

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für die im Land Vorarlberg tätigen Jagdschutzorgane

Abgeschlossen zwischen der Vorarlberger Jägerschaft, Hohenems, Markus-Sittikus-Str. 20, als Vertreter der Jagdnutzungsberechtigten als Dienstgeber einerseits und der Sektion der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer für Vorarlberg als Vertreter der Jagdschutzorgane als Dienstnehmer andererseits wie folgt:

## **Geltungsbereich**

### **§ 1**

- (1) Der Kollektivvertrag gilt für das Bundesland Vorarlberg.
- (2) Er ist anzuwenden auf die den Jagdschutzdienst betreffenden Dienstverhältnisse zwischen den Jagdnutzungsberechtigten als Dienstgeber einerseits und den Jagdschutzorganen als Dienstnehmer andererseits.

## **Geltungsdauer**

### **§ 2**

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.4.2020 in Kraft. Er kann von beiden Vertragsteilen mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten gekündigt werden. Das Gleiche gilt für die Kündigung von Teilen dieses Kollektivvertrages.
- (2) Im Falle einer Kündigung bleiben bis zur neuen kollektivvertraglichen Regelung die gekündigten Bestimmungen voll in Kraft.

## **Probendienstverhältnis**

### **§ 3**

- (1) Ein Dienstverhältnis auf Probe darf die Höchstdauer von einem Monat nicht überschreiten und kann während dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.
- (2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis für die Dauer der Jagdnutzung des Dienstgebers in seinem Jagdgebiet über.

# Dienstzettel

## § 4

- (1) Der Dienstgeber hat mit Beginn des Dienstverhältnisses einen Dienstzettel in zwei Ausfertigungen auszustellen. Eine Ausfertigung hat der Dienstnehmer zu erhalten.
- (2) Der Dienstzettel darf keine Bestimmung enthalten, die seine Stellung laut den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages, des Gutsangestelltengesetzes oder des Jagdgesetzes des Landes Vorarlberg in der jeweils gültigen Fassung verschlechtert.
- (3) Der Dienstzettel ist ein vom Dienstgeber ausgestelltes Schriftstück, das enthalten muß:
  - a) Name und Anschrift des Dienstgebers
  - b) Name und Anschrift des Dienstnehmers
  - c) Beginn des Dienstverhältnisses
  - d) Ende des auf bestimmte Zeit beschlossenen Dienstverhältnisses
  - e) Dauer der Kündigungsfrist bzw. Termin
  - f) Name des Jagdgebietes für welches der Dienstnehmer als Jagdschutzorgan bestellt wurde, und die Ortsbezeichnung in dem es liegt.
  - g) Stellung des Dienstnehmers:
    - Vollbeschäftigtes Jagdschutzorgan (Berufsjäger)
    - Teilzeitbeschäftigtes Jagdschutzorgan (nebenberuflich)
  - h) Hinweis auf zusätzliche Entlohnungsvereinbarungen zur Gehalts- bzw. Lohn tafel
  - i) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
  - j) Ausmaß der im Jahresdurchschnitt erbrachten Dienstzeit pro Monat
  - k) Wesentlicher Inhalt von Zusatzvereinbarungen, welche den Dienst und die Entlohnung betreffen.

## Freizeit

### § 5

Der Dienstnehmer hat Anspruch auf acht dienstfreie Tage im Monat, wovon höchstens die Hälfte in halben Tagen gewährt werden kann. Über den Zeitpunkt der Gewährung der dienstfreien Tage (Halbtage) ist das Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer herzustellen, wobei jedoch auf die jagdschutzdienstlichen Belange Rücksicht zu nehmen ist.

