

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeiterInnen in den gewerblichen
Friedhofsgärtnereibetrieben Österreichs

März 2022

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 Arbeitnehmer/innen in den

gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben Österreichs

MÄRZ 2022

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2 Arbeitszeit	<u>3</u>
§ 3 Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>4</u>
§ 4 Zahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit	<u>5</u>
§ 5 Lohnabrechnung und Lohnzahlung	<u>6</u>
§ 6 Wegegeld, Trennungsgeld und Fahrtkostenvergütung	<u>6</u>
§ 7 Akkordarbeit	<u>9</u>
§ 8 Zulage	<u>9</u>
§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>9</u>
§ 10 Sonstige Arbeitsverhinderungen	<u>9</u>
§ 11 Lehrlinge	<u>11</u>
§ 12 Einrichtung der Arbeitsstätten	<u>11</u>
§ 13 Weihnachtsgeld	<u>12</u>
§ 14 Urlaub	<u>12</u>
§ 15 Urlaubszuschuss	<u>12</u>
§ 16 Stammarbeiter	<u>13</u>
§ 17 Abfertigung	<u>14</u>
§ 18 Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>14</u>
§ 19 Verjährungsbestimmungen	<u>15</u>
§ 20 Schlussbestimmungen	<u>15</u>

Anhänge

Anhang A Lohntafel und Lehrlingseinkommen	<u>18</u>
Anhang B Auszug aus dem Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung	<u>19</u>
Anhang C Auszug aus dem Bundesgesetz betreffend die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit	<u>27</u>
Anhang D Auszug aus dem Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG	<u>31</u>
Anhang E Auszug aus dem Bundesgesetz betreffend die Arbeiterabfertigung	<u>32</u>
Anhang F Musterdienstzettel	<u>39</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer/innen in den gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben Österreichs

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Gärtner und Floristen, auch als bevollmächtigte Vertreterin der Landesinnungen der Gärtner und Floristen Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, anderseits.

§ 1 Geltungsbereich

a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Landesinnungen der Gärtner und Floristen Wien, Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg, die der Berufsgruppe der Friedhofsgärtner angehören.

c) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen und gewerblichen Lehrlinge. Auf Arbeitnehmer in Mischbetrieben (Gartenbaubetrieb und Friedhofsgärtnerei bzw. Grünflächengestaltung und Friedhofsgärtnerei) findet dieser Kollektivvertrag dann Anwendung, wenn sie ausschließlich oder überwiegend zu friedhofsgärtnerischen Arbeiten herangezogen werden.

§ 2 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer darf 40 Stunden nicht überschreiten.

Die wöchentliche Arbeitszeit der Kraftfahrer darf über die 40-stündige Normalarbeitszeit hinaus bis zu 49 Stunden ausgedehnt werden.

2. Entfällt infolge Schlechtwetters Arbeitszeit, so kann diese auf Grund einer betrieblichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den betrof-

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

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

4. Die Arbeitszeit beginnt im Betrieb.

§ 3 Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Als Überstunden gelten alle über die betrieblich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, ausgenommen Einbringungsstunden. Überstundenzuschläge werden nur dann bezahlt, wenn die Leistung der Überstunden über ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten erfolgt.

2. Fällt der 8. Dezember auf einen Werktag, können Jugendliche gemäß § 18a KJBG in Verkaufsstellen beschäftigt werden.

3. Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Jugendlichen ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden. Der zweite freie Kalendertag muss in der darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Jugendlichen bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Jugendlichen das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in ei-

nem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

In Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, sind die Kollektivvertragspartner mittels Fotokopie über die Einzelvereinbarung zu informieren.

4. Als Nachtarbeitsstunden gelten die Arbeitsstunden in der Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr.

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

6. Als Feiertage gelten aufgrund der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, insoweit dieses nicht zur Anwendung gelangt, aufgrund der Bestimmungen des Feiertagsruhegesetzes: 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Der Karfreitag gilt als gesetzlicher Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

7. Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit um 15 Uhr, am 31. Dezember um 12 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes.

