	Aufschlag 6%	Prov. Zusatzelement	Vertragl. Lohn	Dienstalterszulage
A (spez.super) Vorarbeiter	1.118,69	55,93	1.174,62	70,48	26,34	1.271,44	13,94

Tagelöhner (Arbeiter auf bestimmte Zeit): Stundenlohn

	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	3. Lohnanteil 30,44%	3. Lohnanteil Abfertigung 8,63%	Vertraglicher Lohn
Gruppe 1						
A (spez. super)	6,61454	0,33073	6,94527	2,11414	0,59938	9,65878
B (spez.)	6,38908	0,31945	6,70853	2,04208	0,57895	9,32956
Gruppe 2						
C (qual. super)	6,16390	0,30820	6,47210	1,97011	0,55854	9,00074
D (qual.)	5,86298	0,29315	6,15613	1,87393	0,53127	8,56133
Gruppe 3						
E (gew.)	5,37457	0,26873	5,64330	1,71782	0,48702	7,84814
F (Ernte)	4,02587	0,12078	4,14665	1,26224	0,35786	5,76674

GARTENBAUARBEITER

Fixarbeiter im Gartenbau (Arbeiter auf unbestimmte Zeit): Monatslohn

	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	Prov. Zusatz- element	Vertragl. Lohn	Dienstalters- zulage
Gruppe 1						
A (spez.super)	1.137,18	56,86	1.194,04	26,34	1.220,38	14,46
B (spez.)	1.092,89	54,64	1.147,53	26,34	1.173,87	14,46
Gruppe 2						
C (qual.super)	1.057,39	52,87	1.110,26	24,27	1.134,53	13,94
D (qual.)	1.004,08	50,20	1.054,28	23,76	1.078,04	13,43
Gruppe 3						
E (gew.)	919,59	45,98	965,57	20,66	986,23	11,29

Sondereinstufungen Obergärtner (Aufschlag von 6% auf Grundlohn)

Gruppe 1	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	Aufschlag 6%	Prov. Zusatz- element	Vertragl. Lohn	Dienst- alters- zulage
A (spez.super) Obergärtner	1.137,18	56,86	1.194,04	71,64	26,34	1.292,02	14,46

Tagelöhner im Gartenbau (Arbeiter auf bestimmte Zeit): Stundenlohn

	Grundlohn	Erhöhung	Erhöhter Grundlohn	3. Lohnanteil 30,44%	3. Lohnanteil Abfertigung 8,63%	Vertraglicher Lohn
Gruppe 1						
A (spez. super)	6,72393	0,33620	7,06013	2,14910	0,60929	9,81852
B (spez.)	6,46241	0,32312	6,78553	2,06552	0,58559	9,43664
Gruppe 2						
C (qual. super)	6,25241	0,31262	6,56503	1,99840	0,56656	9,12999
D (qual.)	5,93708	0,29685	6,23393	1,89761	0,53799	8,66953
Gruppe 3						
E (gew.)	5,43759	0,27188	5,70947	1,73796	0,49273	7,94016

JAGDAUFSEHER

Fixarbeiter (Arbeiter auf unbestimmte Zeit): Monatslohn

Gruppe 1	Grundlohn	Erhöhung	Prov. Zusatz- element	Qualif. Zulage 15 %	Spesen- ersatz 2,5 % (12 x)	Vertraglicher Lohn	Dienst- alterszulage
A (spez. Super)	1.118,69	55,93	26,34	180,14	30,02	1.411,13	13,94

Art. 7

Dienstalterszulage

Die Dienstalterszulagen stehen den Fixarbeitern alle zwei Jahre und für höchstens fünf Mal zu. Bezüglich der Dienstalterszulage werden in Abweichung zu den Bestimmungen des Art. 50 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages folgende Dienstalterszulagen vereinbart:

Landwirtschaft

spez. super	13,94 €
spez.	13,94 €
qual. Super	13,43 €
qual.	12,91 €
gew.	11,05 €

Gartenbau

spez. super	14,46 €
spez.	14,46 €
qual. Super	13,94 €
qual.	13,43 €
gew.	11,29 €

Für alles weitere gelten die Bestimmungen des Art. 50 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages.

