

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Dienstnehmer:innen in den
gewerblichen Gärtner- und
Landschaftsgärtnerbetrieben Österreichs*

1. März 2026

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 Dienstnehmer in den gewerblichen Gärtner- und
Landschaftsgärtnerbetrieben Österreichs**

GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2026

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2	Arbeitszeit	<u>3</u>
§ 2a	Flexible Arbeitszeit – Bandbreite, Durchrechnung	<u>3</u>
§ 3	Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>6</u>
§ 4	Zahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>7</u>
§ 5	Lohnabrechnung und Lohnzahlung	<u>8</u>
§ 6	Taggeld, Übernachtungsgeld und Fahrtkostenvergütung	<u>8</u>
§ 7	Akkordarbeit	<u>12</u>
§ 8	Zulagen	<u>12</u>
§ 9	Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>13</u>
§ 10	Sonstige Arbeitsverhinderungen	<u>14</u>
§ 11	Lehrlinge	<u>15</u>
§ 12	Einrichtungen der Arbeitsstätte (Baustellen)	<u>16</u>
§ 13	Weihnachtsgeld	<u>16</u>
§ 14	Urlaub	<u>17</u>
§ 15	Urlaubszuschuss	<u>17</u>
§ 16	Stammarbeiter	<u>19</u>
§ 17	Abfertigung	<u>19</u>
§ 18	Verjährungsbestimmungen	<u>21</u>
§ 19	Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>21</u>
§ 20	Schlussbestimmungen	<u>22</u>
Anhang A	Lohntafel	<u>24</u>
	Lehrlingseinkommen	<u>24</u>
Anhang B		<u>25</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den gewerblichen Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetrieben Österreichs

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

§ 1 – Geltungsbereich

- a) Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Gärtner und Floristen angehörenden gewerblichen Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetriebe mit Ausnahme der Friedhofsgärtner.
- c) Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeitnehmer genannt, mit Ausnahme der Pflichtpraktikanten.
Pflichtpraktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen nur der Lohntafel. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags finden auf Pflichtpraktikanten keine Anwendung.
Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Personenbezeichnung gewählt, selbstverständlich bezieht sich der Inhalt auch auf das weibliche Geschlecht.

§ 2 – Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer darf 39 Stunden nicht überschreiten.
2. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel an der Baustelle.
3. Wenn die auf der Baustelle begonnene Arbeit wegen anhaltenden Schlechtwetters mit Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten unterbrochen werden muss und keine zumutbare Ersatzarbeit an-

geordnet werden kann, wird der angefangene halbe Tag mit dem jeweiligen Normalstundenlohn vergütet. Wird an solchen Tagen die Arbeit überhaupt nicht begonnen bzw. ist der angefangene bezahlte halbe Tag (gem. dem ersten Satz) verstrichen, bestimmt der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die allfällige Einbringung der ausgefallenen Arbeitszeit.

Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so ist die Einteilung (Einbringung) mit den Arbeitnehmern selbst zu treffen.

Geleistete Überstunden dürfen zur Einbringung infolge Schlechtwetters ausgefallener Arbeitszeit nicht verwendet werden.

4. Die Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist in folgenden Fällen möglich:

a) bei Einbringungsstunden;

b) bei der Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer darf, wenn in sie regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, durch Vereinbarungen über die Normalarbeitszeit hinaus ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

5. Die Aufteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Werktage sowie Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit und der Ruhepausen sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat, mit den Arbeitnehmern zu regeln und durch Aushang bekannt zu geben. Der wöchentliche Arbeitsschluss erfolgt in Betrieben, in denen keine Fünftagewoche einvernehmlich vereinbart wurde, spätestens Samstag um 12 Uhr.

6. Ist der 24. und 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit.

7. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kraftfahrer darf über die 39-stündige Normalarbeitszeit hinaus bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

8. Die Einführung der flexiblen Arbeitszeit ist mit den betroffenen Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit dessen Zustimmung erfolgen.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

§ 2a – Flexible Arbeitszeit – Bandbreite, Durchrechnung

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Gemäß § 4 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz kann bei einer Durchrechnung mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Die Festsetzung der freien Tage hat einvernehmlich zu erfolgen. Der Verbrauch von Zeitguthaben soll im Regelfall außerhalb der Saison erfolgen. Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, so ist der voraussichtliche Zeitplan – das sind die geplanten Abweichungen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit – dem Arbeitnehmer für mindestens 4 Wochen im Vorhinein mitzuteilen.

