

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Forst- und Landarbeiter:innen
der Gemeinde Wien*

1. Jänner 2025

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 Forst- und Landarbeiter/innen der Gemeinde Wien

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2025

Inhaltsverzeichnis

§ 1.	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2.	Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 3.	Art des Arbeitsverhältnisses	<u>3</u>
§ 4.	Dienstausweis	<u>4</u>
§ 5.	Anwendung des Landarbeitsgesetzes 2021	<u>4</u>
§ 6.	Arbeitszeit	<u>5</u>
§ 6a.	Altersteilzeit	<u>6</u>
§ 7.	Unterkünfte, Sammelplatz und Fahrtkostenersatz	<u>6</u>
§ 8.	Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>7</u>
§ 9.	Entlohnung	<u>8</u>
§ 10.	Sonderzahlungen	<u>8</u>
§ 11.	Verzinslicher Lohnvorschuss	<u>9</u>
§ 12.	Besondere Entlohnungsfälle	<u>9</u>
§ 13.	Werkzeugbeistellung und Instandhaltung	<u>10</u>
§ 14.	Kinderzulage	<u>10</u>
§ 15.	Entgeltfortzahlung	<u>11</u>
§ 16.	Erholungsurlaub	<u>13</u>
§ 16a.	Zusatzurlaub für versehrte Arbeitnehmer/innen	<u>14</u>
§ 17.	Abfertigung	<u>15</u>
§ 18.	Berechnung der Arbeitszeiten	<u>16</u>
§ 19.	Arbeitsjubiläum	<u>17</u>
§ 20.	Arbeits- und Schutzkleidung	<u>18</u>
§ 21.	Wohnungen	<u>19</u>
§ 22.	Erlöschen von Ansprüchen	<u>19</u>
§ 23.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>20</u>
§ 24.	Schlichtung von Streitfällen	<u>20</u>
§ 24a.	Übergangsbestimmungen	<u>20</u>
§ 24b.	Verweisungen auf Gesetze	<u>21</u>
§ 25.	Außerkräfttreten	<u>21</u>
Anlage A	Lohngruppen bzw. Lohn tafel Forstwirtschaft	<u>23</u>
Anlage B	Lohngruppen bzw. Lohn tafel Landwirtschaft	<u>25</u>
	Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Forst- und Landarbeiter/innen der Gemeinde Wien

abgeschlossen zwischen der Gemeinde Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Produktionsgewerkschaft (PRO-GE)

Geltungsbereich

§ 1. (1) Der Kollektivvertrag gilt räumlich für die Forstverwaltungen und deren forstliche Nebenbetriebe sowie für den Landwirtschaftsbetrieb und dessen Stadtgüter der Gemeinde Wien.

(2) Der Kollektivvertrag gilt persönlich für die Gemeinde Wien als Arbeitgeberin und für die in einem Arbeitsverhältnis zur Gemeinde Wien stehenden und in einer in Abs. 1 genannten Einrichtung beschäftigten Arbeiterinnen/Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 3 Abs. 1 vor dem 1. Jänner 2018 begründet wurde, als Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

Geltungsdauer

§ 2. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft und gilt – sofern er nicht formell vorher ganz oder teilweise unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt wird – bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Während der Kündigungsfrist sind von den vertragsschließenden Parteien Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrags zu führen. Gekündigte Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Arbeitsverhältnisse so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

Art des Arbeitsverhältnisses

§ 3. (1) Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist durch einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit einzugehen (ständige Arbeitnehmerin/ständiger Arbeitnehmer).

(2) Ein Arbeitsverhältnis im Sinn des Abs. 1 gilt während des ersten Monats als Arbeitsverhältnis auf Probe (Probezeit).

(3) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet, auch außerhalb der für sie jeweils zuständigen Forstverwaltung bzw. des für sie jeweils zuständigen Stadtguts zu arbeiten, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Die näheren Voraussetzungen für eine derartige Arbeitsleistung sind zwischen der Magistratsabteilung 49 – Forst- und Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien (MA 49) und dem jeweils zuständigen Betriebsrat festzulegen.

(4) Die Neuaufnahme einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers ist mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat vorher zu beraten, die erfolgte Aufnahme diesem sodann unverzüglich mitzuteilen.

Dienstausweis

§ 4. (1) Wenn es betriebliche Gründe erfordern bzw. auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, kann dieser/diesem ein Dienstausweis ausgestellt werden. Sofern betriebliche Gründe für die Ausstellung sprechen, ist den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern von der Arbeitgeberin ein Dienstausweis kostenlos zur Verfügung zu stellen.

(2) Die Dienstausweise sind fortlaufend zu nummerieren und von der Leiterin/vom Leiter der MA 49 (Forstdirektorin/Forstdirektor) oder von einer von dieser/von diesem ermächtigten Person zu unterfertigen.