# Entgelt bei Dienstverhinderung

## § 6

- (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von 6 Wochen. Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von 6 Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um 2 Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis 5 Jahre gedauert hat, jedenfalls 8 Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von 10 Wochen, wenn es 15 Jahre und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere 4 Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
- (2) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung ein, so hat der Dienstnehmer für die Zeit der Dienstverhinderung soweit die Gesamtdauer der Verhinderung die im Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte des ihm gem. Abs. 1 gebührenden Entgeltes.
- (3) Im Falle des Todes des Dienstnehmers durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit gehen die Ansprüche gem. Abs. 1 und 2 auf die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer gesetzlich verpflichtet war, über - jedoch nur dann, wenn kein Anspruch auf Abfertigung gem. § 21 dieses Kollektivvertrages besteht und nur insoweit, als diese Ansprüche nicht schon dem Dienstnehmer zugekommen sind.
- (4) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- |  |        |
|--|--------|
| a) eigene Eheschließung  | 2 Tage |
| b) Tod des Ehegatten(in) oder eines Kindes   | 3 Tage |
| c) Eheschließung der Kinder oder Geschwister   | 1 Tag  |
| d) Niederkunft der Frau  | 1 Tag  |
| e) Tod der Eltern  | 2 Tage |
| f) Tod der Schwiegereltern   | 1 Tag  |
| g) Wohnungswechsel im Ort  | 1 Tag  |
| außerorts  | 3 Tage |
| h) Vorladung vor Behörden, Gerichte oder öffentlich rechtliche Körperschaften, die notwendige Zeit, sofern dem Dienstnehmer von den vorladenden Stellen keine Entschädigung gebührt. |        |

- (5) Beträge die der Dienstnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich - rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen auf die Geldbezüge nicht angerechnet werden.
- (6) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber anzuzeigen, und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Hausarztes über Ursache und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.
- (7) Wird der Dienstnehmer nach Anhörung der zuständigen Bezirkshauptmannschaft gem. Abs. 1 und 2 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen, oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes gem. Abs. 1 und 2 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.
- (8) Die Ansprüche des Dienstnehmers auf Fortbezug des Entgeltes erlöschen mit Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Dienstnehmer aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.

## **Pflegefreistellung**

### **§ 7**

- (1) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses an der Dienstleistung
  - a) wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
  - b) wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b, Abs. 2, Zif. 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes in der jeweils geltenden Fassung nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Dienstzeit innerhalb eines Dienstjahres.

Als nahe Angehörige im Sinne dieser Bestimmungen sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, sowie die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.
- (2) Darüberhinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Dienstleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Dienstzeit innerhalb eines Dienstjahres, wenn der Dienstnehmer den Freistellungsanspruch gem. Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendi-

gen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das 12.Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist, und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen oder kollektive Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages bzw. Dienstzettels zusteht.

## **Einteilung der Dienstnehmer (Jagdschutzorgane)**

### **§ 8**

- (1) Berufsjäger sind vollbeschäftigte Jagdschutzorgane im Sinne des § 51 (2) JG.
- (2) Teilzeitbeschäftigte (nebenberufliche Jagdschutzorgane) besorgen den Jagdschutzdienst für das Jagdgebiet in einem auf eine bestimmte Anzahl von Diensttagen beschränkten Beschäftigungsausmaß.

## **Dienstplichten der Dienstnehmer**

### **§ 8a**

siehe Anhang

## **Entlohnung**

### **§ 9**

- (1) Als Entgelt für die Besorgung des Jagdschutzdienstes erhält das vollbeschäftigte Jagdschutzorgan vom Jagdnutzungsberechtigten das Gehalt, das teilzeitbeschäftigte Jagdschutzorgan den Lohn.
- (2) Das Gehalt und der Lohn werden am Monatsende im Nachhinein ausbezahlt. Fällt dieser Tag auf einen Sonn- oder Feiertag, so sind sie am vorhergehenden Werktag auszusahlen.
- (3) Jeder Dienstnehmer hat eine Abrechnung zu erhalten, aus der insbesondere der BruttoBezug und die entsprechenden Abzüge und Sachbezüge, sowie der Nettobezug ersichtlich sein müssen.
- (4) Die Höhe des BruttoBezuges richtet sich nach der Gehalts- bzw. Lohntafel dieses Kollektivvertrages, wobei der genannte Ansatz als Mindestlohn zu gelten hat.

## **Lohn**

### **§ 10**

Der Lohn des teilzeitbeschäftigten Jagdschutzorgans richtet sich nach dem zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbarten, nach Tagen festgelegten Beschäftigungsausmaß. Das Beschäftigungsausmaß ist folgendermaßen zu ermitteln: Es sind die nach Tagen festgelegten Dienstzeiten für jeden Monat zu errechnen. Die Summe aller Tagesdienstzeiten innerhalb eines Kalenderjahres bildet nach der Teilung durch 12 die Grundlage für die Errechnung des monatlichen Bruttolohnes.

