

KOLLEKTIVVERTRAG

für die DienstnehmerInnen in den
Weinbaubetrieben Wien

Jänner 2019

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**

IN DER FASSUNG VOM 1. JÄNNER 2019

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich.....	<u>3</u>
§ 2	Geltungsdauer.....	<u>3</u>
§ 3	Dienstrecht, Form und Dauer des Dienstvertrages	<u>4</u>
§ 4	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 5	Entlohnung.....	<u>5</u>
§ 5a	Andere Verteilung der Normalarbeitszeit („flexible Arbeitszeit“)	<u>6</u>
§ 6	Lohnzahlungstermin	<u>6</u>
§ 7	Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	<u>7</u>
§ 8	Sonderzahlungen	<u>8</u>
§ 9	Sachbezüge	<u>9</u>
§ 10	Zulage	<u>9</u>
§ 11	Beistellung von Kälte- und Regenschutzbekleidung	<u>10</u>
§ 12	Urlaub.....	<u>10</u>
§ 13	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung	<u>16</u>
§ 14	Mutterschutz	<u>20</u>
§ 15	Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	<u>21</u>
§ 16	Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen	<u>23</u>
§ 17	Anfechtung von Kündigungen	<u>23</u>
§ 18	Anfechtung von Entlassungen	<u>25</u>
§ 19	Anfechtung durch den Dienstnehmer	<u>26</u>
§ 20	Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes.....	<u>26</u>
§ 21	Abfertigung.....	<u>26</u>
§ 22	Betriebsvertretung	<u>28</u>
§ 23	Erste Hilfe	<u>28</u>
§ 24	Erweiterte Vertragsrechte	<u>28</u>
§ 25	Unabdingbarkeit.....	<u>29</u>
§ 26	Lehrlingswesen	<u>29</u>
§ 27	Verjährung von Ansprüchen	<u>29</u>
§ 28	Schlichtung	<u>29</u>
Anlage I	Lohntafel.....	<u>31</u>
Anlage II	Abfertigungsbetrag in Prozenten des Jahresverdienstes	<u>32</u>
Anlage III	Zusatzvereinbarung aufgrund der Bestimmungen des § 13a Tabakgesetz idF BGGI I Nr. 120/2008	<u>33</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.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2019 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 Einhaltung 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 der Wiener Landarbeitsordnung 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 unter den bisherigen Bedingungen.

4. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf 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 darf 40 Stunden nicht überschreiten.

2. Die Einführung einer 5-Tage-Woche bleibt einer Vereinbarung in den einzelnen Betrieben vorbehalten. Die wöchentliche Arbeitszeit ist, sofern die 5-Tage-Woche nicht betrieblich vereinbart wurde, derart zu regeln, dass während des ganzen Jahres der Samstagnachmittag frei bleibt. Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden, sofern diese Tage nicht auf einen Samstag fallen.

3. Für die Einnahme der Mahlzeiten sind angemessene Arbeitspausen von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

Übersteigt die Entfernung von der Betriebsstelle zum Arbeitsort eine halbe Stunde, so ist die eine halbe Stunde übersteigende Wegzeit früh und abends in die Arbeitszeit einzurechnen.

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. Die Lehrlingsentschädigung 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.

§ 5 Entlohnung

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. Falls der Dienstnehmer Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wenngleich das Dienstverhältnis während des Jahres beginnt oder endet, in dem Betrag, der dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gebührt, und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

§ 5a 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 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite).
- Der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 Wochen und höchstens 52 Wochen. Er ist dem Dienstnehmer 1 Woche 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.
- Die unter § 5a 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.

§ 6 Lohnzahlungstermin

- 1.** Die Lohnauszahlung erfolgt wöchentlich, spätestens am letzten Tag der Arbeitswoche.
- 2.** Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt nach Barlohn, Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen usw. aufweist.
- 3.** Die Betriebsvertretung 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.
- 4.** Die Sonn- und Feiertage nach dem Feiertagsruhegesetz in der jeweils geltenden Fassung sind gesetzliche Ruhetage: 1. und 6. Jänner, Oster-

montag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt im Sinne dieses Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Für die gesetzlichen Feiertage ist das regelmäßige Entgelt zu bezahlen.

§ 7 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 dieses Kollektivvertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.
- c) An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.
- d) Während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres dürfen von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.
- e) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

2. Für jede Überstunde an Wochentagen, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen und bei Nachtzeiten gebührt eine besondere Entlohnung. Für Überstunden an Wochentagen, die über die wöchentlich festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen, wird ein Zuschlag von 50 Prozent bezahlt; für Dienstleistungen bei Nachtzeiten, an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent auf den jeweiligen Stundenlohn. Als Nachtzeit gilt in der Regel die Zeit von 19.00 Uhr bis 5.00 Uhr. Eine sol-

che Mehrdienstleistung kann innerhalb von acht Tagen durch Freizeit im entsprechenden Verhältnis (1 : 1,5 bzw. 1 : 2) ausgeglichen werden.