Anwendung des Landarbeitsgesetzes 2021

§ 5. Soweit dieser Kollektivvertrag nicht günstigere Regelungen enthält, sind auf das Arbeitsverhältnis die Abschnitte 2 bis 6, 8 und 10 bis 12 des Landarbeitsgesetzes 2021 – LAG BGBl. I Nr. 78/2021, mit Ausnahme der §§ 13, 14 Abs. 4, 20, 21 und 32 LAG, sinngemäß anzuwenden.

Arbeitszeit

§ 6. (1) Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich und ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse möglichst gleichmäßig und -bleibend auf die Tage von Montag bis Freitag (Arbeitstage) aufzuteilen.

(2) Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Arbeitstage kann die tägliche Normalarbeitszeit – unbeschadet des § 8 Abs. 4 – auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

(3) Die grundsätzliche Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, von Dauer und Lage der Arbeitspausen, sowie die Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erfolgt im Einvernehmen zwischen der MA 49 und dem jeweils zuständigen Betriebsrat.

(4) Abweichend von Abs. 3 kann im Einvernehmen zwischen der MA 49 und dem jeweils zuständigen Betriebsrat für einzelne Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorübergehend die Normalarbeitszeit individuell anders gestaltet werden.

(5) Eine Pause von 30 Minuten pro Tag ist in die Normalarbeitszeit einzurechnen.

(6) Für die Instandhaltung des arbeitnehmereigenen Werkzeuges sind der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer wöchentlich 2 Stunden in die Arbeitszeit einzurechnen, unabhängig vom tatsächlichen Aufwand für die Instandhaltung.

(7) Für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind arbeitsfrei:

1. die gesetzlichen Feiertage 01. und 06. Jänner, Ostermontag, 01. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 01. November, 08., 25. und 26. Dezember;
2. der 24. und 31. Dezember;
3. der Karfreitag ab 12:00 Uhr;
4. für Angehörige der evangelischen Kirchen AB oder HB der 31. Oktober.

(8) Für die gemäß Abs. 7 entfallende Normalarbeitszeit ist das Entgelt in sinngemäßer Anwendung des § 15 Abs. 4 fortzuzahlen.

Altersteilzeit

§ 6a. § 59a des Wiener Bedienstetengesetzes – W-BedG, LGBl. Nr. 33/2017, ist sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Abs. 6 letzter Satz an die Stelle des Monatsbezuges der Bezug im Sinn des § 10 Abs. 2 erster Satz tritt.

Unterkünfte, Sammelplatz und Fahrtkostenersatz

§ 7. (1) Machen es Arbeitseinsätze erforderlich, ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer vorübergehend eine Unterkunft in hygienisch einwandfreiem Zustand kostenlos zur Verfügung zu stellen. Als Unterkunft ist eine Einrichtung zu verstehen, die nicht dem ständigen Wohnzweck der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer dient. Der Arbeitnehmerin/Dem Arbeitnehmer gebührt für jede Nächtigung in der Unterkunft gemäß Abs. 1 eine Nächtigungszulage gemäß Anlage A oder B.

(2) Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich am Sammelplatz. Wegzeiten vom Sammelplatz oder von einer zur Verfügung gestellten Unterkunft zum Arbeitsort und zurück werden zur Gänze in die Arbeitszeit eingerechnet. Die Festlegung der Sammelplätze hat schriftlich nach den Betriebserfordernissen im Einvernehmen zwischen der MA 49 und dem jeweils zuständigen Betriebsrat zu erfolgen.

(3) Benützt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer im Auftrag der Arbeitgeberin für Fahrten zwischen Sammelplatz und Arbeitsort oder zwischen Arbeitsorten ein Fahrzeug, über das ihr/ihm ein Verfügungsrecht zusteht (ausgenommen von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellte Fahrzeuge), gebührt ihr/ihm als Fahrtkostenersatz das amtliche Kilometergeld. Sofern es zur Berücksichtigung der Straßen- und Geländeverhältnisse erforderlich ist, kann zwischen der Arbeitgeberin und dem jeweils zuständigen Betriebsrat ein höherer Fahrtkostenersatz vereinbart werden. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat über die von ihr/ihm durchgeführten Fahr-

ten ein Fahrtenbuch zu führen, in welches die Arbeitgeberin jederzeit Einsicht nehmen kann.

(4) Für Material-, Werkzeug- und Maschinentransporte (Art und Umfang des zu transportierenden Materials bzw. der zu transportierenden Werkzeuge und Maschinen sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen), für die das Fahrzeug der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers verwendet wird, erhöht sich der Kostenersatz nach Abs. 3 um 50 v. H. des amtlichen Kilometergeldes.

Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

§ 8. (1) Überstunden sind über die in § 6 Abs. 1 festgelegte Normalarbeitszeit hinaus oder an arbeitsfreien Tagen oder Tagesteilen zu erbringende Arbeitsleistungen.

