

KOLLEKTIVVERTRAG

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

GÜLTIG AB 1. MÄRZ 2024

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>25</u>
	Lehrlingseinkommen	<u>25</u>
Anhang B	<u>26</u>
Anhang C	<u>36</u>
Anhang D	<u>41</u>
Anhang E	<u>49</u>
Anhang F	<u>50</u>
Anhang G	<u>53</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 Beauf-

tragen unterbrochen werden muss und keine zumutbare Ersatzarbeit angeordnet 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 Werktag 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 Fünftageweche 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 Fahrtkostenvergütung

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 **€ 10,50** pro Arbeitstag,
 - bb)** bei einer ununterbrochenen, tatsächlichen Arbeitsleistung bzw. Arbeitsbereitschaft bei Schlechtwetter auf Arbeitsstätten (Baustellen) von mehr als 9 Stunden **€ 17,00** pro Arbeitstag.

- cc)** für Lehrlinge für die Dauer der ununterbrochenen Verwendung bzw. Bereitschaft bei Schlechtwetter auf Arbeitsstätten (Baustellen) von mehr als 3 Stunden **€ 10,50** 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 Aufenthaltes 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 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 **€ 15,00** 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. Fahrtkostenvergütung:

- 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 Fahrtkosten 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 Fahrtkostenvergütung 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 (siehe Anhang C, D und E) 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

1. Bei Arbeitsverhinderung infolge ambulanter Behandlung gebührt ein Entgelt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zwei Wochen, wenn die Behandlung nachweisbar nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte und wenn der Arbeiter eine Bestätigung über die erfolgte Behandlung beibringt.

2. Für die infolge ambulanter Behandlung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgelt in der Höhe des Stundenlohnes seiner Kategorie bis zu einem Höchstausmaß von 39 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres.

3. Bei Arbeitsverhinderungen durch wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe, behält der Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen zwei Wochen gedauert hat, den Anspruch auf Entgelt in folgenden Fällen im angeführten Ausmaß:

a) Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer vorher mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann, soweit er keine andere Entschädigung dafür bekommt..... 2 Stunden

b) Die eigene Trauung.....	9 Stunden
c) Geburt eigener Kinder	5 Stunden
d) Tod des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	18 Stunden
e) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben	5 Stunden
f) Übersiedlung infolge unverschuldeter Kündigung der Wohnung des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand	9 Stunden
g) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn es nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann	2 Stunden
h) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde	4 Stunden

§ 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 – Beschäfti-

gungsgesetzes 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 Vorsorge zu treffen. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheiten einschließlich Waschmittel ist nach Tunlichkeit vorzusorgen. Ebenso ist Vorsorge zu treffen, dass zu Erste-Hilfe-Leistungen entsprechendes 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 beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Weihnachtsgeldes (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 Weihnachtsgeldes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen 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- und fünfzigstel) 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 desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses. Wird einurlaub, auf den bereitsanspruch 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 desurlaubszuschusses 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 derurlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt desurlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil desurlaubszuschusses 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, habenanspruch auf den aliquoten Teil desurlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieseranspruch 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 – Stamarbeiter

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 Stamarbeiter des Betriebes.

2. Stamarbeitern sind die Saisonon (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 Selbständigenvorsor-

gegesetzt), 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 ei-

nen 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 Weihnachtsgeldes) 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. Die erste Woche des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit gelöst werden kann.

2. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche aufgekündigt werden.

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, wird § 19 geändert und lautet wie folgt:

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 2024 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2. Der Kollektivvertrag und die Lohntafel können von beiden vertragschließenden Parteien unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates mittels eingeschriebenen

Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

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

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

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

Wien, den 18. Jänner 2024

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

Mst. Akfm. David Hertl eh.
Bundesinnungsmeister

DI Anka Lorencz eh.
Geschäftsführerin

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

Reinhold Binder eh.
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach eh.
Bundesgeschäftsführer