§ 8 Sonderzahlungen

1. Reisekostenersatz:

Dienstnehmer, welche ihren Wohnsitz außerhalb des Bundeslandes Wien haben und die bei demselben Dienstgeber, bei dem sie im vergangenen Jahr während der Saison beschäftigt waren, wieder eintreten, haben Anspruch auf Ersatz der vorjährigen Heimreise- und der diesjährigen Anreisekosten, die durch die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel entstehen, bei den Österreichischen Bundesbahnen die zweite Klasse.

2. Weihnachtsgeld:

Die Dienstnehmer haben Anspruch auf Weihnachtsgeld, ab dem ersten Dienstjahr im Ausmaß von 174 Stundenlöhnen.

Das Weihnachtsgeld ist in der letzten Lohnwoche im November auszuführen.

3. Urlaubszuschuss:

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

Der Urlaubszuschuss ist zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung auszuführen.

4. Der Anspruch auf Weihnachtsgeld bzw. Urlaubszuschuss gebührt nicht bei unberechtigt vorzeitigem Austritt.

5. Treueprämie:

Nach einer ununterbrochenen Dienstzeit bei demselben Dienstgeber von fünfundzwanzig Dienstjahren hat der Dienstnehmer einen Anspruch auf die Gewährung einer Treueprämie im Ausmaße von vier Wochenlöhnen. Für die Berechnung der fünfundzwanzigjährigen Dienstzeit gelten die Bestimmungen des § 13 A, Zl.3, dieses Kollektivvertrages.

§ 9 Sachbezüge

1. Alle Dienstnehmer haben wöchentlich Anspruch auf einen Liter Wein.

2. Wohnung:

Die den Dienstnehmern vom Betrieb zur Verfügung gestellten Wohnungen müssen in der Größe die Zahl der mitarbeitenden Familienmitglieder des Dienstnehmers sowie den sanitären Bedürfnissen entsprechen. Insbesondere die Fußböden aller Wohnräume müssen aus Holz hergestellt und die Wasserversorgung der Wohnung muss gesichert sein. Die Instandsetzung der Wohnung obliegt dem Betrieb.

3. Gas oder Brennmaterial für Kochzwecke:

Sobald Gas vorhanden ist, wird dieses für Kochzwecke (Wasserwärmen) in genügendem Ausmaß unentgeltlich zur Verfügung gestellt; wenn Gas nicht vorhanden ist, wird Brennmaterial nach Bedarf unentgeltlich beigelegt.

4. Beheizung und Beleuchtung:

Für die notwendige Beheizung und Beleuchtung der Dienstwohnräume wird durch den Dienstgeber in ausreichendem Maße unentgeltlich vorgesorgt.

§ 10 Zulage

Für Spritzen und Schwefeln sowie Streuen von Handelsdünger ist allen Dienstnehmern für die Dauer solcher Arbeitsverrichtungen ein Zuschlag in der Höhe von fünfundzwanzig Prozent (25 %) zum jeweiligen Stundenlohn zu bezahlen. Bei diesen Arbeiten müssen den Dienstnehmern betriebseigene Schutzanzüge, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen, beigelegt werden.

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

§ 12 Urlaub

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 im ersten Dienstjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Dienstjahres.
3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-Lehrverhältnissen 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.
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.

I. Übergangsbestimmungen

1. Das durch Artikel I bis IX vorgesehene Urlaubsausmaß gebührt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das im Jahre 1986 beginnt.

Urlaubsausmaß für das Urlaubsjahr, das im Jahre 1985 beginnt (II. Etappe): für Arbeitnehmer, deren Urlaubsausmaß durch die Wiener Landarbeitsordnung geregelt ist, bei einer Dienstzeit von weniger als 20 Jahren 28 Werktage, bei einer Dienstzeit von 20, aber weniger als 25 Jahren 30 Werktage, nach Vollendung des 25. Jahres 34 Werktage.

II. Anrechnungsbestimmungen

1. Wenn vorübergehendes Aussetzen in der arbeitsschwachen Zeit vereinbart wird, gilt für die Berechnung des Urlaubsausmaßes das Dienstverhältnis als nicht unterbrochen, sobald es wieder aufgenommen wird (s.a. § 12/I/1).

