

# Kollektivvertrag für Gärtner

gültig ab 1.3.2000

Der Kollektivvertrag wurde abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Gärtner und Floristen einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss andererseits.

## § 1 Geltungsbereich

- a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) Fachlich: Für alle der Bundesinnung der Gärtner und Floristen angehörenden gewerblichen Gärtner- und Landschaftsgärtnerbetrieben mit Ausnahme der Friedhofsgärtner in Wien.
- c) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im Folgenden Arbeiter genannt, mit Ausnahme der Praktikanten. Praktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplans bzw. der Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen nur der Lohn tafel. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags finden auf derartige Praktikanten keine Anwendung.

## § 2 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit für alle Arbeitnehmer darf 39 Stunden nicht überschreiten.
2. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel an der Baustelle.
3. Wenn die auf der Baustelle begonnene Arbeit wegen anhaltenden Schlechtwetters mit Zustimmung des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten unterbrochen werden muss und keine zumutbare Ersatzarbeit angeordnet werden kann, wird der angefangene halbe Tag mit dem jeweiligen Normalstundenlohn vergütet. Wird an solchen Tagen die Arbeit überhaupt nicht begonnen bzw. ist der angefangene bezahlte halbe Tag (gem. dem ersten Satz) verstrichen, bestimmt der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit dem Betriebsrat die allfällige Einarbeitung der ausgefallenen Arbeitszeit.

Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so ist die Einteilung (Einarbeitung) mit den Arbeitnehmern selbst zu treffen. Geleistete Überstunden dürfen zur Einbringung infolge Schlechtwetters ausgefallener Arbeitszeit nicht verwendet werden.

4. Die Überschreitungen der wöchentlichen Arbeitszeit ist in folgenden Fällen möglich:
  - a) auf Einbringungsstunden;
  - b) auf die Arbeitszeit der ständigen Platz- und Bauwächter. Die Arbeitszeit dieser

Arbeitnehmer beträgt in der Regel fünfmal täglich bis zu 12 Stunden in der Woche. Sie haben nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen einen Ruhetag, das ist eine 36-stündige Arbeitsruhe. Jeder dritte Ruhetag muss ein Sonntag sein.

5. 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 den Arbeitnehmern 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.

6. Ist der 24. und 31. Dezember ein Arbeitstag, so endet für die an diesem Tag in Arbeit stehenden Arbeitnehmer die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags, wobei die ab diesem Zeitpunkt anfallende Arbeitszeit zu bezahlen ist.

7. Die wöchentliche Arbeitszeit der Kraftfahrer darf über die 39-stündige Normalarbeitszeit hinaus bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden.

8. Die Einführung der flexiblen Arbeitszeit ist mit den betroffenen Arbeitnehmern schriftlich zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit dessen Zustimmung erfolgen.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 39 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Gemäß § 4 Abs. 7 Arbeitszeitgesetz kann bei einer Durchrechnung mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Die Festsetzung der freien Tage hat einvernehmlich zu erfolgen. Der Verbrauch von Zeitguthaben soll im Regelfall außerhalb der Saison erfolgen.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, so ist der voraussichtliche Zeitplan - das sind die geplanten Abweichungen von der durchschnittlichen Normalarbeitszeit - dem Arbeitnehmer für mindestens 4 Wochen im Vorhinein mitzuteilen.

Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden mit 50 % Zuschlag abzurechnen.

Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Selbstkündigung, der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Die Entlohnung erfolgt auf Basis von 39 Stunden/Woche. Zulagen und Zuschläge werden nach dem tatsächlichen Anfall bezahlt.



### **§ 3 Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

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

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

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

4. Als Feiertage gelten auf Grund der Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes; 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Der Karfreitag gilt als gesetzlicher Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.



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

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

2. Zulagen nach § 8 dieses Kollektivvertrages werden bei der Berechnung der nachstehenden Zuschläge nicht berücksichtigt.