Art. 8

Provinziale Ergänzungszulage

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

Gewöhnlich	20,66 €
qualifiziert	23,76 €
qualifiziert super	24,28 €
spezialisiert	26,34 €
spezialisiert super	26,34 €

Art. 9

Fahrtspesen

Die Spesen für Personenkraftwagen, die dem Arbeiter gehören und ausdrücklich vom Arbeitgeber angefordert werden, müssen mit 1/4 des Preises für Superbenzin pro km vergütet werden. Bei Motorrädern ist eine Vergütung von einem Zehntel des Benzinpreises pro Kilometer zu verrechnen.

Art. 10
Spesenvergütung für landwirtschaftliche Maschinen im Besitz des Arbeiters

Wenn ein landwirtschaftlicher Arbeiter Maschinen einsetzt, die ihm gehören, so muss die Spesenvergütung von den Vertragspartnern getrennt und schriftlich vereinbart werden. Als Unterlagen dienen dabei die Angaben oder Berechnungen des landwirtschaftlichen Maschinen- und Beratungsringes.

Art. 11
Treueprämie

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

Art. 12
Bereitschaftsdienst

Sollten Arbeiter außerhalb der normalen Arbeitszeit für den Betrieb verfügbar sein müssen (Bereitschaftsdienst), erhalten sie eine Entschädigung von 0,85 € pro Stunde der Bereitschaft.

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

Art. 13
Naturalleistungen

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

a) **Dienstwohnung:** bezüglich Unterkunft wird festgehalten, dass dem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit nur in jenen Fällen das Anrecht auf eine Dienstwohnung entsteht, wenn die spezifische Arbeit sein ständiges Verbleiben an der Hofstelle erfordert und dies in einem schriftlichen Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber ausdrücklich verlangt wird.

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

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

b) **Zimmer für Arbeiter:** Wird dem Arbeiter eine Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt, wird der Betrag von 2,07 € pro Arbeitstag abgezogen.

c) wenn **Essen** verabreicht wird, werden folgende Werte vom Lohn in Abzug gebracht: 2,07 € pro Mahlzeit bzw. maximal 8,28 € pro Tag; als Mahlzeiten gelten Halbmittag, Mittagessen, Märende und Abendessen.

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

Art. 14 Sonderfälle

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

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

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

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

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

Die paritätische Landeskommission hat auch auf Antrag des Arbeitgebers die entsprechende Beurteilung vorzunehmen. Als Entlohnungsgrundlage gilt die prov. Lohntabelle für Gartenbau und Landwirtschaft, wobei als Richtwert 50% des Grundlohnes und des Abkommens vom 31.07.1992 als Gegenwert für Unterkunft, Verpflegung und für weitere Dienstleistungen in Abzug gebracht wird.

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

KAPITEL 4

ARBEITSZEIT, URLAUB UND FREISTELLUNGEN

Art. 15 **Arbeitszeit**

In bezug auf die Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Art. 31 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages. Die normale Arbeitszeit beträgt somit 39 Stunden in der Woche.

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

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

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

Gemäß Art. 31, 2. Absatz des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages kann auf Betriebsebene die 44-Stunde-Woche für maximal 90 Tage für die Ernteperiode vom 15. August bis 13. November vorgesehen und der entsprechende Zeitausgleich für die Winterperiode vom 15. November bis 13. Februar vorgesehen werden.

In den übrigen Perioden kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit die Überstunden als Zeitausgleich in freien Tagen gewähren.

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

Im Sinne des gesetzvertretenden Dekretes über die Arbeitszeit Nr. 66 vom 8. April 2003 in geltender Fassung wird vereinbart, dass bis zum 31.12.2005 für die Berechnung der Höchstausmaße der wöchentlichen Durchschnittsarbeitszeit von 48 Stunden ein Zeitraum von 6 Monaten als Grundlage genommen wird. Dies ist aus organisatorisch-technischen Gründen in der Landwirtschaft erforderlich. Die Berechnung für den Zeitraum von sechs Monaten beginnt ab 01.01.2004.

