

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Arbeiter:innen im
Gewerbe Agrarservice*

1. März 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

für ArbeiterInnen im Gewerbe Agrarservice

GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2024

INHALTSVERZEICHNIS

Kollektivvertrag

§ 1. Kollektivvertragspartner	<u>3</u>
§ 2. Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 3. Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>4</u>
§ 4. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	<u>4</u>
§ 5. Betriebszugehörigkeit	<u>5</u>
§ 6. Arbeitszeit	<u>6</u>
§ 6a. Flexible Arbeitszeit – Modell 10/38,5	<u>7</u>
§ 6b. Flexible Arbeitszeit – Modell 10/40	<u>9</u>
§ 6c. Mehrarbeit	<u>11</u>
§ 7. Entlohnung und Auszahlung	<u>12</u>
§ 8. Reiseaufwandsentschädigung	<u>12</u>
§ 9. Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzulage	<u>14</u>
§ 10. Entgelt bei Arbeitsverhinderungen	<u>15</u>
§ 11. Urlaub	<u>17</u>
§ 12. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration	<u>17</u>
§ 13. Verfall von Ansprüchen	<u>18</u>
§ 14. Abfertigung	<u>18</u>
§ 15. Schlichtungskommission	<u>18</u>
§ 16. Begünstigungsklausel	<u>19</u>

Anhang A

Lohnordnung	<u>21</u>
Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024	<u>23</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für ArbeiterInnen im Gewerbe Agrarservice

§ 1. KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, andererseits.

§ 2. GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich

2. Fachlich:

Für alle Betriebe des Berufszweiges der Agrarunternehmer, die dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören.

3. Persönlich:

Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter, im Folgenden Arbeitnehmer genannt, mit Ausnahme von Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten. Darunter sind Schüler oder Studierende zu verstehen, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend im Betrieb verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist.

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen nur der Lohnordnung (Anhang A). Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags finden auf Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten keine Anwendung.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 3. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages treten am 1. März 2024 in Kraft und werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Diese Bestimmungen können von jedem der genannten Kollektivvertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder der Lohnordnung zu führen.

§ 4. BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

1. Sofern durch gesetzliche Regelungen keine längere Vereinbarung einer Probezeit zugelassen wird, gilt der erste Monat des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§ 15 BAG).
2. Dem Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz). Die Aufzeichnung ist zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten. Erweiterungen der Angaben auf dem Dienstzettel sind zulässig.
3. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Gewerbes der Agrarunternehmer wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstim-

ment und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den gewerblichen Agrarunternehmern um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 Abs. 2 ABGB idF BGBl I Nr. 153/2017 handelt.

Abweichend von § 1159 ABGB, idF BGBl. I 153/2017, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden.

Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit

von 18 Monaten	1 Woche,
von mehr als 18 Monaten bis 45 Monaten	2 Wochen,
von mehr als 45 Monaten bis 90 Monaten	5 Wochen,
von mehr als 90 Monaten	7 Wochen.

Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat 1 Woche.

Bei saisonalen Beschäftigten sind sämtliche Dienstzeiten im gleichen Betrieb zusammenzurechnen.

Als Kündigungstermin gilt in den ersten 18 Monaten Betriebszugehörigkeit sowohl bei Arbeitgeber- als auch bei Arbeitnehmerkündigung der 15. und Monatsletzte. Nach 18 Monaten Betriebszugehörigkeit gilt als Kündigungstermin der Monatsletzte.

§ 5. BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

1. Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden die einzelnen Arbeitsverhältnisse, sofern sie jeweils mehr als 90 Tage gedauert haben, zusammengerechnet. Für die Einstufung in den Lohnkategorien hingegen werden die einzelnen Arbeitsverhältnisse, sofern sie jeweils mehr als 60 Tage gedauert haben, zusammengerechnet.

2. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

3. Für Geburten ab dem 01.08.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz

(MSchG) idF des BGBl I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 6. ARBEITSZEIT

- 1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt 38,5 Stunden.
- 2.** Die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche ist mindestens zwei Wochen im Vorhinein unter Bedachtnahme auf die Betriebserfordernisse zu vereinbaren. Eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit durch den Arbeitgeber gemäß § 19 c Abs. 2 AZG ist zulässig.
- 3.** Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit nicht eingehalten werden kann, kann die Lage der Normalarbeitszeit einvernehmlich jederzeit geändert werden.
- 4.** Die 38,5-stündige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann entsprechend der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung gemäß § 11 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) auf die einzelnen Werktage der Woche aufgeteilt werden.
- 5.** Die Dauer der Ruhepausen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.
- 6.** Wenn an Tagen infolge ungünstiger Witterung oder sonstiger Umstände dringende Erntearbeiten oder unaufschiebbare Arbeiten wie z.B. Anbau, Gülleausbringung oder Kulturpflege anstehen, kann die tägliche Ruhezeit auf mindestens zehn Stunden reduziert werden.
- 7.** In den Betrieben ist neben der regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß Absatz 1 auch eine regelmäßige betriebliche Arbeitszeit von 40 Stunden (38,5 Normalarbeitsstunden plus 1,5 Mehrarbeitsstunden) möglich. Die 1,5 Mehrarbeitsstunden sind mit einem 25%igem Zuschlag zu entlohnen. Der tatsächliche Monatslohn für die betriebliche Arbeitszeit von

40 Stunden wird wie folgt ermittelt: Tatsächlicher Monatslohn dividiert durch 38,5 multipliziert mal 40,375.

8. Der 24. Dezember ab 0 Uhr und der 31. Dezember ab erreichen von 50% der vereinbarten täglichen Normalarbeitszeit sind unter Fortzahlung des Lohnes arbeitsfrei.

§ 6a. FLEXIBLE ARBEITSZEIT – MODELL 10/38,5

1. Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer spätestens 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes zu vereinbaren.

Ein Abgehen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit ist jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

2. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Das Zeitguthaben ist auf einem Zeitkonto festzuhalten. Wird Zeitausgleich für Überstunden vereinbart, sind die daraus resultierenden Zeitguthaben (inkl. Zuschläge) ebenfalls auf diesem Zeitkonto zu erfassen. Zeitguthaben können nicht in Zeiträumen verbraucht werden, für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht.

Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Zeitausgleich auch stundenweise vereinbart werden.

Wird der Abbau des Zeitguthabens nicht in einer Betriebsvereinbarung oder schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer festgelegt, so erfolgt der Abbau im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dem Arbeitnehmer ist mit der Lohnauszahlung eine Übersicht des Zeitkontos zu übermitteln.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt bei Vollzeitbeschäftigung ein Monatslohn auf Basis von 38,5 Normalarbeitsstunden pro Woche.

Auf Stunden bezogene Entgelteile (Zulagen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden mit einem 50%-igen Zuschlag abzugelten.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem effektiven Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Lehrlinge zulässig.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit im Sinne von Punkt 2 muss jedoch die Wochenarbeitszeit so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

7. Für Arbeitsleistungen bis einschließlich der 48. Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite für Teilzeitbeschäftigte mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu be-

zahlen sind, die nach Ablauf des konkret vereinbarten Durchrechnungszeitraumes über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen. Erfolgt der Ausgleich dieser geleisteten Mehrarbeitsstunden auch unter Berücksichtigung von Punkt 4 nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Bestimmungen des § 19d AZG in der jeweils geltenden Fassung.

Bei Teilzeitarbeit gebührt während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) der Lohn im Ausmaß der vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeit (Stundenlohn x vereinbarte Wochenarbeitszeit x 4,33).

§ 6b. FLEXIBLE ARBEITSZEIT – MODELL 10/40

1. Die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem Arbeitnehmer spätestens 14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes zu vereinbaren.

Ein Abgehen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit ist jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

2. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Die Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Die Zeitguthaben sind auf einem Zeitkonto festzuhalten. Wird Zeitausgleich für Überstunden vereinbart, sind die daraus resultierenden Zeitguthaben (inkl. Zuschläge) ebenfalls auf diesem Zeitkonto zu erfassen. Zeitguthaben können nicht in Zeiträumen verbraucht werden, für welche Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit besteht.

