

# ***KOLLEKTIVVERTRAG***

*für die Arbeiter:innen in den  
gewerblichen Forstunternehmen  
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 Arbeiter/innen und gewerblichen Lehrlinge in den

## **GEWERBLICHEN FORSTUNTERNEHMEN Österreichs**

**1. MÄRZ 2024**



# Inhaltsverzeichnis

## Kollektivvertrag

§ 1 Geltungsbereich .....	<u>4</u>
§ 2 Wirksamkeit und Geltungsdauer .....	<u>4</u>
§ 3 Arbeitsvertrag .....	<u>5</u>
§ 4 Arbeitszeit .....	<u>6</u>
§ 5 Entschädigung für Dienstreisen, Weg- und Fahrzeit in die Quartiere .....	<u>7</u>
§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit .....	<u>9</u>
§ 7 Entlohnung, Lohnzahlung .....	<u>10</u>
§ 8 Akkord- und Prämienarbeit .....	<u>11</u>
§ 9 Werkzeugpauschale .....	<u>11</u>
§ 10 Karenzanrechnung .....	<u>12</u>
§ 11 Urlaub .....	<u>13</u>
§ 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung .....	<u>13</u>
§ 13 Fortzahlung des Entgeltes bei sonstigen Dienstverhinderungen .....	<u>14</u>
§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen .....	<u>14</u>
§ 15 Sonderzahlungen .....	<u>16</u>
§ 16 Abfertigung .....	<u>16</u>
§ 17 Postensuche .....	<u>18</u>
§ 18 Erste Hilfe .....	<u>19</u>
§ 19 Unabdingbarkeit .....	<u>19</u>
§ 20 Schlichtung .....	<u>19</u>
§ 21 Erlöschen der Ansprüche .....	<u>19</u>

## Anhänge

Lohntafel .....	<u>21</u>
Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024 .....	<u>22</u>
Lehrlingseinkommen .....	<u>24</u>

# KOLLEKTIVVERTRAG

## für die Arbeiter/innen und gewerblichen Lehrlinge in den gewerblichen Forstunternehmen Österreichs

abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 andererseits.

### § 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

#### 1. Räumlich:

für das Gebiet der Republik Österreich,

#### 2. Fachlich:

für alle Betriebe, die dem Berufszweig Forstunternehmer (Holzschlängerei, -bringung, Aufforstung etc.) im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, ausgenommen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, soweit diese dem Landarbeitsgesetz bzw. den Landarbeitsordnungen unterliegen,

#### 3. Persönlich:

für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter/innen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

### § 2 Wirksamkeit und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2024 in Kraft und gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

2. Die Geltungsdauer der Stundenlöhne ist in der Anlage A ersichtlich.

## **§ 3 Arbeitsvertrag**

1. Der Arbeitsvertrag kann
  - a) auf bestimmte,
  - b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.
  
2. Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.
  
3. Die ersten vier Wochen des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
  
4. Dem Arbeitnehmer ist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein Dienstzettel auszufolgen. Dieser ist zu ergänzen, wenn Veränderungen eintreten.

**Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, wird § 3 geändert und lautet wie folgt:**

1. Der Arbeitsvertrag kann
  - a) auf bestimmte,
  - b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.
  
2. Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.
  
3. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann. Bei Saisonarbeitern gilt eine Probezeit nur im ersten Arbeitsverhältnis im gleichen Betrieb.

4. Dem Arbeitnehmer ist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein Dienstzettel auszufolgen. Dieser ist zu ergänzen, wenn Veränderungen eintreten.

