

KOLLEKTIVVERTRAG

*für die Dienstnehmer:innen in den
Weinbaubetrieben Wien*

1. Jänner 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 Weinbaubetrieben des
Bundeslandes Wien**

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2026

Inhalt

§ 1	Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 2	Geltungsdauer	<u>4</u>
§ 3	Dienstrecht, Form und Dauer des Dienstvertrages	<u>5</u>
§ 4	Arbeitszeit	<u>6</u>
§ 4a	Andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit („flexible Arbeitszeit“)	<u>7</u>
§ 4b	Arbeitszeiteinteilung zur Abdeckung von Arbeitsspitzen	<u>7</u>
§ 5	Entgelt und Lohnzahlungstermin	<u>8</u>
§ 6	Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>8</u>
§ 7	Sonderzahlungen	<u>10</u>
§ 8	Unterkünfte	<u>11</u>
§ 9	Zulage	<u>12</u>
§ 10	Beistellung von Kälte- und Regenschutzbekleidung	<u>12</u>
§ 11	Urlaub	<u>12</u>
§ 12	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	<u>20</u>
§ 13	Sonstige Dienstverhinderungen	<u>23</u>
§ 14	Mutterschutz	<u>25</u>
§ 15	Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	<u>26</u>
§ 16	Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen	<u>27</u>
§ 17	Anfechtung von Kündigungen	<u>28</u>
§ 18	Anfechtung von Entlassungen	<u>30</u>
§ 19	Anfechtung durch den Dienstnehmer	<u>31</u>
§ 20	Freizeit während der Kündigungsfrist	<u>31</u>
§ 21	Abfertigung alt	<u>32</u>
§ 22	Betriebsrat	<u>33</u>
§ 23	Erweiterte Vertragsrechte	<u>33</u>
§ 24	Unabdingbarkeit	<u>33</u>
§ 25	Lehrlingswesen	<u>34</u>
§ 26	Verjährung von Ansprüchen	<u>34</u>
§ 27	Schlichtung	<u>34</u>

Anlagen

Anlage I	Lohntafel, Lehrlingseinkommen	<u>36</u>
Anlage II	Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresverdienstes .	<u>37</u>
Anlage III	Arbeitszeit der Jugendlichen (LAG)	<u>38</u>
Anlage IV	Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen	<u>41</u>
Anlage V	Regelung für die Beschäftigung im Buschenschankbetrieb	<u>43</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Dienstnehmer in den Weinbaubetrieben des Bundeslandes Wien

abgeschlossen zwischen der Wiener Landwirtschaftskammer, 1060 Wien, Gumpendorfer Straße 15, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das Bundesland Wien.

2. Fachlich:

Auf alle Weinbaubetriebe.

3. Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Dienstnehmer einschließlich der Lehrlinge, jedoch mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Gutsangestelltengesetzes.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen, Männer und Divers in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. Jänner 2026** in Kraft.

2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so läuft dieser Vertrag ein weiteres Jahr und kann zum Ablauf dieses Jahres unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können jederzeit unter Einhal-

tung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertrags-schließenden Parteien zu führen.

4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3 Dienstrecht, Form und Dauer des Dienstvertrages

1. In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 (in Folge LAG genannt) und sonstiger für die Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

2. Der Dienstvertrag kann

a) auf bestimmte Zeit,

b) auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

3. Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit.

4. Ein Probendienstverhältnis darf längstens für die Dauer eines Monats eingegangen und muss schriftlich vereinbart werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht es bei Weiterbeschäftigung mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

5. Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden oder wird eine solche während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, zu welchen

insbesondere Fahrt- und Transportspesen sowie auch ein allfälliger Verdienstentgang zählen.