Art. 16 **Überstunden**

Der Zuschlag bei normalen Überstunden für Land- und Gartenbauarbeiter wird einheitlich mit 32% festgelegt.

Die Überstundenaufschläge sind nur fällig, falls kein Zeitausgleich im Sinne des vorhergehenden Artikels gewährt wird.

Art. 17

Nachtarbeiten

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

Bei Arbeiten in Räumlichkeiten gilt die Nacharbeitszeit ab 22 Uhr bis 6 Uhr früh. Als einmalige Nachtarbeiten gelten Arbeiten bei Geburten von Kälbern.

Art. 18

Arbeitsunterbrechungen

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

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

Art. 19

Lohnausgleichskasse

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

Art. 20

Außergewöhnliche freie Tage

Bei Todesfall von Ehegatten oder Verwandten innerhalb des II. Grades besteht für alle Arbeiter Anspruch auf drei bezahlte freie Tage.

Art. 21

Urlaub

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

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

Art. 22

Bildungsurlaub

Der Bildungsurlaub im Sinne des Art. 34 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages von 200 Stunden kann für die berufliche Weiterbildung auf dem Agrarsektor und im Gärtnereibereich, wie Maschinen- und Klauenpflegekurse, Flurbegehungen, Kurse für Baum- und Rebschneiden usw. beansprucht werden.

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

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

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

Bei Tagelöhnern wird das Anrecht auf Bildungsurlaub im Verhältnis zur im Vorjahr geleisteten Arbeitszeit umgerechnet. Als Basis dienen die Bestimmungen des Art. 34 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages.

KAPITEL 5

UNFALL – KRANKHEIT – ZUSATZRENTENFONDS

Art. 23

Sozialleistungen bei Unfall und Krankheit

In Anbetracht der Tatsache, dass aus verschiedenen Gründen (noch nicht geregelte Leistungsbestimmungen der zuständigen Institute und Körperschaften usw.), die vom Art. 63 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages vorgesehene Ergänzungsform vorerst nicht verwirklicht ist, wird die nachstehende Vereinbarung getroffen.

Es wird festgehalten, dass bei einer eventuellen neuen gesetzlichen Regelung des Tagegeldes für Unfall- oder Krankheit, der Arbeitgeber in keinem Falle verpflichtet ist, über 100% des effektiven Lohnes zu ergänzen.

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

Art. 24

Ergänzung des Tagegeldes bei Unfall

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

Bei Unfall von Arbeitern auf bestimmte Zeit hat der Arbeitgeber die ersten drei Tage, die sogenannten Karenztage, voll zu entlohnen. Den Arbeitern auf bestimmte Zeit steht ab dem 4. bis zum 60. Tag und in keinem Fall über die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses eine Integrierung von 25% der effektiven Entlohnung zu, sofern der Arbeiter auf bestimmte Zeit entweder bereits ununterbrochen 30 Tage im Betrieb angestellt war, oder ihm mit Vertrag ein Arbeitsverhältnis für eine Arbeitsperiode garantiert wurde, die voraussichtlich 30 Tage überschreitet.

Das Integrationsgeld muss vom Arbeitgeber monatlich ausbezahlt werden.

Art. 25

Ergänzung des Tagesgeldes bei Krankheit

In Krankheitsfällen bis zu drei Tagen hat der Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit Anspruch auf 50% des Tagesgeldes. Bei Krankheitsfällen von mehr als drei Tagen erhält der Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit vom 1. bis zum 20. Tag eine Integrierung von 50% und vom 21. Tag bis zum 180. Tag von 33% des effektiven Lohnes, so dass der Arbeitnehmer für die ersten drei Tage 50% des Tagesgeldes und vom 4. bis 180. Tag 100% des Tagesgeldes erhält.