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden mit 50% Zuschlag abzurechnen.

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

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Die Entlohnung erfolgt auf Basis von 39 Stunden/Woche. Zulagen und Zuschläge werden nach dem tatsächlichen Anfall bezahlt.

§ 3 – Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Als Überstunden gelten alle über die betrieblich festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit 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. Als Nachtarbeitsstunden gelten die Arbeitsstunden in der Zeit zwischen 20 und 5 Uhr.

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

4. Als Feiertage gelten aufgrund der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Der Karfreitag gilt als gesetzlicher Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche.

§ 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.
2. Zulagen nach § 8 dieses Kollektivvertrages werden bei der Berechnung der nachstehenden Zuschläge nicht berücksichtigt.
3. Es werden folgende Zuschläge geleistet:
 - a) für jede Überstunde in der Zeit von 5 bis 20 Uhr 50 Prozent
 - b) für Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr 100 Prozent
 - c) für Sonntagsarbeit 100 Prozent
 - d) für Feiertagsarbeit:
 - aa): **für alle Bundesländer**
für Arbeiten an Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.
 - bb) **nur für Wien zusätzlich:**
Zuschlag von 100 Prozent
 - e) für Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen im Sinne des § 20 AZG, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 15 Stunden arbeiten muss, wird für die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die Normalarbeitszeit fällt, ein Zuschlag von 150 Prozent berechnet.
 - f) Überstunden, ausgenommen Einbringungsstunden, können in beiderseitigem Einvernehmen durch Freizeit ausgeglichen werden, und zwar Überstunden mit einem Zuschlag von 50% im Verhältnis 1 : 1,5, solche mit einem Zuschlag von 100% im Verhältnis 1 : 2 und solche mit einem Zuschlag von 150% im Verhältnis 1 : 2,5.
4. Die Leistung mehrerer Zuschläge für die gleiche Arbeit findet nicht statt. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt der höchste Zuschlag.

§ 5 – Lohnabrechnung und Lohnzahlung

1. Bezahlt wird die Zeit:

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

2. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich. Der Lohnzahlungszeitraum ist der Kalendermonat.

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

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

5. Die Lohnkategorien und die Bruttostundenlöhne sind in der Lohntafel, die Bestandteil dieses Kollektivvertrages ist, enthalten (siehe Anhang A).

§ 6 – Taggeld, Übernachtungsgeld und Fahrkostenvergütung

1. Taggeld

- a) Arbeitnehmer, die außerhalb des ständigen Betriebes, für den sie aufgenommen wurden, zur Arbeit auf Arbeitsstätten (Baustellen) eingesetzt werden, haben Anspruch auf ein Taggeld. Arbeiten auf Arbeitsstätten (Baustellen) gelten jedenfalls als Arbeiten außerhalb des ständigen Betriebes.
- b) Der Anspruch auf ein Taggeld besteht für jene Arbeitstage, an denen eine ununterbrochene, **tatsächliche Arbeitsleistung** auf Arbeitsstätten (Baustellen) außerhalb des ständigen Betriebes von mehr als 3 Stunden erbracht wird oder bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden auf der Arbeitsstätte (Baustelle) besteht. Die tatsächliche Arbeitsleistung außerhalb des ständigen Betriebes auf

den Arbeitsstätten (Baustellen) kann durch unbezahlte Pausen außerhalb des ständigen Betriebes unterbrochen werden. Eine kurze Rückkehr in den ständigen Betrieb zwecks notwendiger Ladetätigkeiten für die gleiche Arbeitsstätte (Baustelle) unterbricht diese Dienstreise nicht.

