

KOLLEKTIVVERTRAG
für die DIENSTNEHMER IN DEN
GARTENBAUBETRIEBEN

›im Bundesland Kärnten‹

gültig ab 1. Jänner 2017

22. Zusatzvereinbarung
Auszutauschen sind die Blätter:
Deckblatt, 3, 9, 23, 25, 26, 27

ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe
KÄRNTENS
9020 Klagenfurt, Museumgasse 5/1

UND

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Vertragsschließende	2
§ 2 Geltungsbereich	2
§ 3 Geltungsdauer	3
§ 4 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers und Dienstgebers	3
§ 5 Dienstrecht	4
§ 6 Dauer des Dienstvertrages	4
§ 7 Arbeitszeit	5
§ 8 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 9 Entlohnung	8
§ 10 Lohnzahlungstermin	9
§ 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	16
§ 16 Sonstige Dienstverhinderungen	17
§ 17 Sonderzahlungen	18
§ 18 Kündigungsfristen	19
§ 19 Abfertigung	20
§ 20 Zusammenrechnung von Dienstzeiten	22
§ 21 Übergangsrecht	22
§ 22 Lehrlingswesen	23
§ 23 Erlöschen der Ansprüche	23
§ 24 Schlichtung	23
Anlage I, Lohntafel	26
Anlage II, Bewertung der Sachbezüge	27
Anlage III, Bruttolehrlingsentschädigungen	27

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 der Kärntner Landarbeitsordnung, 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 Gärtnereierzeugnissen, 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 2017 in Kraft. Die Lohnsätze der Anlagen I und III gelten bis 31. Dezember 2017.
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 Ord-

nung 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.

§ 5 Dienstrecht

In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der Kärntner Landarbeitsordnung 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.
2. Wird der Dienstnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf

unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

3. Ein Probefristverhältnis 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.
4. 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, sofern der Zeitausgleich in mehrtätigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird und 24 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite).

Die Überstunden bzw. Mehr-/Wenigerstunden bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit sind auf ein Zeitkonto einzutragen.

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. Die Lehrlingsentschädigung 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.
4. Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 7 Z. 1) und unter Berücksichtigung der Möglichkeit der variablen Arbeits-

zeiteinteilung (§ 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 auszuführen.

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

5. Die Sonntage und gesetzliche Feiertage nach den Bestimmungen der Kärntner Landarbeitsordnung 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.
6. 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 durchgehende 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 Stundensätze bzw. Entschädigungen. Als Multiplikator bei einem Monatslohn ist unter Berück-

sichtigung 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 Mittelschulen erhalten eine Entschädigung in der Höhe von monatlich € 690,00, sonstige Praktikanten eine solche in der Höhe von monatlich € 508,00. 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 € 508,00 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 auszuhandigen, 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. Qualifizierte GartenarbeiterIn
5. GartenarbeiterIn

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

Qualifizierte GartenarbeiterInnen sind solche, die zwar fachspezifisch ausgebildet wurden, jedoch über keine Facharbeiterprüfung verfügen.

§ 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 Arztes 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 der Kärntner Landarbeitsordnung nach §§ 120 bis 134 in der derzeit geltenden Fassung.

§ 13 Arbeitnehmerschutz

Hinsichtlich des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes, Schutzbekleidung, Schutzausrüstung und die erforderlichen Schutzeinrichtungen gelten die entsprechenden Bestimmungen der Kärntner Landarbeitsordnung und die Kärntner land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmerschutzverordnung i.d.g.F. Schutzausrüstung und Regen-

schutzbekleidung 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 (§ 3 Abs. 2 LAG) 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 Werkstage 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 seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus - wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen - so findet Zl.5 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

7. Während desurlaubes 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 gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleis-

tung 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 der jeweiligen Landarbeitsordnung 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.

§ 14 a Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr

1. Gemäß § 90 der Kärntner Landarbeitsordnung kann im Betrieb angeordnet wer-

den, 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. Wird ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch nach einer

Dienstzeit	volles Entgelt	halbes Entgelt
bis zu 5 Jahren	6 Wochen	4 Wochen
vom 6. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen
vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen
ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen

2. Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Zl. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Zl. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v. H. des Entgelts für die halben Zeiträume nach Zl. 1.

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 Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach Zl. 1, 2 und 3 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

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

§16 Sonstige Dienstverhinderungen

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.

§ 17 Sonderzahlungen

1. Am 1. September, auszahlbar bis 15. September, erhalten vollbeschäftigte Dienstnehmer einen Urlaubszuschuß. Dieser beträgt 173,3 Stunden 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 173,3 Stunden 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 Wochengeldbezuges 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. Dienstverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können beiderseitig vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.
2. 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.

3. 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 zuerst der durchschnittliche Stundenlohn zu errechnen; dieser ist folglich mit

173,3 zu multiplizieren; der so errechnete durchschnittliche Monatsverdienst wird schließlich 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) zusammenzurechnen. 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 darüber hinausgehende 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.

§ 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 die Kärntner Landarbeitsordnung und die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung geregelt. Die vertragschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretung besonders Bedacht zu nehmen. Die von der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle festgesetzte Lehrlingsentschädigung ist aus der Anlage III ersichtlich. Die Lehrlingsentschädigungen der Anlage III gelten für sämtliche Formen der Lehrlingsausbildung.

Integrative Lehrausbildung:

Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten die in der Anlage III angeführten Lehrlingsentschädigungen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird die Entschädigung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das dritte Lehrjahr weiter bezahlt.

§ 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.

§ 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 Metall-Textil-Nahrung. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll 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 der Kärntner Landarbeitsordnung 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.