

KOLLEKTIVVERTRAG

*der Florist:innen und
Blumeneinzelhändler:innen
Österreichs*

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

**der FloristInnen und BlumeneinzelhändlerInnen
Österreichs**

GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2024

Inhaltsverzeichnis

	Kollektivvertragspartner	<u>3</u>
§ 1	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2	Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 3	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 3a	Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Flexibles Modell 38/10.....	<u>5</u>
§ 4	Überstunden- und Nachtarbeit	<u>6</u>
§ 5	Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>7</u>
§ 6	Entlohnung	<u>8</u>
§ 7	Erschwerniszulage	<u>8</u>
§ 8	Schutzkleidung	<u>9</u>
§ 9	Entgelt bei Arbeitsverhinderung.....	<u>9</u>
§ 10	Sonstige Arbeitsverhinderungen.....	<u>9</u>
§ 11	Anrechnung von Elternkarenzen.....	<u>10</u>
§ 12	Urlaub und Urlaubszuschuss.....	<u>10</u>
§ 13	Weihnachtsgeld.....	<u>12</u>
§ 14	Abfertigung	<u>13</u>
§ 15	Lösung von Arbeitsverhältnissen	<u>14</u>
§ 16	Verfall von Ansprüchen	<u>14</u>
§ 17	Vertragseinhaltung	<u>15</u>
§ 18	Schlussbestimmungen	<u>15</u>
	Anhang A Lohntafel.....	<u>17</u>
	Anhang B Dienstzettel für ArbeiterInnen - Muster	<u>22</u>

KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der **Bundesinnung der Gärtner und Floristen** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund**, Gewerkschaft PRO- GE andererseits.

§ 1 – Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Gärtner und Floristen angehörenden Betriebe der Berufszweige der Floristen (Blumenbinder und Blumeneinzelhändler) und dem Kleinhandel mit Schnittblumen.
- 3. Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen, Arbeiter und gewerbliche Lehrlinge, im Folgenden ArbeitnehmerInnen genannt, mit Ausnahme der PflichtpraktikantInnen.
PflichtpraktikantInnen, die eine im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen nur der Lohn tafel. PflichtpraktikantInnen erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb das Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im zweiten Lehrjahr. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf derartige PflichtpraktikantInnen keine Anwendung.

§ 2 – Geltungsdauer

1. Die Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages treten am 1. März 2024 in Kraft und werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Diese Rahmenbestimmungen können von jedem der genannten Kollektivvertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Die Bestimmungen der Lohn tafel können gesondert mit dreimonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes

gekündigt werden, sofern die Lohn tafel nicht jeweils befristet abgeschlossen wird.

4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder der Lohn tafel zu führen.

§ 3 – Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

2. Als Arbeitszeit gilt jene Zeit, innerhalb der die angeordneten Arbeiten geleistet werden, ohne Rücksicht darauf, ob diese Arbeiten inner- oder außerhalb des Betriebes geleistet werden. Beginnt die Arbeitsleistung der ArbeitnehmerInnen außerhalb des Betriebes (z.B. am Blumenmarkt usw.) und vor Beginn der betrieblichen Normalarbeitszeit, so haben die ArbeitgeberInnen den Zeitpunkt des Beginnes der Normalarbeitszeit im Vorhinein festzusetzen.

3. Die Einteilung bzw. Beginn der täglichen Normalarbeitszeit und die Dauer der Pausen ist im Einvernehmen zwischen den ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, wo eine Betriebsvertretung besteht, unter Mitwirkung des Betriebsrates, betrieblich zu regeln. Die Mittagspause hat mindestens eine halbe Stunde zu dauern, die Pausen sind in die Arbeitszeit nicht einzurechnen.

4. Werden Überstunden geleistet, so ist nach Ende der achten und vor Beginn der elften Arbeitsstunde eine bezahlte Pause von mindestens zehn Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Innerbetrieblich bereits bestehende gleichwertige oder günstigere Regelungen – aus welchem Titel auch immer – sind auf diese Pause anzurechnen. Kein Anspruch auf diese Pausen besteht, wenn die nach der zehnten Stunde zu erbringende Arbeitsleistung voraussichtlich nicht länger als 60 Minuten dauert.

5. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gelten die Bestimmungen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 146/1948, in der jeweils gültigen Fassung.