3. Es werden folgende Zuschläge geleistet:

a) für jede Überstunde in der Zeit von 5 bis 20 Uhr.....50 Prozent

b) für Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr.....100 Prozent

c) für Sonntagsarbeit.....100 Prozent

d) für Feiertagesarbeit:

aa): für alle Bundesländer für Arbeiten an Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

bb) nur für Wien zusätzlich:  
Zuschlag von..... 100 Prozent

e) für Arbeiten, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 15 Stunden arbeiten muss (zum Beispiel im Katastropheneinsatz), wird für die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die Normalarbeitszeit fällt, ein Zuschlag von.....150 Prozent

berechnet.

f) Überstunden, ausgenommen Einbringungsstunden, können in beiderseitigen Einvernehmen durch Freizeit ausgeglichen werden, und zwar Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1 : 1,5, solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1 : 2 und solche mit einem Zuschlag von 150 % im Verhältnis 1 : 2,5.

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



## § 5 Lohnabrechnung und Lohnzahlung

1. Bezahlt wird die Zeit:

a) in der Arbeit geleistet wurde;

b) der angeordneten und üblichen Arbeitsbereitschaft;

c) unverschuldete Arbeitsversäumnisse, sofern für diese im vorliegenden Vertrag die Zahlung eines Entgelts vorgesehen ist.

2. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich.

3. Als Lohnauszahlungstag gilt der Freitag. Ist dies ein gesetzlicher Feiertag, so erfolgt die Lohnzahlung am vorhergehenden Tag.

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

5. Die Lohnkategorien und die Bruttostundenlöhne sind in der Lohntabelle, die Bestandteil dieses Kollektivvertrages ist, enthalten.



## **§ 6 - Wegegeld, Trennungsgeld und Fahrtkostenvergütung**

### 1. Wegegeld: Gilt nur für Wien

- a) Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte (Baustelle) innerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten ein Wegegeld, wenn die Entfernung der Arbeitsstätte (Baustelle) von der nächstgelegenen Haltestelle des von ihnen zu benützenden öffentlichen Verkehrsmittels mehr als einen Kilometer beträgt. Für die darüber hinausgehende Wegstrecke wird der tatsächliche Zeitaufwand vergütet.
- b) Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte (Baustelle) außerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten die Fahrzeit für die von ihnen benutzten 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 (Baustelle) vergütet.
- c) Das Wegegeld ist sowohl für die Hin- als auch die Rückfahrt zu leisten und unter Zugrundelegung des Normalstundenlohnes ohne Zuschlag zu berechnen.
- 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 an Arbeitsstätten beschäftigt werden, die so weit von ihrem ständigen Wohnort (Familienwohnsitz) entfernt sind, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Wohnort (Familienwohnsitz) nicht mehr zugemutet werden kann, erhalten ein Trennungsgeld.
- b) Das Trennungsgeld beträgt pro Arbeitstag
  - aa) für den Bereich aller Bundesländer (einschließlich Wien):  
3 kollektivvertragliche Stundenlöhne eines zweiten Gärtners;
  - bb) nur für Wiener Betriebe im Bereich des Bundeslandes Wien:  
auf Baustellen innerhalb des Bundeslandes Wien 2,25 kollektivvertragliche Stundenlöhne eines zweiten Gärtners.
- c) das Trennungsgeld kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer durch freie Verpflegung, die ausreichend und nach der im Bundesland üblichen Art zubereitet ist, abgegolten werden.
- d) Alle Arbeitnehmer, denen ein Trennungsgeld gemäß b) aa) gebührt, haben auch Anspruch auf freie Unterkunft oder auf ein Übernachtungsgeld in der Höhe der für die Nächtigung notwendigen Barauslagen.
- e) 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.

f) Arbeitstag ist jeder Tag, an dem gemäß der für den Arbeitnehmer geltenden Aufteilung der Normalarbeitszeit von diesem eine Arbeitsleistung erbracht wird.

Wird an einem Nichtarbeitstag eine Arbeitsleistung von mindestens fünf Stunden erbracht, besteht - ausgenommen im Fall der Einarbeitung - ebenfalls Anspruch auf Trennungsgeld. Fällt ein Feiertag auf einen Arbeitstag, besteht Anspruch auf Trennungsgeld, es sei denn, der Feiertag liegt zwischen zwei Arbeitstagen, für die kein Anspruch auf Trennungsgeld besteht. Für eingearbeitete Arbeitstage gebührt das Trennungsgeld am Ausfallstag. Wird das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Einarbeitung, aber vor dem Ausfallstag gelöst, ist das Trennungsgeld mit dem Zeitpunkt der Auflösung fällig.

g) Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt, wenn der Arbeitnehmer unentschuldigt von der Arbeit fernbleibt, ferner, wenn er erkrankt oder in ein Krankenhaus aufgenommen wird oder an seinen ständigen Wohnort zurückkehrt sowie für die Dauer des gesetzlichen Urlaubs des Arbeitnehmers.