Bei Arbeitern auf bestimmte Zeit gilt als Voraussetzung für den Anspruch auf die Integrierung des Tagesgeldes folgende Regelung: Der Arbeiter auf bestimmte Zeit muss entweder bereits ununterbrochen 30 Tage im Betrieb angestellt sein, oder aber es wurde ihm mit schriftlichem Vertrag ein Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von über 30 Tagen garantiert. Die Krankengeldintegration bei mehreren Arbeitsverhältnissen wird anteilmäßig aufgeteilt.

In diesem Fall steht dem Arbeiter eine Ergänzung von 25% der effektiven Entlohnung für maximal 60 Tage und in keinem Fall über die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses zu. In Krankheitsfällen von weniger als vier Tagen hat der Arbeitnehmer auf bestimmte Zeit keinen Anspruch, weder auf die normale Entlohnung noch auf Ergänzung des Tagesgeldes.

Das Integrationsgeld muss vom Arbeitgeber monatlich ausbezahlt werden.

Art. 26

Meldung der Krankheit an den Arbeitgeber

Die Meldung der Krankheit an den Arbeitgeber hat innerhalb von 24 Stunden ab Krankheitsbeginn zu erfolgen.

Art. 27

Schädigende und gesundheitsgefährdende Arbeiten

Im Sinne des Art. 65 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages werden die nachstehenden Arbeiten als schädigend definiert: Handhabung von Schädlingsbekämpfungs-, Pflanzenschutz- und chemischen Düngemitteln, für die besondere Vorsichtsmaßnahmen vorgeschrieben sind. Gemäß gesetzvertretendem Dekret 626/1994 sind vom Betrieb auf jeden Fall die individuellen Schutzausrüstungen für diese Arbeiten bereit zu stellen. Die

genannten Arbeiten dürfen in kontinuierlicher Weise, d.h. ununterbrochen für höchstens vier Stunden ausgeführt werden.

Art. 28 Zusatzrentenfonds

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

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

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

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

KAPITEL 6 SONSTIGES

Art. 29 Verantwortung bei Transport auf öffentlichen Straßen

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

Art. 30

Paritätische Landeskommission

Zur Erfüllung der Tätigkeiten gemäß Artikel 6 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages wird eine Kommission (Osservatorio Provinciale) mit folgenden Mitgliedern eingesetzt:

- Norbert von Spinn
- Cinzia Turello
- Paul Mulser
- Christian Troger
- Kurt Komiss
- Franz Veit
- Klaus Platter
- Johanna Vaja

Diese Kommission wacht zusätzlich zu den im Art. 6 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages angeführten Aufgaben über die Entwicklung der Leiharbeit in der Landwirtschaft und kann bei unrechtmäßiger Nutzung der Leiharbeit entsprechende Maßnahmen vorschlagen.

Art. 31

Verhandlungsbeistand

Der Beitrag beträgt bis 31.12.2004 0,103 € (200 Lire) zu Lasten des Arbeiters pro Versicherungstag. Ab 01.01.2005 beträgt der Betrag zu Lasten des Arbeiters 0,30 % des kollektivvertraglichen Stundenlohnes.

Voraussetzung für den Abzug des Beitrages für den Verhandlungsbeistand ist, dass die Einhebung über das NISF/INPS erfolgt und die diesbezügliche Vereinbarung von den Gewerkschaften mit dem NISF/INPS unterzeichnet wurde.

Art. 32

Leiharbeit

Bezugnehmend auf die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 196/97, in geltender Fassung und auf das gesetzvertretende Dekret Nr. 276/2003 wird folgendes vereinbart und festgelegt:

1. Leiharbeitsverträge (contratti di lavoro interinale), sind für alle Arbeitnehmerkategorien, die vom vorliegenden Ergänzungsvertrag im Kapitel 1 Art. 1 definiert worden sind, zulässig.
2. In Abweichung zu den Bestimmungen des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages wird festgelegt, dass es den Betrieben zusteht, gleichzeitig eine Höchstzahl von 5 Leiharbeitern bzw. von 15 % berechnet auf der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Arbeiter, aufzunehmen.
3. Leiharbeit ist für folgende Arbeiten nicht gestattet:
 - ausschließlich für Arbeiten mit Schädlingsbekämpfungsmitteln
 - ausschließlich für Arbeiten mit Pflanzenschutzmitteln
 - ausschließlich für Arbeiten mit chemischen Düngemitteln

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

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

Art. 33 Gewerkschaftsversammlungen

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit zwei einheitliche jährliche Versammlungen der Vertragsunterzeichner im Gesamtausmaß von zwei Stunden im Jahr in jenen Betrieben abzuhalten, in denen das Gesetz 300/70 nicht greift.