## **§ 4 Arbeitszeit**

1. Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

2. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

3. Die generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage werden, wo ein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, festgelegt. Besteht kein Betriebsrat, wird die Einteilung der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

4.

a) Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 8 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

b) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich 1:1 innerhalb obiger Frist (lit. a) erfolgt.

c) Die Lage des Zeitausgleiches ist innerhalb obiger Frist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Erfolgt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist der Zeitausgleich am Ende der vereinbarten Ausgleichsfrist zu gewähren und zu konsumieren.

d) Während des Durchrechnungszeitraumes (lit. a) gebührt der Lohn im Ausmaß von 40 Stunden je Woche. Für die Berechnung der Einzelstunde ist der Wochenlohn durch 40 zu dividieren.

e) Bei Ausscheiden während des Durchrechnungszeitraumes (lit. a) ist zu ermitteln, ob vom Beginn des Durchrechnungszeitraumes bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zur Normalarbeitszeit



von 40 Stunden pro Woche zu viel oder zu wenig gearbeitet wurde: Er gibt die Berechnung, dass im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit mehr gearbeitet wurde, dann ist für die Mehrleistung eine Nachzahlung vorzunehmen. Die Nachzahlung gebührt in Höhe des Stundenlohnes. Wurde im Verhältnis zur Normalarbeitszeit zu wenig gearbeitet, hat der Arbeitnehmer das zu viel erhaltene Entgelt dem Arbeitgeber zurückzuzahlen.

**5.** Arbeitszeiten, in denen infolge ungünstiger Witterung nicht gearbeitet wurde, können ohne Bezahlung von Überstunden innerhalb der folgenden sieben Tage eingearbeitet werden.

**6.** Werden Zeitlohnarbeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers oder seines beauftragten Aufsichtsorgans bei anhaltendem Schlechtwetter unterbrochen, ist zumindest ein halber Tag mit dem Zeitlohn zu vergüten. Bei Akkordarbeit wird eine solche Unterbrechung als Arbeitszeit gerechnet und entlohnt.

**7.** Dem Arbeitnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Sie werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und deshalb auch nicht vergütet.

**8.** Dem männlichen Arbeitnehmer gebührt eine ununterbrochene Nachruhe von mindestens 10 Stunden, weiblichen Arbeitnehmern eine solche von mindestens 11 Stunden. Als Nachruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr.

## **§ 5 Entschädigung für Dienstreisen, Weg- und Fahrzeit in die Quartiere**

### **1. Dienstreise**

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

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

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

## **2. Reisekostenentschädigung**

- a. Ist bei einer Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel zu benutzen, so werden dem Arbeitnehmer die sich aus der Art des Arbeitgebers bestimmten tarifgünstigsten Verkehrsmittels ergebenden Aufwendungen ersetzt.
- b. Wird vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Fahrzeug benützt, über das ihm ein Verfügungsrecht zusteht, gebührt ihm ein Kostenersatz in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Ein Kostenersatz (Km-Geld) gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.

## **3. Reiseaufwandsentschädigung**

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

Bruchteile von weniger als fünf Stunden bleiben unberücksichtigt.

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

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

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

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen.

Werden die Kosten für Mittagessen und/oder Abendessen durch den Arbeitgeber übernommen, wird das Taggeld pro bezahlten Essen um € 13,20 gekürzt. Eine Kürzung unter Null ist nicht vorzunehmen.

- b.** Wenn der Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht, erhält der Arbeitnehmer ein Nächtigungsgeld in der Höhe von € 15,00 sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.

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

#### **4. Auslandsdienstreisen**

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

#### **5. Weg- und Fahrzeit in die Quartiere**

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

### **§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit**

**1.** Überstunden sind die ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordneten Arbeitsstunden, die über die im § 4, Abs. 2 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen. Bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

**2.** Für jede Überstunde, sofern sie nicht durch Freizeit (1:1,5 bzw. 1:2) ausgeglichen werden kann, gebührt eine besondere Entlohnung, die um 50 Prozent und für Dienstleistungen bei Nacht und an Sonntagen um 100 Prozent höher ist als der jeweilige Stundenlohn (Zeitlohn). Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt außer dem Feiertagsentgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

**3.** Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr dürfen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

**4.** Die Sonntage und die gesetzlichen Feiertage nach dem Arbeitsruhegesetz und zwar der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, der 8., 25. und 26. Dezember sind gesetzliche Ruhetage. Der Karfreitag gilt gleichfalls im Sinne dieses Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen, AB und HB der Altkatholischen Kirchen und der Methodistenkirche.