Franz Stürmer eh.
Sekretär

Anhang A

LOHNTAFEL

bei monatlicher Auszahlung ab 1. März 2024 bis 28. Februar 2025

Pos.	Kategorie	Stunden-Bruttolohn
1.	ObergärtnerIn, GreenkeeperIn	€ 17,51
2.	AnlagenleiterIn bzw. gew. GärtnermeisterIn	€ 16,19
3.	1. GärtnerIn und KraftwagenlenkerIn	€ 15,17
4.	2. GärtnerIn (mit Lehrabschluss im Lehrberuf LandschaftsgärtnerIn bzw. GärtnerIn der Pos. 5) ab dem 2. Jahr der Verwendung	€ 14,72
5.	GärtnerIn (mit Lehrabschluss im landwirtschaftlichen Gartenbau, in der Friedhofsgärtnerei oder als BlumenbinderIn) im 1. Jahr der Verwendung als LandschaftsgärtnerIn	€ 14,42
6.	VorarbeiterIn (qualifizierte/r GartenarbeiterIn ohne Lehrabschluss)	€ 13,98
7.	GartenarbeiterIn (ohne Lehrabschluss)	€ 13,34
8.	GartenarbeiterIn bis zu einer Betriebszugehörigkeit bis zu 6 Monaten (ohne Lehrabschluss)	€ 12,46

Lehrlingseinkommen

Lehrlinge erhalten im 1. Lehrjahr monatlich € 750,00
Lehrlinge erhalten im 2. Lehrjahr monatlich € 982,00
Lehrlinge erhalten im 3. Lehrjahr monatlich € 1.360,00

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

Anhang B
URLAUBSGESETZ (UrIG)

Fassung (BGBl. Nr. 390/1976 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2013)

Erholungsurlaub und Pflegefreistellung

Abschnitt 1
Erholungsurlaub

Urlaub

§ 2 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird.

(3) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorangegangenen Arbeits(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubs-

jahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können abweichend von § 12 vorsehen, dass

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden.

Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muß für den Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Arbeitsjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Arbeitsjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

Anrechnungsbestimmungen

§ 3 (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Arbeitsverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61, im

Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. Nr. 242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes (Bundesgesetz vom 6. Februar 1974, BGBl. Nr. 139) über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;
4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Organisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes 1974, BGBl. Nr. 474, in der Fassung BGBl. Nr. 579/1989, oder im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitengesetzes, BGBl. I Nr. 49/2002;
6. Zeiten einer im Inlande zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch des Urlaubs

§ 4 (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während

eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz.

Erkrankung während des Urlaubs

§ 5 (1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die

ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

§ 6 (1) Während desurlaubes behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

(6) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

Ablöseverbot

§ 7 Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

Aufzeichnungen

§ 8 (1) Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Arbeitnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Arbeitnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;
2. die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Arbeitsjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Arbeitgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 10 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß VKG oder MSchG oder Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet.

(6) Für den Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit gilt § 10a.

Abschnitt 2

Pflegefreistellung

§ 16 (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung, oder
3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist, und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht.

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

(4) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

Anhang C

Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

Fassung (BGBl. Nr. 399/1974 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2000)

Abschnitt 1

Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 2 (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder ei-

nen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(3a) Dienstzeiten aus einem vorausgegangenem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber sind für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 anzurechnen, wenn

1. der Arbeitgeberwechsel durch den Übergang des Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, erfolgte,
2. die Anrechnung der im vorausgegangenem Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit für die Bemessung der Dauer desurlaubes, der Kündigungsfrist sowie der Entgeltfortzahlung vereinbart wurde,
3. die Dienstzeiten keine längere Unterbrechung als 60 Tage aufweisen und
4. das vorausgegangene Arbeitsverhältnis nicht durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung beendet worden ist.

(4) Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitge-

bern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

(8) Durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 21 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann vereinbart werden, daß sich der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht nach dem Arbeitsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet. Solche Vereinbarungen können vorsehen, daß

- a) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten, Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur bis zur Hälfte der in Abs. 1 und 5 genannten Dauer haben, sofern die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr des Eintritts weniger als sechs Monate beträgt;
- b) der jeweils höhere Anspruch nach Abs. 1 letzter Satz und Abs. 5 zweiter Satz erstmals in jenem Kalenderjahr gebührt, in das der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt;
- c) die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des folgenden Kalenderjahres) gesondert berechnet werden. Jedenfalls muß für den Umstellungszeitraum dem Arbeitnehmer ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zustehen.