- c)
 - aa) Der ständige Betrieb des Arbeitgebers und der Wohnort des Arbeitnehmers sind im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festzuhalten.
 - bb) Wohnort ist das Gemeindegebiet des Ortes, in dem der Arbeitnehmer seinen Hauptwohnsitz in Österreich hat. Einem Hauptwohnsitz in Österreich sind ausländische Hauptwohnsitze in Grenzbezirken gleichgestellt (Grenzgänger – max. 30 km Luftlinie von der Grenze), sofern der Arbeitnehmer über keinen Hauptwohnsitz in Österreich verfügt.
 - cc) Der Nachweis des Hauptwohnsitzes, an dem der Arbeitnehmer seinen tatsächlichen Mittelpunkt der Lebensinteressen hat, erfolgt durch Vorlage einer amtlichen Bestätigung durch den Arbeitnehmer. Eine Änderung dieses Hauptwohnsitzes ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben. Erfolgt kein Nachweis durch den Arbeitnehmer oder besteht kein Hauptwohnsitz in Österreich oder in einem Grenzbezirk, so gilt der Erstaufnahmeort beim jeweiligen Arbeitgeber in Österreich als Anknüpfungspunkt.
- d) Erfolgt der Arbeitsantritt vom Wohnort gemäß lit. c) des Arbeitnehmers aus, so hat er Anspruch auf ein Taggeld, sofern der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers auf Arbeitsstätten (Baustellen) außerhalb des ständigen Betriebes eingesetzt wird und täglich an seinen Wohnort zurückkehrt. Das Taggeld gebührt nur für die Stunden der Erbringung von ununterbrochenen, tatsächlichen Arbeitsleistungen auf den Arbeitsstätten (Baustellen) von mehr als 3 Stunden oder wenn bei Schlechtwetter eine Arbeitsbereitschaft von mehr als 3 Stunden auf der Arbeitsstätte (Baustelle) besteht.
- e) Das Taggeld beträgt
 - aa) bei einer ununterbrochenen, tatsächlichen Arbeitsleistung bzw. Arbeitsbereitschaft bei Schlechtwetter auf Arbeitsstätten (Baustellen) von mehr als 3 Stunden **€ 11,00** pro Arbeitstag,
 - bb) bei einer ununterbrochenen, tatsächlichen Arbeitsleistung bzw. Arbeitsbereitschaft bei Schlechtwetter auf Arbeitsstätten (Baustellen) von mehr als 9 Stunden **€ 17,50** pro Arbeitstag.

- cc)** für Lehrlinge für die Dauer der ununterbrochenen Verwendung bzw. Bereitschaft bei Schlechtwetter auf Arbeitsstätten (Baustellen) von mehr als 3 Stunden **€ 11,00** pro Arbeitstag.
- f)** Bei einer Erbringung von tatsächlichen Arbeitsleistungen bzw. Arbeitsbereitschaft bei Schlechtwetter auf Arbeitsstätten (Baustellen) im Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des ständigen Betriebes, des Wohnortes oder des Erstaufnahmeortes, bei denen eine auswärtige Übernachtung erforderlich ist und der Arbeitgeber den Auftrag dazu erteilt, erhalten Arbeitnehmer ein Taggeld in der Höhe von **€ 26,40** je Arbeitstag.
- g)** In Kurorten und Fremdenverkehrsorten, wo die Lebenserhaltungskosten erwiesenermaßen höher sind als das Taggeld, können Sondervereinbarungen getroffen werden.
- h) Beschäftigung im Ausland:**
 - aa)** Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers.
 - bb)** Die Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland, insbesondere die Festsetzung des Taggeldes, des Übernachtungsgeldes, die Regelung der Heimfahrt, sowie die Regelung über zu treffende Maßnahmen bei Erkrankung, Unfall oder Tod sind jeweils rechtzeitig schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.
 - cc)** Durch die Vereinbarung des Tag- und Nächtigungsgeldes darf das Taggeld sowie das Nächtigungsgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Verordnung zur Reisegebührenvorschrift des Bundes BGBl. II Nr. 434/2001 vom 7.12.2001) nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 Prozent unterschritten werden.
 - dd)** Das Taggeld gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Der Arbeitnehmer erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt. Für Bruchteile mit einer Dauer von mehr als 5 Stunden

gebührt ein Drittel, für mehr als 8 Stunden zwei Drittel und für mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf ein Taggeld, so sind auf die gesamte Dienstreise die Bestimmungen über das Taggeld im Inland anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung des Taggeldes im Inland zu berücksichtigen.