(2) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten für notwendige Überstunden eine Überstundenvergütung. Diese Vergütung kann auch in Form von Freizeit vereinbart werden. Die Modalitäten für die Inanspruchnahme von Zeitausgleich für Überstunden (Abbau von Zeitguthaben) sind mittels Betriebsvereinbarung festzulegen.

(3) Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und dem Überstundenzuschlag. Die Grundvergütung beträgt 1/173 des monatlichen Lohns. Der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden, die an einem Werktag in der Zeit von 05:00 Uhr bis 19:00 Uhr geleistet werden, 50 % und für Überstunden, die an einem Werktag in der Zeit von 19:00 Uhr bis 05:00 Uhr oder an einem Sonn- oder Feiertag geleistet werden, 100 % der Grundvergütung.

(4) An einem Wochentag dürfen von einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Samstag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden; diese Beschränkung gilt nicht für Fälle der Hintanhaltung einer unmittelbar drohenden Gefahr für das Leben oder die Gesundheit von Menschen (Katastropheneinsatz).

(5) Abweichend von Abs. 4 kann zwischen der MA 49 und dem jeweils zuständigen Betriebsrat eine im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen andere Tages- bzw. Wochenstundenanzahl mittels Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Entlohnung

§ 9. (1) Den Arbeitnehmerinnen/Dem Arbeitnehmer gebührt der ihrer/seiner Lohngruppe entsprechende monatliche Lohn. Der Monatslohn ergibt sich aus der im Anhang A oder B befindlichen Lohntafel.

(2) Die Zuordnung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu einer Lohngruppe hat nach der im Anhang A oder B vorgesehenen Lohngruppeneinteilung zu erfolgen. Die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses maßgebende Einstufung zu einer Lohngruppe ist im Dienstzettel anzugeben.

(3) In Zweifelsfällen ist die Zugehörigkeit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu einer Lohngruppe zwischen der Arbeitgeberin und dem jeweils zuständigen Betriebsrat einvernehmlich festzulegen.

(4) Teilzeitbeschäftigten oder nicht während des ganzen Kalendermonats beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt der dem Ausmaß ihrer Arbeitszeit verhältnismäßig entsprechende Teil des Lohnsatzes gemäß Anlage A oder B.

(5) Der Lohn wird monatlich im Nachhinein bis zum Monatsletzten des laufenden Monats ausbezahlt. Variable Lohnbestandteile des abgelaufenen Monats werden mit der im nächsten Monat folgenden Lohnverrechnung fällig.

Sonderzahlungen

§ 10. (1) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung. Die für das erste Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung ist mit der Lohnzahlung für den Monat Mai, die für das zweite Kalenderhalbjahr gebührende Sonderzahlung mit der Lohn-

zahlung für den Monat Oktober fällig. Scheidet eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer vor Ablauf eines Kalenderhalbjahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist die Sonderzahlung am Tag des Ausscheidens fällig.

(2) Die Höhe der Sonderzahlung entspricht einem monatlichen durchschnittlichen Entgelt der vorangegangenen Kollektivvertragsperiode zuzüglich der im Fälligkeitsmonat gebührenden Kinderzulage; § 15 Abs. 4 erster Satz ist anzuwenden. Besteht das Arbeitsverhältnis nicht während des gesamten Kalenderhalbjahres, gebührt der verhältnismäßige Teil der Sonderzahlung. Zeiten ohne Entgeltanspruch bzw. Zeiten, für die nur Teilentgelt (40 %, 49 %, 50 % usw.) auf Grund einer Arbeitsverhinderung gebührt, vermindern den Anspruch auf Sonderzahlungen nicht. Besteht nicht für das ganze Kalenderhalbjahr, für das die Sonderzahlung gebührt, Anspruch auf vollen Lohn, gebührt der verhältnismäßige Teil der Sonderzahlung.

Verzinslicher Lohnvorschuss

§ 11. Den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern kann auf die Dauer der Geltung und unter sinngemäßer Anwendung der vom Gemeinderat der Stadt Wien am 03. September 1987 beschlossenen Richtlinien für die Gewährung von verzinslichen Bezugsvorschüssen durch die Stadt Wien, ABl. der Stadt Wien Nr. 11/1988, S 55, ein verzinslicher Lohnvorschuss gewährt werden.

Besondere Entlohnungsfälle

§ 12. (1) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die als Baumsteigerinnen/Baumsteiger tätig sind, erhalten eine Gefahrenzulage in der Höhe von 24,02 Euro pro Stunde.

(2) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die als Sprengbefugte/Sprengbefugter, oder für Arbeiten mit der Hebebühne, oder für Arbeiten in der Höhe, für die gesetzlich ein Sicherungsgurt verwendet werden muss, herangezogen werden, erhalten eine Gefahrenzulage in der Höhe von 7,52 Euro pro Stunde.

(3) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die für Arbeiten im Stollen der Wiener Wasserwerke herangezogen werden, erhalten eine Erschwerniszulage in der Höhe von 4,51 Euro pro Stunde.