§ 4 Zahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

1. Die Grundlage für die Berechnung der Bezahlung von Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bildet der jeweilige Stundenlohn.

2. Es werden folgende Zuschläge geleistet:

- a)** für Überstunden in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr 50 %
- b)** für Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5 Uhr 100 %
- c)** für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit 100 %

- d) wird ersatzlos gestrichen
- e) für Arbeiten am 24. Dezember in der Zeit von 12 Uhr bis 15 Uhr ein Zuschlag von 50 % berechnet.

3. Die Leistung mehrerer Zuschläge für die gleiche Arbeit findet nicht statt. Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt der höchste Zuschlag.

4. Für Feiertage nach § 3 ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

§ 5 Lohnabrechnung und Lohnzahlung

1. Bezahlt wird die Zeit:

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

2. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich.

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

4. Die Lohnkategorien und die Bruttostundenlöhne sind in der Lohn Tafel (Anhang A), die Bestandteil des Kollektivvertrages ist, enthalten.

§ 6 Wegegeld, Trennungsgeld und Fahrtkostenvergütung

1. **Wegegeld:**

- a) Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte innerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten ein Wegegeld, wenn die Entfernung der Arbeitsstätte von der nächstgelegenen Haltestelle des von ihnen benützten öffentlichen Verkehrsmittels mehr als einen Kilometer beträgt. Für die darüber hinausgehende Wegstrecke wird der tatsächliche Zeitaufwand vergütet.

- b) Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte außerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten die Fahrzeit für die von ihnen benützten öffentlichen Verkehrsmittel von der Grenze des Bundeslandes Wien bis zu der der Arbeitsstätte nächstgelegenen Haltestelle und die gesamte Wegzeit von der Haltestelle bis zur Arbeitsstätte vergütet.
- c) Wegzeiten innerhalb der Arbeitszeit sind so zu bezahlen, als ob Arbeit geleistet worden wäre. Wegzeiten, die außerhalb der Arbeitszeit gelegen sind, werden unter Zugrundelegung des Normalstundenlohnes berechnet. Das Wegegeld ist sowohl für die Hin- als auch für die Rückfahrt zu leisten.
- d) Wegegeld ist auch dann zu leisten, wenn die Arbeit wegen Schlechtwetters oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer aber zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.

2. Trennungsgeld:

- a) Arbeitnehmer, die auf einer außerhalb des Bundeslandes Wien gelegenen Arbeitsstätte beschäftigt sind, die so weit vom ständigen Wohnsitz des Arbeitnehmers entfernt ist, dass diesem eine tägliche Rückkehr zu seinem Wohnsitz nicht mehr zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld.
- b) Das Trennungsgeld beträgt pro Tag für alle Arbeitnehmer zwei Stundenlöhne eines Gärtnergehilfen.
- c) Alle Arbeitnehmer, denen ein Trennungsgeld gebührt, haben auch Anspruch auf freie Unterkunft oder auf ein Übernachtungsgeld in der Höhe der für die Nächtigung notwendigen Barauslagen.
- d) Das Trennungsgeld sowie die freie Nächtigung bzw. Übernachtungsgeld sind auch dann zu leisten, wenn an einem Tag die Arbeit wegen Schlechtwetters oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer aber zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist. Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer unentschuldig von der Arbeit fernbleibt.
- e) Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt, wenn der Arbeitnehmer erkrankt oder in ein Krankenhaus aufgenommen wird, oder an seinen ständigen Wohnort zurückkehrt sowie für die Dauer des gesetzlichen Urlaubs.

- f) In Kurorten und allen anderen Plätzen, wo durch Fremdenverkehr die Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, ist das Trennungsgeld ohne Schmälerung des Anspruches auf freie Unterkunft oder Übernachtungsgeld entsprechend zu erhöhen.
- g) Das Trennungsgeld kann in Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer durch freie Verpflegung, die ausreichend und nach der im Bundesland üblichen Art zubereitet ist, abgegolten werden.