KAPITEL 7 AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES - DISZIPLINARMASSNAHMEN

Art. 34 Entlassungen

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

A) Triftiger Grund

Die Entlassung wegen eines triftigen Grundes erfolgt fristlos, d.h. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und beim Auftreten folgender Ereignisse, die auch eine provisorische Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nicht ermöglichen:

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

B) Gerechte Ursache

Die Entlassung wegen gerechter Ursache muss unter Einhaltung der vom Art. 35 dieses Kapitels vorgesehenen Kündigungsfrist erfolgen und greift in folgenden Fällen:

- a) ungerechtfertigte Absenzen, die sich mit einer gewissen Frequenz wiederholen;
- b) Reduzierung der Produktions- oder Anbaufläche des Betriebes;
- c) wesentliche Kulturumänderungen oder Umstrukturierungen des landwirtschaftlichen Betriebes;
- d) die Beendigung der landwirtschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Auflösung des Pachtverhältnisses des landwirtschaftlichen Grundes;
- e) Angliederung des Betriebes an eine Produktionsgenossenschaft;
- f) Aufstockung der Unternehmerfamilie durch Familienangehörige innerhalb des II. Grades auch wenn sie nicht mit der Familie zusammenleben;

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

Art. 35 Kündigungsfrist

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

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

Art. 36 Disziplinarmaßnahmen für landwirtschaftliche Arbeiter und Gartenbauarbeiter

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

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

Im Sinne der Art. 74 und 75 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages können Gartenbauarbeiter und landwirtschaftliche Arbeiter wegen folgender disziplinarer Übertretungen je nach dem Ausmaß der Übertretung folgendermaßen bestraft werden:

1. mit einem Geldabzug von höchstens zwei Arbeitsstunden in folgenden Fällen:
 - a) wenn der Arbeitnehmer ohne Rechtfertigung dem Arbeitsplatz fern bleibt oder ihn verlässt, zu spät die Arbeit beginnt, die Arbeit suspendiert bzw. frühzeitig die Arbeit beendet;
 - b) wenn der Arbeitnehmer fahrlässig dem Betrieb oder den Geräten Schaden zufügt;
 - c) wenn der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner Tätigkeit in betrunkenem Zustand vorgefunden wird;
2. mit einem Geldabzug von einem halben Arbeitstag, wenn die unter Punkt 1) genannten Übertretungen schwerwiegender sind bzw. wiederholt erfolgt sind.

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

KAPITEL 8

LEHRLINGE IM GARTENBAUSEKTOR

Art. 37

Dauer der Lehrzeit

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

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

Art. 38

Verlängerung der Lehrzeit

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

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

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

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

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

Art. 39 Zahlenmäßiges Verhältnis

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

Art. 40 Ausbildungsplan für Gärtner

Im Besonderen soll in den Lehrjahren folgendes vermittelt werden:

- Beherrschung der grundlegenden Arbeitstechniken eines Gärtners.
- Fertigkeiten im Umgang mit dem vielfältigen Werkstoff Pflanze von der Anzucht bis zur Verwendung.
- Fähigkeit, bekannte Verfahren auf ähnliche Situationen anzupassen und anzuwenden.
- Beherrschung der Grundsätze von Sauberkeit, Ordnung und Sicherheit bei allen Tätigkeiten.
- Bereitschaft, theoretisches Wissen in praktisches Können umzusetzen.
- Freude und Interesse am Umgang mit Pflanzen.