Zur Erreichung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden hat der Zeitausgleich in ganzen Tagen zu erfolgen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann der Zeitausgleich auch stundenweise vereinbart werden.

Wird der Abbau des Zeitguthabens nicht in einer Betriebsvereinbarung oder schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer festgelegt, so erfolgt der Abbau im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dem Arbeitnehmer ist mit der Lohnauszahlung eine Übersicht des Zeitkontos zu übermitteln.

3. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt bei Vollzeitbeschäftigung ein Monatslohn auf Basis von 38,5 Normalarbeitsstunden plus 1,5 Mehrarbeitsstunden pro Woche mit einem 25%igem Zuschlag (Tatsächlicher Monatslohn für 38,5 Stunden Normalarbeitszeit dividiert durch 38,5 und multipliziert mal 40,375).

Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

4. Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

5. Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem effektiven Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

6. Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Lehrlinge zulässig.

Bei einer Verteilung der Arbeitszeit im Sinne von Punkt 2 muss jedoch die Wochenarbeitszeit so verteilt werden, dass sie in einzelnen Wochen 45 und im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden nicht überschreitet.

Die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten.

7. Für Arbeitsleistungen bis einschließlich der 48.Wochenstunde gelten die Bestimmungen über die Bandbreite für Teilzeitbeschäftigte mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf des konkret vereinbarten Durchrechnungszeitraumes über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen.

Erfolgt der Ausgleich dieser geleisteten Mehrarbeitsstunden auch unter Berücksichtigung von Punkt 4 nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Bestimmungen des § 19d AZG, in der jeweils geltenden Fassung.

Bei Teilzeitarbeit gebührt während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) der Lohn im Ausmaß der vereinbarten kürzeren Wochenarbeitszeit (Stundenlohn x vereinbarte Wochenarbeitszeit x 4,33).

§ 6c. MEHRRARBEIT

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) gem. § 6 Abs. 1 ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der §§ 6a und 6b.

Für diese Mehrarbeit, ausgenommen für die Mehrarbeitsstunden gem. § 6 Abs. 7, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Bei Zeitausgleich für diese Mehrarbeit gebührt ein Zeitausgleich im Ausmaß von 1:1,25.

Für die Anordnung von Mehrarbeit gelten dieselben Bestimmungen wie für die Anordnung von Überstunden.

Arbeitszeiten, für die aufgrund des Kollektivvertrages ein höherer als 50%-iger Überstundenzuschlag zu zahlen ist, gelten nicht als Mehrarbeit, sondern als Überstunden.

§ 7. ENTLOHNUNG UND AUSZAHLUNG

1. Die vereinbarten Monatsbruttolöhne in den Lohngruppen der Lohnordnung im Anhang A gelten als Mindestmonatslöhne und dürfen nicht unterschritten werden. Sie sind ein integrierter Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Bei der Aufnahme eines Arbeitnehmers ist im Dienstzettel festzulegen, in welche Lohngruppe er eingestuft wird.

3. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt durch Überweisung auf ein Bankkonto des Arbeitnehmers.

Die Auszahlung oder Überweisung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese bis zum 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats für den Arbeitnehmer verfügbar sind. Die Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 15. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen.

4. Die Lohnabrechnung hat den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufzuweisen. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

§ 8. REISEAUFWANDENTSCHÄDIGUNG

1. Dienstreise

Bei Dienstreisen werden dem Arbeitnehmer die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten sowie der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen ersetzt.

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Erreichung des Einsatzortes und zur Rückkehr vom Einsatzort, gerechnet vom Zeitpunkt des Einstiegs in das Beförderungsmittel bis zur Ausstiegstelle, insgesamt länger als zwei Stunden Fahrzeit zurücklegen muss und tatsächlich ein

Quartier in Anspruch genommen wird. Keine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer – aus welchen Gründen auch immer – vom Einsatzort noch am Anfahrtsort zurückkehrt.