3. Fahrtkostenvergütung:

- a) Die Fahrtkosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln sind vom Arbeitnehmer selbst zu tragen. Alle weiteren Fahrtkosten für sonstige im Auftrag des Arbeitgebers unternommene Fahrten sind dem Arbeitnehmer zu ersetzen.
- b) Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber von einer Arbeitsstätte auf eine andere entsendet werden, haben innerhalb des Bundeslandes Wien Anspruch auf den tatsächlichen Mehraufwand an Fahrtkosten eines öffentlichen Verkehrsmittels sowie auf Ersatz für nicht ausgenützte Wochenkarten, die dem Arbeitgeber abzuliefern sind. Außerhalb des Bundeslandes Wien sind die Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zu ersetzen.
- c) Betriebsentsandte Arbeitnehmer haben alle vier Wochen Anspruch auf Bezahlung des Fahrgeldes für die Hin- und Rückfahrt zwischen ihrer Arbeitsstätte und ihrem Wohnort.
- d) Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte durch den Arbeitgeber entfällt die Fahrgeldvergütung.
- e) Für Sonderfälle sind Vereinbarungen, die von der kollektivvertraglichen Regelung abweichen, zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zulässig.

4. Kilometergeld:

- a) Benützt ein/eine Dienstnehmer/in im Auftrag des/der Dienstgebers/in ein privates Kraftfahrzeug, gebührt ihm /ihr als Fahrtkostenersatz das amtliche Kilometergeld.
- b) Werden Waren-, Material- oder Maschinentransporte durchgeführt, erhöht sich der Kostenersatz um 50 v. H. des amtlichen Kilometergeldes.

§ 7 Akkordarbeit

1. Akkorde sind so festzusetzen, dass der Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordarbeitsleistung 20 Prozent über seinen Stundenlohn verdienen kann.
2. Für Jugendliche bis zum vollendeten 16. Lebensjahr und für Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr ist Akkordarbeit unzulässig.
3. Falls der Akkordverdienst bei der jeweiligen Lohnzahlung nicht voll ausgezahlt werden kann, ist für die geleistete Arbeitszeit als Akkordvorschuss der Stundenlohn zu bezahlen.
4. Die Akkordvereinbarung ist in Betrieben mit Betriebsrat mit diesem, sonst mit den beteiligten Arbeitnehmern zu treffen und schriftlich niederzulegen. Die Akkordabrechnung selbst ist unmittelbar nach Fertigstellung der Arbeit durchzuführen und schriftlich auszufertigen.

§ 8 Zulage

Beim Spritzen und Stäuben mit Chemikalien zur Schädlingsbekämpfung gebührt eine Schmutzzulage von 20 Prozent des jeweiligen Stundenlohnes.

§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall (Berufskrankheit) gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) (siehe Anhang C).

Zif 1.–3. werden ersatzlos gestrichen!

§ 10 Sonstige Arbeitsverhinderungen

1. Bei Arbeitsverhinderung infolge ambulatorischer Behandlung gebührt ein Entgelt nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von zwei

Wochen, wenn die Behandlung nachweisbar nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnte, und wenn der Arbeitnehmer eine Bestätigung über die erfolgte Behandlung beibringt.

2. Für die infolge ambulatorischer Behandlung notwendigerweise versäumten Arbeitsstunden hat der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgelt in der Höhe des halben Stundenlohnes seiner Kategorie bis zu einem Höchstausmaß von 40 Stunden innerhalb eines Kalenderjahres.