6. Gemäß § 9 Abs. 5 und § 17 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, ist den Lehrlingen die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit zu gewähren. Für die Unterrichtszeit ist das Lehrlingseinkommen (der Lohn) weiter zu zahlen.

7. Am 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 14:00 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden. Für Arbeiten, die an diesem freien Nachmittag verrichtet werden müssen, gebührt ein Zuschlag von 50 %.

§ 3a – Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Flexibles Modell 38/10

1. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums 38 Stunden nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 50 Stunden nicht überschreiten.

2. Bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums 38 Stunden nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit darf dabei in einzelnen Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

3. Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum spätestens 14 Tage vor Beginn festzulegen. Ein Abgehen von der vereinbarten Lage der Arbeitszeit ist jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen möglich, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig ist oder im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegt.
Die Verteilung der Normalarbeitszeit darf nicht auf Stunden fallen, für die ein Zuschlag von mehr als 50% gebührt.

4. Eine Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist einmalig im Ausmaß von 19 Stunden möglich. Sie hat im Einvernehmen mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen zu erfolgen.

5. Guthaben an Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraums, die mehr als 19 Stunden betragen, sind mit einem Zuschlag von 50 % zur Auszahlung zu bringen. Auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen gebührt anstelle der Bezahlung Zeitausgleich mit einem Zuschlag von 50 %. Die Lage des Zeitausgleichs ist zu vereinbaren und hat tunlichst in ganzen Tagen bzw. in Verbindung mit einer wöchentlichen Ruhezeit zu erfolgen.
6. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers während des Durchrechnungszeitraumes gebührt unabhängig von der Beendigungsart ein Zuschlag von 50 % auf das zu diesem Zeitpunkt bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit.
7. Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.
8. Für die von diesem Arbeitszeitmodell betroffenen Arbeitnehmer ist ein Zeitkonto zu führen und sind die Plus- und Minusstunden am Lohnzettel auszuweisen. Während der Laufzeit dieses Arbeitszeitmodells gebührt für den gesamten Durchrechnungszeitraum der ungekürzte Monatslohn.
9. Die Einführung derartiger Regelungen bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. (bei Nichtvorhandensein eines Betriebsrats) einer schriftlichen Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern vorbehalten. Durch dieses Arbeitszeitmodell entstehen keine Teilzeitbeschäftigungen.

§ 4 – Überstunden- und Nacharbeit

1. Als Überstunden gelten die über die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 3 Ziff. 1 bzw. § 3a) hinausgehenden Arbeitsstunden.
2. Für jede Überstunde wird ein Zuschlag von 50 % bezahlt.
3. Für Arbeitsstunden in der Nacht gebührt ein Zuschlag von 50 %. Als Nachtzeit gilt die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr.

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

Dabei sind Überstunden und Nachtarbeit mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1 : 1,5, Überstunden mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1 : 2 abzugelten. Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1 : 1, so bleibt der Anspruch auf die Zuschläge bestehen.

5. Kann wegen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Zeitausgleich für geleistete Überstunden nicht erfolgen, haben die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf die Bezahlung dieser Überstunden.

§ 5 – Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Sonntagsarbeit und Überstunden an Feiertagen gebührt den ArbeitnehmerInnen ein Zuschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn.

2. Für die Bezahlung der Feiertage gilt das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, in der jeweils geltenden Fassung.

3. Fällt der 8. Dezember auf einen Werktag, können Jugendliche gemäß § 18a KJBG in Verkaufsstellen beschäftigt werden.

4. Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Jugendlichen ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Jugendlichen bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Jugendlichen das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, ist den Kollektivvertragspartnern unverzüglich jeweils ein Exemplar der Einzelvereinbarung zu übermitteln.

§ 6 – Entlohnung

1. Die vereinbarten Monats-Bruttolöhne in den Lohnkategorien der Lohn tafel im Anhang A sind ein integrierter Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Die Lohnabrechnung und -zahlung erfolgt monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung mit schuldbefreiender Wirkung erfolgt entweder durch Barauszahlung oder durch Überweisung auf ein Bankkonto der ArbeitnehmerInnen.

Die Auszahlung oder Überweisung aller Entgelte für den Lohnzahlungszeitraum hat so zu erfolgen, dass diese bis zum 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats für die ArbeitnehmerInnen verfügbar sind.

