

# ***KOLLEKTIVVERTRAG***

*für die Arbeiter:innen in den gewerblichen  
Friedhofsgärtnerbetrieben 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**

für die Arbeitnehmer/innen in den

**gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben Österreichs**

**MÄRZ 2024**

# Inhaltsverzeichnis

|                |  |           |
|----------------|--|-----------|
| § 1            | Geltungsbereich .....  | <u>3</u>  |
| § 2            | Arbeitszeit .....  | <u>4</u>  |
| § 3            | Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit .....             | <u>4</u>  |
| § 4            | Zahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit ..... | <u>5</u>  |
| § 5            | Lohnabrechnung und Lohnzahlung .....                                 | <u>6</u>  |
| § 6            | Wegegeld, Trennungsgeld und Fahrtkostenvergütung .....               | <u>6</u>  |
| § 7            | Akkordarbeit .....   | <u>9</u>  |
| § 8            | Zulage .....   | <u>9</u>  |
| § 9            | Entgelt bei Arbeitsverhinderung .....                                | <u>10</u> |
| § 10           | Sonstige Arbeitsverhinderungen .....                                 | <u>10</u> |
| § 11           | Lehrlinge .....  | <u>12</u> |
| § 12           | Einrichtung der Arbeitsstätten .....                                 | <u>12</u> |
| § 13           | Weihnachtsgeld .....   | <u>12</u> |
| § 14           | Urlaub .....   | <u>13</u> |
| § 15           | Urlaubszuschuss .....  | <u>13</u> |
| § 16           | Stammarbeiter .....  | <u>14</u> |
| § 17           | Treuezuwendung .....   | <u>14</u> |
| § 18           | Abfertigung .....  | <u>15</u> |
| § 19           | Lösung des Arbeitsverhältnisses .....                                | <u>15</u> |
| § 20           | Verfall von Ansprüchen .....   | <u>16</u> |
| § 21           | Schlussbestimmungen .....  | <u>16</u> |
| § 22           | Mitarbeiterprämie für das Kalenderjahr 2024 .....                    | <u>17</u> |
| <b>Anhänge</b> |  |           |
|                | Anhang A Lohntafel .....   | <u>21</u> |
|                | Anhang B Dienstzettel .....  | <u>22</u> |

# KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer/innen in den gewerblichen **Friedhofsgärtnereibetrieben** Österreichs

**März 2024**

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Gärtner und Floristen, auch als bevollmächtigte Vertreterin der Landesinnungen der Gärtner und Floristen Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, anderseits.

## § 1 Geltungsbereich

### a) Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

### b) Fachlich:

Für alle Mitgliedsbetriebe der Landesinnungen der Gärtner und Floristen Wien, Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg, die der Berufsgruppe der **Friedhofsgärtner** angehören.

### c) Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen und gewerblichen Lehrlinge. Auf Arbeitnehmer in Mischbetrieben (Gartenbaubetrieb und Friedhofsgärtnerei bzw. Grünflächengestaltung und Friedhofsgärtnerei) findet dieser Kollektivvertrag dann Anwendung, wenn sie ausschließlich oder überwiegend zu friedhofsgärtnerischen Arbeiten herangezogen werden.

Sämtliche personenbezogenen Bezeichnungen im Kollektivvertrag sind als geschlechtsneutral zu verstehen.

## **§ 2 Arbeitszeit**

1. Die wöchentliche Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer darf 40 Stunden nicht überschreiten.

Die wöchentliche Arbeitszeit der Kraftfahrer darf über die 40-stündige Normalarbeitszeit hinaus bis zu 49 Stunden ausgedehnt werden.

2. Entfällt infolge Schlechtwetters Arbeitszeit, so kann diese auf Grund einer betrieblichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmern eingearbeitet werden. Geleistete Überstunden dürfen zur Einbringung infolge Schlechtwetters ausgefallener Arbeitszeit nicht verwendet werden.

3. Die Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge sowie Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit und der Ruhepausen, sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, dort wo keiner vorhanden, mit dem Arbeitnehmer, zu regeln und durch Aushang bekannt zugeben. Der wöchentliche Arbeitsschluss erfolgt in Betrieben, in denen keine Fünftageweche einvernehmlich vereinbart wurde, spätestens Samstag um 15:30 Uhr.