Wird der ständige Haushalt vom bisherigen Wohnort (Familienwohnsitz) nach dem Arbeitsort oder in dessen Nähe verlegt und das Zusammenleben wieder aufgenommen, besteht kein Anspruch auf Trennungsgeld.

h) In Kurorten und Fremdenverkehrsorten, wo die Lebenserhaltungskosten erwiesenermaßen höher sind als das Trennungsgeld, können Sondervereinbarungen getroffen werden.

i) Aufwandsentschädigungen für Dienstreisen die nicht länger als einen Tag dauern, sind innerbetrieblich mittels Betriebsvereinbarung festzulegen.

### 3. Fahrtkostenvergütung:

A. für alle Bundesländer, ausgenommen Wien

a) Arbeitnehmer, die mehr als 5 km von ihrer Arbeitsstätte (Standort des Betriebes bzw. Baustelle) entfernt wohnen, erhalten, sofern die Arbeitsstätte außerhalb des Gemeindegebietes des Wohnortes liegt, eine Vergütung in der Höhe der Fahrtkosten für eine einmalige tägliche Hin- und Rückfahrt mit einem Verkehrsmittel zum billigsten Tarif.

b) Kosten für im Sinne der ZI. 1 notwendigerweise angeschaffte Fahrkarten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers nicht ausgenützt werden konnten, sind vom Arbeitgeber zu vergüten; die nicht ausgenützten Fahrkarten sind dem Arbeitgeber abzugeben.

c) Eine Fahrtkostenvergütung ist auch dann zu bezahlen, wenn an einem Tag die Arbeit wegen schlechter Witterung oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen wurde und der Arbeitnehmer zur Aufnahme der Arbeit an der Arbeitsstätte erschienen ist.

d) Für die Berechnung der Entfernung ist der kürzeste zumutbare Weg maßgeblich.

B. für das Bundesland Wien

a) Fahrtkosten für die tägliche Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstätte (Baustelle) sind vom

Arbeitnehmer selbst zu tragen. Alle sonstigen im Auftrag des Arbeitgebers unternommenen Fahrten sind dem Arbeitnehmer zu ersetzen. Außerhalb des Bundeslandes Wien sind die Reisekosten für die Hin- und Rückfahrt zur Arbeitsstätte (Baustelle) zu ersetzen.

b) Betriebsentsandte Arbeitnehmer haben alle vier Wochen Anspruch auf Bezahlung des Fahrgeldes für die Hin- und Rückfahrt zwischen ihrer Arbeitsstätte (Baustelle) und ihrem Wohnort.

### C. gemeinsame Bestimmungen

a) Im Falle einer Beförderung des Arbeitnehmers von und zur Arbeitsstätte (Baustelle) durch den Arbeitgeber entfällt die Fahrgeldvergütung.

b) Für Sonderfälle sind Vereinbarungen, die von der kollektivvertraglichen Regelung abweichen, zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zulässig.



## § 7 Akkordarbeit

1. Akkorde sind so festzusetzen, dass der Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Akkordleistung 20 Prozent über 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 Zulagen

Für nachstehende Arbeiten gebühren Zulagen auf den jeweiligen Stundenlohn für jene Zeit, während welcher diese Arbeiten geleistet werden. Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen gebührt nur die höchste Zulage allein. Eine Ausnahme bildet die Zulage für Vorarbeiter und Partieführer. Diese Zulage wird auch neben anderen Zulagen bezahlt.

a) Vorarbeiter und Partieführer: Der aufsichtsführende Arbeitnehmer erhält auf Arbeitsstätten (Baustellen), bei denen kein Obergärtner bzw. Anlagenleiter ständig anwesend ist, sofern die Partie, die er beaufsichtigt, außer ihm mindestens drei Arbeitnehmer zählt, eine Zulage von.....20 Prozent