(4) Für die Verrichtung besonderer, projektbezogener Arbeiten (zB Wiener Eistraum), für die die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch diesen Kollektivvertrag nicht geregelt sind, können zwischen der MA 49 und dem jeweils zuständigen Betriebsrat Sondervereinbarungen getroffen werden.

Werkzeugbeistellung und Instandhaltung

§ 13. (1) Sämtliche Werkzeuge, Maschinen und sonstige Geräte werden grundsätzlich von der Arbeitgeberin beigestellt. Die Instandhaltung dieser Werkzeuge, Maschinen und sonstigen Geräte hat durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zu erfolgen.

(2) Werden im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer Werkzeuge, Motorsäge, Freischneidgerät, Maschinen oder sonstige Geräte beigestellt, wird der Kostenersatz bzw. die Aufwandsentschädigung durch Betriebsvereinbarung geregelt.

(3) Werden im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer Maschinen oder Geräte beigestellt, wird der Kostenersatz durch Betriebsvereinbarung geregelt.

Kinderzulage

§ 14. (1) Der Arbeitnehmerin/Dem Arbeitnehmer gebührt eine Kinderzulage in Höhe von 21,00 Euro pro Monat – soweit in den Abs. 2 bis 5 nichts anderes bestimmt ist – für jedes der folgenden Kinder:

1. eheliche Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,

5. Stiefkinder oder Kinder der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners, wenn sie mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben,
6. sonstige Kinder, wenn sie mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer überwiegend für die Kosten des Unterhalts aufkommt.

(2) Der Anspruch auf die Kinderzulage endet, soweit in den folgenden Absätzen nichts anderes bestimmt ist, mit dem Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet.

(3) Für ein Kind, dass das 18. Lebensjahr vollendet hat, besteht Anspruch auf die Kinderzulage, wenn für das Kind Familienbeihilfe gebührt.

(4) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Kinderzulage für ihr/sein uneheliches Kind, wenn es nicht ihrem/seinem Haushalt angehört und sie/er – abgesehen von der Familienbeihilfe – für das Kind nicht einen Unterhaltsbetrag leistet, der mindestens so hoch ist wie die Kinderzulage.

(5) Für ein und dasselbe Kind gebührt die Kinderzulage nur einmal. Hätten mehrere Personen für ein und dasselbe Kind Anspruch auf eine Kinderzulage, gebührt die Kinderzulage der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nur dann, wenn die/der andere Anspruchsberechtigte eine solche oder eine gleichartige Leistung nicht von anderer Seite bezieht.

(6) Der Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen ist durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer unverzüglich zu melden. Zu Unrecht ausbezahlte Kinderzulagen sind zurück zu zahlen.

Entgeltfortzahlung

§ 15. (1) § 23 LAG ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. Bei Eintritt einer neuerlichen Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit, zunächst ein allfälliger Rechtsanspruch nach § 23 Abs. 1 LAG zu

verbrauchen ist und, soweit die Gesamtdauer der Arbeitsverhinderungen die Anspruchsdauer nach § 23 Abs. 1 LAG übersteigt, 40.h.H. des Entgelts für die halbe Dauer der Ansprüche gemäß § 23 Abs. 1 LAG weitergebühren;

2. Bei Fortdauer der Arbeitsverhinderung wegen eines Arbeitsunfalls nach Erschöpfung des Fortzahlungsanspruches gemäß § 23 Abs. 5 LAG bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu fünfzehn Jahren achtzehn Wochen, bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von mehr als fünfzehn Jahren sechzehn Wochen 49.v.H. des Entgelts weitergebühren;
3. Frühere Arbeitszeiten als Saisonarbeiterin/Saisonarbeiter gemäß 23 Abs. 3 LAG auch dann zusammenzurechnen sind, wenn sie keine längeren Unterbrechungen als jeweils 6 Monate aufzuweisen und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer insgesamt eine Arbeitszeit von mind. 4 Jahren zurückgelegt hat.

(2) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die tatsächliche Dauer der Arbeitsverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer einer Woche für den Einzelfall, wenn sie/er durch andere wichtige, ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist.

(3) Wichtige Gründe der Arbeitsverhinderung sind insbesondere:

1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen sowie die notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl-, Stief- oder Pflegekindes oder Kindes der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners) bis zum 12. Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt oder Verbüßen einer Freiheitsstrafe;
2. Begräbnis der Gattin/des Gatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners, der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, der Kinder, der Eltern, der Schwiegereltern oder der Geschwister;
3. eigene Hochzeit bzw. Begründung einer eingetragenen Partnerschaft oder Hochzeit bzw. Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder;
4. Behandlung beim Arzt oder Dentisten;

5. Vorladung vor Gericht, sonstigen Behörden und öffentlichen Ämtern, sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat;
6. Wohnungswechsel oder Gefährdung der eigenen Wohnstätte;
7. öffentliche Hilfeleistung;
8. Niederkunft der Gattin, der eingetragenen Partnerin oder der Lebensgefährtin;
9. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
10. Ausübung des Wahlrechtes.

