K O L L E K T I V V E R T R A G

für die

BLUMENBINDER UND -HÄNDLER

ÖSTERREICHS

gültig ab 1. Februar 2005

Abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Gärtner und Floristen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss

§ 1 - Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. Sachlich: Für alle der Bundesinnung der Gärtner und Floristen angehörenden Blumenbinder- und Einzelhandelsbetriebe.

3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter, Arbeiterinnen und gewerblichen Lehrlinge, mit Ausnahme der Praktikanten. Praktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen nur der Lohntafel. Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb die Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im zweiten Lehrjahr. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf derartige Praktikanten keine Anwendung.

§ 2 - Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Februar 2005 in Kraft und gilt bis zum 31. Jänner 2006. Dieser Kollektivvertrag wird unter den gleichen Bedingungen jeweils um ein weiteres Jahr verlängert, sofern er nicht spätestens mit 90 Tagen für die Rahmenbestimmungen bzw. mit 30 Tagen für die Lohnsätze vor Ablauf gekündigt wird.

2. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragsschließenden Parteien zu führen.

§ 3 – Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

2. Als Arbeitszeit gilt jene Zeit, innerhalb der vom Betriebsinhaber oder dessen Stellvertreter angeordnete Arbeiten geleistet werden, ohne Rücksicht darauf, ob diese Arbeiter inner- oder außerhalb des Betriebes geleistet werden. Beginnt die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers außerhalb des Betriebes (Blumenmarkt usw.) und vor Beginn der betrieblichen Arbeitszeit, so hat der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Beginnes der Arbeitszeit im vorhinein festzusetzen.

3. Die Einteilung bzw. Beginn der täglichen Arbeitszeit sowie die Einschaltung und die Dauer eventueller Pausen ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wo eine Betriebsvertretung besteht, unter Mitwirkung des Betriebsrates, betrieblich zu regeln. Die Mittagspause hat mindestens eine halbe Stunde zu dauern, die Pausen sind in die Arbeitszeit nicht einzurechnen.

4. Für die Arbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gelten die Bestimmungen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes, BGBl. 1948/146, in der jeweils gültigen Fassung.

5. Gemäß § 9 Abs. 5 und § 17 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. 1969/142, ist den Lehrlingen die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit zu gewähren. Für die Unterrichtszeit ist die Lehrlingsentschädigung (der Lohn) weiter zu zahlen.

6. Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit um 14:00 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallenden Arbeitsstunden. Für Arbeiten, die an diesem freien Nachmittag verrichtet werden müssen, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent.

§ 4 - Überstunden- und Nachtarbeit

1. Als Überstunden gelten die über die wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 3 Ziff. 1) hinausgehenden Arbeitsstunden. Für jede Überstunde wird ein Zuschlag von 50 % bezahlt. In jedem Betrieb kann ein Arbeitnehmer über die Normalarbeitszeit hinaus zu einer Überstundenleistung bis zu 5 Stunden in der Woche herangezogen werden. Jeweils 2 Wochen vor Allerheiligen und Weihnachten können alle Arbeitnehmer des Betriebes über die Normalarbeitszeit hinaus zu einer zusätzlichen Überstundenleistung bis zu 5 Stunden in der Woche herangezogen werden. Für Arbeitsstunden in der Nacht gebührt ein Zuschlag von 50 %. Als Nachtzeit gilt die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr. Anstelle der Bezahlung von Überstunden und Nachtarbeit kann - aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer - eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

2. Im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wo eine Betriebs-vertretung besteht, unter Mitwirkung des Betriebsrates, kann Überstundenarbeit durch entsprechende Freizeit unter Anwendung des Grundsatzes, eine Überstunde ist entsprechend dem Überstundenzuschlag 1,5 bzw. 2 Stunden Freizeit, abgegolten werden. Die Abgeltung soll tunlichst innerhalb von zwei Wochen erfolgen.

3. Kann durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Freizeitausgleich für geleistete Überstunden nicht erfolgen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Bezahlung der Überstunden.