2. Übernachtungsgeld:

- a) Für den Fall, dass der Arbeitgeber keine zeitgemäße Unterkunft zur Verfügung stellt, erhalten die Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des Punktes 1 lit. f) ein Übernachtungsgeld von **€ 17,00** je Kalendertag, sofern eine auswärtige Übernachtung tatsächlich stattfindet und auch nachgewiesen wird.
- b) Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag eine zeitgemäße Unterkunft zu finden, werden die tatsächlich erforderlichen Übernachtungskosten gegen Beleg vergütet. Nicht notwendige Mehrausgaben sind zu vermeiden.
- c) Das Übernachtungsgeld ist auch dann zu gewähren, wenn an einem Tag die Arbeit wegen Schlechtwetters entfallen ist oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist und in der Nacht nach dem entfallenden Arbeitstag auswärts tatsächlich nächtigt und diese Nächtigung auch nachweist.

3. Fahrkostenvergütung:

- a) Arbeitnehmer, die mehr als 3 km von ihrer Arbeitsstätte (Ständiger Betrieb bzw. Baustelle) entfernt wohnen, erhalten, sofern die Arbeitsstätte außerhalb des Gemeindegebietes des Wohnortes liegt, eine Vergütung in der Höhe der Fahrkosten für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem Verkehrsmittel zum billigsten Tarif.
- b) Der Bezug von Taggeld gemäß Punkt 1 lit. f) schließt den Bezug der Fahrkostenvergütung aus, sofern von Seiten des Arbeitgebers eine

Unterkunft zur Verfügung gestellt werden konnte, die weniger als 3 km von der jeweiligen Arbeitsstätte entfernt gelegen ist.

- c) Eine Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen Schlechtwetter oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit an der Arbeitsstätte erschienen ist.
- d) Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgeblich.
- e) Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte (Baustelle) durch den Arbeitgeber entfällt die Fahrtkostenvergütung. Dies gilt auch bei Inanspruchnahme der Freifahrt für Lehrlinge.
- f) Für Sonderfälle sind Vereinbarungen, die von der kollektivvertraglichen Regelung abweichen, zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zulässig.

§ 7 – Akkordarbeit

1. Akkorde sind so festzusetzen, dass der Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordleistung 20 Prozent über seinem Stundenlohn verdienen kann.
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 – Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den jeweiligen Stundenlohn für jene Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden.

Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen gebührt nur die höchste Zulage allein. Eine Ausnahme bildet die Zulage für Vorarbeiter und Partieführer. Diese Zulage wird auch neben anderen Zulagen bezahlt.

a) **Vorarbeiter und Partieführer:**

Der aufsichtsführende Arbeitnehmer erhält auf Arbeitsstätten (Baustellen), bei denen kein Obergärtner bzw. Anlagenleiter ständig anwesend ist, sofern die Partie, die er beaufsichtigt, außer ihm mindestens drei Arbeitnehmer zählt, eine Zulage von 20 Prozent.

Der aufsichtsführende Arbeitnehmer ist verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

b) **Staub- und Schmutzzulage:**

Für Arbeiten, bei denen eine übermäßige Staubentwicklung stattfindet oder die überwiegend unter Umständen erfolgen, die in erheblichem Maß zwangsläufig eine Verschmutzung des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirken, gebührt eine Staub- bzw. Schmutzzulage von 20 Prozent.

c) **Greenkeeper:**

Ein Greenkeeper, der eigenverantwortlich einen Golfplatz betreut, erhält eine Zulage von 10 Prozent.

§ 9 – Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) BGBl. Nr. 399/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu 15 Jahren besteht bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) über das EFZG hinaus unter der Voraussetzung des § 2 Abs. 5 und 6 und des § 4 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss für die Dauer von 2 Wochen pro Arbeitsunfall. Dieser Krankengeldzuschuss gebührt in der Höhe von 25 % des Stundenlohnes pro versäumter Arbeitsstunde.

3. Die Leistungen gemäß § 9 Zi. 1 und 2 des Kollektivvertrages gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

4. Die Erkrankung ist in jedem Fall durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen.

5. Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem auszahlenden Entgelt zu.

6. Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber von diesem gekündigt, so wird der erworbene Entgeltanspruch dadurch nicht geschmälert.

7. Für Lehrlinge gelten die Bestimmungen des § 17a Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 10 – Sonstige Arbeitsverhinderungen

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.

