

# **Kollektivvertrag für Arbeiter in den gewerblichen Friedhofsgärtnereibetrieben (gilt nur für Wien)**

gültig ab 1.1.1996

Abgeschlossen zwischen der Landesinnung Wien der Gärtner einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss andererseits.

## **§ 1 Geltungsbereich**

- a) Räumlich: Für das Bundesland Wien.
- b) Fachlich: Für alle Mitgliedsbetriebe der Landesinnung Wien der Gärtner, soweit sie nicht der Berufsgruppe der Garten- und Grünflächengestalter angehören.
- c) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen und gewerblichen Lehrlinge. Auf Arbeitnehmer in Mischbetrieben (Gartenbaubetrieb und Friedhofsgärtnerei bzw. Grünflächengestaltung und Friedhofsgärtnerei) findet dieser Kollektivvertrag dann Anwendung, wenn sie ausschließlich oder überwiegend zu friedhofsgärtnerischen Arbeiten herangezogen werden.

## **§ 2 Arbeitszeit**

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

Die wöchentliche Arbeitszeit der Krafffahrer darf über die 40stündige Normalarbeitszeit hinaus bis zu 49 Stunde ausgedehnt werden.

2. Entfällt infolge Schlechtwetters Arbeitszeit, so kann diese auf Grund einer betrieblichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den betroffenen Arbeitnehmern eingearbeitet werden. Geleistete Überstunden dürfen zur Einbringung infolge Schlechtwetters ausgefallener Arbeitszeit nicht verwendet werden.

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

4. Die Arbeitszeit beginnt im Betrieb.

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

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

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

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

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Jugendlichen bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Jugendlichen das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden. In Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, sind die Kollektivvertragspartner mittels Fotokopie über die Einzelvereinbarung zu informieren.

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

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

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

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

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

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

2. Es werden folgende Zuschläge geleistet:

a) für Überstunden in der Zeit von 5 Uhr bis 20 Uhr .....50%

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

c) für Sonn- und Feiertagsarbeit .....100%

d) für Arbeiten, bei welchen der Arbeitnehmer in einem Zuge mehr als 15 Stunden arbeiten muss, wird die gesamte Arbeitszeit, auch wenn diese in die Normalarbeitszeit fällt.  
.....150%

e) für Arbeiten am 24. Dezember in der Zeit von 12 Uhr bis 15 Uhr ein Zuschlag von  
.....50%

berechnet.

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

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

## **§ 5 Lohnabrechnung und Lohnzahlung**

1. Bezahlt wird die Zeit:

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

2. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich.

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

4. Die Lohnkategorien und die Bruttostundenlöhne sind in der Lohntafel (Anhang A), die Bestandteil dieses Kollektivvertrages ist, enthalten.

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

1. **Wegegeld:**

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

b) Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte außerhalb des Bundeslandes Wien liegt, erhalten die Fahrzeit für die von ihnen benützten öffentlichen Verkehrsmittel von der Grenze des Bundeslandes Wien bis zu der der Arbeitsstätte nächstgelegenen Haltestelle und die gesamte Wegzeit von der Haltestelle bis zur Arbeitsstätte vergütet.

c) Wegzeiten innerhalb der Arbeitszeit sind so zu bezahlen, als ob Arbeit geleistet worden wäre. Wegzeiten, die außerhalb der Arbeitszeit gelegen sind, werden unter Zugrundelegung des Normalstundelohnes berechnet. Das Wegegeld ist sowohl für die Hin- als auch für die Rückfahrt zu leisten.

d) Wegegeld ist auch dann zu leisten, wenn die Arbeit wegen Schlechtwetters oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer aber zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist.

2. **Trennungsgeld:**

a) Arbeitnehmer, die 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 Tag für alle Arbeitnehmer zwei Stundenlöhne eines Gärtnergehilfen.
- c) Alle Arbeitnehmer, denen ein Trennungsgeld gemäß gebührt, haben auch Anspruch auf freie Unterkunft oder auf ein Übernachtungsgeld in der Höhe der für die Nächtigung notwendigen Barauslagen.
- d) Das Trennungsgeld sowie die freie Nächtigung bzw. Übernachtungsgeld sind auch dann zu leisten, wenn an einem Tag die Arbeit wegen Schlechtwetters oder über Weisung des Arbeitgebers nicht aufgenommen werden konnte, der Arbeitnehmer aber zur Aufnahme der Arbeit erschienen ist. Anspruch auf Trennungsgeld besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer untentschuldigt von der Arbeit fernbleibt.
- e) Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt, wenn der Arbeitnehmer erkrankt oder in ein Krankenhaus aufgenommen wird oder an seinen ständigen Wohnort zurückkehrt sowie für die Dauer des gesetzlichen Urlaubs.
- f) In Kurorten und allen anderen Plätzen, wo Fremdenverkehr die Lebenshaltungskosten erwiesenermaßen höher sind, ist das Trennungsgeld ohne Schmälerung des Anspruches auf freie Unterkunft oder Übernachtungsgeld entsprechend zu erhöhen.
- g) Das Trennungsgeld kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer durch freie Verpflegung, die ausreichend und nach der im Bundesland üblichen Art zubereitet ist, abgegolten werden.

### **3. Fahrtkostenvergütung:**

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

### **§ 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

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

## § 9 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) oder Arbeitsunfall (Berufskrankheit) gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) BGBl. Nr. 1974/399. Über das EFZG hinaus wird zusätzlich vereinbart:

1. Arbeitnehmer erhalten bei einer wiederholten Erkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres einmal zusätzlich ein Krankenentgelt in der Höhe von 25 Prozent des Stundenlohnes pro versäumter Arbeitsstunde bis zum Gesamtausmaß von vier Wochen. Zwischen den Erkrankungen in einem Arbeitsjahr muss jeweils eine Arbeitsleistung (Karenzzeit) von zwei Wochen liegen.