4. Die Arbeitszeit beginnt im Betrieb.

## **§ 3 Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

1. Als Überstunden gelten alle über die betrieblich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, ausgenommen Einbringungsstunden. Überstundenzuschläge werden nur dann bezahlt, wenn die Leistung der Überstunden über ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten erfolgt.

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

3 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 Fäl-

len 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, wo kein Betriebsrat besteht, sind die Kollektivvertragspartner mittels Fotokopie über die Einzelvereinbarung zu informieren.

4. Als Nachtarbeitsstunden gelten die Arbeitsstunden in der Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr.

5. Als Sonn- und Feiertagsstunden gelten die Arbeitsstunden an Sonn- und Feiertagen in der Zeit zwischen 0 Uhr und 24 Uhr.

6. Als Feiertage gelten auf Grund der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, insoweit dieses nicht zur Anwendung gelangt, aufgrund der Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

7. Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit um 15 Uhr, am 31. Dezember um 12 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes.

## **§ 4 Zahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

1. Die Grundlage für die Berechnung der Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bildet der jeweilige Stundenlohn.

Die Grundlage für die Berechnung der Zuschläge ist 1/173 des Monatslohns.

2. Es werden folgende Zuschläge geleistet:

- a) für Überstunden in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr ..... 50%
- b) für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr ..... 100%
- c) für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit ..... 100%
- d) für Arbeiten am 24. Dezember in der Zeit von 12 Uhr bis 15 Uhr  
ein Zuschlag von ..... 50%

3. Die Leistung mehrerer Zuschläge für die gleiche Arbeit findet nicht statt. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt der höchste Zuschlag.

4. Für Feiertage nach § 3 ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

## **§ 5 Lohnabrechnung und Lohnzahlung**

1. Bezahlt wird die Zeit:

- a) in der Arbeit geleistet wurde;
- b) der angeordneten und üblichen Arbeitsbereitschaft;
- c) unverschuldeter Arbeitsversäumnis, sofern für diese im vorliegenden Vertrag die Zahlung eines Entgelts vorgesehen ist.

2. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich

3. Bei der Lohnabrechnung ist dem Arbeitnehmer eine schriftliche Aufstellung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu geben.

4. Die Lohnkategorien und die Bruttomonatslöhne sind in der Lohn tafel (Anhang A), die Bestandteil des Kollektivvertrages ist, enthalten.

## **§ 6 Wegegeld, Trennungsgeld und Fahrtkostenvergütung**

1. **Wegegeld:**

- a) Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte innerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten ein Wegegeld, wenn die Entfernung der Arbeitsstätte



von der nächstgelegenen Haltestelle des von ihnen benützten öffentlichen Verkehrsmittels mehr als einen Kilometer beträgt. Für die darüber hinausgehende Wegstrecke wird der tatsächliche Zeitaufwand vergütet.

- b)** Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte außerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten die Fahrzeit für die von ihnen benützten öffentlichen Verkehrsmittel von der Grenze des Bundeslandes Wien bis zu der der Arbeitsstätte nächstgelegene Haltestelle und die gesamte Wegzeit von der Haltestelle bis zur Arbeitsstätte vergütet.
- c)** Wegzeiten innerhalb der Arbeitszeit sind so zu bezahlen, als ob Arbeit geleistet worden wäre. Wegzeiten, die außerhalb der Arbeitszeit gelegen sind, werden unter Zugrundelegung des Normalstundenlohnes berechnet. Das Wegegeld ist sowohl für die Hin- als auch für die Rückfahrt zu leisten.
- d)** Wegegeld ist auch dann zu leisten, wenn die Arbeit wegen Schlechtwetters oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer aber zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.

## **2. Trennungsgeld:**

- a)** Arbeitnehmer, die auf einer außerhalb des Bundeslandes Wien gelegenen Arbeitsstätte beschäftigt sind, die so weit vom ständigen Wohnsitz des Arbeitnehmers entfernt ist, dass diesem eine tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht mehr zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld.
- b)** Das Trennungsgeld beträgt pro Tag für alle Arbeitnehmer zwei Stundenlöhne eines Gartenfacharbeiters in den ersten zwei Arbeitsjahren im selben Betrieb.
- c)** Alle Arbeitnehmer, denen ein Trennungsgeld gebührt, haben auch Anspruch auf freie Unterkunft oder auf ein Übernachtungsgeld in der Höhe der für die Nächtigung notwendigen Barauslagen.
- d)** Das Trennungsgeld sowie die freie Nächtigung bzw. Übernachtungsgeld sind auch dann zu leisten, wenn an einem Tag die Arbeit wegen Schlechtwetters oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer aber zur Aufnahme der Arbeit

erschienen ist. Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt.