§ 4 Arbeitszeit

- 1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt für alle Dienstnehmer einschließlich Lehrlinge 40 Stunden. Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren. Abweichend kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Dienstgeber unter den im § 29 Abs. 2 LAG angeführten Gründen geändert werden.
- 2.** Die wöchentliche Arbeitszeit ist, sofern die 5-Tage-Woche nicht betrieblich vereinbart wurde, derart zu regeln, dass während des ganzen Jahres der Samstag spätestens ab 16:00 Uhr frei bleibt. Am 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12:00 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden, sofern dieser Tag nicht auf einen Samstag fällt.
- 3.** Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Arbeitspausen von mindestens einer halben Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet. Wenn es im Interesse des Dienstnehmers des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden.
- 4.** Lehrlingen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Freizeit zu gewähren. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Das Lehrlingseinkommen ist auch für die Unterrichtszeit in der Berufsschule zu zahlen.
- 5.** Weiblichen Dienstnehmern mit eigenem Haushalt ist der Vortag vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten freizugeben und zu bezahlen.
- 6.** Am 24. Dezember ist unter Fortzahlung des Lohnes arbeitsfrei.

§ 4a Andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit („flexible Arbeitszeit“)

Die Arbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes wie folgt eingeteilt werden:

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 46 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite).

Die Unterschreitung der vorgenannten Mindeststunden kann jedoch erfolgen, wenn ein ganztägiger Zeitausgleich vereinbart wird.

- Der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 Wochen und höchstens 52 Wochen. Er ist dem Dienstnehmer 2 Wochen vor Beginn bekannt zu geben.
- Für Mehrarbeitsstunden fällt kein Zeitzuschlag an.
- Werden Mehrarbeitsstunden während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichen, so ist für diese Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

§ 4b Arbeitszeiteinteilung zur Abdeckung von Arbeitsspitzen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf während der Arbeitsspitzen innerhalb eines Kalenderjahres zweimal bis zu 8 Wochen auf insgesamt 43 Stunden ausgedehnt und ebenfalls bis zu 8 Wochen auf 37 Stunden verkürzt werden, so dass im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird. Es muss ein Zeitraum von mindestens 9 Wochen zwischen den Perioden der Arbeitsspitzen (43 Stunden) eingehalten werden.

Ist ein zeitlicher Ausgleich innerhalb des Durchrechnungszeitraums von höchstens 16 Wochen nicht möglich, so ist für die nicht ausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen.

§§ 4a und 4b können nicht kombiniert werden.

Die unter §§ 4a und 4b angeführten Arbeitszeiteinteilungen können nur mit Zustimmung des Betriebsrates (wenn ein solcher nicht besteht, ist eine schriftliche Vereinbarung mit den Dienstnehmern direkt abzuschließen) schriftlich vereinbart und bekannt gemacht werden.

§ 5 Entgelt und Lohnzahlungstermin

1. Nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen haben die Dienstnehmer Anspruch auf Entgelt, das sich aus Barlohn, Zulagen, Entlohnung für die Mehrdienstleistungen (Überstunden), Sonderzahlungen und Sachbezügen zusammensetzt.
2. Bei vereinbarter freier Station oder Teilen derselben (Wohnung – nicht Quartier – Beheizung, Beleuchtung, Verpflegung) gelten die Sätze der Sachbezugswertverordnung und sind diese Sätze vom Lohn abzuziehen.
3. Bei der Lohnauszahlung, die in der Regel monatlich im Nachhinein erfolgt, ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt nach Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. ausweist. Die Zahlung hat spätestens bis zum 5. des Folgemonates zu erfolgen.
4. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die Lohnlisten und die dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen. Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, von dem Betriebsinhaber die Vorlage der Lohnlisten zu verlangen.

§ 6 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind:
 - a) Jene ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten oder
 - b) durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die in §§ 4, 4a und 4b dieses Kollektivvertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.
 - c) Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 11 Stunden, während der Arbeitsspitzen 12 Stunden, nicht überschreiten.
 - d) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden, nicht überschreiten.

