

# K O L L E K T I V V E R T R A G

für die ArbeiterInnen in den Betrieben des Gartenbaues und der  
Baumschulen

**im Bundesland Steiermark**

**Gültig ab 1. Jänner 2016**

ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND  
FORSTWIRTSCHAFT IN STEIERMARK

u n d

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft PRO-GE

# I n h a l t s v e r z e i c h n i s

		<b>Seite</b>
§ 1	Geltungsbereich	<b>3</b>
§ 2	Geltungsdauer	<b>3</b>
§ 3	Arbeitszeit	<b>3</b>
§ 4	Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	<b>5</b>
§ 5	Entgelt	<b>6</b>
§ 5a	Aufwandsentschädigung	<b>7</b>
§ 6	Lehrlingswesen	<b>7</b>
§ 7	Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss u. Weihnachtsgeld)	<b>7</b>
§ 8	Urlaub	<b>8</b>
§ 8a	Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr	<b>10</b>
§ 9	Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung wegen Krankheit u. Unglücksfall	<b>11</b>
§ 10	Sonstige Dienstverhinderungen	<b>13</b>
§ 10a	Mutterschutz	<b>13</b>
§ 11	Schutzkleidung	<b>13</b>
§ 12	Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung	<b>13</b>
§ 13	Kündigungsfristen u. Kündigungsbeschränkungen	<b>15</b>
§ 14	Anfechtung von Kündigungen	<b>15</b>
§ 15	Anfechtung von Entlassungen	<b>17</b>
§ 16	Anfechtung durch den Dienstnehmer	<b>17</b>
§ 17	Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes	<b>18</b>
§ 18	Betriebsvertretung	<b>18</b>
§ 19	Abfertigung	<b>18</b>
§ 19a	Betriebliche Mitarbeitervorsorge	<b>18</b>
§ 20	Zusammenrechnung von Dienstzeiten	<b>18</b>
§ 20a	Aufzeichnungspflicht	<b>19</b>
§ 21	Unabdingbarkeit	<b>20</b>
§ 22	Erlöschen von Ansprüchen	<b>20</b>
§ 23	Schlichtung	<b>20</b>
§ 24	Praktikanten	<b>21</b>
Anlage I	Lohntafel	<b>22</b>
Anlage II	Lehrlingsentschädigung	<b>23</b>
Anlage III		<b>24</b>
Anlage IV		<b>24</b>

## **Kollektivvertrag**

### **für die ArbeiterInnen in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland Steiermark**

Abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark, 8011 Graz, Hamerlinggasse 3 und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.

#### **§ 1 Geltungsbereich**

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Steiermark
2. **Fachlich:** Für alle Betriebe des Gartenbaues und der Baumschulen im Sinne des § 5 Abs. 2 der Steiermärkischen Landarbeitsordnung.
3. **Persönlich:** Für alle Dienstgeber in den vorgenannten Betrieben, sofern sie zur Zeit des Abschlusses dieses Kollektivvertrages Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark waren oder später werden bzw. wenn ein solcher Betrieb auf ein Nichtmitglied übergeht und für alle von diesen Dienstgebern beschäftigten Dienstnehmer und Lehrlinge, auf die die Steiermärkische Landarbeitsordnung zur Gänze Anwendung findet.

#### **§ 2 Geltungsdauer**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2016 in Kraft.
2. Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer vierteljährigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I können jederzeit unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. Abänderung und Ergänzung des Vertrages von den vertragschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Dienstnehmer in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

#### **§ 3 Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit für die in Hausgemeinschaft mit dem Dienstgeber lebenden Dienstnehmer mit voller freier Station darf

im Jahresdurchschnitt 42 Stunden nicht überschreiten. Diese Arbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend durch 26 Wochen mit 45 Stunden und durch 26 Wochen mit 39 Stunden eingeteilt werden.

