

KOLLEKTIVVERTRAG
für die **DIENSTNEHMER IN DEN**
GARTENBAUBETRIEBEN

➤ im Bundesland Kärnten ◀

gültig ab 1. Jänner 2023

Ausgabe 2023

ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe
KÄRNTENS
9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II

UND

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Vertragsschließende	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Geltungsdauer	4
§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers	4
§ 5 Dienstrecht	5
§ 6 Dauer des Dienstvertrages	5
§ 7 Arbeitszeit	6
§ 8 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 9 Entlohnung	9
§ 10 Lohnzahlungstermin	10
§ 11 Lohngruppeneinteilung	10
§ 12 Mutterschutz	10
§ 13 Arbeitnehmerschutz	11
§ 14 Urlaub	12
§ 14 a Umstellung d. Urlaubsjahres auf d. Kalenderjahr	14
§ 15 Entgelt bei Dienstverhinderung	15
§ 16 Sonstige Dienstverhinderungen	17
§ 17 Sonderzahlungen	18
§ 18 Kündigungsfristen	19
§ 19 Abfertigung	20
§ 20 Zusammenrechnung von Dienstzeiten	21
§ 21 Übergangsrecht	22
§ 22 Lehrlingswesen	22
§ 23 Erlöschen der Ansprüche	23
§ 23a Arbeitgeberzusammenschlüsse	23
§ 24 Schlichtung	23
Anlage I, Lohntafel	26
Anlage II, Bewertung der Sachbezüge	27
Anlage III, Bruttolehrlingseinkommen	27
Anlage IV, Arbeitgeberzusammenschlüsse	28

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben
im Bundesland Kärnten**

§ 1 Vertragsschließende

abgeschlossen zwischen dem

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe

Kärntens in Übereinstimmung mit den „**Kärntner Gärtnern**“ in Klagenfurt, Museumgasse 5/II, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Kärnten.
2. **Fachlich:** Für Gartenbaubetriebe im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021, die zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglieder des Verbandes der Kärntner land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber waren oder später werden, ferner für Dienstgeber, auf die der Betrieb eines der oben genannten Gartenbaubetriebe übergeht.

Als Gartenbaubetrieb sind jene Betriebe anzusehen, die sich mit der Hervorbringung von Bäumen, Obst, Gemüse, Blumen und sonstigen Gartenbauerzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise befassen, nicht aber die Errichtung und Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnererzeugnissen, es sei denn, daß diese Tätigkeit im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, daß heißt, in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt wird.

3. **Persönlich**: Für alle Dienstnehmer, die in den vorgenannten Gartenbaubetrieben beschäftigt werden, einschließlich der Lehrlinge, jedoch ausschließlich der Angestellten im Sinne des Gutsangestelltengesetzes.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2023 in Kraft. Die Lohnsätze der Anlagen I und III gelten bis 31. Dezember 2023.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragsschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers

1. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen. Im Besonderen hat der Dienstnehmer die Betriebsgeheimnisse zu wahren. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und den guten Sitten entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.
3. Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind dieser die erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.

§ 5 Dienstrecht

In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und sonstiger für die Gärtnereiarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 6 Dauer des Dienstvertrages

1. Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit
 - c) auf Probe.

Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

2. Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Nach Ablauf der Probezeit geht es bei Weiterbeschäftigung mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

3. Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden. Dem Dienstnehmer ist unverzüglich eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstschein) über die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten auszufolgen.

§ 7 Arbeitszeit

1. Sofern im folgenden nicht anders bestimmt, darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.
2. Die Arbeitszeit kann jedoch den Betriebserfordernissen entsprechend flexibel eingeteilt werden. Die flexible Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden bzw. die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten und 24 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite). Eine Unterschreitung der vorgenannten Mindeststunden kann jedoch erfolgen, wenn ganztägiger Zeitausgleich vereinbart wird.
3. Ist bei der flexiblen Arbeitszeit innerhalb des Kalenderjahres – der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 und höchstens 52 Wochen – ein zeitlicher Ausgleich nicht möglich – so ist für die nichtausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen (§8).
4. Die Aufteilung der so festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage ist zwischen dem Arbeitgeber und der Betriebsvertretung, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer schriftlich zu vereinbaren.
5. Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben und höchstens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
6. Lehrlingen ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Freizeit zu gewähren. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen. Das Lehrlingseinkommen ist für die Unterrichtszeit weiterzuzahlen.