2 Stammarbeiter (siehe § 16) erhalten bei einer Erkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres das Krankenentgelt in der Höhe gemäß Zl. 1 bei einer

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Anspruch auf Entgelt
--------------------------------	----------------------

Bis	durch
5 Jahre	5 Wochen
15 Jahre	3 Wochen
25 Jahre	1 Woche

Stammarbeiter erhalten bei einer wiederholten Erkrankung innerhalb eines Arbeitsjahres einmal zusätzlich ein Krankenentgelt bis zu einem Gesamtausmaß von neun Wochen. Die Höhe des zusätzlichen Krankenentgelts und die Karenzbestimmung richten sich nach Zl. 1

3. Arbeitnehmer erhalten bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) das in Zl. 1 angeführte zusätzliche Krankenentgelt ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. Karenzzeit bei einer Beschäftigungsdauer bis zu 15 Arbeitjahren zusätzlich im Ausmaß von einer Woche.

## § 10 Sonstige Arbeitsverhinderungen

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

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

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

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

b) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes, wenn es nicht ausserhalb der arbeitszeit ausgeübt werden kann **2 Stunden**

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

d) die eigene Trauung **9 Stunden**

e) Geburt eigener Kinder **5 Stunden**

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

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

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

4. Pflegefreistellung:

Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitjahres. 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 Personen, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

## § 11 Lehrlinge

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

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

## **§ 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. Arbeitnehmer erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von einem Monat ein Weihnachtsgeld.

2. Das Weihnachtsgeld beträgt bei einer Beschäftigung

bis zu 2 Arbeitsjahren      3 Wochenlöhne

ab dem 3. Arbeitsjahr      4,3 Wochenlöhne

3. Das Weihnachtsgeld für die im Dezember Beschäftigten ist im ersten Dezemberdrittel auszubezahlen, wobei die restlichen Teile des Dezembers als anrechenbare Zeiten der Betriebszugehörigkeit gelten.

4. Ist der Arbeitnehmer während des Jahres eingetreten, gebührt der aliquote Teil des Weihnachtsgeldes, und zwar pro Woche  $\frac{1}{52}$  des nach Abs. 2 gebührenden Weihnachtsgeldes.

5. Wird das Arbeitsverhältnis nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit vom Arbeitgeber durch Kündigung oder vom Arbeitnehmer gemäß § 82a der GewO gelöst, hat der Arbeitnehmer bei Lösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Bezahlung des aliquoten Teiles des nach den obigen Grundsätzen errechneten Weihnachtsgeldes.

## **§ 14 Urlaub**

Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 1976/390.

## § 15 Urlaubszuschuss

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Arbeitsjahr bei Antritt ihres gesetzlichenurlaubes ein Urlaubszuschuss.

2. Der Urlaubszuschuss beträgt bei einer Beschäftigung

bis zu zwei Arbeitsjahren 3 Wochenlöhne

ab dem 3. Arbeitsjahr 4,3 Wochenlöhne:

3. Hat das Arbeitsverhältnis wenigstens 60 Arbeitstage gedauert, und scheidet der Arbeitnehmer vor Antritt des gesetzlichenurlaubes aus dem Arbeitsverhältnis aus, so gebührt in allen jenen Fällen, in denen auf Grund des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung eine Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung zu gewähren ist, der aliquote Teil (je Woche 1/52).

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

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

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

## § 16 - Stamarbeiter

1. Alle Arbeitnehmer, die innerhalb von 2 Jahren mindestens 15 Monate im selben Betrieb durchschnittlich 40 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 40 Stunden gearbeitet wurde) für die Erlangung des längeren Urlaubsausmaßes, des höheren Urlaubszuschusses und des höheren Weihnachtsgeldes und der Abfertigung zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 130 Tage zwischen dem Ende der Saison und dem Beginn der nächsten Saison liegt.

## § 17 - Abfertigung



Es gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend Arbeiter-Abfertigung, BGBl. 1979/107.

### **§ 18 - Lösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Die erste Woche des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen jederzeit aufgelöst werden kann.
2. Nach der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche aufgekündigt werden.
3. Bei Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freizeit im Ausmaß von einem Arbeitstag zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes. Diese freie Zeit wird auf Verlangen des Arbeitnehmers ohne Schmälerung des Entgelts gewährt.

### **§ 19 - Verjährungsbestimmungen**

1. Reklamationen wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Lohnes mit der Abrechnung müssen sofort nach Empfangnahme des Geldes erhoben werden. Spätere Reklamationen können nicht anerkannt werden.
2. Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall binnen drei Monaten vom Tage der Fälligkeit beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

### **§ 20 - Schlussbestimmungen**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1996 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 1996. Er kann von beiden vertragsschließenden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.
2. Die Kündigung der Lohnsätze kann vierwöchig zu jedem Monatsletzten erfolgen.
3. Derzeit bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Lohn- und Arbeitsbedingungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.
4. Die in diesem Kollektivvertrag festgelegten Bestimmungen sind einschließlich der Höhe der Lohnsätze Mindestbestimmungen. Für den Arbeitnehmer günstigere betriebliche Vereinbarungen können jederzeit abgeschlossen werden. Einzelvereinbarungen, welche für den Arbeitnehmer ungünstiger sind, sind gesetzwidrig und daher von vornherein ungültig.