(4) In den Fällen der Entgeltfortzahlung gemäß Abs. 1 bis 3 sowie hinsichtlich der Berechnung der Sonderzahlungen gemäß § 10 ist das durchschnittliche Entgelt zwischen den letzten beiden Lohnerhöhungen (Bemessungszeitraum) zugrunde zu legen, zuzüglich der letzten Erhöhung. Zeiten ohne Entgeltanspruch bzw. Zeiten, für die nur Teilentgelt (40 %, 49 %, 50 % usw.) auf Grund einer Arbeitsverhinderung gebührt, werden hinsichtlich der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt.

Erholungsurlaub

§ 16. §§ 98 bis 105 LAG sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. das Urlaubsausmaß bei einer Arbeitszeit von weniger als 15 Jahren 25 Arbeitstage, ab 15 Jahren 27 Arbeitstage und ab 25 Jahren 30 Arbeitstage beträgt;
- 1a. das Urlaubsausmaß ab Vollendung des 57. Lebensjahres 33 Arbeitstage und ab Vollendung des 60. Lebensjahres 35 Arbeitstage beträgt.
2. das Urlaubsentgelt in sinngemäßer Anwendung des § 15 Abs. 4 zu berechnen ist;
3. die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während desurlaubes keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausüben darf, ausgenommen Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau sowie Gemeinschaftsarbeiten;

4. frühere Arbeitszeiten als Saisonarbeiterin/Saisonarbeiter gemäß § 99 LAG auch dann zusammenzurechnen sind, wenn sie keine längeren Unterbrechungen als jeweils 6 Monate aufweisen.

Zusatzurlaub für versehrte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

§ 16a. (1) Versehrten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gebührt auf Antrag ein Zusatzurlaub. Als versehrte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gelten

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20% vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:
 - a. Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955,
 - b. Dienstunfall oder Berufskrankheit nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 200/1967, oder nach einem Landesgesetz über Unfallfürsorge,
 - c. Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz, BGBl. Nr. 27/1964;
 - d. Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947,
 - e. Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973
2. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, für die Z 1 nicht gilt, wenn sie begünstigte Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, sind.

(2) Der Zusatzurlaub beträgt pro Arbeitsjahr bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

1. 20% 2 Arbeitstage,
2. 40% 4 Arbeitstage,
3. 50% 5 Arbeitstage,
4. 60% 6 Arbeitstage

(3) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die hochgradig sehbehindert oder blind im Sinn des § 4a Abs. 4 oder 5 des Bundespflegegeldgesetzes, BGBl. Nr. 110/1993, sind, gebührt der Zusatzurlaub in dem sich aus Abs. 2 ergebenden Höchstausmaß.

(4) Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

1. gemäß Abs. 1 Z 1 nach der Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem letzten Bescheid (Urteil) über die Rente oder dem Bescheid (Urteil) über die Abfindung der Rente zugrunde liegt; hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf mehrere Renten und ergibt sich der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht aus einem der Bescheide (Urteile), so ist der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit unter sinngemäßer Anwendung des § 7 Abs. 3 des Unfallfürsorgegesetzes 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, festzustellen;
2. gemäß Abs. 1 Z 2 nach dem Grad der Behinderung, der dem letzten Bescheid gemäß § 14 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zugrunde liegt.

(5) Der Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Arbeitsjahr, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Antrag einbringt. Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 Z 2 gilt die Meldung des Besitzes eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes an die Arbeitgeberin als Antrag. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich der Arbeitgeberin zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Arbeitsjahr ein.

Abfertigung

§ 17. (1) § 111 LAG ist auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. die Abfertigung nach drei vollendeten Arbeitsjahren 12 % des Jahresentgelts beträgt und sich für jedes weitere vollendete Arbeitsjahr um 4 % erhöht,

2. bei der Berechnung des Jahresentgelts § 15 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden ist,
3. die Abfertigung im Fall des Todes der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers auch der Lebensgefährtin/dem Lebensgefährten gebührt, wenn sie/er mit der/dem Verstorbenen nachweislich mindestens 5 Jahre im gemeinsamen Haushalt gelebt hat und keine gesetzlichen Erben vorhanden sind, zu deren Erhaltung die Erblasserin/der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(2) entfällt ab 1.1.2018

(3) Abs. 1 gilt nur für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die vor dem 6. Februar 2004 in den Dienst der Gemeinde Wien eingetreten sind.

Berechnung der Arbeitszeiten

§ 18. (1) Für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, wie insbesondere

1. Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall,
2. Erholungsurlaub,
3. Kündigungsfrist,
4. Abfertigung,
5. Einstufung in die Lohngruppen/-tabellen laut Anhang

werden für nicht durchgehend beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt, sofern die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als 6 Monate gedauert hat.