Die Lohnabrechnung ist den ArbeitnehmerInnen sofort nach Vorliegen, jedoch bis spätestens 10. des dem Lohnzahlungszeitraum folgenden Monats, in schriftlicher Form auszufolgen.

3. 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.

§ 7 – Erschwerniszulage

ArbeitnehmerInnen, die in offenen Verkaufsständen auf Märkten oder in offenen Verkaufsständen auf Friedhöfen beschäftigt werden, erhalten eine Erschwerniszulage in der Höhe von 10 % auf den jeweiligen Stundenlohn für jene Zeit, während welcher diese Arbeit geleistet wird.

§ 8 – Schutzkleidung

ArbeitnehmerInnen, die in offenen Verkaufsständen auf Märkten oder in offenen Verkaufsständen auf Friedhöfen beschäftigt werden, ist für diese Zeit eine entsprechende Schutzkleidung (Mäntel, Handschuhe, Überschuhe, Schürzen) kostenlos in gebrauchsfertigem Zustand zu überlassen.

§ 9 – Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBl. Nr. 199/1974 sowie das Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu 15 Jahren besteht bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) über das EFZG hinaus unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 und § 4 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss für die Dauer von 2 Wochen einmal pro Arbeitsjahr. Dieser Krankengeldzuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90 % des Durchschnittslohnes der letzten vier Wochen und dem ASVG-Krankengeld.

§ 10 – Sonstige Arbeitsverhinderungen

Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Pflegefreistellung nach den Bestimmungen der §§ 16 bis 18 des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung.

Die ArbeitnehmerInnen haben ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung gehindert sind.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

Einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfall der Eltern, Ehegatten oder eingetragenen PartnerInnen und Kinder (Adoptiv-, Pflege- und Stiefkinder). Diese bezahlte Freizeit erhöht sich bis zu drei Tagen,

wenn die ArbeitnehmerInnen nachweislich die Durchführung des Begräbnisses zu besorgen haben.

Ferner auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

1. Bei Todesfällen von Geschwistern, Schwiegereltern und Angehörigen der engeren Familie;
2. bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft;
3. bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) oder der eingetragenen Partnerin;
4. bei Wohnungswechsel mit eigenen Haushalt;
5. bei Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft in der eigenen Familie (Kinder).

Die ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf Weiterzahlung ihres Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung ihrer Angelegenheiten benötigte Zeit.

1. Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung) sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist;
2. bei Vorladungen vor Gerichte oder sonstiger Behörden, wenn möglich gegen vorherigen Vorweis der Vorladung, sofern keine Entschädigung bezahlt wird und die ArbeitnehmerInnen nicht als Beschuldigte oder als Partei eines Zivilprozesses geladen sind;
3. Bei Verkehrsstörungen, soweit der Arbeitsausfall nicht länger als eine Stunde dauert.

§ 11 – Anrechnung von Elternkarenzen

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) in der Fassung des BGBl. I Nr. 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 12 – Urlaub und Urlaubszuschuss

A. URLAUB

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflege-

freistellung, BGBl. Nr. 360/1976 und BGBl. Nr. 81/1983 in der jeweils geltenden Fassung.

B. URLAUBZUSCHUSS

1. Allen ArbeitnehmerInnen gebührt pro Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss.

2. Er beträgt

bis zum vollendeten 3. Arbeitsjahr 3 Wochenlöhne.
(1 Monatslohn : $4,33 \times 3$)
nach dem vollendeten 3. Arbeitsjahr..... 1 Monatslohn.

3. Lehrlingen gebührt ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines monatlichen Lehrlingseinkommens.

4. Der Urlaubszuschuss ist zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes spätestens jedoch mit der Lohnabrechnung des Monats Juli auszuzahlen.

5. ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn die ArbeitnehmerInnen nach den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Dieser Anspruch besteht für Lehrlinge nicht, wenn gesetzliche Gründe vorliegen, die den/die Lehrberechtigten/e zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen bzw. der Lehrling das Lehrverhältnis löst, obwohl keine gesetzlichen Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen.

6. Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf den Urlaubszuschuss, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. § 14 Abs. 4 MSchG, 10 APStG, 119 Abs. 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit steht kein Urlaubszuschuss zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall des Urlaubszuschusses vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Urlaubszuschuss), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

7. Bei ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Monatslohnes zusammen.

§ 13 – Weihnachtsremuneration

1. Allen ArbeitnehmerInnen gebührt pro Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

2. Sie beträgt

bis zum vollendeten 3. Arbeitsjahr 3 Wochenlöhne.
(1 Monatslohn : $4,33 \times 3$)

Nach dem vollendeten 3. Arbeitsjahr 1 Monatslohn.

3. Lehrlingen gebührt eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines monatlichen Lehrlingseinkommens.

4. Die Weihnachtsremuneration ist spätestens mit der Novemberlohnauszahlung auszubezahlen.

5. ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieser Anspruch besteht nicht, wenn die ArbeitnehmerInnen nach den gesetzlichen Bestimmungen berechtigt entlassen werden oder wenn sie ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Dieser Anspruch besteht für Lehrlinge nicht, wenn gesetzliche Gründe vorliegen, die den/die Lehrberechtigten/e zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen bzw. der Lehrling das Lehrverhältnis löst, obwohl keine gesetzlichen Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen.

6. Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf die Weihnachtsremuneration, ausgenommen in den gesetzlich ausdrücklich angeführten Fällen (z. B. § 14 Abs. 4 MSchG, 10 APStG, 119 Abs. 3 ArbVG). Für Zeiten des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit steht keine Weihnachtsremuneration zu. Für Zeiten des freiwillig vereinbarten Entfalls der Arbeitsleistung ohne Entgelt kann der Entfall der Weihnachtsremuneration vereinbart werden (ausgenommen für unbezahlten Urlaub für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 118 ArbVG über die dort vorgesehene Dauer hinaus). Erhält der Arbeitnehmer aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften vollen Entgeltersatz (einschließlich Weihnachtsremuneration), entfällt insoweit der Anspruch gegen den Arbeitgeber.

7. Bei ArbeitnehmerInnen, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Monatslohnes zusammen.

§ 14 – Abfertigung

1. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 107/1979 sowie jene des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002) in der jeweils geltenden Fassung.

2. Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

Vereinbaren ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes – BMSVG, sind die ArbeitnehmerInnen und die ArbeitgeberInnen 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 – Lösung von Arbeitsverhältnissen

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürze vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§ 15 BAG).

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der beiden Teile nur unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden. Den ArbeitnehmerInnen ist zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes während der Kündigungsfrist pro Woche ein freier Tag unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren.

3. Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis nach der Probezeit von den ArbeitgeberInnen unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

Mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung (Arbeitsvertrag oder Dienstzettel) kann der Arbeitnehmer nach der Probezeit das Arbeitsverhältnis zu jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter vorheriger Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen.

§ 16 – Verfall von Ansprüchen

ArbeitnehmerInnen sind zu der sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so haben die ArbeitnehmerInnen dies unverzüglich der/dem Auszahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen drei Monate nach dem Entstehen bzw. Bekanntwerden geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Bei rechtzeitiger Geltendma-

chung der Ansprüche bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 17 – Vertragseinhaltung

Zur Schlichtung von Streitigkeiten in den Betrieben aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis sind zunächst die Vertragspartner im Einvernehmen mit den Streitparteien zu berufen.

§ 18 – Schlussbestimmungen

1. Im Sinne des § 3 ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, sind die Bestimmungen dieses Vertrages unabdingbar. Es sind daher Einzelvereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, die für die ArbeitnehmerInnen ungünstiger sind, unzulässig. Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

2. Sollten innerhalb der Laufzeit des Kollektivvertrages Änderungen von arbeitsrechtlichen Vorschriften durch Gesetz oder Verordnung eintreten, die Fragen betreffen, welche durch den Kollektivvertrag geregelt werden, steht jedem der beiden Vertragsteile das Recht zu, die Aufnahme der geänderten Bestimmungen in den Vertrag zu fordern.

3. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten für dessen Bereich geltende frühere kollektivvertragliche Regelungen insoweit außer Kraft, als sie in diesem Kollektivvertrag eine neue Regelung erfahren haben.