## **Gehalts bzw. Lohntafel (Brutto)**

### **§ 11**

Aus Gründen der Zweckmäßigkeit wird die Gehalts- bzw. Lohntafel (Brutto) im Anhang angeführt.

## **Sachbezüge, Kostenersätze, Schussgelder**

### **§ 12**

- (1) Für die einvernehmlich im Auftrag des Dienstgebers vom Dienstnehmer durchgeführten Abschüsse von Schalenwild gebührt dem Dienstnehmer eine Vergütung in Höhe des 3fachen Anschaffungspreises einer der verwendeten Patronen im Zeitpunkt der Erlegung.
- (2) Vollbeschäftigte Jagdschutzorgane haben Anspruch auf ein Stück Kahlwild pro Jahr als Deputatstück. Im Falle des Verzichts oder der Nichterlegung des Deputatstückes hat das Jagdschutzorgan keinen Anspruch auf geldliche Entschädigung.
- (3) Dem Dienstnehmer gebührt „das kleine Jägerrecht“ bei selbsterlegtem Wild, so wie bei solchem, das unter seiner Führung erlegt wird und von ihm aufgebrochen wurde. Das „Kleine Jägerrecht“ umfasst den Anspruch auf Herz, Lunge, Leber, Milz, Nieren und Weiß. Letzteres soweit es mit der Hand ablösbar ist.
- (4) Raubwild gehört dem Erleger. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, dem Dienstgeber über dessen Verlangen das erlegte Raubwild gegen Vergütung der handelsüblichen Preise zu überlassen.
- (5) Verlangt der Dienstgeber vom Dienstnehmer die Erstellung von Jagdeinrichtungen z. B. Bau von Steigen, Hochständen usw., hat er ihm das erforderliche Material und Werkzeug zur Verfügung zu stellen.
- (6) Verwendet der Dienstnehmer, im Einvernehmen mit dem Dienstgeber, ein eigenes Kraftfahrzeug für dienstliche Zwecke, so gebührt ihm hierfür eine Entschädigung in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber kann die Abgeltung auch in einer monatlichen Pauschale erfolgen.

- (7) Der Dienstnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Kosten, der nach dem Vorarlberger Jagdgesetz vorgeschriebenen Jagdkarte.

## **Sonderzahlungen**

### **§ 13**

- (1) Jeder Dienstnehmer hat pro Kalenderhalbjahr Anspruch auf eine Sonderzahlung in der Höhe eines Monatsbruttolohnes.
- (2) Die Sonderzahlung für das erste Kalenderhalbjahr ist am 30. Juni die Sonderzahlung für das zweite Kalenderhalbjahr am 1. Dezember auszu zahlen.
- (3) Bei Ein- oder Austritt während des Kalenderhalbjahres gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlung.

## **Urlaub**

### **§ 14**

- (1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
- (2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Anspruch mit Beginn des Dienstjahres.
- (3) Auch die Zeiten als Ausbildungsjäger beim selben Dienstgeber gelten für die Erfüllung der Wartezeit, ebenso für die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.
- (4) Wehrdienst, Zivildienst und Dienstunterbrechung ohne Verschulden des Dienstnehmers wegen Erkrankung oder Unfall sind bei der Berechnung der Urlaubsdauer anzurechnen.
- (5) Der Urlaub kann auf einzelne Tage verteilt werden, ein zusammenhängender Urlaub von mindestens der Hälfte des Gesamtanspruches auf Urlaub verbleiben.
- (6) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Jagdbetriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu bestimmen.
- (7) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder berechtigt fristlos entlassen wird, verliert er den Anspruch auf Urlaub und Urlaubsabfindung.

## **Urlaubsentgelt**

### **§ 15**

- (1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe folgender Bestimmungen:
  - a) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.
  - b) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

## **Urlaubsentschädigung**

### **§ 16**

- (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes endet durch:
  - a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;
  - b) Begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;
  - c) Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als 3 Monate beträgt;
  - d) Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens 3 Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war.
  - e) Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist;
  - f) Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem 2. Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.
  - g) Eine Entschädigung im Sinne des § 15 (1) gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes durch den Tod des Dienstnehmers endet.