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind alle im Inland zugebrachten Dienstzeiten als Angestellter, Arbeiter, Lehrling, oder Zeiten der selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert haben, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 5 Jahren anzurechnen.

III. Verbrauch desurlaubes

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. Für Zeiträume, während denen ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während denen 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.

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

4. 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 zugeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung 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.

5. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

IV. Erkrankung während des Urlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage 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 desurlaubes 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 desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

VI. Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes 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 bezahltenurlaubes;
- b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;
- c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes 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, indem 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. Urlaubsentschädigung

1. Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes endet durch

- a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;
- d) Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer der Urlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;
- e) Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder Kündigung seitens des Dienstnehmers, wenn in diesen Fällen bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

2. Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes durch den Tod des Dienstnehmers endet.

IX. Urlaubsabfindung

1. Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch des Urlaubes endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, $\frac{1}{52}$ des Urlaubsentgeltes.

2. Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.
3. Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 13 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

A.

1. Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dauer des Dienstverhältnisses von	seinen Anspruch auf das Entgelt durch
2 Wochen	4 Wochen
5 Jahren	6 Wochen
15 Jahren	8 Wochen
25 Jahren	10 Wochen

In Betrieben mit Fünftagewoche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für fünf Tage, in Betrieben mit Sechstagewoche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für sechs Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung konsumiert.

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 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 Zl. 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. Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Zl. 1 aufzubauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderung die Anspruchsdauer nach Zl. 1 übersteigt, gebühren noch 40 Prozent des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Zl. 1.

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 Zl. 1 und Abs. 4.

6. In Zl. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Zl. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Zl. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Zl. 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.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

- 1.** Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 11 nicht gemindert werden.
- 2.** In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß A nach dem regelmäßigen Entgelt.
- 3.** Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Zl. 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.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

- 1.** Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zugeben 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 Arbeits-

unfähigkeitsanzeige 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 A Zl. 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 des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

4. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Zl. 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.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß A 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 A Zl. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

E. Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf sein Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf 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 Familienangehörigen,
- b)** eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
- c)** Niederkunft der Gattin,
- d)** Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
- e)** Aufsuchen eines Arztes oder des Zahnbehandlers,
- f)** Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- g)** Wohnungswechsel,
- h)** Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlichrechtlicher Körperschaften,
- i)** Ausübung des Wahlrechtes.

§ 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 Kaiserschnittenbindungen 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 zwölf Wochen.

4. Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Wochenfrist ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Entbindung zu gewähren.

5. Im Übrigen gelten die Mutterschutzbestimmungen der Landarbeitsordnung für Wien, so insbesondere für die Freigabe der erforderlichen Stillzeit, den Kündigungsschutz und die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses.

§ 15 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, 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 vor-enthält; 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 Tötlichkeiten, 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 Zl. 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 eines Verbrechens oder einer 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 Tötlichkeiten, 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

grob fahrlässig 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 der Wiener Landarbeitsordnung.

§ 16 Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.

2. Hat ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit ununterbrochen vom Beginn der Frühjahrsarbeiten bis zum Abschluss der Herbstarbeiten gedauert, so darf es vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden; hat es während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer erst zum Abschluss der Herbstarbeiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 17 Anfechtung von Kündigungen

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu 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. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Zl. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese 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 der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst bzw. Zivildienst (§ 12/6 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956)

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.

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 der Zl. 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 der Z. 3, letzter Satz, 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 Zl. 3, Z. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, 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 Arbeitstagen 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 Zl. 3 vorliegt und der betrof-

fene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 17 Zl. 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 Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

1. Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

2. Die freie Zeit beträgt bei einem Dienstvertrag auf bestimmte Zeit und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei, bei einer solchen von zwei Monaten vier und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinander folgend genommen werden.

§ 21 Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch 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 darüber hinausgehender 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 gesetzt. verpflichtet war, ein Betrag nach Maßgabe der Bestimmungen der Zl. 1 und 6.

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

§ 22 Betriebsvertretung

1. In den Weinbaubetrieben, in denen mindestens fünf Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt sind, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.

2. Im Übrigen finden auf die Betriebsvertretung die Bestimmungen der Landarbeitsordnung und die auf Grund derselben ergangenen Verordnungen Anwendung.

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

§ 23 Erste Hilfe

Im Betrieb muss für die Erste Hilfe Verbandszeug vorhanden sein. Der Betrieb hat das Telefon für die Berufung des Arztes und zur Veranlassung des Abtransportes in das Spital unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Erforderlichenfalls ist ein geeignetes Fahrzeug für das Herbeiholen des Arztes und Abtransport des Verunglückten in das Spital zur Verfügung zu stellen.