Der aufsichtsführende Arbeitnehmer ist verpflichtet, selbst mitzuarbeiten.

b) Steinarbeiten: Arbeitnehmer, welche mit der Herstellung von Plattenwegen und Mauern jeder Art aus Natur- und Kunststeinen einschließlich notwendiger Fundamentierungsarbeiten beschäftigt sind (ausgenommen Handlanger), erhalten einen Zuschlag von.....15 Prozent

c) Wasserarbeiten: Für Arbeiten, bei denen der Arbeitnehmer im Wasser oder Schlamm steht oder damit im erheblichen Ausmaß in Berührung kommt, gebührt eine Zulage von .....10 Prozent  
Bei Beistellung von Gummistiefeln ..... 5 Prozent

d) Arbeiten mit Maschinen: Bei Maschinen, die mit motorischer Kraft betrieben werden (ausgenommen Maschinen mit einer Arbeitsbreite bis zu 70 cm), erhält der Arbeitnehmer für die Zeit der Bedienung und Instandhaltung eine Zulage von .....20 Prozent

Dies gilt auch für Rodemaschinen, Pressluftwerkzeuge und Motorsensen. Bloße Beschickung gilt nicht als Bedienung.

e) Arbeiten mit chemischen Mitteln: Arbeitnehmer, die zu Arbeiten mit Kunst- bzw. Handelsdünger oder Schädlingsbekämpfungsmitteln verwendet werden, erhalten eine Zulage von.....10 Prozent

f) Arbeiten auf Bäumen: Arbeitnehmer, die auf Bäumen in einer Höhe von mehr als 6 m über dem Niveau arbeiten, erhalten eine Zulage von. ....15 Prozent

g) Künettenarbeiten: Arbeitnehmer, die bei der Herstellung von Kanälen und Erdgräben mit einer oberen Weite bis 80 cm und einer Tiefe von mehr als 60 cm tätig sind (Pflanzgräben gelten nicht als Künetten), erhalten eine Zulage von.....10 Prozent

h) Staub- und Schmutzzulage: Für Arbeiten, bei denen eine übermäßige Staubeentwicklung stattfindet oder eine übermäßige Verschmutzung der Arbeitskleidung eintritt, gebührt eine Staub- bzw. Schmutzzulage, deren Festsetzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wenn ein solcher nicht besteht, mit den Arbeitnehmern zu erfolgen hat.

i) Greenkeeper: Ein Greenkeeper, der eigenverantwortlich einen Golfplatz betreut, erhält eine Zulage von .....10 Prozent



## **§ 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung**

1. Die Leistungen gemäß § 9 ZI. 2 und 3 des Kollektivvertrages gebühren nur in dem Ausmaß, als nach Ausschöpfung und unter zeitlicher Anrechnung der Leistungen aus dem EFZG, BGBl. 399/1974 noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

2. Nach einer Betriebszugehörigkeit von zwei Wochen erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch Krankheit (Unglücksfall) an der Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet zu haben, vom 4. Tage der Krankheit an ein Entgelt in der



Höhe von 25 Prozent des Stundenlohnes pro versäumter Arbeitsstunde.

Dauert die Krankheit zwei Wochen oder länger, so gebührt das Entgelt vom ersten Tag der Krankheit an.

Der Anspruch auf Krankentgelt besteht pro Arbeitsjahr durch 8 Wochen im 1. und 2., durch 9 Wochen ab dem 3. Arbeitsjahr.

3. Ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer, wenn er durch einen Arbeitsunfall (Berufskrankheit) an der Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig verschuldet zu haben, vom 1. Tag der Arbeitsverhinderung an ein Entgelt in der Höhe von 25 Prozent des Stundenlohnes pro versäumter Arbeitsstunde. Der Anspruch besteht pro Arbeitsunfall durch 10 Wochen hindurch.

4. Die Erkrankung ist in jedem Fall durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen.

5. Für Beträge, die der Arbeitnehmer für die Zeit der Verhinderung auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Versicherung bezieht, steht dem Arbeitgeber kein Abzugsrecht an dem auszahlenden Entgelt zu.