- e) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.
- f) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung der Kultur eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.
- g) Dienstnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des LAG zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmer der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

2. Für jede Überstunde an Wochentagen, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen und während der Nachruhezeiten gebührt eine besondere Entlohnung. Für Überstunden an Wochentagen, die über die wöchentlich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen, wird ein Zuschlag von 50 Prozent bezahlt; für Dienstleistungen während der Nachruhezeit, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den jeweiligen Stundenlohn. Als Nachruhezeit gilt in der Regel die Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr. Eine solche Mehrdienstleistung kann innerhalb von 14 Tagen durch Freizeit im entsprechenden Verhältnis (1 : 1,5 bzw. 1 : 2) ausgeglichen werden.

3. Für die in dem Buschenschank beschäftigten Dienstnehmer (Kategorie Buschenschankpersonal) finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Dienstleistungen während der Nachruhezeit und an Sonntagen keine Anwendung, sofern es sich um Normalarbeitszeit handelt.

4. Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt oder zur Überstundenarbeit herangezogen werden. Die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre ist bis 22 Uhr in Buschenschänken zugelassen. Arbeitszeitenregelung in Anlage III.

Jugendliche (über 16 Jahre) und Lehrlinge bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dürfen zu Arbeiten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

5. Die Sonn- und gesetzlichen Feiertage nach dem LAG in der jeweils geltenden Fassung sind gesetzliche Ruhetage: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.
Für die gesetzlichen Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu bezahlen.

§ 7 Sonderzahlungen

1. Weihnachtsgeld:

Die Dienstnehmer erhalten Weihnachtsgeld ab dem ersten Dienstjahr im Ausmaß von 174 Stundenlöhnen.

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes hat spätestens mit dem Monatslohn für November zu erfolgen.

2. Urlaubszuschuss:

Die Dienstnehmer erhalten einen Urlaubszuschuss ab dem ersten Dienstjahr im Ausmaß von 174 Stundenlöhnen.

Die Auszahlung des Urlaubszuschusses hat spätestens mit dem Monatslohn für Juni zu erfolgen.

3. Quartalszahlung:

Anstelle des Weihnachtsgeldes nach Abs. 1 und Urlaubszuschusses nach Abs. 2 kann eine Quartalsauszahlung vereinbart werden. Diese Auszahlungen zu je 87 Stundenlöhnen haben mit den Monatslöhnen der Monate Februar, Mai, August und November zu erfolgen.

4. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig.

5. Dienstverhinderungen wegen Krankheit, Unfallfolgen, Urlaub, sonstiger Dienstverhinderungsgründe oder aufgrund des Mutterschutzes (mit Ausnahme des Karenzurlaubes) sind wie Dienstleistungen anzurechnen.

6. Treuegeld für langjährig Beschäftigte

Dem Dienstnehmer gebühren zum

- 5-jährigen Dienstjubiläum – 35 Stundenlöhne
- 10-jährigen Dienstjubiläum – 50 Stundenlöhne
- 15-jährigen Dienstjubiläum – 100 Stundenlöhne
- 20-jährigen Dienstjubiläum – 150 Stundenlöhne
- 25-jährigen Dienstjubiläum – 200 Stundenlöhne
- 30-jährigen Dienstjubiläum – 250 Stundenlöhne
- 35-jährigen Dienstjubiläum – 300 Stundenlöhne
- 40-jährigen Dienstjubiläum – 350 Stundenlöhne

als Treuegeld.

Für den Anspruch auf Treuegeld sind alle Zeiten als Lehrling, Arbeiter und Angestellter zusammenzurechnen. Liegen unterbrochene Dienstzeiten vor, so sind diese bei der Berechnung der Gesamtjahre für das Dienstjubiläum zusammenzurechnen.

Liegen in den letzten drei Kalenderjahren vor Vollendung des entsprechenden Dienstjubiläums gesamt zumindest 2.900 Arbeitsstunden vor, so gebühren dem Dienstnehmer 100 % des entsprechenden Treuegeldes. Liegen in diesem Zeitraum gesamt weniger als 2.900 Arbeitsstunden vor, so gebühren dem Dienstnehmer 50 % des entsprechenden Treuegeldes. Liegen in diesem 3-jährigen Betrachtungszeitraum Zeiten, in denen der Dienstnehmer trotz Unterbleiben der Arbeitsleistung einen Entgeltanspruch gegenüber dem Dienstgeber hat (zum Beispiel: Krankheit, Dienstverhinderungsgründe, Pflegefreistellung, Urlaub und dergleichen), so sind diese als Arbeitsstunden zu werten.