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

§ 3 (1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Arbeitsverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 2 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 2 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Arbeitnehmer gebührt hätte, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(5) Durch Kollektivvertrag im Sinne des § 18 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, kann geregelt werden, welche Leistungen des Arbeitgebers als Entgelt nach diesem Gesetz anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

§ 4 (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindefarztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, daß dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Arbeitnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Arbeitgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 2 Abs. 2 und 6 hat der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder Abs. 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 5 Wird der Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Arbeitsverhältnis früher endet.

Anhang D

Arbeiter-Abfertigungsgesetz (ArbAbfG)

Fassung (BGBl. Nr. 107/1979 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 139/2013)

Abfertigung für Arbeiter

Geltungsbereich

§ 1 (1) Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter, auf die das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, anzuwenden ist;
 2. zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde;
 3. zum Bund
- sowie Beschäftigungsverhältnisse, für die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, gilt.

(3) Ausgenommen sind ferner Arbeitsverhältnisse, auf die

1. das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921,
 2. das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923,
 3. das Journalistengesetz, BGBl. Nr. 88/1920,
 4. das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962,
 5. das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972,
- in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden ist.

(4) Im Regelungsbereich des Kollektivvertrages gemäß § 13 Abs. 6 des Bundesforstgesetzes, BGBl. Nr. 793/1996, sind die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes nicht anzuwenden.

Abfertigung

§ 2 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung beim selben Arbeitgeber mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird. Auf diese Abfertigung sind die §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden.

(2) Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen von Eisenbahnen im Sinne des § 1 Z 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957, BGBl. Nr. 60, die in der zusätzlichen Pensionsversicherung des Pensionsinstitutes für Verkehr und öffentliche Einrichtungen versichert sind, werden zusätzliche Pensionsleistungen, die über die aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührenden Leistungen hinausgehen, in die Abfertigung eingerechnet. Davon abweichend werden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen von Eisenbahnen im Sinne des § 1 Z 1 und 2 des Eisenbahngesetzes 1957 zusätzliche Pensionsleistungen

1. ab 1. Jänner 2014 aus Anwartschaften gemäß § 481 ASVG,
2. ab 1. Jänner 2021 aus auf Beitragsleistungen der Arbeitgeber/innen beruhenden Anwartschaften gemäß § 481 ASVG,

die über die aus der gesetzlichen Pensionsversicherung gebührenden Leistungen hinausgehen, in die Abfertigung eingerechnet.

(3) Arbeitnehmer in Personalbereitstellungsbetrieben (§ 2 Abs. 2 lit. a und c BUAG) oder in Mischbetrieben (§ 3 BUAG), die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu Beschäftigungen herangezogen werden, die abwechselnd dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes und dem des BUAG für den Sachbereich für die Abfertigungsregelung unterliegen, haben unbeschadet der Häufigkeit des Wechsels und der Dauer der Beschäftigungen nach ununterbrochener dreijähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses bei dessen Auflösung Anspruch auf Abfertigung nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes. Dem Arbeitnehmer gebührt von der unter Berücksichtigung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung der Anteil, der dem Verhältnis der im Geltungs-

bereich dieses Bundesgesetzes zurückgelegten Beschäftigungszeiten zur Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Unabdingbarkeit

§ 3 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund des § 2 zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

ANGESTELLTENGESETZ

Fassung (BGBl. Nr. 292/1921 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015)

Abfertigung

§ 23 (1) Hat das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert, so gebührt dem Angestellten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Diese beträgt das Zweifache des dem Angestellten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Entgeltes und erhöht sich nach fünf Dienstjahren auf das Dreifache, nach zehn Dienstjahren auf das Vierfache, nach fünfzehn Dienstjahren auf das Sechsfache, nach zwanzig Dienstjahren auf das Neunfache und nach fünfundzwanzig Dienstjahren auf das Zwölffache des monatlichen Entgeltes. Alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

(1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15e Abs. 1 Mutterschutzgesetz 1989, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

(2) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und

sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Dreifachen des Monatsentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.