7. Teilzeitbeschäftigte sind Dienstnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenzahl pro Woche beschäftigt sind. Das Ausmaß und die Höhe der wöchentlichen Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich zu vereinbaren.
8. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenzahl zur 40-Stunden-Woche entspricht.
9. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer können zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) herangezogen werden. Sofern die Arbeitszeit im Sinne der Z. 1 nicht überschritten wird, gebührt kein Überstundenzuschlag.
10. Wenn die begonnene Arbeit wegen anhaltendem Schlechtwetter mit Zustimmung des Dienstgebers oder dessen Beauftragtem unterbrochen werden muß und keine zumutbare Ersatzarbeit angeordnet werden kann, werden die anfallenden Stunden mit dem jeweiligen Stundenlohn vergütet. Wird an einem solchen Tag die Arbeit überhaupt nicht aufgenommen bzw. sind die nicht bezahlten Stunden den (gemäß dem ersten Satz) verstrichen, bestimmt der Dienstgeber oder dessen Beauftragter im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung – wo ein solcher nicht besteht, ist das Einvernehmen mit den Dienstnehmern direkt herzustellen – die allfällige Einbringung der ausgefallenen Arbeitszeit.

Geleistete Überstunden dürfen zur Einbringung infolge Schlechtwetters ausgefallener Arbeitszeit nicht herangezogen werden.

§ 8 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind die ausdrücklich vom Dienstgeber angeordneten oder durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlaßt wurden, für den Betrieb – bei Gefahr in Verzug – notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die im § 7 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit und Tagesarbeitszeit hinausgehen.

2. An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden verlangt werden, sofern Z. 3 nicht anders bestimmt.
3. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie z.B. Beseitigung von Unweterschäden, sonstige Elementarereignisse, Gefahr des Verderbens der Produkte etc., eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. Solche Mehrdienstleistungen sind aufzuzeichnen und innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit, das ist 1 : 1,5 bzw. 1 : 2 auszugleichen. Der Ausgleich hat innerhalb eines Zeitraumes von 4 Monaten zu erfolgen.

Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 7 Z. 1) und unter Berücksichtigung der Möglichkeit der variablen Arbeitszeiteinteilung (§ 7 Z. 2) innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50 %, für Mehrleistungen an Sonn- und Feiertagen von 100 Prozent zum Stundenlohn. Tatsächlich geleistete Überstunden sind monatlich abzurechnen und spätestens im Folgemonat auszuzahlen.

Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen heranzuziehen.

4. Die Sonntage und gesetzliche Feiertage nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sind gesetzliche Ruhetage. Sollte jedoch am 19. März und/oder am 10. Oktober (Landesfeiertage) gearbeitet werden, so sind dem Dienstnehmer Ersatzruhetage im Verhältnis 1 : 1 bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 Prozent zu bezahlen.
5. Die unbedingt erforderlichen und unaufschiebbaren Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind von jedem Dienstnehmer zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Verrichtet ein Dienstnehmer solche zulässigen Arbeiten oder wird die Sonntagsruhe hiedurch verkürzt, muß dem Dienstnehmer innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine durchge-

hende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleiben. Zusätzlich wird für solche Leistungen an Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normallohn vergütet.

Im Interesse der Berufsausbildung können auch Lehrlinge zu solchen Diensten herangezogen werden.

§ 9 Entlohnung

1. Als Entlohnung gelten die in der Anlage I festgesetzten Bruttolöhne bzw. Entschädigungen. Als Divisor für die Ermittlung eines Stundenlohnes ist unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit (40 Stunden) der Faktor 173,3 heranzuziehen.
2. Bei vereinbarter freier Station oder Teilen derselben (Wohnung, Beleuchtung, Beheizung, Verpflegung) sind die in der Anlage II festgesetzten Sätze vom Lohn in Abzug zu bringen.
3. **Praktikanten** sind Schüler oder Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung eine nach der Studien- bzw. Ausbildungsordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit vorübergehend im Betrieb verrichten. Sie unterliegen insofern den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit, als dies unter Berücksichtigung der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist. Praktikanten der Höheren Schulen, der Universitäten und der Fachhochschulen erhalten eine Entschädigung in der Höhe von monatlich € 875,00, sonstige Praktikanten insbesondere der Land- und Forstwirtschaftlichen Fachschulen eine solche in der Höhe von monatlich € 645,00. Die sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages finden auf sie keine Anwendung.
4. **Praktikanten der Gartenbaufachschule(n)** erhalten für die Dauer der im jeweiligen Lehrplan vorgeschriebenen Lehrpraxis eine Entschädigung in der Höhe von monatlich € 645,00 für den gesamten Zeitraum. Diese Praktikanten sind Lehrlingen im Sinne der Kärntner land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsverordnung arbeitsrechtlich gleichgestellt und ist ein befristeter Lehrvertrag anzuschließen.