§ 8 Unterkünfte

Räume, die den Dienstnehmern vom Dienstgeber zu Wohnzwecken oder zur Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung bemessen und ausgestattet sein und den jeweils aktuellen gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere die Arbeitsstättenverordnung) entsprechen.

§ 9 Zulage

Für Pflanzenschutzmaßnahmen und Ausbringen von Dünger ist allen Dienstnehmern für die Dauer solcher Arbeitsverrichtungen ein Zuschlag in der Höhe von fünfundzwanzig Prozent (25 %) zum jeweiligen Stundenlohn zu bezahlen, außer diese Tätigkeiten werden mit Maschinen (Kabinentraktor), die einen gleichwertigen oder besseren Schutz bieten, durchgeführt. Bei diesen Arbeiten müssen den Dienstnehmern betriebseigene Schutzanzüge, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen, beigestellt werden.

§ 10 Beistellung von Kälte- und Regenschutzbekleidung

1. Der Dienstgeber hat jenen Dienstnehmern, die im Betrieb Kraftfahrzeuge oder selbstfahrende Arbeitsmaschinen bedienen, die erforderlichenfalls entsprechende Kälte- bzw. Regenschutzbekleidung beizustellen.

2. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass jede vermeidbare Gefährdung der Sicherheit oder der Gesundheit des Lenkers und der sonst von ihm im Betrieb von Kraftfahrzeugen, Arbeitsmaschinen und Anhängern beschäftigten Personen hintangehalten wird.

Er darf den Lenker nur in einem solchen Ausmaß beanspruchen, dass ihm die sichere Führung des Fahrzeuges möglich ist.

§ 11 Urlaub

I. Urlaubsanspruch

1. Dem Dienstnehmer gebührt in jedem Dienstjahr 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 Arbeits-

jahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

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

4. Durch Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung der Vorschriften zwingenden Rechtscharakters vorsehen, dass

- a) Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;
- b) ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;
- c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls müssen für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

5. Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 Invalideneinstellungsgesetz 1969, BGBl. Nr. 22/1970, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen.

6. Arbeitsplatzsicherung:

Auf Grund des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes müssen Dienstnehmer nach Absolvierung des Präsenzdienstes (ordentl. und außerordentl. Präsenzdienst bzw. Waffenübungen sowie Zeiten des Zivildienstes) wieder eingestellt werden. Diese Dienstzeiten werden zur Urlaubsberechnung voll angerechnet.

II. Anrechnungsbestimmungen

1. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

- a)** die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. 1961/105, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
- b)** 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. 1962/ 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.

1957/44) 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, BGBl. 1974/139, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

- c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes, 1947, BGBl. 1947/183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grund für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
- d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. 1974/474;
- e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

3. Zeiten nach Abs. 1 lit. a), d) und e) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b) 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.

III. Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

2. Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersu-

chen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht auf den einseitigen Urlaubsantritt konsumiert ist.

3. Für Zeiträume, während derer ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während derer er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

4. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

5. Hat der Dienstnehmer 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 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

6. 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 den §§ 35 bis 39 LAG 2021 um den Zeitraum der Karenz.

IV. Erkrankung während desurlaubes

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

2. Übt ein Dienstnehmer 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 Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen; ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer 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 Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer 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 zugestellt 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 Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

V. Urlaubsentgelt

1. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
4. Bei Akkord-, Stück- oder Gedingelöhnen, 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. Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.
6. Als Urlaubsentgelt sind alle Leistungen des Dienstgebers anzusehen, die zu erbringen wären, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.
7. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

VI Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

VII Aufzeichnungen

1. Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht:
 - a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;

- b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
- c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;
- d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer 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 Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

VIII Ersatzleistung

1. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses 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 zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.