(2) Bei Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, gilt eine Beschäftigungsdauer von mindestens 200 Arbeitstagen (1.600 Arbeitsstunden) im Kalenderjahr als ein Arbeitsjahr.

(3) Als Arbeitstage zählen auch bezahlte Feiertage, Tage einer Arbeitsverhinderung mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung, Urlaubstage, zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in der eigenen Wirtschaft arbeitsfrei gegebene Tage, zur Erfüllung der Obliegenheiten als Mitglied des Betriebsrates arbeitsfrei gegebene Tage mit Entgeltanspruch sowie solche

ohne Entgeltanspruch, diese jedoch nur im Höchstausmaß von 18 Werktagen jährlich.

(4) Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die/der in einem Kalenderjahr 200 Arbeitstage nicht erreicht, gelten jeweils 200 Arbeitstage (1.600 Arbeitsstunden) als ein Arbeitsjahr.

(5) Für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, sind Zeiten einer Eltern-Karenz während der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten sowie Zeiten einer Sterbebegleitung (§ 65 LAG) oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 66 LAG) während der Dauer der Betriebszugehörigkeit auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses anzurechnen.

Arbeitsjubiläum

§ 19. (1) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer erhält aus Anlass der Vollendung einer Arbeitszeit von 25 Jahren und 40 Jahren eine Remuneration, die

- | | |
|---|--------|
| 1. für das 25-jährige Arbeitsjubiläum | 200 %, |
| 2. für das 40-jährige Arbeitsjubiläum | 400 %. |
- einer Sonderzahlung gemäß § 10 Abs. 2 beträgt.

(2) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer erhält die Remuneration gemäß Abs. 1 Z 2 auch dann, wenn sie/er nach einer Arbeitszeit von mindestens 35 Jahren entweder mit Anspruch auf Abfertigung (§ 17) oder mit Anspruch auf eine Verfügung nach § 18 Abs. 1. Des Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetzes – W-MVG, LGBl. für Wien Nr. 45/2004 aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(3) Für die Berechnung der Arbeitszeit zählen die im Dienst der Gemeinde Wien zurückgelegten Zeiten.

Arbeits- und Schutzkleidung

§ 20. (1) Den ständigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind als Erstausrüstung zwei Arbeitshosen (wahlweise Latz- oder Bundhose), zwei Arbeitsblusen und eine Regenbekleidung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen:

1. entfällt ab 1.1. 2018

Anstelle je einer Hose und einer Bluse kann auch ein Arbeitsmantel zur Verfügung gestellt werden.

(2) Die Arbeitskleidung ist wie folgt zu ersetzen:

In jedem Kalenderjahr eine Arbeitshose und eine Arbeitsbluse (bzw. ein Arbeitsmantel). Die Kleidungsstücke gehen nach Ablauf dieser Tragdauer in das Eigentum der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers über. Bei offensichtlicher Unbrauchbarkeit (Beurteilung durch die zuständige Vorgesetzte/den zuständigen Vorgesetzten, im Zweifelsfall im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat) ist die Regenbekleidung zu ersetzen. Die unbrauchbare Regenbekleidung ist von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer zur Vernichtung an die Forstverwaltung rückzuerstatten.

(3) Im Bedarfsfall ist je nach den Erfordernissen des Arbeitseinsatzes Schutzkleidung bis zu folgendem Ausmaß als Erstausrüstung unentgeltlich beizustellen:

- 1.** zwei Schnittschutzhosen (wahlweise Latz- oder Bundhose);
- 2.** zwei Sicherheitsjacken;
- 3.** zwei Paar Sicherheitsschuhe;
- 4.** ein Paar Gummistiefel mit Stahlkappe;
- 5.** ein Schutzhelm mit Gehör- und Gesichtsschutz;
- 6.** Arbeitshandschuhe.

(4) Der Schutzhelm ist nach Ablauf von 4 Jahren ab dem auf dem Helm angegebenen Herstellungsdatum zu ersetzen, wobei der alte Helm rückerstattet werden muss. Wird von der Firma eine längere Tragedauer angegeben, so gilt diese.

(5) Die Arbeits- und Schutzkleidung ist schonend zu behandeln, für Reinigung und Instandhaltungsarbeiten, die die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer selbst durchführen kann, ist diese/dieser selbst verantwortlich.

(6) Bei offensichtlicher Unbrauchbarkeit und wenn eine Reparatur nicht mehr sinnvoll oder möglich erscheint (Beurteilung durch den zuständigen Vorgesetzten, im Zweifelsfall im Einvernehmen mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat) ist das betreffende Kleidungsstück zu ersetzen. Solcherart ersetzte Schutzkleidung ist von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer zur Vernichtung an die Forstverwaltung rückzuerstatten.

(7) Darüber hinaus kann zwischen der MA 49 und dem jeweils zuständigen Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Kälteschutzbekleidung abgeschlossen werden.