- a) Die eigene Trauung oder Eintragung der Partnerschaft im Sinne des EPG 1 Tag
- b) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) oder der eingetragenen Partnerin 1 Tag
- c) Tod des Ehegatten bzw. der Ehegattin, des eingetragenen Partners, bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG sowie des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin 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) Wohnungswechsels mit eigenem Mobiliar 1 Tag

- f) Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, für Behörden-, Amts-, und Gerichtswege: die nachweislich notwendige Zeit.
Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte: die nachweislich notwendige Zeit.
- g) Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer den Verdienstausschlag von der vorladenden Stelle erhält, ebenso bei Ladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess.
- h) Ausübung des Wahlrechts: die nachweisliche notwendige Zeit

§ 11 – Lehrlinge

1. Lehrling ist, wer in einem Lehrberuf aufgrund eines Lehrvertrages ausgebildet wird.
2. Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit gem. § 15 Abs. 1 und 2 BAG einseitig auflösen (Probezeit).
3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallenden Unterrichtsstunden an der Berufsschule gegen Nachweis des ordnungsmäßigen Schulbesuches vergütet.
4. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstätte (Baustelle) ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.
5. Im Übrigen finden für das Lehrverhältnis die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes und des Kinder- und Jugendlichen – Beschäftigungsgesetzes 1987 (KJBG) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.
6. Sofern gesetzliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben, hat der Lehrling gleich den anderen Arbeitnehmern Anspruch auf Bezüge nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

§ 12 – Einrichtungen der Arbeitsstätten (Baustellen)

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 Vor-sorge zu treffen. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Wasch-gelegenheiten einschließlich Waschmittel ist nach Tunlichkeit vorzusor-gen. Ebenso ist Vorsorge zu treffen, dass zu Erste-Hilfe-Leistungen ent-sprechendes Verbandszeug zur Verfügung steht.

§ 13 – Weihnachtsgeld

1. Alle am 1. Dezember beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Weihnachtsgeld. Das Weihnachtsgeld beträgt pro Kalenderjahr:

- a)** bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit 3 Wochenlöhne,
- b)** bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit 4,3 Wochenlöhne.

2. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.

3. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb be-schäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Weih-nachtsgeldes (je Woche ein Zweiundfünfzigstel).

4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:

- a)** Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b)** Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt des Weihnachtsgel-des, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den rest-lichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Weihnachtsgeldes

dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten gelöst wird:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich das Weihnachtsgeld (je Woche ein Zwei- undfünfzigstel) anteilmäßig.

7. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das Weihnachtsgeld aus dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung der letzten 3 (4) Wochen der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil von 3 (4) Arbeiterwochenlöhnen zusammen.

§ 14 – Urlaub

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

§ 15 – Urlaubszuschuss

1. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss beträgt:

- a) bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit 3 Wochenlöhne,
- b) bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit 4,3 Wochenlöhne.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt des Urlaubes fällig. Bei Teilung des Urlaubes gebührt nur der entsprechende Teil des Urlaubszuschusses. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zu stehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

4. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je eine Woche ein Zweiundfünfzigstel).

5. Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt des Urlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird;

- a)** Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b)** Austritt ohne wichtigen Grund.

7. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieser Anspruch entfällt bei:

- a)** Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b)** Austritt ohne wichtigen Grund.

8. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche ein Zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

9. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung der letzten 3 (4) Wochen der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil von 3 (4) Arbeiterwochenlöhnen zusammen.

§ 16 – Stammarbeiter

1. Alle Arbeitnehmer, die innerhalb von 2 Jahren mindestens 16 Monate im selben Betrieb durchschnittlich 39 Stunden pro Woche beschäftigt waren, gelten von diesem Zeitpunkt an als Stammarbeiter des Betriebes.
2. Stammarbeitern sind die Saisonen (alle Monate, in denen im Durchschnitt 39 Stunden gearbeitet wurde) für die Erlangung des längeren Urlaubsausmaßes und des höheren Urlaubszuschusses, des höheren Weihnachtsgeldes und des höheren Entgeltanspruches bei Arbeitsverhinderung zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 120 Tage zwischen dem Ende und dem Beginn der nächsten Saison liegt.

§ 17 – Abfertigung

A. Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1.1.2003 liegt, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes (BGBl. Nr. 107/1979 in der jeweils geltenden Fassung), es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des § 47 Abs. 1 BMSVG (Übertrittsvereinbarung) vor.