§ 24 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, des Weihnachtsgeldes und eines allfälligen gesetzlichen Abfertigungsanspruches das Dienstverhältnis als ununterbrochen, sobald das Dienstverhältnis wieder aufgenommen wird. Wird das Dienstverhältnis von Seiten des Dienstnehmers ohne wichtigen Grund nicht mehr fortgesetzt, so hat er keinen Anspruch auf Abfertigung.

§ 25 Unabdingbarkeit

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

§ 26 Lehrlingswesen

Für Lehrlinge im Wiener Weinbau gelten hinsichtlich Fachausbildung, Regelung des Dienstverhältnisses und der lohnrechtlichen Vorschriften die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung bzw. der Wiener Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung.

§ 27 Verjährung von Ansprüchen

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

§ 28 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 obgenannten Parteien zu schlichten, bevor die Behörden oder das Arbeits/ Sozialgericht angerufen werden.

Wien, am 19.12.2018

**Für die
Landwirtschaftskammer Wien
1060 Wien, Gumpendorferstraße 15**

Ing. Franz Windisch eh.
Präsident

Ing. Robert Fitzthum eh.
Kammerdirektor

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

Rainer Wimmer eh.
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach eh.
Bundessekretär

Karl Orthaber eh.
Fachexperte

Anlage I Lohntafel

gültig ab 1. Jänner 2019

Kategorie	Stundenlohn	Überstunden	Überststunden
1. Buschenschankpersonal	8,19	12,29	16,38
ab 1. Mai 2019	8,41	12,62	16,82
2. Ungelernter Dienstnehmer	9,00	13,50	18,00
3. Dienstnehmer nach zwei-jähriger Tätigkeit (zwei Saisonen) im Weinbau	9,49	14,24	18,98
4. Traktorführer mit Führerschein	10,40	15,60	20,80
5. Weinbau- und Kellerfacharbeiter	10,76	16,14	21,52

Empfehlung:

Zum Zwecke der Bemessung der Beitragsgrundlage in der gesetzlichen Sozialversicherung wird 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.

Lehrlingsentschädigung

ohne Deputat

	monatlich EURO
1. Lehrjahr	925,00
2. Lehrjahr	1.179,00
3. Lehrjahr	1.423,00

Anlage II
Abfertigungsbetrag in Prozenten des
Jahresverdienstes

Vollendete	Betrag	Vollendete	Betrag
Dienstjahre	in Prozenten	Dienstjahre	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

Zusatzvereinbarung aufgrund der Bestimmungen des § 13a Tabakgesetz idF BGBl I Nr. 120/2008

- 1.** Ein nicht dem betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung, unterliegender Arbeitnehmer hat Anspruch auf Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß, wenn er sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens kündigt.
- 2.** Dem Arbeitnehmer ist die notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz zu gewähren, wobei der Zeitpunkt im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen ist.
- 3.** Gesundheitsfördernde Maßnahmen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz sind im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen. Die Dauer des Dienstverhältnisses und betriebliche Notwendigkeiten sind angemessen zu berücksichtigen.
- 4.** Im Falle, dass der Betrieb über Räume verfügt, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, hat die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf.
- 5.** Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.

Diese Vereinbarung tritt mit 1. Jänner 2009 in Kraft und gilt solange die Regelung des § 13a Tabakgesetz betreffend „Nichtraucherschutz in Räumen der Gastronomie“ in der jeweils geltenden Fassung in Kraft ist und für das Bundesland Wien gilt.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
Fax 01/534 44-103 514

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,
Fax 01/534 44-103 101

Sekretariat Oberwart:

7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,
Fax: 01/534 44-103 111

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
Fax 01/534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
Fax: 01/534 44-103 183

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,
Fax: 01/534 44-103 133

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. 0732/65 33 47,
Fax 01/534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
Fax: 01/534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. 07242/464 83,
Fax: 01/534 44-103 124

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
Fax 01/534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,
Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
Fax: 01/534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
Fax 01/534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
Fax 01/534 44-103 108

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
Fax 01/534 44-103 109

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



Industrie 4.0

Robotik

Kfz-Technik

Elektronik

Mechatronik

EDV

... und mehr!



IHR VERLÄSSLICHER PARTNER IN SACHEN
AUS- UND WEITERBILDUNG! www.bfi.at

**Damit Sie
alles im Griff
haben!**



**Kostenfrei &
unverbindlich**

Erstellen Sie mit uns jetzt Ihr persönliches Risikoprofil.

- > Basis für umfassende Vorsorge und Absicherung für Sie und Ihre Familie
- > Fragen Sie uns: Tel. 059 808 | www.oebv.com