- e) Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt, wenn der Arbeitnehmer erkrankt oder in ein Krankenhaus aufgenommen wird, oder an seinen ständigen Wohnort zurückkehrt sowie für die Dauer des gesetzlichen Urlaubs.
- f) In Kurorten und allen anderen Plätzen, wo durch Fremdenverkehr die Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, ist das Trennungsgeld ohne Schmälerung des Anspruches auf freie Unterkunft oder Übernachtungsgeld entsprechend zu erhöhen.
- g) Das Trennungsgeld kann in Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer durch freie Verpflegung, die ausreichend und nach der im Bundesland üblichen Art zubereitet ist, abgegolten werden.

### **3. Fahrtkostenvergütung:**

- a) Die Fahrtkosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind vom Arbeitnehmer selbst zu tragen. Alle weiteren Fahrtkosten für sonstige im Auftrag des Arbeitgebers unternommene Fahrten sind dem Arbeitnehmer zu ersetzen.
- b) Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere entsendet werden, haben innerhalb des Bundeslandes Wien Anspruch auf den tatsächlichen Mehraufwand an Fahrtkosten eines öffentlichen Verkehrsmittels sowie auf Ersatz für nicht ausgenützte Wochenkarten, die dem Arbeitgeber abzuliefern sind.  
Außerhalb des Bundeslandes Wien sind die Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ersetzen.
- c) Betriebsentsandte Arbeitnehmer haben alle vier Wochen Anspruch auf Bezahlung des Fahrgeldes für die Hin- und Rückfahrt zwischen ihrer Arbeitsstätte und ihrem Wohnort.
- d) Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt die Fahrgeldvergütung.
- e) Für Sonderfälle sind Vereinbarungen, die von der kollektivvertraglichen Regelung abweichen, zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zulässig.

#### **4. Kilomatergeld:**

- a) Benützt ein Dienstnehmer im Auftrag des Dienstgebers ein privates Kraftfahrzeug, gebührt ihm als Fahrkostenersatz das amtliche Kilometergeld.
- b) Werden Waren-, Material- oder Maschinentransporte durchgeführt, erhöht sich der Kostenersatz um 50 v. H. des amtlichen Kilometergeldes.

### **§ 7 Akkordarbeit**

1. Die betrieblichen Akkordrichtsätze sind so festzusetzen, dass sie keinesfalls unter dem monatlichen Mindestgrundlohn der entsprechenden Lohngruppe liegen und einen Lohngruppenakkorddurchschnittsverdienst ermöglichen, der jedenfalls um 20 % höher liegt als der vergleichbare monatliche Mindestgrundlohn.
2. Für Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist Akkordarbeit unzulässig.
3. Falls der Akkordverdienst bei der jeweiligen Lohnzahlung nicht voll ausgezahlt werden kann, ist für die geleistete Arbeitszeit als Akkordvorschuss der Stundenlohn zu bezahlen.
4. Die Akkordvereinbarung ist in Betrieben mit Betriebsrat mit diesem, sonst mit den beteiligten Arbeitnehmern zu treffen und schriftlich niederzulegen. Die Akkordabrechnung selbst ist unmittelbar nach Fertigstellung der Arbeit durchzuführen und schriftlich auszufertigen.

### **§ 8 Zulage**

Beim Spritzen und Stäuben mit Chemikalien zur Schädlingsbekämpfung gebührt eine Gefahrenzulage von 20 Prozent des jeweiligen Stundenlohnes.