§ 10 Lohnzahlungstermin

1. Der Lohn (siehe Anlage) für Stunden-, Tages- und Wochenlohnempfänger ist in der Regel am Freitag jeder Woche zu bezahlen, bei Monatslohnempfängern am Monatsletzten. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Tag zu bezahlen. Bei bargeldloser Lohnauszahlung ist darauf zu achten, dass der Wert spätestens am 10. des Folgemonats auf dem Konto des Dienstnehmers verfügbar ist.
2. Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die getrennt den Lohn, Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen, Leistungen und ähnliches auszuweisen hat.

§ 11 Lohngruppeneinteilung

Die Arbeiter und Arbeiterinnen werden in folgende Lohnkategorien eingeteilt:

1. GärtnermeisterIn
2. ObergärtnerIn (VorarbeiterIn)
3. GartenfacharbeiterIn
4. GartenarbeiterIn

Gärtnermeister, die nicht als solche aufgenommen oder verwendet werden, haben nur Anspruch auf den Facharbeiterlohn.

§ 12 Mutterschutz

1. Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (8-Wochenfrist) nicht beschäftigt werden.
2. Die 8-Wochenfrist (Z. 1) wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als den im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

3. Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Amtsarztes Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.
4. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der 4. Woche vor Beginn der 8-Wochenfrist (Z. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
5. Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.
6. Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hiervon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen.
7. Im Übrigen gelten die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 in der derzeit geltenden Fassung.

§ 13 Arbeitnehmerschutz

Hinsichtlich des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes, Schutzbekleidung, Schutzausrüstung und die erforderlichen Schutzeinrichtungen gelten die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und die Kärntner land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmerschutzverordnung i.d.g.F. Schutzausrüstung und Regenschutzbekleidung sind vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen und vom Dienstnehmer zu tragen. Schutzausrüstung und Regenschutzkleidung bleiben Eigentum

des Betriebes, werden von diesem gereinigt, instandgehalten und dürfen nur für Arbeiten im oder für den Betrieb verwendet werden.

§ 14 Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr 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 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
4. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG 2021) und Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen.
5. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Der Dienstnehmer hat dem

Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

6. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus - wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen - so findet ZI.5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
7. Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 15 sinngemäß.
8. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen.
Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.
Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
9. Eine Ersatzleistung für nichtverbrauchten Urlaub des laufenden Urlaubsjahres gebührt für die fünfte und sechste Woche nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
10. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 durch

- a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers
- b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers
- c) Kündigung seitens des Dienstgebers
- d) oder durch einvernehmliche Auflösung

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 8 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

11. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Ziffern 8, 9 und 10 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
12. Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1-3 Behinderteneinstellungsgesetz, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

§ 14 a Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr

1. Gemäß § 98 Landarbeitsgesetz 2021 kann im Betrieb angeordnet werden, dass das für die Bemessung und den Verbrauch des Urlaubes maßgebliche Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt wird.

Bei Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr erhalten Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am Umstellungstag noch nicht 6 volle Monate gedauert hat, für jeden begonnenen Monat der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubes. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens 6 volle Monate, aber weniger als 12 Monate gedauert, gebührt für die bisherige Dauer des Dienstverhältnisses der volle Jahresurlaub. Umstellungstag ist der 1. Jänner des Kalenderjahres, ab dem das Kalenderjahr als Urlaubsjahr zu gelten hat.

2. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens ein volles Jahr gedauert, so ist der Urlaubsanspruch für den Umstellungszeitraum, das ist der Zeitraum vom

Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres, neu zu berechnen. In diesem Fall gebührt für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Umstellungstag für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes und für das mit dem Umstellungstag beginnende Kalenderjahr der volle Jahresurlaub.