Wien, am 15. März 2024

**Wirtschaftskammer Österreich
Bundesinnung der Gärtner und Floristen**

Mst. Akfm. David **Hertl**

DI. Anka **Lorencz**

Bundesinnungsmeister

Geschäftsführerin

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE**

Reinhold **Binder**

Peter **Schleinbach**

Bundsvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Franz **Stürmer**

Sekretär

Anhang A

LOHNTAFEL

Lohnkategorie	Monats-Brutto-lohn in € ab 1. 3. 2024
FloristIn im 1. und 2. Jahr	1.913,67
FloristIn ab dem 3. Jahr	1.990,56
FloristIn mit Meisterprüfung	2.177,92
FloristIn – Erste Kraft	2.056,62
FacharbeiterIn ohne LAP; Hilfskräfte, LadnerIn im Einzelhandel	1.841,10

Der Normalstundenlohn errechnet sich wie folgt:
Monatslohn dividiert durch den Teilungsfaktor 173,3.

Lehrlingseinkommen

	Lehrlingsein-kommen, brutto in € ab 1.3.2024	Lehrlingsein-kommen für Teil-qualifizierte brutto in € ab 1.3.2024
Lehrlinge im 1. Lehrjahr, monatlich	709,37	709,37
Lehrlinge im 2. Lehrjahr, monatlich	828,50	768,93
Lehrlinge im 3. Lehrjahr, monatlich	1.023,44	888,06
Lehrlinge im 4. Lehrjahr, monatlich (bei Doppellehre)	1.245,45	–

Praktikanten: siehe Seite [3](#), § 1 Zi. 3

Berufsausbildung gem. § 8b BAG idF. BGBl I Nr. 32/2018

Bei Verlängerung eines Lehrverhältnisses gem. § 8 b Abs. 1 BAG idF BGBl I Nr. 32/2018 werden für die Bemessung der Höhe des Lehrlingseinkommens die Lehrjahre aliquot im Verhältnis zur Gesamtlehrzeit verlän-

gert; ergeben sich Teile von Monaten gebührt für das ganze Monat das höhere Lehrlingseinkommen.

Bei nachträglicher Verlängerung bleibt das dem Lehrlingseinkommen zugrunde liegende Lehrjahr so lange unverändert, bis sich nach dem vorstehenden Satz Anspruch auf das Lehrlingseinkommen eines höheren Lehrjahres ergibt.

Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages zu einer Teilqualifizierung gem. § 8b Abs. 2 BAG idF. BGBl I Nr. 32/2018 gebührt das Lehrlingseinkommen in Höhe der oben angeführten Beträge.

Anrechnung einer Berufsausbildung gem. § 8b BAG idF BGBl I Nr. 32/2018

Wird eine teilqualifizierende Lehrausbildung (einschließlich der Berufsschule im Sinne der Anforderungen des BAG) erfolgreich zurückgelegt, ist sie bei späterer Absolvierung einer Lehrausbildung im gleichen oder einem verwandten Lehrberuf mindestens im Ausmaß des 1. Lehrjahres anzurechnen. Besteht kein Anspruch auf diese Anrechnung, darf das spätere Lehrlingseinkommen jedenfalls nicht niedriger sein als das während der teilqualifizierten Lehrausbildung zuletzt bezahlte.

Erläuterung zu den einzelnen Lohnkategorien:

- a) Als **FloristIn** gelten alle ArbeitnehmerInnen, welche eine positive facheinschlägige Lehrabschlussprüfung oder eine gleichgehaltene schulische Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und nachgewiesen haben.
- b) Als Jahre der Berufstätigkeit gelten alle Zeiten als FloristIn. Für die Anrechnung von Jahren der Berufstätigkeit ist es ohne Bedeutung, ob diese bei einer/einem oder verschiedenen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern verbracht wurden.
- c) **Erste Kräfte** sind FloristInnen, die vorwiegend Tätigkeiten als FloristIn im Betrieb ausüben und schriftlich vereinbart haben, dass mindestens drei zusätzliche Arbeiten, wie zum Beispiel die Arbeitseinteilung, die Führung von Stundenlisten, die Entgegennahme von Warenbestellungen, das Auf- und Zusperrern des Geschäftes, die Zählung des tatsächlich vorhandenen Kassenbestandes am Ende des Arbeitstages (Kassasturz), im untergeordnetem Ausmaß neben der Tätigkeit als FloristIn verrichtet werden.

d) **FacharbeiterInnen ohne Lehrabschlussprüfung (LAP)** sind alle ArbeitnehmerInnen, die eine abgeschlossene Lehrzeit im Lehrberuf FloristIn absolviert haben aber keine LAP erfolgreich abgelegt haben, sowie ArbeitnehmerInnen mit einer erfolgreich abgelegten LAP in verwandten Lehrberufen.