ZIERPFLANZENBAU

KAPITEL	LEHRZIELE	LEHRINHALTE
1. Pflanzenkenntnisse	Kenntnis von Pflanzen und Saatgutarten	Beet- und Balkonpflanzen, Topfpflanzen, Stauden, Zwiebel- u. Knollenpflanzen, Schnittblumen
2. Umgang mit Handwerkszeugen	Fertigkeit in der Verwendung von Handwerkszeugen	Werkzeuge benennen und handhaben
3. Kulturräume	Kenntnis der Inneneinrichtung von Gewächshäusern für Zierpflanzen	
4. Vermehrungsmethoden	Fertigkeit in der Anwendung von Vermehrungsmethoden	Generative Vermehrung u. Pikieren; Vegetative Vermehrung
5. Wachstumsfaktoren	Fähigkeit zur Kontrolle der Wachstumsbedingungen im	Klimakontrolle im Gewächshaus (Temperatur,

	Gewächshaus und im Freiland	Licht, Luftfeuchtigkeit)
6. Bewässerung	Fähigkeit zur Kontrolle des Feuchtzustandes von Substraten und Böden	Bewässern mit Schlauch und Gießgerät
7. Kulturarbeiten	Fertigkeit beim Zusammenstellen und Mischen von Substraten	Torfsubstrate, Einheitserden, Kompostmischungen, Substrathilfen, Organische und mineralische Dünger
	Fertigkeit beim Topfen	Pflanztisch und Arbeitsplatz vorbereiten
	Fertigkeit beim Stellen und Rücken von Pflanzen	Stellflächen vorbereiten, diverse Stellverbände
	Fertigkeit in der Pflege und Kultur von Topfpflanzen und Schnittblumen	Entspitzen, Stutzen, Ausbrechen, Auslichten, Rückschnitt, Stäben
8. Spezielle Kulturarbeiten	Fähigkeit "Integrierten Pflanzenschutz"	Schäden an Pflanzen erkennen und Maßnahmen ergreifen
	Fertigkeit in Düngungsmaßnahmen mit und ohne Boden- bzw. Substratanalysen	Boden bzw. Erdproben beurteilen, Düngung durchführen
	Fähigkeit im Einsatz von Wachstumsregulatoren	Anwendungskriterien prüfen, Wuchs- und Hemmstoffe ausbringen
9. Kultureinrichtungen	Fähigkeit in der Handhabung von technischen Einrichtungen zur Klimaregelung	Heizung, Lüftung, Schattierung
	Fertigkeit im Umgang mit Maschinen zur Bodenbearbeitung als Pflanzvorbereitung	Fräse, Hackgerät, Spatenmaschine
	Fähigkeit in der Bedienung von technischen Steuerungseinrichtungen	Verdunkelungsanlagen, Belichtungsanlagen, Temperatur- und Bewässerungssteuerung

BAUMSCHULE und LANDSCHAFTSGÄRTNEREI

KAPITEL	LEHRZIELE	LERNINHALTE
1. Umgang mit Handwerkzeug	Kennen der im Betrieb verwendeten Handwerkzeuge und Handgeräte und korrekten Einsatz derselben	Werkzeuge, Geräte, Ausführungen, Qualitätsunterschiede
2. Vermehrungsmethoden Steckholz und Anhäufeln	Fertigkeit in der Durchführung aller Arbeiten, die mit der Vermehrungstechnik Steckholz und Anhäufeln in Verbindung stehen	Steckholzschnitt. Lagerung des Vermehrungsmaterials, Stecken, Rodung, Mutterpflanzenschnitt, Anhäufeln, Freilegen, Abrisse, Einschlagen
4. Containerkultur	Beherrschung des Topfvorganges einschließlich, Mischung von Substraten Gestaltung des Arbeitsablaufes	Vorbereitung des Pflanzenmaterials, Topfplatzgestaltung, Entsorgung
	Fertigkeit im Erkennen des günstigsten Stellmusters und Topfabstandes	Topfverbände, Stellen, Rücken
5. Gehölzkenntnis	Beherrschung der deutschen und botanischen Pflanzennamen der Gehölze	Astproben, Blattproben, auffällige Sondermerkmale
6. Gehölzvermehrung, Samen, Stecklinge, Okulation	Fertigkeit in der Technik der Vermehrung von Ziergehölzen	Samengewinnung, Aufbereitung und Lagerung, Saattechnik, Saatbeetpflege, Stecklingsschnitt, Bewurzelungshilfen, Vermehrungssubstrat
	Fähigkeit, eine Okulation korrekt auszuführen	Okulation – Wurzelholzveredelung, Okulation – Kronenveredelung
7. Gehölzschnitt	Fertigkeit in der Durchführung von Schnittmaßnahmen in Verlauf der Anzucht von Sträuchern und Bäumen	Schnittführung, Rückschnitt, Formierungsschnitt
	Fähigkeit im Baum- und Sträucherschnitt und	Pflanzschnitt, Erziehungs-, Erhaltungs- und