## **Urlaubsabfindung**

### **§ 17**

- (1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem der Urlaub nicht verbraucht wurde, ein Zweiundfünfzigstel des Urlaubsentgelts.
- (2) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
- (3) Eine Abfindung im Sinne § 15 (1) gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

## **Erkrankung während desurlaubes**

### **§ 18**

- (1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung bzw. an denen der Dienst-

nehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als 3 Kalendertage gedauert hat.

- (2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung bzw. der Unglücksfall mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
- (3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach 3tägiger Krankheitsdauer die Krankheit unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die vom Dienstnehmer nicht zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Dienstunfähigkeit vorzulegen.
- (4) Erkrankt der Dienstnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arztes ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so tritt keine Unterbrechung desurlaubes ein.

## **Beendigung des Dienstverhältnisses - Kündigung und Entlassung**

### **§ 19**

- (1) Das Dienstverhältnis beruht auf einem privatrechtlichen Vertrag und ist für die Dauer des Jagdpachtverhältnisses begründet und endet somit ohne Kündigungsfrist nach Ablauf der Jagdpachtperiode.
- (2) Der Dienstgeber kann das für die Dauer des Jagdpachtverhältnisses eingegangene Dienstverhältnis vorzeitig nur schriftlich und mit Angabe des Grundes bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit der Kündigung kündigen, insbesondere wenn der Dienstnehmer:
  - a) seine Aufgaben und Befugnisse gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
  - b) sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist,
  - c) wiederholt gegen jagdrechtliche Bestimmungen und behördliche Anordnungen verstößt,
  - d) handlungsunfähig wird,

- e) ein Verhalten setzt oder gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrecht zu erhalten, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt,
  - f) wenn das Jagdpachtverhältnis vorzeitig beendet wird.
- (3) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf 3 Monate und nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf 6 Monate. Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter diese Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten eines Kalendermonats endet.
- (4) Der Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum letzten Tag eines Kalendermonats kündigen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist.
- (5) Der Dienstgeber kann das Dienstverhältnis vor Ablauf der Zeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen beenden. Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen, wenn der Dienstnehmer:
- a) im Dienst untreu ist,
  - b) sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt,
  - c) sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt,
  - d) unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten,
  - e) ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt,
  - f) sich weigert, den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen,
  - g) andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht,
  - h) wegen Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert ist,
  - i) sich Kontrollmaßnahmen nicht unterwirft oder sich weigert, Rechnung zu legen, oder ihm anvertraute Vermögensbestandteile, Belege, Schriftstücke usw. auszufolgen,

- j) Trotz mehrmaliger Ermahnung während der Dienstzeit dem Alkohol zuspricht, sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Angehörige, gegen Mitbedienstete und Jagdgäste zu Schulden kommen lässt,
  - k) An Gegenständen des Dienstgebers vorsätzlich Schaden verursacht.
- (6) Der Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis vor Ablauf der Zeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen beenden. Als ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist insbesondere anzusehen, wenn:
- a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann,
  - b) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält,
  - c) der Dienstgeber wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt,
  - d) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt,
  - e) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer zu Schulden kommen lässt.
- (7) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats vereinbart und während dieser Zeit von jedem Vertragsteil jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden.
- (8) Ein nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs eingegangenes Dienstverhältnis kann während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