Für alle Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002 liegt, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG (BGBl. I Nr. 100/2002 in der jeweils geltenden Fassung), ausgenommen in den Fällen gemäß § 46 Abs. 3 BMSVG.

Die Bestimmung im Punkt C. gilt ausdrücklich nicht für Arbeitsverhältnisse, die dem BMSVG unterliegen.

B. Wechsel ins System der „Abfertigung neu“

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

C.

Falls Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigung gemäß dem Arbeiterabfertigungsgesetz haben und das BMSVG nicht zur Anwendung kommt, gilt Folgendes:

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie

- a)** vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen der 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 gemäß Punkt D.

von 5 Jahren	drei Wochenlöhne,
von 10 Jahren	sechs Wochenlöhne,
von 15 Jahren	acht Wochenlöhne,
von 20 Jahren	zwölf Wochenlöhne,
von 25 Jahren	zwanzig Wochenlöhne.

D. Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne des 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.

E. 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 Weih-

nachtsgeldes) gewährt, können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

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

§ 18 – Verjährungsbestimmungen

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Betrages bei einer Barzahlung mit der Abrechnung müssen sofort nach Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.

2. Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Verfall binnen 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen.

Abweichend davon ist ein Anspruch auf Abfertigung binnen 6 Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen.

§ 19 – Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. 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.

2. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Gärtner- und Landschaftsgärtnergewerbes Österreichs wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den gewerblichen Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetrieben 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.

§ 20 – Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2026 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2. Der Kollektivvertrag und die Lohn tafel können von beiden vertrags schließenden Parteien unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungs frist zum Letzten eines jeden Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu füh ren.

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 einschließ lich der Höhe der Lohnsätze Mindestbestimmungen. Für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Vereinbarungen können jederzeit ab geschlossen werden. Einzelvereinbarungen, welche für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, sind gesetzwidrig und daher von vornherein ungültig.

5. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Gel tungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

Wien, den 22. Jänner 2026

Wirtschaftskammer Österreichs
Bundesinnung der Gärtner und Floristen
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

KommR Ing. Herbert Eipeldauer
Bundesinnungsmeister

DI Anka Lorencz
Geschäftsführerin

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

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Gerald Cuny-Kreuzer
Sekretär

Anhang A

LOHNTAFEL

bei monatlicher Auszahlung ab 1. März 2026 bis 28. Februar 2027

Pos.	Kategorie	Stunden-Bruttolohn
1.	ObergärtnerIn, GreenkeeperIn	€ 18,55
2.	AnlagenleiterIn bzw. gew. GärtnermeisterIn	€ 17,15
3.	1. GärtnerIn und KraftwagenlenkerIn	€ 16,07
4.	2. GärtnerIn (mit Lehrabschluss im Lehrberuf Landschaftsgärtner bzw. GärtnerIn der Pos. 5) ab dem 2. Jahr der Verwendung	€ 15,60
5.	GärtnerIn (mit Lehrabschluss im landwirtsch. Gartenbau, in der Friedhofsgärtnerei oder als Blumenbinde-rlIn) im 1. Jahr der Verwendung als Landschaftsgärtne-rlIn	€ 15,28
6.	VorarbeiterIn (qualifizierte/r GartenarbeiterIn ohne Lehrabschluss)	€ 14,82
7.	GartenarbeiterIn (ohne Lehrabschluss)	€ 14,14
8.	GartenarbeiterIn bis zu einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten (ohne Lehrabschluss)	€ 13,20

Lehrlingseinkommen

Lehrlinge erhalten im 1. Lehrjahr monatlich € 800,00
 Lehrlinge erhalten im 2. Lehrjahr monatlich € 1.045,00
 Lehrlinge erhalten im 3. Lehrjahr monatlich € 1.455,00

Pflichtpraktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb das Lehrlingseinkommen für Lehrlinge im zweiten Lehrjahr.