	einfachen baumchirurgischen Arbeiten	Verjüngungsschnitt, Wund- und Faulstellenbehandlung
8. Rodearbeiten – Ballenpflanzen	Fertigkeit im Roden von Ballenpflanzen	Ballen stechen von Hand, Ballierung mit verschiedenen Balliermaterialien
9. Spezielle Kulturarbeiten	Fähigkeit "Integrierten Pflanzenschutz"	Schäden an Pflanzen erkennen und Maßnahmen ergreifen
	Beherrschung der Düngerausbringung von Hand in fester und flüssiger Form	Mengenermittlung, Ausbringung der Dünger
10. Arbeiten mit Pflanzen	Beherrschung der gebräuchlichen Pflanzmethoden von Gehölzen und Stauden	Pflanzenlieferung, -versorgung, Auspflanzung von Gehölzen und Stauden unterschiedlicher Qualitäten, Fertigstellungspflege
	Fertigkeit in der Anlage von Rasen und Wiesen	Saatmethoden, Fertigstellungspflege
	Beherrschung der Arbeiten der Erhaltungspflege von Gehölzpflanzungen, Stauden- und Rasenflächen	Wasser-, Nährstoffversorgung, Bodenpflege, Pflanzenschutz, Erhaltungsschnitt

Art. 41 Arbeitszeit

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

Art. 42 Überstunden

Für Lehrlinge über 18 Jahren gelten als Überstunden die Stunden zwischen der 39. und der 44. Stunde bezogen auf die Woche.

Die Überstundenvergütung beträgt 32% pro Stunde der parametrisierten Entlohnung. Lehrlinge unter 18 Jahren dürfen keine Überstunden leisten.

Art. 43

Probezeit

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

Art. 44

Urlaub

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

Art. 45

Feiertage und freie Tage

Es gelten alle Bestimmungen des Art. 38 des Gesamtstaatlichen Kollektivvertrages, wobei als Entlohnung immer die jeweilige parametrisierte Entlohnung des Lehrlings hergenommen wird.

Art. 46

Behandlung bei Unfall und Krankheit

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

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

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

Art. 47

Erhaltung des Arbeitsplatzes bei Unfall und Krankheit

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

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

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

Art. 48 **Entlohnung**

Die Entlohnung wird nach Lehrjahren gestaffelt und beträgt

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

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

Art. 49 **Entlassungen**

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

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

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

Art. 50 **Lehrabschnitte**

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

Art. 51
Gesetzliche Veränderungen im Lehrlingswesen

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

Abgeschlossen und unterzeichnet am 30.04.2004

Südtiroler Bauernbund
Dr. Georg Mayr

A.S.G.B.
Norbert von Spinn

Südtiroler Gärtnervereinigung
Andreas Psenner

G.L.L.-A.G.B./F.L.A.I.-C.G.I.L.
Cinzia Turello

Südtiroler Gärtnervereinigung
Franz Veit

F.A.I.-S.G.B./C.I.S.L.
Paul Mulser

Fachgruppe Obstbau
Kurt Komiss

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

Südtiroler Jagdverband
Heinrich Auckenthaler

Federazione Provinciale Coltivatori Diretti
Giuseppe Soini