Auf den so für den Umstellungszeitraum berechneten Urlaubsanspruch ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

3. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt.
4. Dienstgeber und Dienstnehmer haben schriftlich zu bestätigen, dass die Ansprüche der Dienstnehmer gem. Zl. 2 bzw. Zl. 3 abgegolten wurden, sofern dies nicht aus den Urlaubsaufzeichnungen des Betriebes ersichtlich ist.

§ 15 Entgelt bei Dienstverhinderung

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
2. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.

3. Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste 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 Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Zl. 1 und 2.

4. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes 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. Kommt ein Dienstnehmer seiner vorstehenden Verpflichtung nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

5. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß Z. 1 nicht gemindert werden. In allen anderen bemisst sich der Anspruch nach dem regelmäßigen Entgelt. Als regelmäßiges Entgelt gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

6. Wird einem Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, wird er ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen, oder trifft den Dienstgeber ein Ver-

schulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Z 1, 2 und 3 vorhergesehenen Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß ZI 1, 2 und 3 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß Z 1, 2 und 3 einvernehmlich beendet wird.

7. Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.

§ 16 Sonstige Dienstverhinderungen

1. Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von 40 Stunden, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist und ihm für den Lohnausfall nicht anderweitige Vergütung zusteht.

Als solche Dienstverhinderungen gelten insbesondere:

- a) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- b) Behandlung beim nächstgelegenen Arzt oder Zahnarzt;
- c) plötzlich eintretende schwere Krankheit in der Familie;
- d) öffentliche Hilfeleistung;
- e) Wohnungswechsel;
- f) eigene Hochzeit oder Hochzeit der eigenen Kinder;
- g) Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;
- h) Todesfall im eigenen Haushalt, der eigenen Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister;
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlicher oder öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;
- j) Ausübung des gesetzlichen Wahlrechtes.

2. Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der im § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, für die Zulassung zur Facharbeiterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.
3. Den Dienstnehmern ist für die Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl Nr 144, vorgesehenen Prüfungen und den Besuch der Vorbereitungslehrgänge für die Meisterprüfung gemäß § 12 Abs. 1 und § 13 Abs. 4, der Fachkurse gemäß § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1, § 9 und § 11 Abs. 2 und der Vorbereitungslehrgänge gemäß § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, die erforderliche Freizeit einzuräumen.

§ 17 Sonderzahlungen

1. Am 1. September, auszahlbar bis 15. September, erhalten vollbeschäftigte Dienstnehmer einen Urlaubszuschuß. Dieser beträgt einen Monatsbruttolohn ihrer Lohnkategorie. Der Urlaubszuschuß gilt für die innerhalb der vorangegangenen 12 Monate zurückgelegte Dienstzeit.

Saisonarbeiter erhalten den Urlaubszuschuß bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlt.

2. Am 1. Dezember, auszahlbar bis 15. Dezember, erhalten vollbeschäftigte Dienstnehmer für das laufende Jahr ein Weihnachtsgeld. Dieses beträgt einen Monatsbruttolohn ihrer Lohnkategorie.
3. Bei ständig beschäftigten Dienstnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenzdienst ableisten, oder einen Karenzurlaub verbringen, sowie Zeiten ohne Entgelt, gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben Zeiten des Wochenlohnbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z. 1. und 2. unberücksichtigt.

4. Der Anspruch auf Sonderzahlungen gebührt nicht bei unberechtigten vorzeitigen Austritt oder wenn dem Dienstnehmer ein Verschulden an der Entlassung anzurechnen ist.
5. Dienstnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen.

§ 18 Kündigungsfristen

1. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Gartenbaubetriebe wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Landarbeitsgesetz, idF BGBl. I 78/2021, handelt.
2. Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz, idF BGBl. I 78/2021, können die unbestimmten Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.
3. Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit von

1 Jahr	14 Tage,
ab 1 Jahr	1 Monat,
ab 5 Jahren	2 Monate,
ab 15 Jahren	3 Monate.
4. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf ein Monat.
5. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.

6. Ansprüche nach Ziff. 2 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

§ 19 Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt. Die Abfertigung gebührt auch, wenn der Dienstnehmer wegen Erreichung oder Überschreitung der für die Alterspension (auch vorzeitige Alters- und Invaliditätspension) erforderlichen Altersgrenze das Dienstverhältnis kündigt.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn des der Beendigung des Dienstverhältnisses vorangegangenen Jahres. Danach ist auch bei nicht das ganze Jahr hindurch beschäftigten ein fiktives Jahresentgelt zu errechnen. Dabei ist ein durchschnittlicher Monatsverdienst zu errechnen. Der durchschnittliche Monatsverdienst wird mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt das fiktive Jahresentgelt dar und wird um die zustehenden Sonderzahlungen und das Entgelt für regelmäßige Überstunden ergänzt.