Anhang B

DIENTSZETTTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
.....
2. Arbeitnehmer(in):
Herr/Frau:
Anschrift:
3. Auf Grund der Zugehörigkeit des Unternehmens/des Betriebes zur Bundesinnung der Gärtner und Floristen gilt der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter in den gewerblichen Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetrieben Österreichs.
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag*.)
Die Probezeit beträgt *)
Das Dienstverhältnis ist bis befristet*.)
5. Kündigungsfrist und Kündigungstermin richten sich nach dem Kollektivvertrag.
Im Betrieb ist kein Betriebsrat eingerichtet.*)
Im Betrieb ist ein Betriebsrat gewählt. Daher ist der Betriebsrat von der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers gem. § 105 ArbVG zu verständigen.*)
6. Gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)Ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)Orte:
.....
Der Sitz des Unternehmens befindet sich in
7. Einstufung in kollektivvertragliche Lohnordnung:
.....
8. Vorgesehene Verwendung und Beschreibung der zu erbringenden Arbeitsleistung:
.....
Entsendung zu Dienstreisen oder Baustellen:
im Inland Ja Nein
im Ausland Ja Nein
9. Anfangsbezug/Einstell-Lohn (Grundlohn, weitere Entgeltsbestandteile*):

Sonderzahlungen: Sofern keine Regelung erfolgt, gilt der Kollektivvertrag.

Fälligkeit der Auszahlung, soweit nicht kollektivvertraglich geregelt:

Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekanntgegebenes Konto überwiesen.

..... Ja Nein

10. Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes bzw. nach dem Kollektivvertrag.

11. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag und beträgt Stunden*)

Ihre Normalarbeitszeit beträgt Stunden*):

(Wenn eine längere als die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit gesetzlich möglich ist.)

Bei Teilzeitbeschäftigung:

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden*).

12. Weiters gelten nach Maßgabe ihres Geltungsbereiches, die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmerseite abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes.

Diese und der Kollektivvertrag sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in

..... zur Einsichtnahme aufgelegt.

13. Name und Anschrift der Mitarbeiter-Vorsorgekasse des Arbeitnehmers:

.....

Anschrift der ÖGK:

.....

14. Vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen:*)

.....

Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

.....

..... , am *)

*) Nichtzutreffendes bitte streichen!

GEWERKSCHAFT PRO-GE

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

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

Landessekretariat Burgenland:

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

Landessekretariat Kärnten:

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

Landessekretariat Niederösterreich:

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

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

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

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

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

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

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

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

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

Gmünd:

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

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

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

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

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

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

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

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

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

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

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

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

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



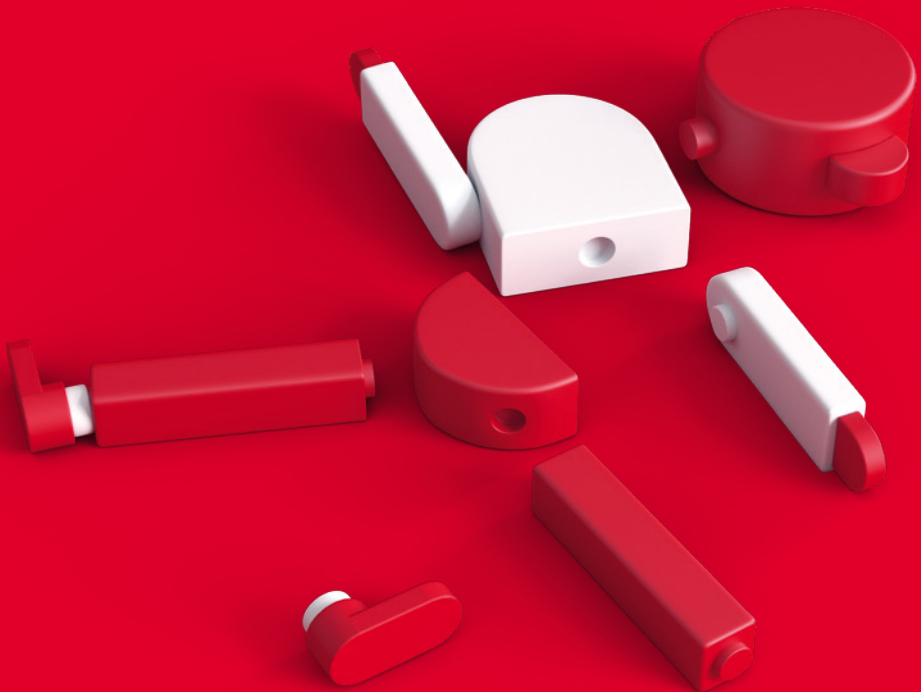
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit Sprachen
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



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

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.