(5) Beträge, die der Dienstnehmer auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im Abs. 1 bezeichneten Betrages und gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(7) Der Anspruch auf Abfertigung besteht, vorbehaltlich des § 23a, nicht, wenn der Angestellte kündigt, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

(8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

§ 23a (1) Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

- c) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - d) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder
 - e) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder
2. wegen Inanspruchnahme einer
 - a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung
 3. wegen Feststellung einer voraussichtlich mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität durch den Versicherungsträger gemäß § 367 Abs. 4 ASVG
 4. im Fall der Arbeitsverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 und 2 oder § 2 EFZG nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und nach Beendigung des Krankengeldanspruches gemäß § 138 ASVG während eines anhängigen Leistungsstreitverfahrens gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG).

durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitmaß fortgesetzt wird.

(1a) Der Anspruch auf Abfertigung nach Abs. 1 Z 1 lit. c entsteht, wenn das Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber fortgesetzt wird, mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Hat der Angestellte bei Inanspruchnahme der Gleitpension einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der auf Grund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fort-

gesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch. Sofern der Angestellte bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(2) Eine nach den Abs. 1 und 1a gebührende Abfertigung kann in gleichen monatlichen Teilbeträgen gezahlt werden. Die Zahlung beginnt mit dem auf das Ende des Dienstverhältnisses folgenden Monatsersten, bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Monatsersten, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit (Abs. 1a Satz 1) folgt. Eine Rate darf die Hälfte des der Bemessung der Abfertigung zugrunde liegenden Monatsentgeltes nicht unterschreiten.

(3) Weiblichen Angestellten gebührt – sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat – die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären; bei Inanspruchnahme einer Karenz von weniger als drei Monaten ist der Austritt spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15e Abs. 1 MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie eine Karenz nach dem VKG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären. Wird jedoch eine

Karenz von weniger als drei Monaten in Anspruch genommen, ist der Austritt spätestens zwei Monate vor Ende der Karenz zu erklären.

(4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder VKG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz gemäß VKG oder MSchG auszugehen.

(5) Ein Abfertigungsanspruch gebührt nicht, wenn der männliche Arbeitnehmer seinen Austritt im Sinne des Abs. 4 erklärt, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

(6) Im Sinne des § 23 zulässige Vereinbarungen, die eine Anrechnung der Versorgungsleistungen auf Abfertigungsansprüche oder bei Zahlung einer Versorgungsleistung den gänzlichen oder teilweisen Wegfall der Abfertigung vorsehen, gelten auch für Abfertigungsansprüche nach den Abs. 1, 3 und 4. Bei Anwendung des Abs. 2 ruhen jedoch solche Versorgungsleistungen nur für die Monate, für die die Abfertigung gebührt.

(7) Im Übrigen gilt der § 23 sinngemäß.

Anhang E

Auszug aus dem Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG

Entgeltbegriff

§ 2 (1) Als Entgelt im Sinne des § 3 EFZG gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG nicht in Anspruch genommen werden können.

Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht:

- Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer befreit sind;
- ferner Tages- und Nächtigungsgelder,
- Trennungsgelder,
- Entfernungszulagen,
- Fahrtkostenvergütungen,
- freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke,
- die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers
- sowie der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgeltes im Sinne des § 3 EFZG gelten auch

- Überstundenpauschalien
- sowie Leistungen für Überstunden, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre.

Hat der Arbeitnehmer vor der Arbeitsverhinderung regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z.B. wegen Saisonende oder Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Anhang F

Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)

Fassung (BGBl. Nr. 459/1993
zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 152/2015)

Schriftliche Aufzeichnungen des Inhaltes des Arbeitsvertrages

§ 2 (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhandigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung,

Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingseinkommen, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,

13. Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10 und 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrer Wirksamkeit schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung

1. erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder
2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in der selben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.