**5.** Bezüglich der Wochenend- und der Feiertagsruhe gilt das Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. Nr. 144/83, in der jeweils geltenden Fassung. Bei der Arbeit an Feiertagen erfolgt die Bezahlung nach den Bestimmungen des § 9 ARG.

## **§ 7 Entlohnung, Lohnzahlung**

**1.** Die Arbeitnehmer sind in Lohnkategorien einzustufen. Sie erhalten bei Zeitlohnarbeiten den für jede Lohnkategorie in der Anlage A zu diesem Vertrag festgesetzten Stundenlohn (Zeitlohn). Die Anlage bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.

**2.** Die Löhne in der Lohn tafel (Anlage A) gelten als Mindestlöhne und dürfen nicht unterschritten werden. Bei der Aufnahme eines Arbeitnehmers ist im Dienstzettel festzulegen, in welche Lohnkategorie er eingestuft wird.

**3.** Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich. Bei der Lohnauszahlung ist den Arbeitnehmern eine Abrechnung auszuhandigen, die getrennt den Lohn, Zulagen und Überstunden, den Akkordanteil sowie sämtliche Abzüge (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, anrechenbare Lieferungen, Leistungen und ähnliches) auszuweisen hat.

## **§ 8 Akkord- und Prämienarbeit**

- 1.** Die Akkorde oder Prämien sind in einer Höhe zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer bei einer Normalleistung innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit die in der Anlage A verzeichneten Akkordrichtsätze (Zeitlohn + 25 Prozent) erreichen können.
- 2.** Die Festsetzung der Akkorde hat unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1, Ziff. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu erfolgen.
- 3.** Alle Akkord- und Prämienätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Arbeiten schriftlich festzulegen.
- 4.** Akkordlöhne werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig.  
Auf Verlangen der Dienstnehmer kann ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss bezahlt werden.
- 5.** Werden einzelne Arbeitnehmer vorübergehend von der Akkordarbeit zu Zeitlohnarbeiten abgezogen, gebührt ihnen für die Zeit der Unterbrechung der Akkordarbeit der jeweilige Akkordrichtsatz.
- 6.** Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.

## **§ 9 Werkzeugpauschale**

- 1.** Für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge durch den Arbeitnehmer (ausgenommen Motorsägen) wird eine Pauschalentschädigung von 8 Prozent des Barlohnes bezahlt.
- 2.** Werden bei Schlägerungsarbeiten arbeitnehmereigene Motorsägen verwendet, so gebührt als Ersatz für die Kosten der Anschaffung, der Reparaturen und der Betriebsmittel ein Motorsägenpauschale pro erzeugten Festmeter lt. Anlage A.

Für die Instandhaltung der arbeitnehmereigenen Motorsägen durch den Arbeitnehmer gebührt bei Akkordarbeiten pro erzeugten Festmeter eine Pauschale lt. Anlage A.

**3.** Mit diesen Pauschalien gemäß Ziff. 1 und 2, zweiter Absatz, ist auch die Instandhaltung der Werkzeuge durch die Arbeitnehmer erforderliche Zeit von 2 Stunden wöchentlich abgegolten. Diese Zeit ist den Arbeitnehmern in die Arbeitszeit einzurechnen.

**4.** Falls der Arbeitgeber für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge selbst sorgt, entfallen die Pauschalien. Das Werkzeug ist vollständig und in gut instand gesetztem Zustand in verschleißbaren Werkzeugkästen beizustellen. Für schuldhafte Verluste ist der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Vorschriften haftbar.

**5.** Wenn der Betrieb die notwendigen Werkzeuge einschließlich Motorsägen beistellt, sind diese zu verwenden. Wird die Instandhaltung vom Arbeitgeber angeordnet und vom Arbeitnehmer durchgeführt, ist die hierfür erforderliche Zeit von je zwei Stunden pro Woche mit dem Zeitlohn zu vergüten und in die Arbeitszeit einzurechnen.

Bei Verwendung von Motorsägen, für deren Instandhaltung über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer zu sorgen hat, ist bei Akkordarbeiten das Pauschale lt. Anlage A pro Festmeter zu zahlen.