Wohnungen

§ 21. (1) Wird als Teil der Naturalentlohnung einer ständigen Arbeitnehmerin/einem ständigen Arbeitnehmer eine Wohnung gewährt, muss diese den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen.

(2) Die Hausbetriebskosten (Ganglicht, Kanal, Wasser, Müllentsorgung etc.) sowie alle aus der Nutzung entstehenden Kosten (Strom, Heizung etc.) gehen zu Lasten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

(3) *entfällt ab 1.1. 2018*

Erlöschen von Ansprüchen

§ 22. Wechselseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht geltend gemacht werden, erlöschen mit Ablauf des Jahres, dass dem Kalenderjahr folgt, in dem sie entstanden sind.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 23. (1) Das Arbeitsverhältnis der/des ständigen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers endet

1. durch Kündigung gemäß § 107 LAG;
2. durch einvernehmliche Auflösung;
3. durch vorzeitigen Austritt gemäß § 54 LAG oder vorzeitige Beendigung gemäß § 109 LAG;
4. durch Tod.

(2) Hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung mindestens zehn Jahre gedauert, kann die Arbeitgeberin nur aus einem der in § 109 Abs. 2 LAG angeführten Gründe kündigen.

(3) Das Arbeitsverhältnis auf Probe kann von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.

Schlichtung von Streitfällen

§ 24. Streitfälle, die sich aus dem Arbeitsverhältnis oder aus der Anwendung dieses Kollektivvertrages ergeben, sollen vor Inanspruchnahme der zuständigen Behörden zwischen der Forstverwaltung bzw. dem Landwirtschaftsbetrieb und dem jeweils zuständigen Betriebsrat, bei Erfolglosigkeit zwischen der MA 49 und der Produktionsgewerkschaft (PRO-GE) im Verhandlungsweg ausgetragen werden.

Übergangsbestimmungen

§ 24a. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren Urlaubsanspruch gemäß § 16 Abs. 1 Z 1 in der am 1. September 2013 geltenden Fassung am 1. Jänner 2015 zumindest 27 Arbeitstage pro Arbeitsjahr beträgt, gebührt ein Zusatzurlaub im Ausmaß von einem Arbeitstag pro Arbeitsjahr, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer

1. am 1. März 2014 in einem aufrechten, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnis zur Gemeinde Wien stand und der Arbeitsort

in der Steiermark lag, und diese beiden Voraussetzungen auch am 19. März des laufenden Kalenderjahres vorliegen, oder

2. am 1. März 2014 in einem aufrechten, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Arbeitsverhältnis zur Gemeinde Wien stand und im Landwirtschaftsbetrieb der Stadt Wien tätig war, und diese beiden Voraussetzungen auch am 15. November des laufenden Kalenderjahres vorliegen.

Verweisungen auf Gesetze

§ 24b. Soweit in diesem Kollektivvertrag auf Bundes- oder Landesgesetze verwiesen wird, ist jeweils deren am 1. Jänner 2025 geltende Fassung maßgebend. Soweit in diesem Kollektivvertrag auf Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 verwiesen wird, ist abweichend davon die Fassung BGBl. I Nr. 110/2024 maßgebend.

Außerkräfttreten

§ 25. Mit Ablauf des 28. Februar 2010 treten der Kollektivvertrag für die Forstarbeiter der Gemeinde Wien, Beschluss des Gemeinderates vom 19. Juni 1991, Pr.Z. 1497, zuletzt geändert mit Beschluss des Gemeinderates vom 25. Mai 2009, Pr.Z. 01363-2009/0001-GIF, und der Kollektivvertrag für die Landarbeiter der Gemeinde Wien, Beschluss des Gemeinderates vom 19. Juni 1991, Pr.Z. 1496, zuletzt geändert mit Beschluss des Gemeinderates vom 25. Mai 2009, Pr.Z. 01438-2009/0001-GIF, außer Kraft.

Wien, 1. April 2025

Für die Gemeinde Wien:

Mag. René Köpruner

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund:
Produktionsgewerkschaft
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Reinhold Binder