3. Bei Arbeitsverhinderungen durch andere wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe behält der Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen zwei Wochen gedauert hat und zum Zeitpunkt der Verhinderung an der Arbeitsstätte, an der der betreffende Arbeitnehmer an diesem Tage eingeteilt ist, gearbeitet wird, den Anspruch auf Entgelt in folgenden Fällen im angeführten Ausmaß:

- a)** Vorladungen zu Gerichten, Behörden und öffentlichen Ämtern, wenn es sich nicht um selbstverschuldete Angelegenheiten handelt und sich der Arbeitnehmer vorher mit einer schriftlichen Vorladung oder einer amtlichen Bestätigung ausweisen kann, soweit er keine andere Entschädigung dafür bekommt 2 Stunden
- b)** Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn es nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann 2 Stunden
- c)** Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde 4 Stunden
- d)** die eigene Trauung 9 Stunden
- e)** Geburt eigener Kinder 5 Stunden
- f)** Tod des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 18 Stunden

- g) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 5 Stunden
- h) Übersiedlung infolge unverschuldeter Kündigung der Wohnung des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand 9 Stunden

4. Pflegefreistellung:

Es gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (siehe Anhang B).

§ 11 Lehrlinge

1. Lehrlinge im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind Personen, die aufgrund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrherrn fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.

2. Im Übrigen finden für das Lehrverhältnis die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 1969/142, in der jeweils geltenden Fassung, und des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 1948/146, in der jeweils geltenden Fassung, Anwendung.

§ 12 Einrichtung der Arbeitsstätten

Zur Einnahme des Essens, Ablage der Kleider und Aufbewahrung der dem Arbeitnehmer gehörenden Werkzeuge sind seitens des Betriebes nach Tunlichkeit heiz- und versperrbare, mit genügenden Sitzgelegenheiten versehene Räume bereitzustellen. Diese Räume sind entsprechend sauber zu halten. Der Arbeitgeber hat nach Möglichkeit für die Aufwärmung des von den Arbeitnehmern mitgebrachten Mittagessens rechtzeitig Vorsorge zu treffen. Für einwandfreies Trinkwasser und ausreichende Waschgelegenheiten einschließlich Waschmittel ist nach Tunlichkeit vorzusorgen. Ebenso ist Vorsorge zu treffen, dass zu Erste-Hilfe-Leistungen entsprechendes Verbandszeug zur Verfügung steht.

§ 13 Weihnachtsgeld

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von einem Monat ein Weihnachtsgeld.
2. Das Weihnachtsgeld beträgt 4,3 Wochenlöhne.
3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist im ersten Dezemberdrittel auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.
4. Ist der Arbeitnehmer während des Jahres eingetreten, gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes, und zwar pro Woche $1/52$ des nach Abs. 2 gebührenden Weihnachtsgeldes.
5. Wird das Arbeitsverhältnis nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber durch Kündigung oder vom Arbeitnehmer gemäß § 82 a der GewO. gelöst, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles des nach obigen Grundsätzen errechneten Weihnachtsgeldes.

§ 14 Urlaub

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 1976/390 (siehe Anhang B).

§ 15 Urlaubszuschuss

1. Den Arbeitnehmern gebührt in jedem Arbeitsjahr bei Antritt ihres gesetzlichenurlaubes ein Urlaubszuschuss.
2. Der Urlaubszuschuss beträgt 4,3 Wochenlöhne.
3. *aufgehoben*

4. Fallen in ein Arbeitsjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, so vermindert sich das Ausmaß des Urlaubszuschusses um jenen Teil, der dem Anteil des Präsenzdienstes bzw. des Karenzurlaubes im Arbeitsjahr entspricht (je Woche 1/52).

5. Wurde einem Arbeitnehmer anlässlich seines Urlaubsantrittes der Urlaubszuschuss ausbezahlt und tritt er vor Vollendung des Arbeitsjahres ohne wichtigen Grund aus dem Arbeitsverhältnis aus oder trifft ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung, so ist der Urlaubszuschuss mit jenem Teil an den Arbeitgeber zurückzuzahlen, der dem Verhältnis des noch fehlenden Teiles des Arbeitsjahres zu dem bereits im Arbeitsverhältnis zurückgelegten Teil des Arbeitsjahres entspricht.