## § 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall (Berufskrankheit) gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

## § 10 Sonstige Arbeitsverhinderungen

1. Bei Arbeitsverhinderung infolge ambulatorischer Behandlung gebührt ein Entgelt, wenn die Behandlung nachweisbar nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte und wenn der Arbeitnehmer eine Bestätigung über die erfolgte Behandlung beibringt. Für die infolge ambulatorischer Behandlung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgelt in der Höhe des Stundenlohnes seiner Kategorie bis zu einem Höchstausmaß von 40 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch folgende Fälle an der Leistung seiner Dienste gehindert wird:

- a) Bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung der Partnerschaft ..... 2 Tage
- b) Geburt eigener Kinder ..... 1 Tag
- c) Tod des Ehegatten, des eingetragenen Partners bzw. des Lebensgefährten oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben ..... 2 Tage
- d) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 1 Tag
- e) Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 1 Tag und maximal 1x/Jahr

In den Fällen a.) b.) c.) e.) ist der oben genannte Freistellungsanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die im zeitlichen Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen. Die Lagerung ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren, wobei der Dienstgeber die Zustimmung nur aus triftigem Grund verweigern darf.

Der Arbeitnehmer hat auch Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Lohnes, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste gehindert wird. Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

- f) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer vorher mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann, soweit er keine andere Entschädigung dafür bekommt ..... die dafür notwendige Zeit
- g) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn es nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann ..... die dafür notwendige Zeit
- h) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurden, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde ..... die dafür notwendige Zeit

Über das Vorliegen einer Dienstverhinderung ist der Dienstgeber unverzüglich zu informieren. Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Dienstnehmer den Grund für die Dienstverhinderung glaubhaft zu machen.

### **3. Pflegefreistellung:**

Es gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

## **§ 11 Lehrlinge**

1. Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrherrn fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. Im Übrigen finden für das Lehrverhältnis die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 1969/142, in der jeweils geltenden Fassung, und des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 1948/146, in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

## **§ 12 Einrichtung der Arbeitsstätten**

Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der dem Arbeitnehmer gehörenden Werkzeuge sind seitens des Betriebes nach Tunlichkeit heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten. Der Arbeitgeber hat nach Möglichkeit für die Aufwärmung des von den Arbeitnehmern mitgebrachten Mittagessens rechtzeitig Vorsorge zu treffen. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheiten einschließlich Waschmittel ist nach Tunlichkeit vorzusorgen. Zudem erhält der Arbeitnehmer pro Saison eine Kopfbedeckung zum Schutz vor der Sonneneinstrahlung. Ebenso ist Vorsorge zu treffen, dass zu Erste-Hilfe-Leistungen entsprechendes Verbandszeug zur Verfügung steht.

## **§ 13 Weihnachtsgeld**

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von einem Monat ein Weihnachtsgeld.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt einen Monatslohn.

**3.** Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist im ersten Dezemberdrittel auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

**4.** Ist der Arbeitnehmer während des Jahres eingetreten, gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes, und zwar pro Woche  $1/52$  des nach Abs. 2 gebührenden Weihnachtsgeldes.

**5.** Wird das Arbeitsverhältnis nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit vorzeitig gelöst, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles des nach obigen Grundsätzen errechneten Weihnachtsgeldes.

**6.** Der Anspruch auf Weihnachtsgeld entfällt, wenn ein Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder die vorgesehene Kündigungsfrist nicht einhält.

## **§ 14 Urlaub**

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 1976/390.

## **§ 15 Urlaubszuschuss**

**1.** Den Arbeitnehmern gebührt in jedem Arbeitsjahr bei Antritt ihres gesetzlichenurlaubes ein Urlaubszuschuss.

**2.** Der Urlaubszuschuss beträgt einen Monatslohn.

**3.** Fallen in ein Arbeitsjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes auf Grund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, so vermindert sich das Ausmaß des Urlaubszuschusses um jenen Teil, der dem Anteil des Präsenzdienstes bzw. des Karenzurlaubes im Arbeitsjahr entspricht (je Woche  $1/52$ ).

4. Wurde einem Arbeitnehmer anlässlich seines Urlaubsantrittes der Urlaubszuschuss ausbezahlt und tritt er vor Vollendung des Arbeitsjahres ohne wichtigen Grund aus dem Arbeitsverhältnis aus oder trifft ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung, so ist der Urlaubszuschuss mit jenem Teil an den Arbeitgeber zurückzuzahlen, der dem Verhältnis des noch fehlenden Teiles des Arbeitsjahres zu dem bereits im Arbeitsverhältnis zurückgelegten Teil des Arbeitsjahres entspricht.

5. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, so besteht ein Anspruch auf Zahlung des Urlaubszuschusses bei Antritt der Urlaubsteile nur nach Maßgabe des Verhältnisses des anzutretenden Teilurlaubes zum Gesamtausmaß des Urlaubs.

6. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

## **§ 16 Stammarbeiter**

1. Alle Arbeitnehmer, die innerhalb von zwei Jahren mindestens 15 Monate im selben Betrieb durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beschäftigt waren, gelten von diesem Zeitpunkt an als Stammarbeiter dieses Betriebes.

2. Stammarbeitern sind die Saisonen (alle Monate, in denen im Durchschnitt 40 Stunden gearbeitet wurde) für die Erlangung des längeren Urlaubsausmaßes und der Abfertigung (alt)zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 130 Tage zwischen dem Ende der Saison und dem Beginn der nächsten Saison liegt.

## **§ 17 Treuezuwendung**

Der Arbeitnehmer wird im Zusammenhang mit seinem Jubiläum unter Fortzahlung seines Entgeltes wie folgt vom Dienst freigestellt:



|   |                 |
|---|-----------------|
| 120 Monate im Betrieb ohne Unterbrechung<br>(siehe Stammarbeiterregelung) ..... | einmalig 1 Tag  |
| 180 Monate im Betrieb ohne Unterbrechung<br>(siehe Stammarbeiterregelung) ..... | einmalig 1 Tag  |
| 240 Monate im Betrieb ohne Unterbrechung<br>(siehe Stammarbeiterregelung) ..... | einmalig 2 Tage |
| 300 Monate im Betrieb ohne Unterbrechung<br>(siehe Stammarbeiterregelung) ..... | einmalig 2 Tage |
| 360 Monate im Betrieb ohne Unterbrechung<br>(siehe Stammarbeiterregelung) ..... | einmalig 3 Tage |

## § 18 Abfertigung

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Arbeiter-Abfertigung, BGBl. 1979/107, bzw. die Bestimmungen des BMSVG in geltender Fassung.

## § 19 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit aufgelöst werden kann.

2. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des **Friedhofsgärtnergewerbes** Österreichs wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den gewerblichen **Friedhofsgärtnerbetrieben** Österreichs um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl. I 153/2017, handelt. Abweichend von § 1159 ABGB, idF BGBl. I 153/2017, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem 15. und Monatsletzten 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.

**3.** Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit im Ausmaß von einem Arbeitstag zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes. Diese freie Zeit wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ohne Schmälerung des Entgelts gewährt.

## **§ 20 Verfall von Ansprüchen**

**1.** Alle gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigen Verfall binnen 6 Monaten vom Tag der Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

**2.** Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewährt.

## **§ 21 Schlussbestimmungen**

**1.** Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2024 in Kraft und ist unbefristet. Er kann von beiden vertragschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

**2.** Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchig zu jedem Monatsletzen erfolgen.

**3.** Derzeit bestehende für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

**4.** Die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bestimmungen sind einschließlich der Höhe der Lohnsätze Mindestbestimmungen. Für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Vereinbarungen können jederzeit abgeschlossen werden. Einzelvereinbarungen, welche für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, sind gesetzwidrig und daher von vornherein ungültig.

## **§ 22 Mitarbeiterprämie für das Kalenderjahr 2024**

**1.** Arbeitgeber können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie 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 Mitarbeiterprämie 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 des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmern sind zulässig, aber nicht notwendig.

**4.** Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmern die Mitarbeiterprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:

- wenn die Mitarbeiterprämie 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 Arbeitern und Lehrlingen differenziert wird,

- wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher niedrigerer Einkommen)
- wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiterprämie 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 Rekonvaleszentenheimen 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 Mitarbeiterprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmern eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

**6.** Bei der Mitarbeiterprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiterprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechts-unwirksam. Die Mitarbeiterprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.

**7.** Die Mitarbeiterprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiterprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.

**8.** Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiterprämie aliquotiert werden.

**9.** Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiterprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.

**10.** Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiterprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.

**11.** Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, steht den unterhaltsberechtigten Erben der aliquote Teil der Mitarbeiterprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiterprämie 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.

