

Kollektivvertrag für Gärtner

gültig ab 1.3.2004

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.
- 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 Lohntafel. Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb die Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge im zweiten Lehrjahr. 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 Feiertagsarbeit:

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 (siehe Anhang A).



§ 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 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 (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 Ausfalltag. Wird das Arbeitsverhältnis nach erfolgter Einarbeitung, aber vor dem Ausfalltag 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 Zl. 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 Staubentwicklung 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 (siehe Anhang C, D und E), noch Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag bestehen.

2. Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) BGBl. 199/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

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

Dieser Krankengeldzuschuss gebührt in der Höhe von 25 % des Stundenlohnes pro versäumter Arbeitsstunde.

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 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 haben5 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 Jugendbeschäftigungsgesetzes 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 (siehe Anhang B).



§ 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),

a) Austritt ohne wichtigen Grund.

7. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch einesurlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil desurlaubszuschusses, 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

1. Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. 107/1979 (siehe Anhang D).

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 Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1, Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

Falls kein Anspruch gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz besteht, gelten die Bestimmungen auf Seite 20 !



§ 17 – Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. 107/1979 (siehe Anhang D).

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 des 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.



§ 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 sind bei sonstigem Verfall binnen 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen.

Abweichend davon ist ein Anspruch auf Abfertigung binnen 6 Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses beim Dienstgeber schriftlich geltend zu machen.



§ 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 Lohn Tabellen können von beiden vertragschließenden 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.



Lohntafel (Anhang A)

bei monatlicher Auszahlung ab 1. März 2004 bis 28. Februar 2005

Pos.	Kategorie	Stunden-Bruttolohn
		in Euro
1.	Obergärtner, Greenkeeper	10,00
2.	Anlagenleiter, bzw. gew. Gärtnermeister	9,23
3.	1. Gärtner und Kraftwagenlenker	8,62
4.	2. Gärtner (mit Lehrabschluss im Lehrberuf Landschaftsgärtner bzw. Gärtner der Pos. 5) ab dem 2. Jahr der Verwendung	8,37
5.	Gärtner (mit Lehrabschluss im landwirtschaftlichen Gartenbau, in der Friedhofsgärtnerei oder als Blumenbinder) im 1. Jahr der Verwendung als Landschaftsgärtner	8,16
6.	Vorarbeiter (qualifizierter Gartenarbeiter ohne Lehrabschluss)	7,93
7.	Gartenarbeiter (ohne Lehrabschluss)	7,53
8.	Gartenarbeiter bis zu einer Betriebszugehörigkeit	

bis zu 6 Monaten (ohne Lehrabschluss)	7,02
9. Jugendliche unter 18 Jahren	6,74

LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN

Lehrlinge erhalten im 1. Lehrjahr monatlich	€ 393,30
Lehrlinge erhalten im 2. Lehrjahr monatlich	€ 550,31
Lehrlinge erhalten im 3. Lehrjahr monatlich	€ 761,97

Trennungsgeld:

Das Trennungsgeld laut § 6 Zl. 2 lit. b beträgt ab 1.3.2004

aa) für den Bereich aller Bundesländer (einschließlich Wien): € 25,11

bb) nur für Wiener Betriebe im Bereich des Bundeslandes Wien: € 18,83

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.



Anhang B

URLAUBSGESETZ (UrIG) ERHOLUNGSURLAUB UND PFLEGEFREISTELLUNG

ABSCHNITT 1

Erholungsurlaub
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 Entwicklungshilfeorganisation 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 seinesurlaubes 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 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 schuldhafte 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 desurlaubes 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 bezahltenurlaubes;

2. die Zeit, in welcher der Arbeitnehmer seinen bezahltenurlaub genommen hat;

3. das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes 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 dieserurlaub 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 entstehendenurlaub. 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 verbrauchtenurlaub 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 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 § 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 Landesinvalidenamtsamt 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 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 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

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,
1. das Journalistengesetz, BGBl. Nr. 88/1920,
2. das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962,
3. 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 Zwölfwache 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 Entgeltes (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 E

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 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 F

ARBEITSVERTAGSRECHTSANPASSUNGSGESETZ (AVRAG)

Schriftliche Aufzeichnungen des Inhaltes des Arbeitsvertrages

§ 2. (1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Solche Aufzeichnungen sind von Stempel- und unmittelbaren Gebühren befreit.

(2) Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgeltes,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, anzuwenden ist, und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,

2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,

3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und

4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder

2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder

3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs. 2, Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebs-üblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Arbeitsverhältnis bereits bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes bestanden (1.1.1994), so ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.