6. Wird der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung beim Arbeitgeber von diesem gekündigt, so wird der erworbene Entgeltanspruch dadurch nicht geschmälert.

7. Für Lehrlinge gelten die Bestimmungen des § 17 a Berufsausbildungsgesetz, BGBl. 232/1978.



## **§ 10 Sonstige Arbeitsverhinderungen**

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

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

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

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

b) Die eigene Trauung 9 Stunden

c) Geburt eigener Kinder 5 Stunden

d) Tod des Ehegatten (Ehegattin) bzw. des Lebensgefährten (Lebensgefährtin) oder der Geschwister, Eltern (Schwiegereltern), Großeltern sowie der Kinder (Ziehkinder), sofern die hier genannten Personen mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 18 Stunden

e) Teilnahme an der Beerdigung der vorgenannten Angehörigen, wenn sie nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 5 Stunden

f) Übersiedlung infolge unverschuldeter Kündigung der Wohnung des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand 9 Stunden

g) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn es nicht außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden kann 2 Stunden

h) Verhandlungen in eigener Sache bei ordentlichen Gerichten, wenn dem Klagebegehren entsprochen wurde, sofern die beklagte Partei nicht auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde 4 Stunden



## **§ 11 Lehrlinge**

1. Lehrling ist, wer in einem Lehrberuf auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet wird.

2. Die Probezeit beträgt höchstens zwei Monate. Während dieser Zeit kann das Lehrverhältnis durch einseitigen Rücktritt jedes der beiden Teile aufgelöst werden. Die Probezeit ist in die Lenkzeit einzurechnen.

3. Der Lehrling erhält die in die Normalarbeitszeit fallenden Unterrichtsstunden an der Berufsschule gegen Nachweis des ordnungsmäßigen Schulbesuches vergütet.

4. Bei Arbeitsmangel auf der Arbeitsstätte (Baustelle) ist der Lehrberechtigte verpflichtet, den Lehrling im Betrieb entsprechend zu beschäftigen.

5. Im übrigen findet für das Lehrverhältnis die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes und des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

6. Sofern gesetzliche Bestimmungen nichts anderes vorschreiben, hat der Lehrling gleich den anderen Arbeitnehmern Anspruch auf Bezügen nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

7. In den Wintermonaten kann die Arbeitszeit des Lehrlings bis zu 30 Stunden herabgesetzt werden. In besonderen Fällen kann eine paritätische Kommission die Arbeitszeit der Lehrlinge während dreier Wintermonate bis zu 20 Stunden pro Woche herabsetzen.

## **§ 12 Einrichtungen der Arbeitsstätten (Baustellen)**

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

## **§ 13 Weihnachtsgeld**

1. Alle am 1. Dezember beschäftigten Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Weihnachtsgeld.  
Das                    Weihnachtsgeld                    beträgt                    pro                    Kalenderjahr:

a) bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit 3 Wochenlöhne,  
b) bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit 4,3 Wochenlöhne.

2. Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.

3. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet, haben Anspruch auf einen ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Weihnachtsgeldes (je Woche ein Zweiundfünfzigstel).

4. Dieser Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis gelöst wird durch:

a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),  
b) Austritt ohne wichtigen Grund.

5. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Erhalt des Weihnachtsgeldes, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil des Weihnachtsgeldes dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis

auf eine der nachstehenden Arten gelöst wird:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich das Weihnachtsgeld (je Woche ein Zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

7. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das Weihnachtsgeld aus dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung der letzten 3 (4) Wochen der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil von 3 (4) Arbeiterwochenlöhnen zusammen.



## **§ 14 Urlaub**

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 1976/81.



## **§ 15 Urlaubszuschuss**

1. Der Arbeitnehmer hat einmal in jedem Kalenderjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss beträgt:

- a) bis zu einer einjährigen Betriebszugehörigkeit 3 Wochenlöhne,
- b) bei mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit 4,3 Wochenlöhne.

3. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes fällig. Bei Teilung desurlaubes gebührt nur der entsprechende Teil desurlaubszuschusses. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

4. Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil desurlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je eine Woche ein Zweiundfünfzigstel).