Wien, am 22. Februar 2024

**Landesinnung Wien der Gärtner und Floristen  
1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1**

Ing. Herbert Eipeldauer  
Landesinnungsmeister

Benedikt Wolloner, LL.B. (WU)  
Landesinnungsgeschäftsführer

Thomas Hirschbeck  
Berufsgruppensprecher

**Für den  
Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft PRO-GE  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1**

Reinhold Binder  
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach  
Bundesgeschäftsführer

Franz Stürmer  
Sekretär

*\*) mit Vollmacht der Landesinnung der Gärtner und Floristen Burgenland, 7000 Eisenstadt, Robert Graf-Platz 1, der Landesinnung der Gärtner und Floristen Kärnten, 9020 Klagenfurt, Koschutastraße 4, der Landesinnung Gärtner und Floristen Niederösterreich, 3100 St. Pölten, Wirtschaftskammer-Platz 1, der der Landesinnung der Gärtner und Floristen OÖ, 4020 Linz, Hessenplatz 3, der der Landesinnung der Gärtner und Floristen Salzburg, 5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1, der Landesinnung der Gärtner und Floristen Steiermark, 8021 Graz, Körblergasse 111–113, der Landesinnung Gärtner und Floristen Tirol, 6020 Innsbruck, Wilhelm-Greil-Straße 7, sowie der Landesinnung der Gärtner und Floristen Vorarlberg, 6800 Feldkirch, Wichnergasse 9, in ihrem Namen Kollektivvertragsverhandlungen für den Bereich der **Friedhofsgärtner** zu führen und abzuschließen.*

## Anhang A

### Lohntafel

**gültig ab 1. März 2024 bis 28. Februar 2025**

| <b>Lohnkategorie</b>   | <b>Monats-Brutto-<br/>lohn in Euro</b> |
|--|--|
| Gartenfacharbeiter .....   | 2.328,58                               |
| Gartenfacharbeiter für die ersten 2 Arbeitsjahre der Beschäftigung im selben Betrieb ..... | 2.217,86                               |
| Hügelmacher .....  | 2.141,74                               |
| Gartenarbeiter .....   | 1.930,68                               |
| Gartenarbeiter für die ersten 2 Arbeitsjahre der Beschäftigung im selben Betrieb .....     | 1.832,20                               |
| <b>Lehrlingseinkommen</b>  |  |
| Lehrlinge im 1. Lehrjahr, monatlich .....  | 715,00                                 |
| Lehrlinge im 2. Lehrjahr, monatlich .....  | 865,00                                 |
| Lehrlinge im 3. Lehrjahr, monatlich .....  | 1.105,00                               |

## Anhang B

### Dienstzettel

1. Arbeitgeber ..... Firmenstempel:  
.....  
.....
2. ArbeitnehmerIn (Vor- und Zuname) .....  
geboren am .....  
wohnhaft in: .....  
Staatsbürgerschaft .....  
SVNr. ....
3. Auf das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für die Arbeiter in den gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben Wiens in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Arbeiterbetriebsräten, gemeinsamen Betriebsrat und Betriebsinhaber abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für die Arbeiter jeweils geltenden Fassung. Der Arbeiter hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn geltenden Betriebsvereinbarungen.
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....
5. Art des Arbeitsverhältnisses:  
auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum .....
6. Angerechnete Vordienstzeiten .....
  - a) für die Einstufung .....
  - b) für den Urlaub (inkl. Schulzeiten) .....
  - c) für die Abfertigung nach dem Abfertigungssystem „alt“ .....
7. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen laut Kollektivvertrag: .....
8. Dienort: .....  
Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort: .....



Wechselnde Arbeits(Einsatz)orte: .....  
(wenn zutreffend)

Sitz des Unternehmens: .....

9. Art der Beschäftigung und kurze Beschreibung der zu erbringenden  
Arbeitsleistung: .....

10. Einstufung: .....

11. Bruttolohn (Anfangsbezug): ..... € pro Monat

Zulagen

a) kollektivvertragliche .....

b) freiwillige .....

Sonderzahlungen .....

Sonstiges .....

12. Das Urlaubsausmaß beträgt ..... Werkzeuge;

13. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt .....

sie wird wie folgt auf die Arbeitstage verteilt .....

.....

14. Sonstige Vereinbarungen: .....

15. Träger der Sozialversicherung und Betriebliche Vorsorgekasse (BV-  
Kasse):

Name und Anschrift der Spezialversicherung .....

.....

Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse

.....