Für die Berechnung der Abfertigung im Zusammenhang mit der Voraussetzung der ununterbrochenen Beschäftigung nach Z. 1 sind Dienstzeiten bei ein und demselben Dienstnehmer oder in demselben Betrieb und unabhängig von der Dauer der witterungsbedingten Unterbrechung bzw. Aussetzung (§ 20 Z. 1) zu-

sammenzurechnen. Als Berechnungsfaktor sind jedoch die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen.

3. Wird ein Dienstverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Zl. 1 zutreffen, durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt die Abfertigung nach Maßgabe der Zl. 1 und 2 seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung er im Zeitpunkt seines Ablebens tatsächlich beigetragen hat.
4. Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v.H. des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der darüberhinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.
5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Zl. 1 und 2 gebührt einem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin, die spätestens 3 Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens 6 Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, das Dienstverhältnis auflöst.
6. Die Regelungen zur Abfertigung sind für Dienstverhältnisse, die den Regelungen zur Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnittes 9 LAG 2021 („Abfertigung Neu“) unterliegen, nicht anwendbar.

§ 20 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, werden für nicht ununterbrochen beschäftigten Dienstnehmern die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen sind. Dienstverhältnisse, die während einer Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei

Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.

2. Dienstnehmer, die in einem Jahr mindestens 1600 Arbeitsstunden erreichen, gelten als das ganze Jahr hindurch beschäftigt.
3. Als Arbeitstage (Arbeitsstunden) zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Freizeiten zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, Urlaubszeiten, Entgelttage nach § 16 und Arbeitsversäumnisse von Mitgliedern der Betriebsvertretung, die durch die Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben entstehen und für die Entgelt gebührt, sowie Fehltage dieser Personen, für die kein Entgeltanspruch besteht, im Höchstausmaß von 18 Werktagen im Jahr.
4. Die Bestimmungen nach Zl. 1 und 2 gelten aliquot auch für Dienstnehmer, die in einem Jahr 1600 Arbeitsstunden nicht erreichen.

§ 21 Übergangsrecht

Die aufgrund der früheren kollektivvertraglichen Bestimmungen bis zum 31. 12. 2000 erworbenen Rechte und Ansprüche bleiben durch den ab 1. 1. 2001 abgeschlossenen neuen Kollektivvertrag unberührt.

„Die Änderungen zu den §§ 14, 15 und 18 treten aufgrund der Änderung der Kärntner Landarbeitsordnung, LGBl. Nr. 104/2005, herausgegeben am 28. Dezember 2005, mit 1.1.2006 in Kraft.“

§ 22 Lehrlingswesen

Die Berufsausbildung der Gärtnerlehrlinge wird durch das Landarbeitsgesetz 2021 und die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung geregelt. Die vertragschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufs-

vertretung besonders Bedacht zu nehmen. Die Lehrlingseinkommen der Anlage III gelten für sämtliche Formen der Lehrlingsausbildung.

Integrative Lehrausbildung:

Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten das in der Anlage III angeführten Lehrlingseinkommen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird das Einkommen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das dritte Lehrjahr weiterbezahlt.

§ 23 Erlöschen der Ansprüche

1. Ansprüche auf Entgelte, Aufwandsentschädigungen und Abfertigungen bzw. deren Rückforderung, die schriftlich nicht geltend gemacht werden, erlöschen mit Ablauf von 6 Monaten, nachdem sie entstanden sind.
2. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 23a Arbeitgeberzusammenschlüsse

Regelungen für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne des Abschnitts 25 Landarbeitsgesetz 2021 beschäftigt werden, werden in der Anlage IV festgelegt.