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 rechts- unwirksam. 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.

Anhang B

Dienstzettel für ArbeiterInnen – Muster

Gem. § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)

1. ArbeitgeberIn:

.....
.....
Name, Anschrift, (Firmenstampiglie)

2. ArbeitnehmerIn:

.....
.....
Name, Anschrift

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

.....
Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag der FloristInnen und BlumeneinzelhändlerInnen Österreichs.

4. Ende des Arbeitsverhältnisses:

.....
(nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen)

5. Der Betrieb gehört der Bundesinnung der Gärtner und Floristen an. Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag der FloristInnen und BlumeneinzelhändlerInnen Österreichs anzuwenden.

Weiters gelten die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Das sind:

.....

.....
Diese sowie der Kollektivvertrag sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in

.....

zur Einsichtnahme aufgelegt.

6. Einstufung: Lohnkategorie

.....

Der Grundlohn beträgt pro Monat brutto:

.....

*)

Weitere Entgeltsbestandteile: Sonderzahlungen, Aufwandsentschädigungen, etc. richten sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

7. Fälligkeit der Bezüge:

.....*)

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekannt gegebenes Konto überwiesen oder nachweislich in bar ausbezahlt.

8. Verwendung: Sie werden im Betrieb als

.....

verwendet.

9. Die Kündigungsfristen und Kündigungstermine richten sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

10. Gewöhnliche(r) Arbeits-(Einsatz-)ort(e):

.....

.....
(Erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte).
Die/der ArbeitnehmerIn erklärt sich mit der Entsendung zu Dienstreisen im Inland/Ausland einverstanden.

11. Erholungsurlaub:

Das Ausmaß richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

12. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.

Ihre Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden/Woche.*)

Ihre Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt

.....*)

13. Mitarbeitervorsorgekasse:

Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

.....*)

Dieser Dienstzettel ist von Stempelgebühren und unmittelbaren Gebühren befreit (§ 2 (1) AVRAG und § 35 Gebührengesetz). Jede Änderung der Angaben ist dem Dienstnehmer unverzüglich (spätestens einen Monat nach Wirksamkeit) schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung.

....., am

*) nicht zutreffendes streichen

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**



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

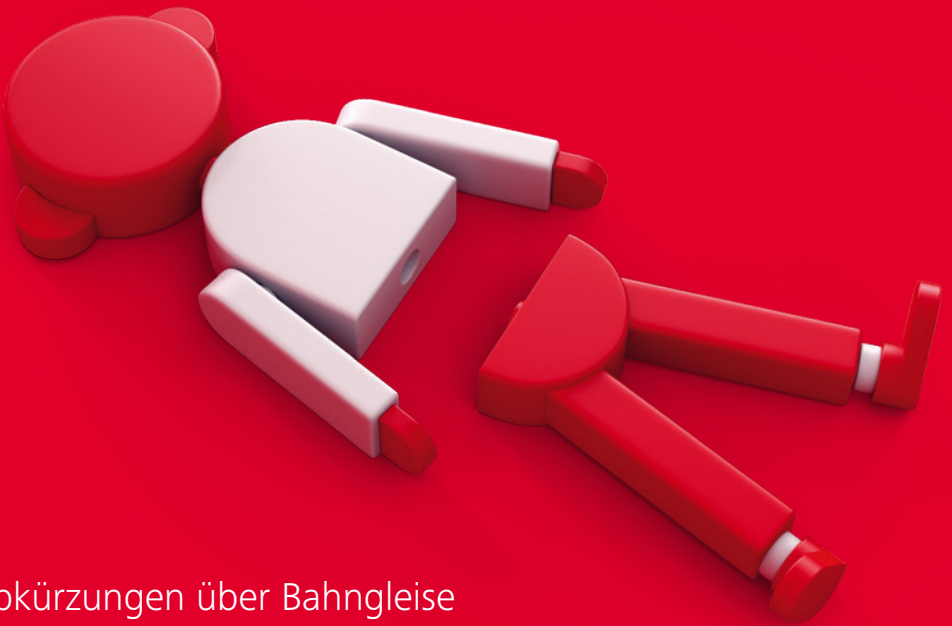
Impressum

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.