2. Für alle anderen ständig beschäftigten Dienstnehmer sowie für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten. Diese Arbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend durch 26 Wochen mit 43 Stunden und durch 26 Wochen mit 37 Stunden eingeteilt werden.
3. Sofern bei einer Arbeitszeiteinteilung gemäß Zl. 1 2. Satz bzw. Zl. 2 2. Satz der in diesen Bestimmungen vorgesehene Zeitausgleich infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses nicht möglich ist, sind jene während der Zeit mit erhöhter Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, soweit sie die in Zl. 1 bzw. Zl. 2 als Jahresdurchschnitt festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, als Überstunden zu entlohnen. Derartige Entlohnungsansprüche erlöschen, wenn sie nicht bis 31. März des der Mehrdienstleistung folgenden Jahres geltend gemacht werden.
4. Für nur fallweise beschäftigte Dienstnehmer darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.
5. Die Aufteilung der so festgesetzten Arbeitszeit auf die einzelnen Werktage richtet sich nach den Betriebserfordernissen und hat vom Dienstgeber im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung, wo eine solche nicht besteht, mit den Dienstnehmern so zu erfolgen, dass an Samstagen spätestens um 12.00 Uhr Betriebsschluss ist.
6. Der 24. Dezember, der Karsamstag und der Pfingstsamstag ist den weiblichen Dienstnehmern, die einen eigenen Haushalt führen, freizugeben und zu bezahlen.
7. Blumengärtnereien mit besonders starkem Arbeitsanfall an den Vortagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten können die weiblichen Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, auch an diesen Tagen im unbedingten notwendigen Ausmaß bis 12.00 Uhr mittags zur Beschäftigung heranziehen. Für diese Arbeiten gebührt außer der Bezahlung solcher Tage gemäß Zl. 6 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

## **§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit**

1. Überstunden sind
  - a) vom Dienstgeber ausdrücklich angeordnete oder
  - b) durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb – bei Gefahr im Verzug – notwendig geleistete Arbeitsstunden, die über die im § 3 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.
  - c) An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als zwölf Überstunden verlangt werden.
  - d) In Betrieben mit unterschiedlicher Arbeitszeiteinteilung während des Jahres (§ 3) dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens drei, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden verlangt werden.
  - e) In Betrieben, die von der Möglichkeit der unterschiedlichen Arbeitszeiteinteilung während des Jahres (§ 3) keinen Gebrauch machen, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer an einem Wochentag höchstens vier, an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens 10 und insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden verlangen.
2. Zur Durchführung kulturnotwendiger Arbeiten ist an Samstagen und an Sonn- und Feiertagen ein turnusmäßig einzuteilender Dienst (Wochenenddienst) zu leisten.

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die während der Wochenfreizeit gemäß § 161 Stmk. LAO beschäftigt werden, haben in der Folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgeltes Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß;

  1. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
  2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
  3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden. Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.
3. Eine während der Hauptarbeitszeit durch Schlechtwetter versäumte Arbeitszeit kann durch Einarbeit ohne Überstundenentlohnung innerhalb der nächsten zwei Wochen ausgeglichen werden.
4. Sofern Überstunden nicht durch Freizeit im Verhältnis 1:1,5 ausgeglichen werden, gebührt eine Entlohnung, die um 50 Prozent höher ist als der jeweilige Stundenlohn. Für Dienstleistungen bei Nachtzeiten und Sonntagen gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent zum Stundenlohn.

Als Nachtzeit gilt in der Regel die Zeit von 19.00 bis 5.00 Uhr. Ausgenommen sind Arbeiten im Schichtwechsel, bei denen betriebsweise eine Zulage entsprechend dem höheren Aufwand des Dienstnehmers, höchstens aber 20 Prozent des Lohnes, zu vereinbaren ist.

5. Sofern der Wochenenddienst nicht durch Freizeit ausgeglichen wurde, gebührt im Rahmen dieses Dienstes ein Zuschlag von 50 Prozent zum Stundenlohn. Für die während dieses Dienstes an gesetzlichen Feiertagen geleisteten Arbeiten gilt Zl. 6.
6. Für die gesetzlichen Feiertage nach der Landarbeitsordnung ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Die gesetzlichen Feiertage nach der Landarbeitsordnung sind: 1. Jänner, 6. Jänner, 19. März, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember.
7. Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die Betreuung der Kulturen oder Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen, auch sonstige, für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche, unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.
8. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nacharbeit und Überstundenarbeit nicht, zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringlichen Fällen herangezogen werden. ArbeitnehmerInnen mit eigenem Haushalt sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit.