§ 24 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung dieses Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus einem Vertreter des Arbeitgeberverbandes sowie zwei Vertretern der „Kärntner Gärtner“ und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel sollen abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als

letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

**ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND FORST-
WIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE KÄRNTENS**

9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II

Mag. Johanna Škof e.h.
(Geschäftsführerin)

Johannes Thurn-Valsassina e.h.
(Obmann)

„DIE KÄRNTNER GÄRTNER“
9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/II

DI Gabriele Schrott-Moser e.h.
(Geschäftsführerin)

GM Peter Schilcher e.h.
(Obmann)

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Rainer Wimmer e.h.
(Bundesvorsitzender)

Peter Schleinbach e.h.
(Bundessekretär)

Karl Orthaber e.h.
(Sekretär)

Klagenfurt am Wörthersee, am 05. Dezember 2022

ANLAGE I

LOHNTAFEL

gültig ab 1. Jänner 2023

<i>Kategorie</i>	<i>Bruttolohn monatlich</i>
1. GärtnermeisterIn.....	€ 2.362,00
2. ObergärtnerIn (VorarbeiterIn).....	€ 2.105,00
3. GartenfacharbeiterInnen	
1. 2. und 3. Facharbeiterjahr	€ 1.832,00
ab dem 4. Facharbeiterjahr	€ 1.937,00
4. GartenarbeiterInnen	€ 1.659,00

ANLAGE II

BEWERTUNG DER SACHBEZÜGE

gültig ab 1. Jänner 2023

Volle freie Station	€ 196,20 monatlich
Freie Verpflegung	€ 156,96 monatlich
Freie Wohnung	€ 19,62 monatlich
Freie Beheizung und Beleuchtung	€ 19,62 monatlich

ANLAGE III

BRUTTOLEHRLINGSEINKOMMEN

gültig ab 1. Jänner 2023

1. Lehrjahr	€ 580,00
2. Lehrjahr	€ 660,00
3. Lehrjahr	€ 890,00

Auch Lehrlinge haben Anspruch auf eine URLAUBSZUSCHUSS und ein WEIHNACHTSGELD gemäß § 17 dieses Kollektivvertrages. Falls Lehrlinge volle oder teilweise freie Station in Anspruch nehmen, sind hierfür die entsprechenden Werte nach Anlage II auf das Lehrlingseinkommen anzurechnen.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung nachstehende Regelung: Wird die Lehrabschlussprüfung vor Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt im Folgemonat der bestandenen Prüfung der Lohn eines gärtnerischen Facharbeiters im ersten Jahr als Facharbeiter.

Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit je nach Alter des Dienstnehmers, der Lohn eines Gartenarbeiters und ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn eines gärtnerischen Facharbeiters im ersten Jahr als Facharbeiter.

PRAKTIKANTENENTSCHÄDIGUNG

gemäß § 9

Praktikanten der Höheren Schulen, der Universitäten und FH's	€ 875,00
Praktikanten der Gartenbaufachschule, sonstige Praktikanten, Praktikanten der Land- und Forstwirtschaftlichen Fachschulen	€ 645,00

ANLAGE IV

Die Vertragspartner kommen überein im Kollektivvertrag für Gartenbaubetriebe ausschließlich für Dienstnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

1. Für jeden Dienstnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ein Bezugsort zu definieren. Es kann nur ein Bezugsort (in der Regel der Sitz eines der beteiligten Betriebe) festgelegt werden.
2. Für die Fahrtstrecke Wohnort – Bezugsort und zurück (Bezugsstrecke) wird keine Vergütung geleistet.
3. Sobald durch die Hin- oder Rückfahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb ein tatsächlicher **Mehraufwand an zurückzulegenden Kilometern** im Vergleich zur Bezugsstrecke entsteht, erhält der Dienstnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Dienstnehmer der Mehraufwand der Fahrtkosten (Mehrkosten des Tickets) zu ersetzen.
4. Ein **zeitlicher Mehraufwand** für die Fahrt zu/von einem Arbeitgeberzusammenschluss-Betrieb wird abgegolten, sobald die jeweilige Fahrtdauer die Fahrtdauer der Bezugsstrecke um mehr als 15 Minuten überschreitet. Dies bedeutet, dass ein zeitlicher Mehraufwand von 15 Minuten nicht abgegolten wird. Übersteigt der zeitliche Mehraufwand 15 Minuten, gebührt für den zeitlichen Gesamtmehraufwand
 - von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
 - von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundenlohn
 - von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
 - darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

Schließt ein Arbeitgeberzusammenschluss einen nicht länger als sechs Monate befristeten Dienstvertrag mit einem Dienstnehmer ab, so ist die Vereinbarung einer vorzeitigen Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber unwirksam.