4. Im Sinne des § 17 KJBG BGBl. 1948/146 in der jeweils geltenden Fassung, dürfen Jugendliche nicht in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr beschäftigt werden.

5. Im Sinne des § 4 c des Bundesgesetzes über die Nachtarbeit der Frauen, können Frauen in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr beschäftigt werden, sofern geeignete Ausgleichsmaßnahmen zur Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen durch die Nachtarbeit vereinbart werden.
Als eine solche geeignete Maßnahme ist anzusehen, wenn der Arbeitnehmerin das sichere Erreichen des Betriebes bzw. der Wohnung in einem zumutbaren Zeitraum möglich ist oder der/die Arbeitgeber/in für eine entsprechende Transportmöglichkeit sorgt. Bei nachweislicher Gesundheitsgefährdung haben Frauen einen Anspruch, in der Nachtzeit nicht beschäftigt zu werden. Bei Beschäftigung der Frauen in der Nacht soll auf Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder unter 12 Jahren Bedacht genommen werden.

6. Im Sinne des § 7 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz können bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung - die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorher zu übermitteln ist, in höchstens 6 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten.

§ 5 - Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Sonntagsarbeit und Überstunden an Feiertagen gebührt den Arbeitnehmern ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn.

2. Für die Bezahlung der Feiertage gilt das Arbeitsruhegesetz, BGBl. 144/1983, in seiner jeweils geltenden Fassung. Derzeit gelten folgende Feiertage:
1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt im Sinne des Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

3. Die Wochenlöhne dürfen wegen des Arbeitsausfalles an diesen Feiertagen nicht gemindert werden.

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

5. 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 darauffolgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJGB kann für diese Jugendlichen bei Vorliegen organisa-torischer 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 einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.
Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelverein-barung, 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.

§ 6 – Entlohnung

1. Die für die einzelnen Arbeitnehmerkategorien im Anhang A vereinbarten Lohnsätze bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

2. Je nach fachlicher und individueller Leistung kann au die Mindestlöhne ein Zuschlag gewährt werden. Wo bereits höhere Löhne bestehen, bleiben diese unverändert aufrecht.

3. Als Lohnauszahlungstag gilt der Freitag jeder Woche. Die Auszahlung erfolgt innerhalb der Arbeitszeit. Der Lohnauszahlung ist eine schriftliche Abrechnung beizugeben, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, alle Zuschläge und alle Abzüge klar ersichtlich sind.

4. Gemäß § 89 Zif. 1 ArbVG, BGBl. 1974/22, hat der Betriebsrat das Recht, in die vom Betrieb geführten Lohn- und Gehaltslisten und in die zur Berechnung der Löhne und Gehälter erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Lohnauszahlung zu kontrollieren.

§ 7 – Erschwerniszulage

Arbeitnehmer, die in offenen Verkaufsständen auf Märkten oder in offenen Verkaufsständen auf Friedhöfen beschäftigt werden, erhalten eine Erschwerniszulage in der Höhe von 10 Prozent auf den jeweiligen Stundenlohn für jene Zeit, während welcher diese Arbeit geleistet wird.

§ 8 – Schutzkleidung

Arbeitnehmern, die in offenen Verkaufsständen auf Märkten oder in offenen Verkaufsständen auf Friedhöfen beschäftigt werden, ist für diese Zeit eine entsprechende Schutzkleidung (Mäntel, Handschuhe, Überschuhe, Schürzen) kostenlos in gebrauchsfertigem Zustand zu überlassen.

§ 9 – Entgelt bei Arbeitsverhinderung

1. Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), BGBL. 199/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu 15 Jahren besteht bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) über das EFZG hinaus unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 und 6 und § 4 EFZG Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss für die Dauer von 2 Wochen einmal pro Arbeitsjahr.

   Dieser Krankengeldzuschuss gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 90 % des Durchschnittslohnes der letzten vier Wochen und dem ASVG-Krankengeld.

§ 10 – Sonstige Arbeitsverhinderungen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Pflegefreistellung nach den Bestimmungen der §§ 16 bis 18 des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 1976/390 (siehe Anhang B).