## **§ 5 Entgelt**

1. Das Entgelt der Dienstnehmer besteht aus dem Barlohn und aus der unentgeltlich gewährten freien Station. Die freie Station kann entweder im vollen Umfang oder auch nur in einzelnen Teilen gewährt werden. Die in der Anlage I ausgewiesenen Brutto-Stundenlöhne enthalten bereits den Bewertungssatz für die volle freie Station. Bei der Ermittlung des Barlohns ist bei Gewährung der vollen freien Station der von der Finanzlandesdirektion für Steiermark für freie Station jeweils festgesetzte Bewertungssatz, bei nur teilweiser Gewährung der freien Station der entsprechende Teilwert dieses Bewertungssatzes vom Bruttolohn in Abzug zu bringen.

2. Die Dienstnehmer werden in Lohnkategorien eingeteilt. Sie erhalten den für ihre Lohnkategorie in der Anlage I zu diesem Vertrag festgesetzten Stundenlohn. Für Lehrlinge gilt Anlage II dieses Vertrages. Die Anlage I bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.
3. Der Lohn ist regelmäßig am Monatsende zu bezahlen. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Tag auszuzahlen. Der Lohn für nur fallweise Beschäftigte ist entweder bei Beendigung der Arbeit oder jeweils am Wochenende zu bezahlen.
4. Wo Betriebsvertretungen einzurichten sind, ist der Betriebsrat berechtigt, in die Lohnliste und die dazugehörigen Unterlagen Einsicht zu nehmen und sie zu überprüfen.
5. Den Arbeitnehmern ist am Monatsende ein zeitgemäßer Lohnzettel auszuhändigen und es muss auf Verlangen des Arbeitnehmers eine bargeldlose Lohnzuweisung ermöglicht werden.

### **§ 5a Aufwandsentschädigung**

Benützen DienstnehmerInnen im Auftrag des Dienstgebers ein privates Kraftfahrzeug, gebührt ihnen als Fahrtkostenersatz das amtliche Kilometergeld.

### **§ 6 Lehrlingswesen**

1. Auf die Dienstverhältnisse der Lehrlinge finden die Bestimmungen dieses Vertrages Anwendung, soweit sie nicht durch zwingende Bestimmungen der Landarbeitsordnung in der jeweils geltenden Fassung geregelt werden.
2. Den Lehrlingen gebührt eine nach den Lehrjahren abgestufte Lehrlingsentschädigung in der in Anlage II zu diesem Vertrag festgesetzten Höhe. Die Anlage II bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.
3. Der Lehrherr hat dem Lehrling die für den Besuch der land- und forstwirtschaftlichen Berufsschule erforderliche Freizeit im Rahmen der Wochenarbeitszeit ohne Entfall des Entgeltes zu gewähren und die tatsächlichen Fahrtkosten mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum und vom Schulort zu tragen.

### **§ 7 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)**

1. In der Zeit von 1. bis 15. Juli gebührt den Dienstnehmern für die vorangegangenen 12 Monate als Sonderzahlung ein Urlaubszuschuss in der Höhe des Bruttolohns für 173,3 Stunden ihrer Lohnkategorie (Anlage I und II).

2. In der Zeit vom 15. November bis 5. Dezember gebührt den Dienstnehmern für das jeweilige Kalenderjahr als Sonderzahlung ein Weihnachtsgeld in der Höhe des Bruttolohnes für 173,3 Stunden ihrer Lohnkategorie (Anlage I und II).
3. Dienstnehmer, die nicht durch das ganze Jahr oder die teilzeitbeschäftigt werden, erhalten die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß.
4. Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes sind bei der Bemessung der Sonderzahlungen nicht zu berücksichtigen.
5. Der Anspruch auf diese Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