Peter Schleinbach

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Franz Stürmer

Sekretär

Anlage A

Lohngruppen bzw. -tafel Forstwirtschaft

gültig von 1. Jänner 2025 bis 31. Dezember 2025		€
Lohngruppe 1 – Helfer/innen und Aushilfskräfte		
LGF 1	Helfer/innen und Aushilfskräfte, das sind Arbeiter/innen ohne spezielle forstfachliche Ausbildung, die ohne besondere Einschulung bzw. Vorkenntnisse einfache, wiederkehrende Tätigkeiten nach vorgegebener Detailanweisung verrichten	2.310,38
Lohngruppe 2 – Anlern-Arbeiter/innen		
LGF 2	Anlern-Arbeiter/innen, das sind Arbeiter/innen, die einfache, angelernte, überwiegend routinehaft wiederkehrende Arbeiten, vorwiegend nach vorgegebenen Detailanweisungen auf bestimmten Arbeitsgebieten verrichten	2.583,27
Lohngruppe 3 – Qualifizierte Arbeiter/innen		
LGF 3	Qualifizierte Arbeiter/innen, das sind 1) Facharbeiter/innen, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind, sowie 2) Arbeiter/innen, die komplexe Tätigkeiten eigenständig ausüben, die üblicherweise eine einschlägige Facharbeiterinnenausbildung/Facharbeiterausbildung voraussetzen und die bei wechselnden forst- und landwirtschaftlichen, technischen und anderen anspruchsvollen Aufgabenstellungen flexibel eingesetzt werden, wobei eine Verwendungsdauer von mindestens 5 Jahren in der Lohngruppe 2 Voraussetzung ist	3.096,50
LGF 3a	ab Vollendung des 400. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 2. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.250,91

gültig von 1. Jänner 2025 bis 31. Dezember 2025		€
LGF 3b	ab Vollendung des 1000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 5. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.483,35
LGF 3c	ab Vollendung des 2000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 10. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.676,77
LGF 3d	ab Vollendung des 3000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 15. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.870,29
LGF 3e	ab Vollendung des 5000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 25. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	4.060,73
Lohngruppe 4 – Facharbeiter/innen mit Meisterprüfung sowie Forstwirtschaftsmeister/innen		
LGF 4	Facharbeiter/innen mit Meisterprüfung sowie Forstwirtschaftsmeister/innen	3.753,21
LGF 4a	ab Vollendung des 1000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 5. Jahres als Facharbeiter/in	3.946,47
LGF 4b	ab Vollendung des 3000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 15. Jahres als Facharbeiter/in	4.098,83
Nächtigungszulage gem. § 7 Abs. 1		24,69

Anlage B

Lohngruppen bzw. -tafel Landwirtschaft

gültig von 1. Jänner 2025 bis 31. Dezember 2025		€
Lohngruppe 1 – Helfer/innen und Aushilfskräfte		
LGL 1	Helfer/innen und Aushilfskräfte, das sind Arbeiter/innen ohne spezielle forstfachliche Ausbildung, die ohne besondere Einschulung bzw. Vorkenntnisse einfache, wiederkehrende Tätigkeiten nach vorgegebener Detailanweisung verrichten	2.252,22
Lohngruppe 2 – Anlern-Arbeiter/innen		
LGL 2	Anlern-Arbeiter/innen, das sind Arbeiter/innen, die einfache, angelernte, überwiegend routinehaft wiederkehrende Arbeiten, vorwiegend nach vorgegebenen Detailanweisungen auf bestimmten Arbeitsgebieten verrichten	2.446,37
LGL 2a	ab Vollendung des 2000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 10. Jahres als Anlern-Arbeiter/in	2.691,48
Lohngruppe 3 – Qualifizierte Arbeiter/innen		
LGL 3	Qualifizierte Arbeiter/innen, das sind 1) Facharbeiter/innen, die in ihrem erlernten Beruf tätig sind, sowie 2) Arbeiter/innen, die komplexe Tätigkeiten eigenständig ausüben, die üblicherweise eine einschlägige Facharbeiterinnenausbildung/Facharbeiterausbildung voraussetzen und die bei wechselnden landwirtschaftlichen, technischen und anderen anspruchsvollen Aufgabenstellungen flexibel eingesetzt werden und eine Lenkerberechtigung der Kategorie „F“ (landwirtschaftliche Zugmaschinen) besitzen	2.945,09

gültig von 1. Jänner 2025 bis 31. Dezember 2025		€
LGL 3a	ab Vollendung des 400. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 2. Jahres als qualifizierte Arbeiter/innen bei der MA 49	3.100,95
LGL 3b	ab Vollendung des 1000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 5. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.334,94
LGL 3c	ab Vollendung des 2000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 10. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.529,77
LGL 3d	ab Vollendung des 3000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 15. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.724,76
LGL 3e	ab Vollendung des 5000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 25. Jahres als qualifizierte Arbeiter/in bei der MA 49	3.919,76
Lohngruppe 4 – Facharbeiter/innen mit Meisterprüfung; Landwirtschaftsmeister/innen sowie Facharbeiter/innen in einer zu bestellenden, leitenden Funktion		
LGL 4	Facharbeiter/innen mit Meisterprüfung; Landwirtschaftsmeister/innen sowie Facharbeiter/innen in einer zu bestellenden, leitenden Funktion	3.603,29
LGL 4a	ab Vollendung des 1000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 5. Jahres als Facharbeiter/in	3.796,79
LGL 4b	ab Vollendung des 3000. Arbeitstages, frühestens nach Vollendung des 15. Jahres als Facharbeiter/in	3.949,35
Nächtigungszulage gem. § 7 Abs. 1		24,69

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



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

GEWETTET GEWETTET GEPLÄTTET



Mutproben auf Bahnanlagen?
Fix nicht!
Auch nicht für die Follower.