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

2. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

3. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1 und 2 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

IX Pfändungsschutz

Das Urlaubsentgelt, die Urlaubssentschädigung und die Urlaubsabfindung sind der Exekution entzogen, soweit sie nicht Unterhaltsansprüche betrifft.

§ 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

I. Anspruch auf Entgeltfortzahlung

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch nach folgender Tabelle:

Dienstzeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
Bis zu 1 Jahr	6 Wochen	4 Wochen
Vom 1. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
Vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszenten, Heimen, 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 auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechun-

gen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Bei wiederholter Dienstverhinderung 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 Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste 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 Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

6. In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung 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 lit. a) des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

II. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 12 I. nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 12 I. nach dem regelmäßigen Entgelt.

3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

4. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

5. 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.

III. Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes 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 Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

3. In den Fällen gemäß § 12 I. Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer 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 ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

IV. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 12 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 12 I. Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 12 I Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 12 I Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

§ 13 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf sein Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens für die

Dauer einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

2. Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a)** schwere Krankheit oder Todesfall von nahen Angehörigen;
- b)** notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe;
- c)** eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft sowie Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder;
- d)** Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin;
- e)** Begräbnis des Gatten (der Gattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister;
- f)** ärztliche oder zahnärztliche Behandlung;
- g)** Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- h)** Wohnungswechsel;
- i)** Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
- j)** Ausübung des Wahlrechtes;
- k)** Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr, bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 3 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996, oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er unbeschadet der Ansprüche nach Abs. 1 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit dem Arbeitgeber vereinbart wird.

§ 14 Mutterschutz

1. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

2. Werdende Mütter dürfen während der Schwangerschaft nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Sie und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten und zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nicht herangezogen werden.

3. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden. Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Ist eine Veränderung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von 16 Wochen.

4. Dienstnehmerinnen vollziehen dann einen berechtigten vorzeitigen Austritt, wenn sie spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklären.

5. Im Übrigen gelten die Mutterschutzbestimmungen des LAG 2021, so insbesondere für die Freigabe der erforderlichen Stillzeit, den Kündigungs-

schutz und die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses und die Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes für Väter.

§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, die enden mit Ablauf der Zeit, Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.
2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch bevorstehende Bestimmung nicht berührt.
3. Das Dienstverhältnis kann vorzeitig aus wichtigen Gründen beendet werden:
 - I. Durch vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, insbesondere:
 - a) wenn er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder sie ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
 - b) wenn der Dienstgeber das ihm gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
 - c) wenn der Dienstnehmer die für die Alterspension einschließlich einer vorzeitigen Alterspension erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;
 - d) wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder seine Familienangehörigen gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen oder Mitbeschäftigten zu schützen;
 - e) wenn ihm unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
 - f) wenn die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 14

Abs. 4) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt;

- g)** wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

II. Durch Entlassung, insbesondere wenn der Dienstnehmer:

- a)** sich einer gerichtlich strafbaren Handlungen, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
- b)** sich trotz mehrmaliger Ermahnungen während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
- c)** ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
- d)** trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- e)** sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;
- f)** Eigentum des Dienstgebers oder seiner Familienangehörigen oder in seinem Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grobfahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
- g)** die Arbeit beharrlich verweigert.

4. Entgelt oder Schadenersatzansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund regeln sich nach den Bestimmungen des LAG 2021.

§ 16 Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen

1. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Weinbaus wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den

Weinbaubetrieben um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Abs. 2 und 4 LAG 2021 handelt.

2. Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz 2021, idF BGBl. I 78/2021, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.

3. Für den Dienstgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Dienstzeit von

1 Jahr	14 Tage,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate.

4. Für den Dienstnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf ein Monat.

§ 17 Anfechtung von Kündigungen

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hierzu Stellung nehmen kann.

2. Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

3. Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

I. die Kündigung

a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften,

b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften,

c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer,

- d)** wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge,
- e)** wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen seiner früheren Tätigkeit im Betriebsrat,
- f)** wegen einer Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle,
- g)** wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 APStG),
- h)** wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Dienstnehmer,
- i)** wegen der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern,

erfolgt ist oder

II. die Kündigung

sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

- a)** durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- b)** durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b) ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Ge-

sichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

4. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat.

Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten.

Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Dienstnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

5. Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne der des Abs. 3 I. beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

6. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 18 Anfechtung von Entlassungen

1. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Ar-

beitragen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

2. Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 17 Abs. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 17 Abs. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 19 Anfechtung durch den Dienstnehmer

1. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.

2. Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessensvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung Folge, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 20 Freizeit während der Kündigungsfrist

1. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

2. Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

3. Die freien Tage können auch aufeinander folgend genommen werden.

§ 21 Abfertigung alt

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen für eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.

2. Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüberhinausgehender Restbetrag kann in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 v. H. des Jahresentgeltes zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

4. Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn (laufende Bezüge, Sonderzahlungen und sonstige wiederkehrende geldliche Zuwendungen des Dienstgebers) und die Sachbezüge, welche nach den von der Abgabenverwaltung jeweils für Zwecke des Steuerabzuges vom Arbeitslohn und für Zwecke der Sozialversicherung für den Bereich des Bundeslandes Wien kundgemachten Beträgen zu bewerten sind.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers gelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, ein Betrag nach Maßgabe der Bestimmungen der Abs. 1 und 6.

6. Die Höhe der jeweils fälligen Abfertigung ist der Tabelle in Anlage II zu entnehmen.

7. Die Regelungen zur Abfertigung sind für Dienstverhältnisse, die den Regelungen zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnitts 9 LAG 2021 („Abfertigung Neu“) unterliegen, nicht anwendbar.

§ 22 Betriebsrat

1. In den Weinbaubetrieben, in denen mindestens fünf Dienstnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird ein Betriebsrat der Dienstnehmer eingerichtet.

2. Im Übrigen finden auf den Betriebsrat die Bestimmungen des LAG 2021 und die auf Grund desselben ergangenen Verordnungen Anwendung.

3. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten. Der Betriebsrat ist von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

§ 23 Erweiterte Vertragsrechte

Wenn zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer einvernehmlich das vorübergehende Aussetzen infolge Arbeitsmangel vereinbart wird, gilt für die Berechnung des Urlaubsausmaßes, des Anspruches auf Krankentgelt, die Kündigungsfristen, das Treuegeld, des Weihnachtsgeldes und eines allfälligen gesetzlichen Abfertigungsanspruches das Dienstverhältnis als ununterbrochen, sobald das Dienstverhältnis wieder aufgenommen wird.

§ 24 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt wer-

den. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

§ 25 Lehrlingswesen

Das Lehrlingseinkommen ist in der Lohntafel in Anhang I festgelegt. Im Übrigen finden die Bestimmungen des LAG 2021 und LFBAG seine Anwendung.

§ 26 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.

§ 27 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung dieses Kollektivvertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus drei Vertretern der Wiener Landwirtschaftskammer und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte.

In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen.

2. Streitigkeiten anderer Art sind im unmittelbaren Einvernehmen der oben genannten Parteien zu schlichten, bevor die Behörden oder das Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.

Wien, am 14. Jänner 2026

Für die
Landwirtschaftskammer Wien
1060 Wien, Gumpendorferstraße 15

Norbert Walter, MAS, CSE
Präsident

Ing. Robert Fitzthum
Kammerdirektor

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

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Karl Orthaber
Fachexperte

Anlage I

Lohntafel

gültig ab 1. Jänner 2026

Kategorie		Stunden- lohn	Überstun- den 50%	Überstun- den 100%
1.	Buschenschankpersonal	€ 14,75	€ 22,13	€ 29,50
	ab 1. Mai 2025	€ 15,19	€ 22,79	€ 30,38
2.	Ungelernter Dienstnehmer	€ 12,24	€ 18,36	€ 24,48
3.	Dienstnehmer nach zweijäh- riger Tätigkeit (zwei Saiso- nen) im Weinbau	€ 12,62	€ 18,93	€ 25,24
4.	Traktorführer	€ 13,80	€ 20,70	€ 27,60
5.	Weinbau- und Kellerfachar- beiter	€ 14,29	€ 21,44	€ 28,58