6. Wird der Urlaub in Teilen gewährt, so besteht ein Anspruch auf Zahlung des Urlaubszuschusses bei Antritt der Urlaubsteile nur nach Maßgabe des Verhältnisses des anzutretenden Teilurlaubes zum Gesamtausmaß des Urlaubs.

7. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

§ 16 Stamarbeiter

1. Alle Arbeitnehmer, die innerhalb von zwei Jahren mindestens 15 Monate im selben Betrieb durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beschäftigt waren, gelten von diesem Zeitpunkt an als Stamarbeiter dieses Betriebes.

2. Stamarbeitern sind die Saisonen (alle Monate, in denen im Durchschnitt 40 Stunden gearbeitet wurde) für die Erlangung des längeren Urlaubsausmaßes und der Abfertigung (alt) zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 130 Tage zwischen dem Ende der Saison und dem Beginn der nächsten Saison liegt.

§ 17 Abfertigung

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Arbeiter-Abfertigung, BGBl. 1979/107 (siehe Anhang E), bzw. die Bestimmungen des BMVG in geltender Fassung.

§ 18 Lösung des Arbeitsverhältnisses

1. Das erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit aufgelöst werden kann.
2. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche aufgekündigt werden.

Nach in Kraft treten von § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, wird § 18 geändert und lautet wie folgt:

(2) Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Friedhofsgärtnereigewerbes Österreichs wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben Österreichs um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 (2) ABGB, idF BGBl. I 153/2017, handelt.

Abweichend von § 1159 ABGB, idF BGBl. I 153/2017, kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem 15. und Monatsletzten gelöst werden. Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit

von 18 Monaten	1 Woche,
von mehr als 18 Monaten bis 45 Monaten	2 Wochen,
von mehr als 45 Monaten bis 90 Monaten	5 Wochen,
von mehr als 90 Monaten	7 Wochen.

Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat 1 Woche.

Bei saisonalen Beschäftigten sind sämtliche Dienstzeiten im gleichen Betrieb zusammenzurechnen.

3. Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit im Ausmaß von einem Arbeitstag zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes. Diese freie Zeit wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ohne Schmälerung des Entgelts gewährt.

§ 19 Verjährungsbestimmungen

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

2. Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall binnen drei Monaten vom Tage der Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Ausnahme: Der Anspruch auf Abfertigung muss bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten vom Tage der Fälligkeit beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

§ 20 Schlussbestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2008 in Kraft und ist unbefristet. Er kann von beiden vertragsschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

2. Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchig zu jedem Monatsletzten erfolgen.

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

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

Wien, am 22. Februar 2022

**Landesinnung Wien der Gärtner und Floristen
1020 Wien, Straße der Wiener Wirtschaft 1**

Ing. Herbert Eipeldauer
Landesinnungsmeister

Benedikt Wolloner, LL.B. (WU)
Landesinnungsgeschäftsführer

Thomas Hirschbeck
Berufsgruppensprecher

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

Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundessekretär

Franz Stürmer
Sekretär

**) mit Vollmacht der Landesinnung der Gärtner und Floristen Burgenland, 7000 Eisenstadt, Robert Graf-Platz 1, der Landesinnung der Gärtner und Floristen Kärnten, 9020 Klagenfurt, Koschutastraße 4, der Landesinnung Gärtner und Floristen Niederösterreich, 3100 St. Pölten, Wirtschaftskammer-Platz 1, der der Landesinnung der Gärtner und Floristen OÖ, 4020 Linz, Hessenplatz 3, der der Landesinnung der Gärtner und Floristen Salzburg, 5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1, der Landesinnung der Gärtner und Floristen Steiermark, 8021 Graz, Körblergasse 111–113, der Landesinnung Gärtner und Floristen Tirol, 6020 Innsbruck, Wilhelm-Greil-Straße 7, sowie der Landesinnung der Gärtner und Floristen Vorarlberg, 6800 Feldkirch, Wichnergasse 9, in ihrem Namen Kollektivvertragsverhandlungen für den Bereich der Friedhofsgärtner zu führen und abzuschließen.*