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes bei Todesfall der Eltern, Ehegatten und Kinder (Ziehkinder). Dieses bezahlte Freizeit erhöht sich bis zu drei Tagen wenn der Arbeitnehmer nachweislich die Durchführung des Begräbnisses zu besorgen hat.

Ferner auf einen freien Tag unter Fortzahlung des Lohnes:

1. Bei Todesfällen von Geschwistern, Schwiegereltern und Angehörigen der engeren Familie;
2. bei eigener Eheschließung;
3. bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin);
4. bei Wohnungswechsel im eigenen Haushalt;
5. bei Hochzeit in der eigenen Familie (Kinder).

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigte Zeit, höchstens jedoch bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit:

1. Bei Besuch des Arztes (ambulatorische Behandlung) sofern die Behandlung während der Arbeitszeit erforderlich ist, bis zu 40 Stunden im Jahr;

2. bei Vorladungen vor Gerichte oder sonstiger Behörden, wenn möglich gegen vorherigen Vorweis der Vorladung, sofern keine Entschädigung bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei eines Zivilprozesses geladen ist;

3. bei Verkehrsstörungen, soweit der Arbeitsausfall nicht länger als eine Stunde dauert;

4. bei Teilnahme an Abordnungen zu Begräbnisses, insoweit sie im Einvernehmen mit der Betriebsleitung erfolgt;

5. bei Arbeitsverhinderung infolge Anordnung der Sanitätsbehörde bis zu einem Tag im Einzelfall.

§ 11 – Mutterschutz

Es gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, BGBl. 1979/221, in der jeweils geltenden Fassung.

§ 12 – Urlaub und Urlaubszuschuss

A. URLAUB
Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung der Pflegefreistellung, BGBl. 1976/360 und BGBl. 1983/81 (siehe Anhang B).

B. URLAUBSZUSCHUSS

1. Allen Arbeitnehmern gebührt pro Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss.

2. Er beträgtbis zum vollenden 3. Arbeitsjahr ..... 3 Wochenlöhne.
Nach dem vollendeten 3. Arbeitsjahr ..... 4,33 Wochenlöhne.

3. Der Urlaubszuschuss ist auf der Basis des vereinbarten Stundenlohnes und der vereinbarten Normalarbeitszeit, bei Lehrlingen unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung zu berechnen.

4. Der Urlaubszuschuss ist zum Zeitpunkt des Urlaubsantrittes spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.

5. Arbeitnehmer (auch Lehrlinge), die während des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Bezüglich der Lehrlinge entfällt der Anspruch, wenn einer der Gründe zur vorzeitigen Auflösung (§ 15 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. 1969/142) gegeben ist bzw. der Lehrling ohne Vorliegen solcher Gründe (§ 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. 1969/142) das Lehrverhältnis vorzeitig auflöst.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gem. MSchG oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche ein zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

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

§ 13 – Weihnachtsgeld

1. Allen Arbeitnehmern gebührt pro Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld.

2. Es beträgt
bis zum vollendeten 3. Arbeitsjahr ..... 3 Wochenlöhne
nach dem vollendeten 3. Arbeitsjahr ..... 4,33 Wochenlöhne

3. Das Weihnachtsgeld ist auf der Basis des vereinbarten Stundenlohnes und der vereinbarten Normalarbeitszeit, bei Lehrlingen unter Zugrundelegung der Lehrlingsentschädigung zu berechnen.

4. Das Weihnachtsgeld ist spätestens bis zum 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszuzahlen.

5. Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten oder ausscheiden, gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein zweiundfünfzigstel). Dieser Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Bezüglich der Lehrlinge entfällt der Anspruch wenn einer der Gründe zur vorzeitigen Auflösung (§ 15 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. 1969/142) gegeben ist bzw. der Lehrling ohne Vorliegen solcher Gründe (§ 15 Abs. 4 Berufsausbildungsgesetz, BGBl. 1969/142 das Lehrverhältnis vorzeitig auflöst.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gem. MSchG oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich das Weihnachtsgeld (je Woche ein zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

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

§ 14 - Abfertigung

1. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. 1979/107 (siehe Anhang E) sowie jene des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz).