**6.** Diese Instandhaltung umfasst an der Motorsäge:

Füllen von Treibstoff und Kettenöl, Holen des Treibstoffes vom Rüstplatz zur Arbeitsstelle, Ketten auflegen, Feilen der Kette mit allen damit zusammenhängenden Tätigkeiten, Auswechseln und Reinigen der Zündkerze, Reinigen des Luftfilters und Nachziehen von Schrauben soweit dies am Arbeitsplatz notwendig und möglich ist.

## **§ 10 Karenzanrechnung**

Für Karenzen, die ab 1.3.2019 oder später begonnen haben, gilt: Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall)

und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

## **§ 11 Urlaub**

1. Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils vier Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

## **§ 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung**

Bei einer Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974 i.d.g.F. (EFZG), der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG vom 2. August 1974 und das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969 i.d.g.F. (BAG).

## **§ 13 Fortzahlung des Entgeltes bei sonstigen Dienstverhinderungen**

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

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

- a) Todesfall von nahen Familienmitgliedern im gemeinsamen Haushalt ..... 3 Tage
- b) Eigene Hochzeit ..... 3 Tage
- c) Entbindung der Gattin ..... 3 Tage
- d) Begräbnis der Eltern oder Geschwister ..... 1 Tage

Pro Fall kann nur lit. a) oder d) zur Anwendung gelangen.

Bei Arztbesuchen, Zahnbehandlungen, nachweislichen Vorladungen vor Gerichte, Behörden oder Ämter, Ausübung des Wahlrechtes jeweils die dafür notwendige Zeit.

## **§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen**

**1.** Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit, Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

Probendienstverhältnisse im Sinne des § 3, Z. 3, können während der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

**2.** Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

**3.** Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig vierzehntägig gekündigt werden.

**4.** Wird ein Dienstverhältnis witterungs- oder arbeitsbedingt unterbrochen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung über



die Wiedereinstellung und die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit auszuhändigen.

Beabsichtigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder zu beschäftigen, so ist das Dienstverhältnis ordnungsgemäß schriftlich zu beenden.

**Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, wird § 14 geändert und lautet wie folgt:**

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit, Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung. Probendienstverhältnisse im Sinne des § 3, Z. 3, können während der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

3. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Gewerbes der Forstunternehmer wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den gewerblichen Forstunternehmerbetrieben 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.

4. Wird ein Dienstverhältnis witterungs- oder arbeitsbedingt unterbrochen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung über

die Wiedereinstellung und die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit auszuhändigen.

Beabsichtigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder zu beschäftigen, so ist das Dienstverhältnis ordnungsgemäß schriftlich zu beenden.

## **§ 15 Sonderzahlungen**

**1.** Die Arbeitnehmer erhalten für das laufende Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld in der Höhe von je einem Monatslohn. Diese Sonderzahlungen sind spätestens in der Zeit vom 10. bis 18. Dezember auszuführen.

**2.** Die Höhe der Sonderzahlung beträgt das 173-fache des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten drei vorangegangenen Monate. Der durchschnittliche Stundenverdienst wird aus dem gesamten Verdienst der letzten drei Monate, dividiert durch die Anzahl der Stunden, die dem Verdienst zugrunde liegen, ermittelt.

**3.** Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen.

Der Anspruch auf Sonderzahlung entsteht erst nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens 60 Arbeitstagen. Vorstehende Regelung kann nur einmal je Arbeitnehmer zum Tragen kommen.

Der Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer unberechtigt vorzeitig austritt oder entlassen wird.

**4.** Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gem. MschG. oder eines Karenzurlaubes, so vermindern sich die Sonderzahlungen (je Woche ein zweiundfünfzigstel) anteilsmäßig.

## **§ 16 Abfertigung**

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. 107/1979 oder des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl. 100/2002.

Falls kein Anspruch gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz oder betrieblichem Mitarbeitervorsorgegesetz besteht, gilt Folgendes:

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens 3-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie
  - a) vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen den Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellung innerhalb von 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen bei der Auflösung schriftlich zusichert,
  - b) unverschuldet entlassen werden,
  - c) mit einem wichtigen Grund austreten oder
  - d) Männer bei Erreichen des 65., Frauen bei Erreichen des 60. Lebensjahres bzw. bei Inanspruchnahme des § 253 b ASVG (vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen.