### **§ 8 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 1. 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 LAO) 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 grob fahrlässig 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 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 (Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
7. Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe desurlaubsentgeltes gilt § 9 Zl. 6 sinngemäß.
8. Dem Dienstnehmer gebührt für dasurlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesemurlaubsjahr im Verhältnis zum gesamtenurlaubsjahr entsprechendenurlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquoteurlaubsausmaß 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 verbrauchtenurlaub zum Zeitpunkt desurlaubsverbrauches erhaltenenurlaubsentgelt zu entsprechen.
9. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchtenurlaub aus vorangegangenenurlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigenurlaubsentgeltes, eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausständigenurlaubsentgeltes, soweit derurlaubanspruch 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 Auflösungist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne der Zl. 8 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in demurlaubsjahr, in dem derurlaubanspruch 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.

### **§ 8a Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr**

1. Gemäß § 67 Abs. 4 der Steiermärkischen Landarbeitsordnung kann im Betrieb angeordnet werden, dass das für die Bemessung und den Verbrauch des Urlaubes maßgebliche Urlaubsjahr vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr umgestellt wird.
2. Bei der Umstellung des Urlaubsjahres auf das Kalenderjahr erhalten Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis am Umstellungstag noch nicht sechs volle Monate gedauert hat, für jeden begonnenen Monat der bisherigen Dauer des Dienstverhältnisses  $1/12$  des Jahresurlaubes. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens sechs 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.
3. Hat das Dienstverhältnis am Umstellungstag mindestens ein volles Jahr gedauert, so ist der Urlaubsanspruch für den Umstellungszeitraum, das ist der Zeitraum von 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 von der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.
4. Das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen gebührt erstmals in jenem Kalenderjahr, in das der überwiegende Teil des 26. Dienstjahres fällt.
5. Dienstgeber und Dienstnehmer haben schriftlich zu bestätigen, dass die Ansprüche der Dienstnehmer gemäß Zl. 2 bzw. Zl. 3 abgegolten wurden, sofern dies nicht aus den Urlaubsaufzeichnungen des Betriebes ersichtlich ist.

## **§ 9 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) und Arbeitsunfall – Anspruch**

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

<b>Dienstzeit</b>	<b>volles Entgelt</b>	<b>halbes Entgelt</b>
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

In Betrieben mit Fünftagewoche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für fünf Tage, in Betrieben mit Sechstagewoche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für sechs Tage jeweils eine Woche des Anspruches auf Entgeltfortzahlung konsumiert.

2. Kur und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamte oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlung durch den Versicherten (beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Zl. 1 gleichzuhalten.
3. Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Rechtsanspruch nach Zl. 1 aufzubreuchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Zl. 1 übersteigt, gebühren noch 40 Prozent des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Zl. 1.
4. 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. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem 1. oder 2. Satz noch nicht erschöpft ist. 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.

5. In Zl. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Zl. 4 gleichzuhalten.
6. Als Entgelt im Sinne der vorstehenden Bestimmungen gilt das regelmäßige Entgelt, das ist jenes, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre. Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.
7. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelten Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt ein Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.
8. Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung wegen Krankheit oder Unglücksfall gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Zl. 1 und 4 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

## **§ 10 Sonstige Dienstverhinderungen**

Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf sein Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist. Wichtige Gründe sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen;
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- c) Niederkunft der Gattin;
- d) Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister;
- e) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;
- f) Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- g) Wohnungswechsel;
- h) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
- i) Ausübung des Wahlrechtes.

### **§ 10 a Mutterschutz – Karenzurlaub – Teilzeitbeschäftigung**

Die §§ 81 bis 89a der Stmk. Landarbeitsordnung betreffend Beschäftigungsverbote, Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Stillzeit, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Weiterzahlung des Entgeltes, Karenzurlaub sowie Teilzeitbeschäftigung für (werdende) Mütter und die §§ 26a bis 26i der Stmk. Landarbeitsordnung betreffend Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung für Väter, sind sinngemäß anzuwenden.

### **§ 11 Schutzkleidung**

Beim Streuen von Kunstdünger, Spritzen und Streuen von sonstigen chemischen Mitteln müssen den Dienstnehmern Schutzkleider, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen beigelegt werden.