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

.....  
Unterschrift des Dienstgebers

.....  
Dienstzettel übernommen DN







# GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555  
[proge@proge.at](mailto: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](mailto:burgenland@proge.at)

## **Landessekretariat Kärnten:**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,  
[kaernten@proge.at](mailto:kaernten@proge.at)

## **Landessekretariat Niederösterreich:**

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,  
[niederosterreich@proge.at](mailto:niederosterreich@proge.at)

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,  
[amstetten@proge.at](mailto:amstetten@proge.at)

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,  
[baden@proge.at](mailto:baden@proge.at)

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,  
[gaenserndorf@proge.at](mailto:gaenserndorf@proge.at)

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,  
[krems@proge.at](mailto:krems@proge.at)

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,  
[gmuend@proge.at](mailto:gmuend@proge.at)

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,  
[wrneustadt@proge.at](mailto:wrneustadt@proge.at)

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,  
[stpoelten@proge.at](mailto:stpoelten@proge.at)

**Landessekretariat Oberösterreich:**

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47  
[oberoesterreich@proge.at](mailto:oberoesterreich@proge.at)

**Bezirkssekretariat Steyr:**

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,  
[steyr@proge.at](mailto:steyr@proge.at)

**Landessekretariat Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,  
[salzburg@proge.at](mailto:salzburg@proge.at)

**Landessekretariat Steiermark:**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,  
[steiermark@proge.at](mailto:steiermark@proge.at)

**Bezirkssekretariat Bruck/Mur:**

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,  
[bruckmur@proge.at](mailto:bruckmur@proge.at)

**Bezirkssekretariat Leoben:**

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,  
[leoben@proge.at](mailto:leoben@proge.at)

**Landessekretariat Tirol:**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,  
[tirol@proge.at](mailto:tirol@proge.at)

**Landessekretariat Vorarlberg:**

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,  
[vorarlberg@proge.at](mailto:vorarlberg@proge.at)

**Landessekretariat Wien:**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661  
[wien@proge.at](mailto: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**



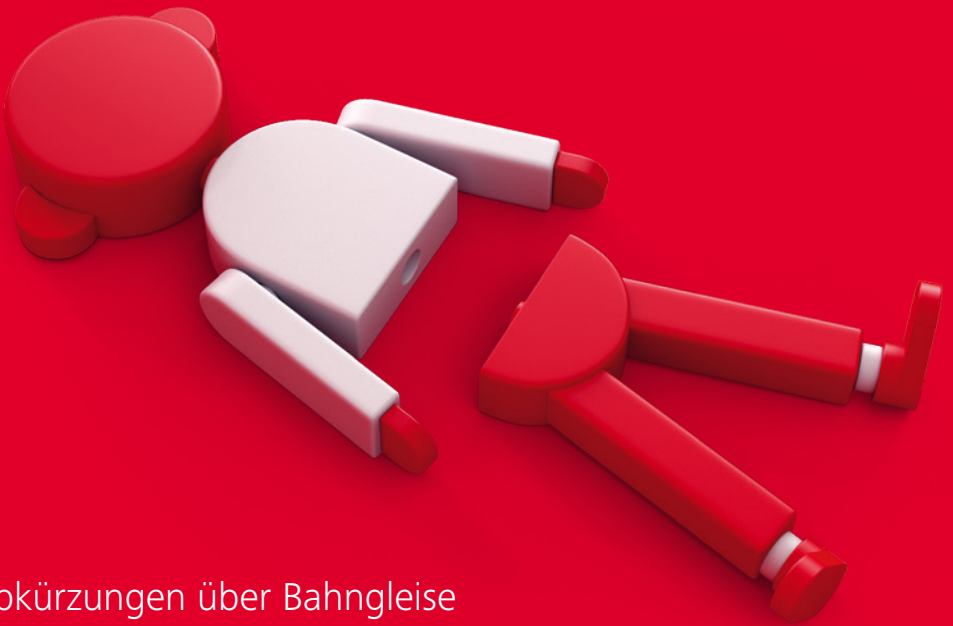
Lehrabschlüsse  
**Berufsreifeprüfung**  
Gesundheit Soziales  
Wellness EDV/IT **Logistik**  
**Transport** Verkehr  
Management Wirtschaft  
Pädagogik Beratung  
Persönlichkeit Sprachen  
**Technik** Ökologie  
**Sicherheit**  
Tourismus  
Gastronomie

... und  
noch mehr  
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER  
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG [www.bfi.at](http://www.bfi.at)

# RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise  
sind lebensgefährlich.