2. Die Abfertigung beträgt für alle Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- nach 3 Jahren ..... 3 Wochenlöhne
- nach 5 Jahren ..... 6 Wochenlöhne
- nach 10 Jahren ..... 12 Wochenlöhne
- nach 15 Jahren ..... 16 Wochenlöhne
- nach 20 Jahren ..... 25 Wochenlöhne
- nach 25 Jahren ..... 30 Wochenlöhne

Ab 10 Dienstjahren kann die Abfertigung in drei gleich hohen aufeinander folgenden Monatsraten bezahlt werden.

3. Für die Bemessung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Z. 1 und 2 sind die Dienstzeiten zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 120 Tage zwischen Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber liegt.

Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

**4.** Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.

Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

Obige Bestimmungen finden auf Arbeitnehmer, die bei Wiederaufnahme der Arbeit nach einer arbeits- oder witterungsbedingten Unterbrechung im Betrieb trotz einer schriftlich zugewandten Aufforderung nicht innerhalb von einer Woche in den Betrieb zurückkehren, keine Anwendung.

**5.** Zur Gänze unberücksichtigt bleiben Dienstzeiten, die im Kalenderjahr weniger als vier Monate beziehungsweise 17 Wochen ununterbrochen gedauert haben.

**6.** Für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung werden unterbrochene Dienstzeiten, die vor dem 31. Dezember 1992 liegen, nicht herangezogen.

**7.** Bestehen in Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Lösung des Arbeitsverhältnisses solch einmalige Bezüge (mit Ausnahme des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes) gewährt, können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

**8.** Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnverrechnung.

## **§ 17 Postensuche**

Dem Arbeitnehmer ist im Falle der Kündigung, zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit im Ausmaß von insgesamt drei Tagen ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

## **§ 18 Erste Hilfe**

Jeder Betrieb stellt den Arbeitnehmern für die Erste Hilfe Verbandzeug im ausreichenden Ausmaß zur Verfügung.

## **§ 19 Unabdingbarkeit**

1. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in dem Kollektivvertrag nicht geregelt sind.
2. Derzeit schon bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

## **§ 20 Schlichtung**

Streitfälle, die sich aus dem Lohn- und Dienstverhältnis oder aus diesem Kollektivvertrag ergeben und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. den Vertragspartnern nicht geschlichtet werden können, sind zur Entscheidung dem Arbeitsgericht zu übergeben.

## **§ 21 Erlöschen der Ansprüche**

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden.
2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres, in dem er entstanden ist.

## **Fachverband der gewerblichen Dienstleister**

Komm.-Rat Marcus Kleemann

Mag. Thomas Kirchner

Fachverbandsobmann

Fachverbandsgeschäftsführer

Peter Konrad

Bundesvorsitzender Forstunternehmer

## **Österreichischer Gewerkschaftsbund**

Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder

Peter Schleinbach

Bundesvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Franz Stürmer

Branchensekretär

Wien, 1. Februar 2024

## Lohntafel

**gültig ab 1. März 2024 bis 28. Februar 2025 (Anlage A)**

Kollektivvertragliche Mindeststundenlöhne ab 1.3.2024:

	Kat.	Zeitlohn in Euro	Akkordlohn in Euro
1.	Hilfsarbeiter (Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für einfache Tätigkeiten eingestellt werden, wie zum Beispiel: Beseitigung von Schlagabraum auf Forstwegen, Brennholzerzeugung ohne Motorsäge, Freischneidarbeiten ohne Motorsäge, händische Holzlieferung, händische Schlagräumung, Pflanzarbeiten, Pflanzenschutzarbeiten, Reinigungstätigkeiten)	11,25	14,06
2.	Waldarbeiter (Arbeitnehmer mit Zweckausbildung)	11,53	14,41
3.	Waldarbeiter mit Forstfacharbeiterprüfung	13,29	16,61
4.	Professionisten (Mechaniker, Schlosser, Schmiede)	13,55	16,94
5.	Maschinisten für voll- und teilmechanisierte Holzertesysteme (Harvester, Forwarder, Seilkräne)	16,56	20,70
	Gerädefahrerzulage (z. B. Schlepper, Traktor, Seilwinde) für Hilfsarbeiter und Waldarbeiter	1,74	2,18
	Partieführerzulage für Hilfsarbeiter und Waldarbeiter	1,74	2,18
	Motorsägenpauschale § 9 Abs 2	2,02	
	Motorsägenpauschale für Instandhaltung § 9 Abs. 2 und 5	0,68	