Anhang A

Lohntafel

gültig ab 1. März 2022 bis 28. Februar 2023

Lohnkategorie	Stunden-Brutto- lohn in Euro
Gärtnergehilfe ab dem 3. Gehilfenjahr	11,46
Gärtnergehilfe	10,92
Hügelmacher.....	10,54
Gartenarbeiter	9,50
Gartenarbeiter für die ersten 2 Kalenderjahre der Beschäftigung im selben Betrieb	8,93

Lehrlingseinkommen

Lehrlinge im 1. Lehrjahr, monatlich	600,00
Lehrlinge im 2. Lehrjahr, monatlich	730,00
Lehrlinge im 3. Lehrjahr, monatlich	930,00

Anhang B Urlaubsgesetz (UrlG)

ERHOLUNGSURLAUB UND PFLEGEFREISTELLUNG

Abschnitt 1 Erholungsurlaub

Urlaub

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

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

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

Anrechnungsbestimmungen

§ 3 (1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind die Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen

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

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

1. die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61 im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, 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 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 über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren;
4. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947, BGBl. Nr. 183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Arbeitsverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;
5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 474;

6. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbstständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

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

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

Verbrauch des Urlaubs

§ 4 (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. 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 derer ein Arbeitnehmer aus einem der im § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz 1974, BGBl. Nr. 399, genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert ist, während derer er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während derer er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.

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

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Bei-

ziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Arbeitnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG) um jenen Zeitraum, um den der Karenzurlaub zehn Monate übersteigt.

Erkrankung während des Urlaubs

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

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

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der

Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

Urlaubsentgelt

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

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

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

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

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

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

Ablöseverbot

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

Aufzeichnungen

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

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

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

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 10 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entstehenden 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 Arbeitsverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

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

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

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

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG durch

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

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

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

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

Abschnitt 2

Pflegefreistellung

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

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z. 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. 221, in der jeweils geltenden Fassung,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

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

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

Anhang C
Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

Abschnitt 1
Entgeltfortzahlung

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

§ 2 (1) Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, auf zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und auf 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

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

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 und 5 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

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

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

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

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

satzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

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

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

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

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

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

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

Mitteilungs- und Nachweispflicht

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

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

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

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

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

Anhang D

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

Entgeltbegriff

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

Als derartige Leistungen kommen insbesondere in Betracht:

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

(2) Als Bestandteil des regelmäßigen Entgelts im Sinne des § 3 EFZG gelten auch Überstundenpauschalien sowie Leistungen für Überstunden, die aufgrund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn keine Arbeitsverhinderung eingetreten wäre. Hat der Arbeitnehmer vor der Arbeitsverhinderung regelmäßig Überstunden geleistet, so sind diese bei der Entgeltbemessung im bisherigen Ausmaß mit zu berücksichtigen, es sei denn, dass sie infolge einer wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles (z. B. wegen Saisonende oder Auslaufens eines Auftrages) nicht oder nur in geringerem Ausmaß zu leisten gewesen wären.

Anhang E

Arbeiterabfertigungsgesetz (ArbAbfG)

Abfertigung für Arbeiter

Geltungsbereich

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

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

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

sowie Beschäftigungsverhältnisse, für die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, gilt.

(3) Ausgenommen sind ferner Arbeitsverhältnisse, auf die

1. das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921,
2. das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923,
3. das Journalistengesetz, BGBl. Nr. 88/1920,
4. das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962,
5. das Bauarbeiter-Urlaubs- und -abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972,

in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden ist.