Lehrlingseinkommen

	monatlich EURO
1. Lehrjahr.....	1.238,00
2. Lehrjahr.....	1.580,00
3. Lehrjahr.....	1.905,00

Zum Zwecke der Bemessung der Beitragsgrundlage in der gesetzlichen Sozialversicherung wird auch für sämtliche Dienstnehmer in Buschenschanken auch für sämtliche Dienstnehmer in Buschenschanken die Anwendung des im Gastgewerbe geltenden Trinkgeldpauschales empfohlen. Es wird darauf hingewiesen, dass bei erheblichen Abweichungen (Abweichungen von mehr als 50%) das Pauschale nicht gilt.

Anlage II
Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresver-
dienstes

Vollendete Dienst- jahre	Betrag in Prozenten	Vollendete Dienst- jahre	Betrag in Prozenten
3	12	30	100
4	16	31	100
5	20	32	100
6	24	33	100
7	28	34	100
8	32	35	100
9	36	36	100
10	40	37	100
11	44	38	100
12	48	39	100
13	52	40	100
14	56	41	103
15	60	42	106
16	64	43	109
17	68	44	112
18	72	45	115
19	76	46	118
20	80	47	121
21	84	48	124
22	88	49	127
23	92	50	130
24	96	51	133
25	100	52	136
26	100	53	139
27	100	54	142
28	100	55	145
29	100	56	148

Anlage III

Arbeitszeit der Jugendlichen (LAG)

§ 182 LAG (1) Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 181 Abs. 7 und 8 gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 183 Abs. 4 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 155 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß.

(3) Die Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und

1. der Kollektivvertrag dies zulässt,
2. für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und
3. eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

(4) Bei einer Verteilung der Arbeitszeit nach Abs. 3 darf die Tagesarbeitszeit neun Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.

(5) Werden Jugendliche von mehreren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(6) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden (§ 181 Abs. 8 Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten,

die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 155 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(7) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 181 Abs. 8) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf elf Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(8) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.

(9) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 159) nicht herangezogen werden. Der Kollektivvertrag kann die Beschäftigung von Jugendlichen über 16 Jahre bis 22 Uhr zulassen, wenn dies wegen der Art der Tätigkeit erforderlich ist.

(10) Personen unter 15 Jahren (§ 181 Abs. 8) dürfen vor 6 Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor 6 Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 240 Abs. 3 durchgeführt wurde.

(11) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen zu gewähren. Diese Wochenfreizeit hat den Sonntag zu umfassen. Für Jugendliche, die an einem Samstag beschäftigt werden,

hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen in der darauffolgenden Kalenderwoche

1. am Montag nicht beschäftigt werden,
2. von Dienstag bis Freitag neun Stunden beschäftigt werden.

Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(12) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 164 Abs. 2) zulässig.

(13) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit nach Abs. 12 beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

Anlage IV

Regelungen zu Arbeitgeberzusammenschlüssen

Die Vertragspartner kommen überein, im Kollektivvertrag für die Dienstnehmer in den Weinbaubetrieben des Bundeslandes Wien ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.
2. Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.
3. Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.
4. Ein zeitlicher Mehraufwand für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrdauer die Fahrdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand
 - von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
 - von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundenlohn
 - von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn

- darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

Schließt ein Arbeitgeberzusammenschluss einen nicht länger als sechs Monate befristeten Dienstvertrag mit einem Dienstnehmer ab, so ist die Vereinbarung einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber unwirksam.

Anlage V

Regelung für die Beschäftigung im Buschenschankbetrieb

Für Dienstnehmer, die in einem Buschenschankbetrieb gem. §164 Abs. 1 Z. 2 LAG beschäftigt werden, finden die Regelungen hinsichtlich der Zuschläge für Normalarbeitszeit während der Nachruhezeit und an Sonntagen (§ 6 Z. 2.) keine Anwendung.