## **Erläuterung bzw. Übergangsbestimmung**

Wird ein Hilfsarbeiter oder Waldarbeiter an einem Arbeitstag ganz oder teilweise als Partieführer eingesetzt, gebührt die Partieführerzulage für alle an diesem Arbeitstag geleisteten Arbeitsstunden.

Wird ein Hilfsarbeiter oder Waldarbeiter an einem Arbeitstag ganz oder teilweise als Gerätefahrer (z. B. Schlepper, Traktor, Seilwinde) eingesetzt, gebührt die Gerätefahrerzulage für alle an diesem Arbeitstag geleisteten Arbeitsstunden.

Jene Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages 2014 in die Kategorie „Vorarbeiter“ oder in die Kategorie „Maschinisten (Schlepper-, Traktor-, Seilwinden und sonstige Gerätefahrer)“ eingestuft waren, sind mit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages 2014 in die Kategorie „Waldarbeiter mit Forstfacharbeiterprüfung“ umzustufen gewesen.

## **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.

## **Lehrlingseinkommen**

### **ab 1.3.2024 monatlich in Euro (Anlage B):**

Lehrling im 1. Lehrjahr .....	1.435,18
Lehrling im 2. Lehrjahr .....	1.750,58
Lehrling im 3. Lehrjahr .....	2.065,98
Forsttechniker Zeitlohn: .....	2.350,88



# NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

# 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

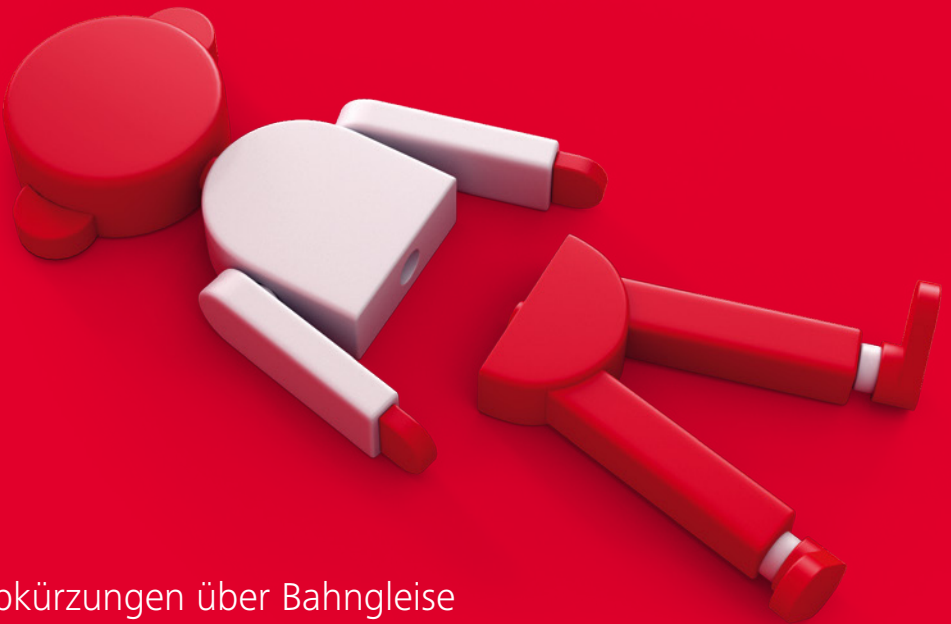
**Impressum**

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](http://www.bfi.at)

# RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise  
sind lebensgefährlich.