2. Reisekostenentschädigung

a. Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benützen, so werden dem Arbeitnehmer die sich aus der Art des Arbeitgebers bestimmten tarifgünstigsten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.

b. Wird vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Fahrzeug benützt, über das ihm ein Verfügungsrecht zusteht, gebührt ihm ein Kostenersatz in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Ein Kostenersatz (Km-Geld) gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.

3. Taggeld, Nächtigungsgeld

a. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise notwendigerweise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Arbeitnehmer für je 24 Stunden Dienstreise das volle Taggeld in der Höhe von € 26,40. Bruchteile von weniger als fünf Stunden bleiben unberücksichtigt.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als fünf Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe eines Drittels des vollen Taggeldes zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als acht Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von zwei Drittel des vollen Taggeldes zu.

Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als zwölf Stunden steht dem Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe des vollen Taggeldes zu. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen. Werden die Kosten für Mittagessen und/oder Abendessen durch den Arbeitgeber übernommen, wird das Taggeld pro bezahltem Essen um € 13,20 gekürzt. Eine Kürzung unter Null ist nicht vorzunehmen.

b. Wenn der Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht, erhält der Arbeitnehmer ein Nächtigungsgeld in der Höhe von

€ 15,00, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hierbei zu vermeiden.

4. Auslandsdienstreisen

Bei Auslandsdienstreisen kommen hinsichtlich der Höhe des Tages- und Nächtigungsgeldes die jeweils höchsten Sätze der Reisegebührenvorschrift, BGBl. Nr. 133/1955, zur Anwendung.

5. Weg- und Fahrzeit in die Quartiere

Die Weg- und Fahrzeiten von den Quartieren zum Arbeitsplatz und zurück sind, soweit sie insgesamt eineinhalb Stunden übersteigen, mit dem Stundenlohn zu vergüten.

§ 9. ÜBERSTUNDEN, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT, NACHTZULAGE

1. Als Überstunde gilt jede Arbeitszeit, welche außerhalb der auf Grundlage der geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit sowie der vereinbarten täglichen Arbeitszeit gem. § 6 liegt.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne der §§ 6a oder 6b liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten werden.

2. Bei Anordnung von Überstunden sind die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere jene des Arbeitszeitgesetzes, zu beachten.

3. Die Leistung von Überstunden kann verweigert werden, wenn den Überstunden berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

4. Für jede in der Zeit zwischen 22 und 5 Uhr (Nachtzeit) geleistete Arbeitsstunde wird, sofern es sich nicht um Überstunden handelt, eine Nachtzulage gemäß der in der geltenden Lohnordnung festgelegten Höhe bezahlt.

5. Für jede Überstunde gebührt ein Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % des Stundenlohnes ohne Zulagen. Für jede Überstunde, die an einem Sonntag, Feiertag oder in der Nachtzeit geleistet wird, gebührt ein Überstundenzuschlag in der Höhe von 100 % des Stundenlohnes.

Anstelle der Bezahlung von Überstunden kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung – in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern – eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1:1,5 und Überstunden mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1:2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstundenzuschlag bestehen. Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumation der vereinbarten Freizeit, so besteht Anspruch auf Überstundenentlohnung.

6. Hinsichtlich der Feiertage gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (ARG).

7. Wenn im Zeitraum von 1. Mai bis 30. November an Wochentagen (Montag bis Samstag) infolge ungünstiger Witterung dringende Erntearbeiten nicht durchgeführt werden können, kann die an diesen Wochentagen ausgefallene Normalarbeitszeit auf den Sonntag verlegt werden.

8. Für jede an einem Sonntag geleistete Arbeitsstunde, ausgenommen in den Fällen des Abs. 7 bis zu 56 Stunden pro Jahr, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 % des Stundenlohnes.

§ 10. ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNGEN

1. Bei einer Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung der Partnerschaft ..	3 Tage
bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes	2 Tage
bei Niederkunft der Ehefrau beziehungsweise der Lebensgefährtin	1 Tag
bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern (eigene leibliche Kinder sowie Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder)	1 Tag
beim Tod des Ehepartners bzw. des eingetragenen Partners	3 Tage
beim Tod des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Tage
beim Tod eines Elternteiles	3 Tage
beim Tod eines Kindes (eigene leibliche Kinder, Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder)	3 Tage
beim Tod von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners, Enkelkindern, (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn der Arbeitnehmer mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte,	2 Tage
ansonsten	1 Tag

In allen Fällen ist der oben genannte Freistellungsanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die im zeitlichen Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen.

Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist: die nachweislich notwendige Zeit.

Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit.

Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstaufschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.

§ 11. URLAUB

Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 12. URLAUBSZUSCHUSS, WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Alle Arbeitnehmer haben einmal in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss sowie eine Weihnachtsremuneration.

2. Die Höhe des Urlaubszuschusses und die Weihnachtsremuneration beträgt jeweils, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, einen Monatslohn ohne Zulagen.

3. Der Urlaubszuschuss ist mit der Junilohnauszahlung (spätestens bis 15. Juli), die Weihnachtsremuneration mit der Oktoberlohn auszahlung (spätestens bis 15. November) auszubezahlen.

4. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und die Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt entlassen wird oder, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

5. Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss oder die Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration zurückzahlen, wenn sie vor Ablauf des Kalenderjahres gemäß den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

§ 13. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden – wenn sie nicht anerkannt werden – schriftlich geltend gemacht werden.

§ 14. ABFERTIGUNG

1. Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das Arbeiter-Abfertigungsgesetz (BGBl. Nr. 1979/107) in der jeweils geltenden Fassung bzw. das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002).

2. Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes oder Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1, Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 15. SCHLICHTUNGSKOMMISSION

1. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichts ein paritätisch aus Vertretern der vertragschließenden Organisation zusammengesetzter Ausschuss zu befassen.

2. Diese Schlichtungsstelle ist aus zwei Vertretern des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister in der Wirtschaftskammer Österreich und zwei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE zusammengesetzt. Darüber hinaus

kann von jeder Seite eine weitere fachkundige Person mit beratender Stimme beigezogen werden.

3. Das Anrufen der Schlichtungsstelle obliegt ausschließlich den vertragsschließenden Parteien.

4. Den Vorsitz bei diesen Verhandlungen übernimmt alternierend ein Mitglied der vertragschließenden Organisationen; es wird erstmalig durch das Los bestimmt. Der Vorsitzende behält sein Stimmrecht.

5. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so ist das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen.

6. Entscheidungen der Schlichtungsstelle können nur einstimmig getroffen werden, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt. Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

7. Die Anrufung der Schlichtungsstelle hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

§ 16. BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.

Wien, am 31. Jänner 2024

FACHVERBAND DER GEWERBLICHEN DIENSTLEISTER

KommR Marcus Kleemann

Mag. Thomas Kirchner

Fachverbandsobmann

Fachverbandsgeschäftsführer

Dipl.-Kfm. (FH) DI (FH) Helmut
Scherzer

BV Ing. Manfred Humer

Verhandlungsleiter
Agrarserviceunternehmer

Bundesausschuss
Agrarserviceunternehmer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT PRO-GE

Reinhold Binder

Peter Schleinbach

Bundvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Franz Stürmer

Branchensekretär

ANHANG A

LOHNORDNUNG

Gültig ab 1. März 2024 bis 28. Februar 2025

Lohngruppen	Stunden-Lohn § 6 Abs. 1	Bezeichnung	Monats-lohn § 6 Abs. 1 und § 6a	Monats-lohn § 6 Abs. 7 und § 6b
1	Arbeiter, die für einfache Tätigkeiten eingestellt werden , wie z.B.: Pflanzarbeiten, Unkrautregulierung (händisch oder mit Maschine), Maisentfahnen, händische Ernte, Arbeiten auf Erntemaschinen (Sortieren, Reinigen), händische Mäharbeiten, Abdecken von Siloanlagen, Bedienung von Maschinen im Stationärbetrieb, mechanische Reinigungstätigkeiten			
2	Angelernter Arbeiter (Arbeitnehmer/in ohne landwirtschaftliche Lehrabschlussprüfung (LAP) sowie Arbeitnehmer/in mit Zweckerziehung) Facharbeiter mit Fachschulabschluss im 1. Jahr der Berufstätigkeit			
3	Facharbeiter mit landwirtschaftlicher LAP Facharbeiter mit Fachschulabschluss nach dem 1. Jahr der Berufstätigkeit			