## Abfertigung

### § 20

- (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen 3 Jahre gedauert, so gebührt dem Dienstnehmer bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Dienstnehmer für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach 5 Dienstjahren auf das Dreifache, nach 10 Dienstjahren auf das Vierfache, nach 15 Dienstjahren auf das Sechsfache, nach 20 Dienstjahren auf das Neunfache und nach 25 Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgelts.
- (2) Wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst wird, so gebührt die halbe Abfertigung den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer gesetzlich verpflichtet war.
- (3) Die Abfertigung wird bis zum Betrag des dreifachen Monatsentgeltes mit der Auflösung des Dienstverhältnisses sofort fällig. Ist der Abfertigungsanspruch höher, so ist der Mehrbetrag ab dem 4. Monat nach der Auflösung des Dienstverhältnisses in monatlichen Teilbeträgen mit je 10 v. H. des Jahresentgeltes auszubezahlen.
- (4) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich der Absätze 5 und 6 nicht, wenn der Dienstnehmer kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, oder wenn ihn ein Verschulden an der fristlosen Entlassung trifft.
- (5) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis nach Vollendung der für eine Alterspension maßgeblichen Altersgrenze ( § 253, 253a, 253b, ASVG), wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung ( § 253 c ASVG), oder wegen der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei geminderter Dienstfähigkeit ( § 253d ASVG), oder wegen der Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Dienstfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.
- (6) Die Abfertigung gebührt bei Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung auch dann, wenn das Dienstverhältnis in einem im § 253 c, Abs. 2 ASVG genannten verminderten Dienstzeitausmaß fortgesetzt wird. Der Anspruch auf Abfertigung im Sinne dieses Absatzes entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Dienstzeit auf ein im § 253 c Abs.2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Kollektivvertrag beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden

Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Dienstzeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Dienstzeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genannten Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

- (7) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf aliquote Abfertigung, wenn wegen jagdrechtlicher Bestimmungen (gesetzliche Jagdpachtperiode) die im Kollektivvertrag für Jagdschutzorgane vorgesehenen Abfindungszeiten nicht voll erworben werden können.
- (8) Geht die „Jagd“ auf einen anderen über, so besteht Anspruch auf Abfertigung gegenüber dem Übergeber (Dienstgeber) nur dann, wenn der Übernehmer es ablehnt, dem Dienstnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen anzubieten und sich zu verpflichten, die bei seinem Vorgänger erbrachte Dienstzeit als bei ihm selbst geleistet zu haben.
- (9) Für Dienstnehmer, die nach dem 31.12.2002 erstmals in ein Dienstverhältnis zum Betrieb eintreten, gelten die Bestimmungen des Mitarbeitervorsorgegesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

## **Dienstzeugnis**

### **§ 21**

Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

## **Schlichtungsstelle**

### **§ 22**

- (1) Die Vertragspartner erklären sich bereit, alle Unklarheiten, die bei der Auslegung dieses Kollektivvertrages entstehen, sowie alle Streitigkeiten, die sich durch persönliche Aussprache zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer nicht beilegen lassen, vor Beschreitung des Rechtsweges einer Kommission im schiedsgerichtlichen Verfahren vorzulegen.
- (2) Die Kommission besteht aus 2 Vertretern der Dienstgeber, die durch die Vorarlberger Jägerschaft bestellt werden, 2 Vertretern der Dienstnehmer die durch die Sektion Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer Vorarlberg ernannt werden, und einer unparteiischen Person, die im Einvernehmen mit den Vertretern der Dienstgeber und der Dienstnehmer be-

stellt wird. Die unabhängige Person ist aus einem Kreis zu wählen, die anerkanntermaßen die erforderliche Fähigkeit zur Erfüllung dieser Aufgabe besitzt.

## **Erlöschen der Ansprüche**

### **§ 23**

Ansprüche der Dienstnehmer auf Entgelt sind von diesen binnen 6 Monaten nach Fälligkeit beim Arbeitgeber geltend zu machen, widrigenfalls diese Ansprüche erlöschen.

## **Schlussbestimmungen**

### **§ 24**

- (1) Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren alle bisherigen Kollektivverträge und Abmachungen ihre Gültigkeit. Einzelverträge zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die vor oder nach dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages abgeschlossen wurden oder werden, gelten nur insoweit, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind als die in diesem Kollektivvertrag enthaltenen Bestimmungen.
- (2) Soweit in diesem Kollektivvertrag nichts Anderes bestimmt ist, sowie in Zweifelsfällen gelten die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes vom 26.9.1923 BGBl. Nr. 538/1923, sowie die Ergänzung, die Bestimmungen des LFAG, LGBl. Nr. 1/1969 und des Jagdgesetzes für Vorarlberg in seiner jeweils geltenden Fassung.
- (3) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten mit Wirkung ab 1. April 2020 in Kraft.