Abfertigung

§ 2 (1) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst oder unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung beim selben Arbeitgeber mit einem im § 253c, Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird. Auf diese Abfertigung sind die §§ 23 und 23a des Angestellten-

gesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung, anzuwenden.

Unabdingbarkeit

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

Die §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes lauten wie folgt:

Abfertigung

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

(1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1989, BGBl. Nr. 221 (MSchG) oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

(2) Im Falle der Auflösung eines Unternehmens entfällt die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise dann, wenn sich

die persönliche Wirtschaftslage des Dienstgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann.

(3) Wird ein Unternehmen an einen anderen übertragen, so besteht ein Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Angestellte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ablehnt, obwohl ihm der Erwerber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter den bisherigen Bedingungen angeboten und sich verpflichtet hat, die bei seinem Vorgänger geleistete Dienstzeit als bei ihm selbst verbracht zu betrachten.

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

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

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

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

(8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder § 8 EKUG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

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

1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - c) wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. wegen Inanspruchnahme einer
 - a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet.

Die Abfertigung gebührt in den Fällen der Z. 1 lit. c auch dann, wenn das Dienstverhältnis mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

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

rückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

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

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

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 15 Abs. 6 Z. 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z. 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

(4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

(4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Mo-

natsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten des Karenzurlaubes gemäß EKUG oder MSchG auszugehen.

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

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

(7) Im Übrigen gilt der § 23 sinngemäß.

Anhang F

Dienstzettel

1. Arbeitgeber Firmenstempel:
.....
.....
2. ArbeitnehmerIn (Vor- und Zuname)
geboren am
wohnhaft in:
Staatsbürgerschaft
SVNr.
3. Auf das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für die Arbeiter in den gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben Wiens in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Arbeiterbetriebsräten, gemeinsamen Betriebsrat und Betriebsinhaber abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für die Arbeiter jeweils geltenden Fassung. Der Arbeiter hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn geltenden Betriebsvereinbarungen.
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
5. Art des Arbeitsverhältnisses:
auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum
6. Angerechnete Vordienstzeiten
a) für die Einstufung.....
b) für den Urlaub (inkl. Schulzeiten)
c) für die Abfertigung nach dem Abfertigungssystem „alt“
7. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen laut Kollektivvertrag:
8. Dienort:
9. Art der Beschäftigung

- 10. Einstufung:
- 11. Bruttolohn: € pro Monat
 Zulagen
 a) kollektivvertragliche
- b) freiwillige
- Sonderzahlungen
- Sonstiges
- 12. Das Urlaubsausmaß beträgt Werktage;
- 13. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt
 sie wird wie folgt auf die Arbeitstage verteilt
-
- 14. Sonstige Vereinbarungen:
- 15. Mitarbeitervorsorgekassa
 Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse
-
-

..... , am

.....
 Unterschrift des Dienstgebers

.....
 Dienstzettel übernommen DN

NOTIZEN

A series of 20 horizontal dotted lines for writing notes.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

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

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 31a, Tel. 02252/443 37,
niederoesterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

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

Regionalsekretariat Baden-Mödling:*)

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

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:

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

**) Das Landessekretariat NÖ und Regionalsekretariat Baden-Mödling übersiedeln vorübergehend und sind von 1. Juni 2019 bis voraussichtlich Ende März 2022 unter dieser Adresse erreichbar: Elisabethstraße 38, 2500 Baden.*

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



Foto: © Illustrator/3D-Artist Christo Peney

Das nächste Kapitel beim Klimaschutz:
**Mehr Platz für
unsere Bienen.**

Deshalb werden ausgewählte Bahngrünflächen ab sofort als Blühwiesen genutzt. So fördern wir nicht nur Artenvielfalt, sondern produzieren auch köstlichen Honig!

Mehr Infos unter
infrastruktur.oebb.at/schienenbienen



ÖBB
Schienenbienen

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.