Lohngruppen	Stundenlohn § 6 Abs. 1	Bezeichnung	Monatslohn § 6 Abs. 1 und § 6a	Monatslohn § 6 Abs. 7 und § 6b
4	Maschinenführer (Traktorfahrer/in, Fahrer/in von Arbeitsmaschinen) mit landwirtschaftlicher LAP ab dem 3. Dienstjahr bzw. ohne landwirtschaftliche LAP mit Zweckausbildung ab dem 5. Dienstjahr	2.235,57	2.344,44	13,35
5	Professionisten , sofern sie überwiegend in ihrem erlernten Beruf verwendet werden (Bau- und Landmaschinentechniker/in, Metalltechniker/in, KFZ-Techniker/in)	2.333,77	2.446,37	13,94

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167,4 zu teilen. Die Überstundengrundvergütung und Grundlage für die Berechnung des Überstundenzuschlages beträgt 1/167,4 des Monatslohnes (bei 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit) ohne Zulagen und Zuschläge.

Nachtzulage laut § 9/4 in der Höhe von € 3,00

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten im Sinne des § 2 erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb folgende Entschädigung:

- Für ein Pflichtpraktikum im Rahmen der landwirtschaftlichen Fachschule oder höheren Schule: 867,52 EUR pro Monat
- Für ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer universitären Ausbildung bzw. FH-Ausbildung: 971,10 EUR pro Monat

MITARBEITER:INNENPRÄMIE FÜR DAS KALENDERJAHR 2024

- 1.** Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.
- 2.** In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
- 3.** In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.
- 4.** Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:
 - wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
 - wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
 - wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
 - wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
 - wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
 - wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG idF

BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalten in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).

- 5.** Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.
- 6.** Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.
- 7.** Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.
- 8.** Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
- 9.** Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.
- 10.** Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.
- 11.** Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.

12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Berufsförderungsinstitut

Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online

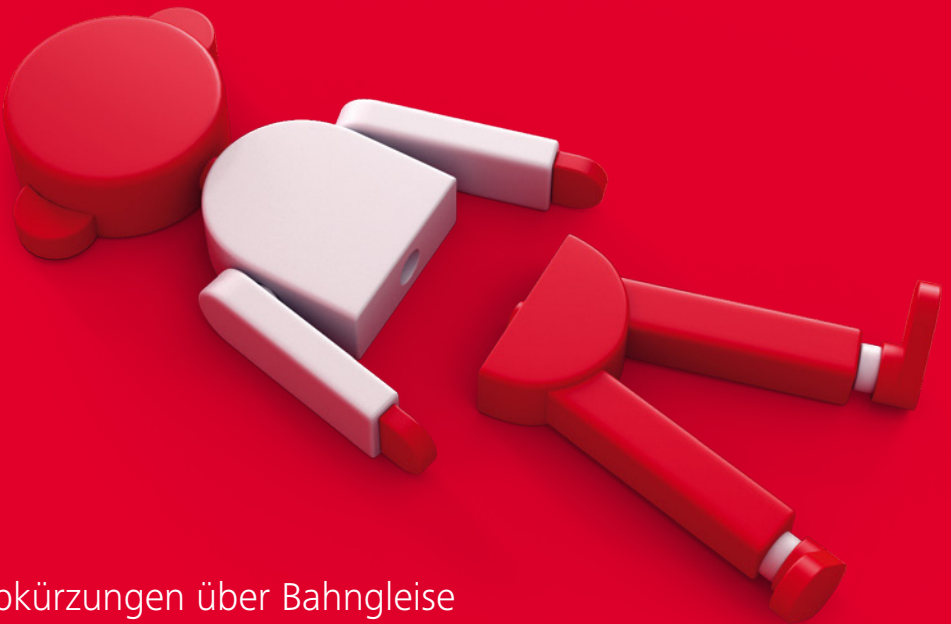
Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.