Bregenz, am 1.4.2020

Für die Sektion der  
land- u. forstw. Dienstnehmer  
der Landwirtschaftskammer  
für Vorarlberg:

Für die Vorarlberger  
Jägerschaft:

Der Sektionsvorsitzende  
Vizepräsident DI Hubert Malin

Der Landesjägermeister  
Dr. Christof Germann

## **ANHANG**

### **Gehalts- bzw. Lohntafel (Brutto) für Jagdschutzorgane**

#### **§ 11**

- (1) Teilzeitbeschäftigte (nebenberufliche) Jagdschutzorgane werden entsprechend ihrer Dienstleistung tageweise entlohnt und erhalten für ihre Arbeitsleistung pro Tag mindestens € 96,93.
- (2) Vollbeschäftigte Jagdschutzorgane (Berufsjäger) erhalten ein monatliches Gehalt in der Höhe von mindestens € 2.556,57.

**MUSTER**

**DIENSTZETTEL**

(gebührenfrei)

- (1) Arbeitgeber:  
Name: .....  
Adresse: .....
- (2) Arbeitnehmer(in):  
Vor- u. Zuname: .....  
Adresse: .....
- (3) Beginn des Arbeitsverhältnisses als Arbeiter/Angestellter:  
auf unbestimmte Zeit: .....  
auf bestimmte Zeit, bis zum: .....
- (4) Probezeit (höchstens 1 Monat von - bis):  
.....
- (5) Kündigungsfrist und Kündigungstermin:  
für den Arbeitgeber: .....  
für den Arbeitnehmer: .....
- (6) Beginn und Ausmaß des jährlichen Urlaubsanspruches:  
.....
- (7) Arbeitsort bzw. Einsatzorte:  
.....  
.....
- (8) Einstufung in den Kollektivvertrag und vorgesehene Verwendung (Tätigkeitsbereich):  
.....  
.....
- (9) Angerechnete Vordienstzeiten:  
.....
- (10) Monatliches Grundgehalt bzw. -lohn:  
Stundenlohn (lt. Einstufung im Kollektivvertrag):  
+ kollektiv. Zulagen: .....  
+ sonst. Zulagen: .....  
Fälligkeit: .....  
Sonderzahlungen (Höhe und wie oft jährlich bzw. Fälligkeit):  
.....  
.....

(bitte wenden)

(11) Vereinbarte Sachleistungen:

- a) Freie Station: .....
- b) Frühstück, Mittagessen, Abendessen, Jause, Wohnung:  
.....  
.....

(12) Vereinbarte Normalarbeitszeit:

- a) täglich:
- b) wöchentlich:
- c) flexible Arbeitszeit (2 Zeiten):  
vom ..... bis zum ..... Uhr bis ..... Uhr  
vom ..... bis zum ..... Uhr bis ..... Uhr

(13) Sonstige Vereinbarungen:

- (+ Hinweise auf Ort der Einsichtnahme)  
.....  
.....  
.....

(14) Anzuwendende kollektive Rechtsquellen:

- .....  
.....

....., am .....

.....  
Unterschrift des Dienstgebers

.....  
Unterschrift des Dienstnehmers

## ANHANG

### **Dienstplichten der Dienstnehmer**

#### **§ 8a**

Die Dienstnehmer nach § 8 Abs. 1 und 2 haben im Jagdgebiet, für das sie der Dienstgeber als Jagdschutzorgan bestellt hat, den Jagdschutzdienst mit der Aufgabe zu besorgen,

- a) Eingriffe in das Jagdrecht sowie Übertretungen jagdrechtlicher Vorschriften zu verhindern und gegebenenfalls festzustellen und anzuzeigen und
- b) eine fachgerechte, den jagdlichen Vorschriften entsprechende Bewirtschaftung des Jagdgebietes dauernd zu gewährleisten.
- c) Dazu gehören die Wahrnehmung der im § 53 JG angeführten Aufgaben und Befugnisse und nach seiner Weisung die angemessene Unterstützung des Dienstgebers beim vorschriftsmäßigen Abschuss, bei der Wildhege und beim Jagdbetrieb. Zur Sicherstellung der dafür laufend erforderlichen Ausbildung haben sie alljährlich an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen, welche die VlbG. Jägerschaft – LJSV im Rahmen ihrer Jägerschule oder der Verband der VlbG. Jagdschutzorgane als Seminar für Jagdschutzorgane durchführt. Die Teilnahme an solchen Seminaren findet Anrechnung auf die Dienstzeit.