### **§ 12 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung**

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit; Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.
3. Das Dienstverhältnis kann vorzeitig aus wichtigen Gründen beendet werden:
  - I. Durch vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, insbesondere:
    - a) wenn er zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder sie ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
    - b) wenn der Dienstgeber das ihm gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
    - c) wenn der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder seine Familienangehörigen gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
    - d) wenn ihm unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Grund unmöglich machen;
    - e) wenn der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.
  - II. Durch Entlassung, insbesondere wenn der Dienstnehmer:
    - a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
    - b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
    - c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
    - d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
    - e) sich Tätlichkeiten, einer Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzung gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;
    - f) Eigentum des Dienstgebers oder seiner Familienangehörigen oder in ihrem Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;
    - g) die Arbeit beharrlich verweigert.

Entgelt oder Schadenersatzansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund regeln sich nach den Bestimmungen der Landarbeitsordnung.

### **§ 13 Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen**

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit 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. Hat ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit ununterbrochen von Beginn der Anbauzeit bis zum Abschluss der Erntearbeit gedauert, so darf es vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden; hat es während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer erst zum Abschluss der Erntearbeiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.
3. Die Bestimmungen über die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses (vorzeitiger Austritt, Entlassung) bleiben jedoch von diesen Beschränkungen unberührt.

### **§ 14 Anfechtung von Kündigungen**

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.
2. Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat
3. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Zl. 1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn
  - I. die Kündigung
    - a) wegen des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
    - b) wegen seiner Tätigkeit in freiwilligen Berufsvereinigungen oder in der Steiermärkischen Landarbeiterkammer,
    - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;

- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenzdienst (§ 11 Arbeitsplatzsicherungsgesetz, BGBl. 1956/154) erfolgt ist oder

II. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

- a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betriebliche Interessen nachteilig berühren oder
- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist. Hat der Betriebsinhaber gegen eine Kündigung gemäß lit. b) ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalter zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

4. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist der Zl. 1 keine Stellungnahme abge-



geben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten. In diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne der Zl. 3 nicht vorzunehmen. Wird eine vom Betriebsrat erhobene Kündigungsanfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Dienstnehmers zurückgezogen, so kann dieser binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren selbst fortsetzen.

5. Insoweit der Anfechtungsberechtigte im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne der Zl. 3 Z. I beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtung ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.
6. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

### **§ 15 Anfechtung von Entlassungen**

1. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.
2. Hat der Betriebsrat innerhalb der dreitägigen Frist der Entlassung nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 14 Zl. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 14 Zl. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

### **§ 16 Anfechtung durch den Dienstnehmer**

1. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.
2. Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessensvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

## **§ 17 Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses**

1. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.
2. Ansprüche nach Ziff. 1 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 ASV).

## **§ 18 Betriebsvertretung**

1. In Betrieben, in denen mindestens 5 Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt werden, wird eine Betriebsvertretung der Dienstnehmer eingerichtet.
2. Im Übrigen finden auf die Betriebsvertretung die Bestimmungen der Landarbeitsordnung und die aufgrund derselben ergangenen Verordnungen Anwendung.

## **§ 19 Abfertigung**

War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. 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.

## **§ 19a Betriebliche Mitarbeitervorsorge**

Für alle ab dem 1. April 2004 begonnenen Dienstverhältnisse gelten die Bestimmungen der Steiermärkischen Landarbeitsordnung.

## **§ 20 Zusammenrechnung von Dienstzeiten**

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß nach § 8, Anspruch auf Krankenentgelt nach § 9, Kündigungsfristen nach § 13 sowie Abfertigungen nach § 19), werden Dienstzeiten aus saisonbedingt unterbrochenen Dienstverhältnissen zusammengerechnet. Zusammenzurechnen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Dienstzeiten, wenn der Dienstnehmer nach einer saisonbedingten Arbeitslosigkeit bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforder-