2. Wechsel ins System der „Abfertigung neu“
Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeiter-Vorsorgegesetz), sind der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebseinbarung gemäß § 97 Abs. 1, Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

§ 15 - Lösung von Arbeitsverhältnissen

1. Die ersten 14 Tage gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gelöst werden. Nach Ablauf der 14 Tage kann das Arbeitsverhältnis von jedem der beiden Teile nur unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Die Möglichkeiten der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach §§ 82 und 82a der GewO (Entlassungs- und Austrittsgründe) werden hiedurch nicht berührt. Dem Arbeitnehmer ist zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes während der Kündigungsfrist pro Woche ein freier Tag unter Fortzahlung des Lohnes zu gewähren.

3. Während der ersten drei Monate - sofern in dieser Zeit der Lehrling seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßigen Berufsschule erfüllt, jedoch „während der ersten sechs Wochen der Ausbildung im Lehrbetrieb (in der Ausbildungsstätte)“ - kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Ansonsten ist außer einer einvernehmlichen vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses dessen vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigen oder durch den Lehrling nur aus den im § 15 Abs. 3 und 4 - Berufsausbildungsgesetz angeführten Gründen gestattet.

§ 16 – Verfall von Ansprüchen

1. Der Arbeitnehmer ist zu der sofortigen Nachprüfung des ausgezahlten Lohnbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszuzahlenden zu melden. Spätere Reklamationen müssen nicht berücksichtigt werden.

2. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme des reinen Lohnanspruches, müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Ansprüche auf den vertraglichen Lohn verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

§ 17 - Vertragseinhaltung

1. Die Bundesinnung der Gärtner und Floristen und die Gewerkschaft Agrar - Nahrung - Genuss verpflichten sich gegenseitig auf ihre Mitglieder allen Einfluss zu nehmen, dass der Kollektivvertrag gewissenhaft eingehalten wird.

2. Zur Schlichtung von Streitigkeiten in den Betrieben aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis sind zunächst die Vertragspartner im Einvernehmen mit den Streitteilen berufen.

§ 18 - Schlussbestimmungen

1. Im Sinne des § 3 ArbVG, BGBl. 1974/22, sind die Bestimmungen dieses Vertrages unabdingbar. Es sind daher Einzelvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, unzulässig. Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

2. Sollten innerhalb der Laufzeit des Kollektivvertrages Änderungen von arbeitsrechtlichen Vorschriften durch Gesetz oder Verordnung eintreten, die Fragen betreffen, welche durch den Kollektivvertrag geregelt werden, steht jedem der beiden Vertragsteile das Recht zu, die Aufnahme der geänderten Bestimmungen in den Vertrag zu fordern.

3. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten für dessen Bereich geltende frühere kollektivvertragliche Regelungen insoweit außer Kraft, als sie in diesem Kollektivvertrag eine Regelung erfahren haben.

ANHANG A

LOHNTAFEL

Mindestlöhne ab 1. Februar 2005

Lohnkategorie	Stunden- Bruttolohn in €
FloristInnen im 1. Jahr	5,30
FloristInnen im 2. Jahr	5,54
FloristInnen im 3. Jahr	6,07
FloristInnen ab dem 4. Jahr	6,30
Erste Kräfte und FloristInnen mit Diplom oder Meisterprüfung	6,97
Hilfskräfte, Ladner(in) im Einzelhandel	5,14

LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Lehrlinge im 1. Lehrjahr, monatlich	316,52
Lehrlinge im 2. Lehrjahr, monatlich	402,45
Lehrlinge im 3. Lehrjahr, monatlich	509,05
Lehrlinge im 4. Lehrjahr, monatl. (bei Doppellehre)	621,08

Praktikanten: siehe Seite 3, § 1 Zi. 3

Wien, am 13. Jänner 2005

ANHANG B

URLAUBSGESETZ (UrlG)