Werden Dienstnehmer – welche einer anderen Kategorie (Anlage I) zugeordnet sind – nur teilweise in den Buschenschänken beschäftigt, so erhalten diese für den jeweiligen Einsatz (stundenweise, tageweise) den Stundenlohn und die Zuschläge der Kategorie des Buschenschankpersonals, sofern dies für den jeweiligen Dienstnehmer im konkreten Zeitraum (Einsatzstunden, jeweiliger Einsatztag) im Gesamtergebnis günstiger ist.

Beispiel: Wird ein der Kategorie „ungelernter Dienstnehmer“ zugeordneter Dienstnehmer von 14 bis 21 Uhr im Buschenschankbetrieb beschäftigt, so ist für diesen der Lohn aus der Kategorie ungelernter Dienstnehmer samt Zuschlägen für diesen Zeitraum (14 – 21 Uhr) dem Lohn der Kategorie für das Buschenschankpersonal samt Zuschlägen gegenüberzustellen. Ergibt diese Gegenüberstellung, dass die Anwendung der Kategorie des Buschenschankpersonals für den Dienstnehmer günstiger ist, so ist dieser dementsprechend zu entlohnen.

Empfehlung:

Zum Zwecke der Bemessung der Beitragsgrundlage in der gesetzlichen Sozialversicherung wird auch für sämtliche Dienstnehmer in Buschenschänken die Anwendung des im Gastgewerbe geltenden Trinkgeldpauschales empfohlen. Es wird darauf hingewiesen, dass bei erheblichen Abweichungen (Abweichungen von mehr als 50 %) das Pauschale nicht gilt.

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**



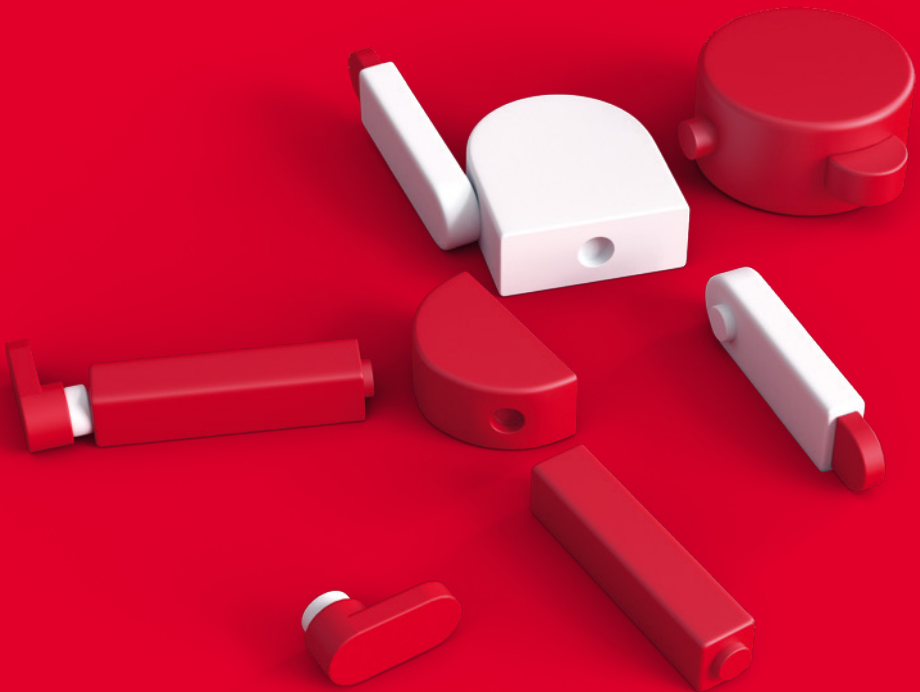
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



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

RISKIERT RISKIERT ELIMINIERT



Achtloses Überqueren von
Eisenbahnkreuzungen ist lebensgefährlich.