rung durch den Dienstgeber in den Betrieb zurückkehrt. Ein allenfalls während dieser Arbeitslosigkeit eingegangenes Dienstverhältnis ist vorher ordnungsgemäß zu lösen. Dienstzeiten, für die bereits eine Abfertigung bezahlt wurde und Dienstzeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, das durch Kündigung von seiten des Dienstnehmers, Entlassung aus einem wichtigen Grund oder unberechtigten vorzeitigen Austritt beendet wurde, sowie Dienstverhältnisse, die über ausdrücklichen Wunsch des Dienstnehmers nur bis zu einem bestimmten Termin abgeschlossen werden, werden bei einer Zusammenrechnung nicht berücksichtigt. Ferner unterbleibt die Zusammenrechnung von Dienstzeiten aus Dienstverhältnissen, in denen in den Kalenderjahren bis einschließlich 1970 weniger als 450, in den Kalenderjahren ab 1971 weniger als 430, ab 1972 420 und ab 1975 400 Arbeitsstunden erreicht werden. Eine Zusammenrechnung findet schließlich nicht statt, wenn die Unterbrechung länger als zwölf Monate gedauert hat, es sei denn, der Wiedereintritt des Dienstnehmers wird durch Krankheit oder durch Karenzurlaub im Sinne der Mutterschutzbestimmungen verzögert.

2. Für die Zusammenrechnung von Dienstzeiten im Sinne der Zl. 1 gelten für die Kalenderjahre bis einschließlich 1970 1800, ab 1971 1720, ab 1972 1680 und ab 1975 1600 Arbeitsstunden als ein volles Dienstjahr.
3. Als Arbeitsstunden zählen außer den effektiven Arbeitszeiten Urlaubszeiten, bezahlte Feiertage und Entgelttage nach den §§ 9 und 10.
4. Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß angerechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2014 beginnen.

### **§ 20a Aufzeichnungspflichten**

1. Für die Aufzeichnungspflichten des Dienstgebers gelten die Bestimmungen der Stmk. Landarbeitsordnung.
2. Für Betriebe, die dauernd weniger als 5 Dienstnehmer beschäftigen, gelten hievon folgende Ausnahmen:
  - a) sie sind nicht verpflichtet, bei Jugendlichen oder Lehrlingen Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, aufzuzeichnen;
  - b) sie sind nicht verpflichtet, bei Jugendlichen und Lehrlingen die Unterrichtszeit in der Berufsschule und in den vorgeschriebenen Fachkursen aufzuzeichnen.

## **§ 21 Unabdingbarkeit**

1. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.
2. Bestehen in Betrieben vertragsmäßig günstigere Arbeits- oder Lohnbedingungen als sie durch diesen Vertrag und seine Anlagen festgesetzt sind, so bleiben diese, soweit sie die Bedingungen dieses Vertrages überschreiten, aufrecht.

## **§ 22 Erlöschen von Ansprüchen**

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht beim Dienstgeber geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres nach Ende des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind. Jedoch erlöschen Ansprüche aus den Titeln der Überstunden und des Wochenenddienstes, die nicht beim Dienstgeber geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sechs Monaten, nachdem sie entstanden sind.

## **§ 23 Schlichtung**

1. Zur Schlichtung von Streitigkeiten bei Auslegung des Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Sie besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark, 8011 Graz, Hamerlinggasse 3 und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE, 8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte, in der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Dienstnehmer und Dienstgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund der Landarbeitsordnung die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches der Obereinigungskommission beim Amt der Stmk. Landesregierung beantragt werden.
2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

## § 24 Praktikanten

1. Praktikanten, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit ausüben, unterliegen den betrieblichen Ordnungsvorschriften und betrieblicher Weisungsgebundenheit nur insofern, als dies unter Bedachtnahme auf die Unfallverhütungsvorschriften notwendig und zur Erreichung des Ausbildungszweckes erforderlich ist. Praktikanten erhalten für die Dauer ihrer praktischen Tätigkeit im Betrieb eine Entschädigung in der Höhe von € 666,30 monatlich. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf derartige Praktikanten keine Anwendung.

Bei einer Praxisdauer von mehr als 4 Monaten gilt folgende Zif 2.