ERHOLUNGSURLAUB UND PFLEGEFREISTELLUNG

ABSCHNITT 1

Erholungsurslaub

Urlaub

§ 2. (1) Dem Arbeitgeber 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 Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/61 im Inland zugebrachte Dienstzeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen 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 Entwicklungs-hilfsorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 10. Juli 1974, BGBl. Nr. 474;
6. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 5 und 6 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.
(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch des Urlaubs

§ 4. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des

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

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

(4) Hat der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Arbeitgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung 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 des Urlaubes, 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 seines Urlaubes 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 schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während eines Urlaubes 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 des Urlaubes 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 Arbeitsgebers 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 des Urlaubes 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, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Arbeitnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

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

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§10. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr 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 an Stelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausständigen 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 § 10 a.

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 auf Grund 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 zu Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn .Wochen, wenn es 15 Jahre und von 12 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen bedauert 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 vorausgegangenen 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 vorausgegangenen Arbeitsverhältnis zurückgelegten Dienstzeit für die Bemessung der Dauer des Urlaubes, 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 Absatzes 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 gem. § 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 bekannt zu geben und auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindearztes 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 Gesundschreibung 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 des die 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 auf Grund der Arbeitszeiteinteilung zu erbringen gewesen wären, wenn keine Arbeitsver-hinderung 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 Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Unabdingbarkeit

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

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 auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, dürfen in die Abfertigung nur insoweit eingerechnet werden, als sie die gesetzlichen Mindestleistungen übersteigen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Angestellten aufgelöst, so beträgt die Abfertigung nur die Hälfte des im 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 auf Grund Gesetz, Normen der kollektive 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 zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

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

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

Gem. § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)

1. Arbeitgeber:
.....
.....
Name, Anschrift (Firmenstampiglie)

2. Arbeitnehmer:

.....
.....
Name, Anschrift

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:
.....

Die Probezeit richtet sich nach dem Kollektivvertrag für Blumenbinder (Floristen) und –händler und beträgt 14 Tage.

4. Ende des Arbeitsverhältnisses:
.....
(nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen)

5. Der Betrieb gehört der Bundesinnung der Gärtner und Floristen an. Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag für Blumenbinder (Floristen und –händler anzuwenden.

Weiters gelten die zwischen Betriebsinhaber und den jeweils zuständigen Organen der gesetzlichen Arbeitnehmervertretung auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

Das sind:
.....
.....
Diese sowie der Kollektivvertrag sind gemäß Arbeitsverfassungsgesetz in
.....zur
Einsichtnahme aufgelegt.

6. Einstufung: Lohnkategorie
.....

Der Anfangslohn beträgt: .....pro
Stunde/Monat brutto. x)

Weitere Entgeltsbestandteile: Sonderzahlungen, Aufwandsentschädigungen, etc. richten sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

7. Fälligkeit der Bezüge:
..... x)
Die Bezüge werden bargeldlos auf ein vom Arbeitnehmer bekannt gegebenes Konto überwiesen.

8. Verwendung: Sie werden im Betrieb als
.....verwendet.

9. Die Kündigungsfristen und Kündigungstermine richten sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages.

10. Gewöhnliche (r) Arbeits- (Einsatz-)ort (e):
.....
.....

(Erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits- (Einsatz-)orte).
Der Arbeitnehmer erklärt sich mit der Entsendung zu Dienstreisen im Inland einverstanden.

11. Erholungsurlaub:
Das Ausmaß richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

12. Die wöchentliche Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes.
Ihre Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden/Woche. x)
Ihre Teilzeitbeschäftigung: Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt
..... x)

13. Mitarbeitervorsorgekasse:
Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse .....
.....[x)]

Dieser Dienstzettel ist von Stempelgebühren und unmittelbaren Gebühren befreit (§ 2 (1) AVRAG und § 35 Gebührengesetz). Jede Änderung der Angaben ist dem Dienstnehmer unverzüglich (spätestens einen Monat nach Wirksamkeit) schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung.

....., am
.....

[x)] nicht zutreffendes streichen