5. Dieser ist bei Antritt desurlaubes fällig. Wird ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjahres nicht erworben oder der Urlaub nicht angetreten, wird dieser aliquote Urlaubszuschuss am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt.

6. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach Verbrauch einesurlaubes und Erhalt desurlaubszuschusses, jedoch vor Ablauf des Kalenderjahres endet, haben den auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfallenden Anteil desurlaubszuschusses dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf eine der nachstehenden Arten aufgelöst wird;

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

7. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer jeweils im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche ein Zweiundfünfzigstel). Dieser Anspruch entfällt bei:

- a) Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers (§ 82 GewO),
- b) Austritt ohne wichtigen Grund.

8. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindert sich der Urlaubszuschuss (je Woche ein Zweiundfünfzigstel) anteilmäßig.

9. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung der letzten 3 (4) Wochen der Lehrzeit und aus dem aliquoten Teil von 3 (4) Arbeiterwochenlöhnen zusammen.



## **§ 16 Stamarbeiter**

1. Alle Arbeitnehmer, die innerhalb von 2 Jahren mindestens 16 Monate im selben Betrieb durchschnittlich 39 Stunden pro Woche beschäftigt waren, gelten von diesem Zeitpunkt an als Stamarbeiter des Betriebes.

2. Stamarbeitern sind die Saisonen (alle Monate, in denen im Durchschnitt 39 Stunden gearbeitet wurde) für die Erlangung des längeren Urlaubsausmaßes und des höheren Urlaubszuschusses, des höheren Weihnachtsgeldes und des höheren Entgeltanspruches bei Arbeitsverhinderung zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 120 Tage zwischen dem Ende und dem Beginn der nächsten Saison liegt.



## **§ 17 Abfertigung**

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. 107/1979.

Falls kein Anspruch gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz besteht, gilt Folgendes:

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens 5-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie

a) vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen der Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellung innerhalb von 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen bei der Auflösung schriftlich zusichert,

b) unverschuldet entlassen werden,

c) mit einem wichtigen Grund austreten oder

d) Männer bei Erreichen des 65., Frauen bei Erreichen des 60. Lebensjahres bzw. bei Inanspruchnahme des § 253 b ASVG (vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen.

2. Die Abfertigung beträgt für alle Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit gemäß Ziffer 3

von	5	Jahren	drei	Wochenlöhne
von	10	Jahren	sechs	Wochenlöhne
von	15	Jahren	acht	Wochenlöhne,
von	20	Jahren	zwölf	Wochenlöhne,
von 25 Jahren zwanzig Wochenlöhne.				

3. Für die Bemessung der Dauer der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Z. 1 und 2 sind die Dienstzeiten zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 120 Tage zwischen Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber liegt.

4. Bestehen in Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Lösung des Arbeitsverhältnisses solch einmalige Bezüge (mit Ausnahme des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes) gewährt, können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

5. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnverrechnung.



### **§ 17A Wechsel in das System "Abfertigung neu"**

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des 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 Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.



### **§ 18 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 3 Monaten vom Tage der Fälligkeit beim Dienstgeber geltend gemacht werden.



## **§ 19 Lösung des Arbeitsverhältnisses**

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



## **§ 20 Schlussbestimmungen**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2000 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
2. Der Kollektivvertrag und die Lohntabellen können von beiden vertragsschließenden Parteien unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.
3. Derzeit bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.
4. Die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bestimmungen sind einschließlich der Höhe der Lohnsätze Mindestbestimmungen. Für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Vereinbarungen können jederzeit abgeschlossen werden. Einzelvereinbarungen, welche für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, sind gesetzwidrig und daher von vornherein ungültig.
5. Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

### **Praktikanten**

Für Schüler von lehrzeitersetzenden Fach- und Höheren Schulen gebührt während der Absolvierung ihres Pflichtpraktikums mit Weisungsgebundenheit gegenüber dem Arbeitgeber als Entlohnung die Lehrlingsentschädigung im ersten Lehrjahr, für Maturanten beträgt die Entlohnung die Lehrlingsentschädigung im zweiten Lehrjahr.

### **Wichtiger Hinweis:**

Im Zweifelsfall gilt der hinterlegte Kollektivvertrag