2. Praktikanten der Gartenbaufachschule(n) erhalten für die Dauer einer im Rahmen der Schulausbildung vorgeschriebenen Praxis, sofern diese mehr als 4 Monate beträgt, eine Entschädigung in der Höhe eines Lehrlings des 2. Lehrjahres. Die sonstigen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages finden auf diese Praktikanten Anwendung.

Graz, am 18.12.2015

Für den  
Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft  
in Steiermark, 8010 Graz, Hamerlinggasse 3

Ferdinand Lienhart eh.

Mag. Johannes Pommer eh.

Für den  
Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft PRO-GE

Rainer Wimmer eh.  
Vorsitzender

Peter Schleinbach eh.  
Bundessekretär

Alois Karner eh.  
Sekretär

## Anlage I

### **LOHNTAFEL** Gültig ab 1. Jänner 2016

	<i>EURO</i>
1. Obergärtner auf die Dauer der Bestellung durch den Betrieb und Gärtnermeister .....	€ 1.709,40
2. Gärtnerische Facharbeiter ab dem 3. Jahr als Facharbeiter und Krafftfahrer für die Zeit dieser Verwendung .....	€ 1.497,00
3. Gärtnerische Facharbeiter im 2. Jahr als Facharbeiter und angelernte Arbeiter, die im Verkauf eingesetzt werden, nach einjähriger Verwendung im Betrieb, letztere in Baumschulen nur für die Dauer der Verkaufstätigkeit ..	€ 1.369,30
4. Gärtnerische Facharbeiter im 1. Jahr als Facharbeiter .....	€ 1.323,40
5. Gartenarbeiter .....	€ 1.264,40

Der Faktor für den Stundenlohn beträgt 173,3  
(Stundenlohn = Monatslohn/173,3)

## Anlage II

### **LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN**

Gültig ab 1. Jänner 2016

1. Lehrjahr .....	€ 463,89
2. Lehrjahr .....	€ 543,76
3. Lehrjahr .....	€ 718,81

Vorstehende Lehrlingsentschädigungen sind Bruttobezüge, von denen die Sozialversicherungsbeiträge einzubehalten sind. Sie gebühren allen Lehrlingen, gleichgültig ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind oder nicht. Bei Gewährung der freien Station ist von den vorstehenden Bruttobeträgen der jeweils laut „Sachbezüge -Verordnung“ festgesetzte Betrag (für das Jahr 2016 € 196,20) abzuziehen.

Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung nachstehende Regelung:

1. Wird die Lehrabschlussprüfung vor der Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt bereits ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn eines gärtnerischen Facharbeiters im ersten Jahr als Facharbeiter.
2. 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.

### **Integrative Lehrausbildung**

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

### **Teilqualifikation**

Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten 90% der in der Anlage II angeführten Lehrlingsentschädigung des jeweiligen Lehrjahres.

### Anlage III

Die Vertragspartner kommen überein, im Kollektivvertrag für Arbeiter in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland folgende Regelung über eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit zu treffen.

- Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite).
  - Der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 Wochen und höchstens 52 Wochen.
  - 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 Arbeitnehmer schriftlich, zumindest eine Woche im Vorhinein zu vereinbaren
  - Die Arbeitszeit endet an Samstagen spätestens um 13.00 Uhr.
  - Für Mehrarbeitsstunden fällt kein Zeitzuschlag an.
- Bisherige Dienstnehmer dürfen durch die neue Regelung über die Einführung flexibler Arbeitszeit nicht finanziell schlechter gestellt werden.

### Anlage IV

Die Vertragspartner kommen überein, dass, sollte am 19. März und/oder am 29. Juni gearbeitet werden müssen, den Dienstnehmern diesbezüglich ein Ersatzruhetag im Verhältnis 1 : 1 zu gewähren ist. Ersterer muss bis längstens 30.6., zweiterer bis spätestens 31.12. des Jahres im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer konsumiert werden. Können die Ersatzruhetage unter Berücksichtigung der vorhin erwähnten Rahmenzeiträume nicht gewährt werden, so sind die gesetzlichen Feiertagszuschläge von 100% zu bezahlen.