(7) Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden, so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

(8) § 2 gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, auf die § 11 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, anzuwenden ist.

Anhang G

Klarstellung zum Kollektivvertragsabschluss 2016

Die Kollektivvertragspartner stellen klar, dass die geänderten Aufwandsentschädigungen (§ 6 des Kollektivvertrages) für die Monate März und April 2016 mit der Abrechnung für den Monat April ausbezahlt sind.

Sachregister

1		
1. Mai	6	
1. November	6	
6		
6. Jänner	6	
1		
15. August	6	
2		
26. Oktober	6	
A		
Abfertigung	19	
Akkordarbeit	12	
Allerheiligen	6	
Anschriften Gewerkschaft PRO-GE	55	
Arbeitszeit	3	
Arbeitszeitbeginn	3	
C		
Christi Himmelfahrt	6	
E		
Einrichtungen der Arbeitsstätten (Baustellen)	16	
Entgelt bei Arbeitsverhinderung	13	
F		
Fahrtkostenvergütung	11	
Feiertagsstunden	6	
Flexible Arbeitszeit – Bandbreite, Durchrechnung	5	
Fronleichnam	6	
G		
Geltungsbereich	3	
L		
Lehrlinge	15	
Lohnabrechnung und Lohnzahlung	8	
Lösung des Arbeitsverhältnisses	21	
N		
Nacharbeitsstunden	6	
Normalarbeitszeit	3	
O		
Ostermontag	6	
P		
Pfingstmontag	6	
S		
Schlussbestimmungen	22	
Sonntagsstunden	6	
Stammarbeiter	19	
U		
Übernachtungsgeld	11	
Überstunden	6	
Urlaub	17	
V		
Verjährungsbestimmungen	21	
W		
Weihnachtsgeld	16	
Z		
Zahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit	7	
Zulagen	12	

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,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

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

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

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

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

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

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

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

Gmünd:

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

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

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

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

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

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47
oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

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

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,
bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

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

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

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

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

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



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

... und
noch mehr
online

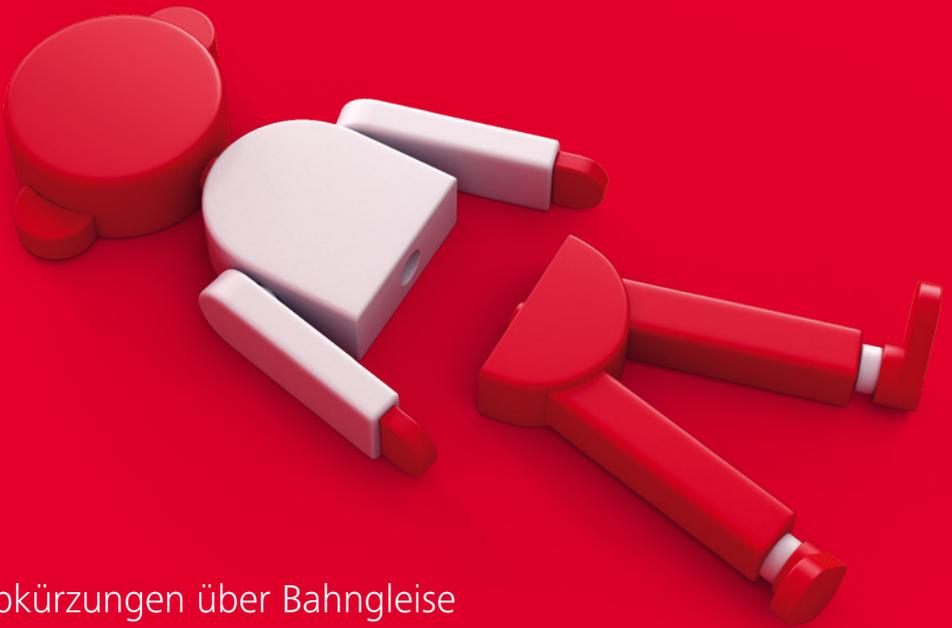
Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352

Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

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

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.