

KOLLEKTIVVERTRAG 2024

für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland Salzburg

§ 1

Vertragsschließende, Unabdingbarkeit, Günstigkeitsprinzip

- (1) Dieser Kollektivvertrag wird zwischen
- a) dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitsgeberverband in Salzburg, Schwarzstraße 18-19, 5020 Salzburg, als kollektivvertragsfähiger Körperschaft der Arbeitgeber, einerseits und
 - b) der Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Salzburg, Schranngasse 2, 5020 Salzburg und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, als kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitnehmer, andererseits
- abgeschlossen.
- (2) Die Bestimmungen im Kollektivvertrag können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.
- (3) Sonderevereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

§ 2

Rechtswirkung des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag ist, soweit dieser nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt, innerhalb des folgenden Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich:
- a) fachlich: für alle Betriebe des Gartenbaues und der Baumschulen (§ 4 Abs. 1 iVm Abs. 2 Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021 idgF.)
 - b) räumlich: für das Bundesland Salzburg
 - c) persönlich: für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den unter a) und b) genannten Betrieben, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 Anwendung findet.
- (2) Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird zum Teil von geschlechtergerechten Formulierungen Abstand genommen. Die gewählte Form gilt für alle Geschlechter gleichermaßen.
- (3) In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und aller sonstigen für die Landarbeiter wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Für den Fall des Inkrafttretens einer Nachfolgeregelung zum Landarbeitsgesetz 2021 gelten die Verweise auf das Landarbeitsgesetz 2021 als Verweise auf die Nachfolgeregelung.

§ 3

Geltungsdauer des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft.
- (2) Er kann von jedem Vertragsteil nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonates schriftlich gekündigt werden. Die Lohnsätze nach Anlage I können dagegen von den Vertragsteilen jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.
- (3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Vertrages sind von den vertragsschließenden Teilen noch während der Kündigungsfrist zu führen und möglichst auch abzuschließen.

(4) Die aufgekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Arbeitsverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Dauer des Arbeitsvertrages

(1) Der Arbeitsvertrag kann auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

(2) Wird der Arbeitnehmer, der auf bestimmte Zeit aufgenommen wurde, nach Ablauf der Vertragsdauer weiter beschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.

§ 5 Probearbeitsverhältnis

(1) Ein Probearbeitsverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. Das Probearbeitsverhältnis geht nach Ablauf der Probezeit, falls nicht anders vereinbart wurde, im Falle der Weiterbeschäftigung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 6 Arbeitsantritt

(1) Die Arbeitszeit beginnt im Betrieb und endet auf der Arbeitsstelle.

§ 7 Entgelt

(1) Als Entgelt gebührt ein Bruttolohn nach **Anlage I** dieses Kollektivvertrages (Lohntafel).

(2) Werden Sachbezüge (freie Station oder andere Sachbezüge) vereinbart, so dürfen diese dem Dienstnehmer auf den Lohn nur in der Höhe der für Zwecke des Steuerabzuges vom Arbeitslohn und der Sozialversicherung geltenden Sätze angerechnet werden.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

(4) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Bezüge (Barbezüge, Sachbezüge bzw. die entsprechenden Ablösen, Sonderzahlungen, Abfertigungen, u.a.) in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenanzahl zur 40 Stunden-Woche entspricht. Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, die weniger als die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Stundenanzahl pro Woche beschäftigt sind.

§ 8 Barlohn

(1) Der Lohn für Stunden-, Tag- oder Wochenlohnempfänger ist in der Regel am Wochenende innerhalb der Arbeitszeit auszuzahlen, für Monatslohnempfänger innerhalb der Arbeitszeit am Monatsletzten. Ist der Lohnauszahlungstag ein Sonn- oder Feiertag, so ist der Lohn am vorhergehenden Werktag auszuzahlen.

§ 9 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

(1) In der Zeit vom 1. bis 15. Juli erhalten durchgehend vollbeschäftigte Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss im Ausmaß von 173 Stunden des jeweiligen Kollektivvertragslohnes.

(2) In der Zeit vom 1. bis 15. Dezember erhalten durchgehend vollbeschäftigte Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld im Ausmaß von 173 Stunden des jeweiligen Kollektivvertragslohnes.

(3) Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen. Der Anspruch auf diese Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(4) Als durchgehend vollbeschäftigt gelten Arbeitnehmer, die im jeweiligen Kalenderjahr mindestens 9 Monate (1.557 Arbeitsstunden) erreichen. Alle anderen Arbeitnehmer erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen, den sie bei durchgehender Beschäftigung im Sinne des 1. Satzes erhalten würden (das ist z.B. pro Kalendermonat 1/12, pro Kalenderwoche 1/52).

(5) Auch Teilzeitbeschäftigten gebühren Sonderzahlungen. Dabei ist bei der Anwendung der Absätze (1) bis (4) das monatliche kollektivvertragliche Entgelt für die vereinbarte Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

(6) Zeiten der Dienstverhinderung, für die der Dienstgeber Entgeltfortzahlung geleistet hat, gelten als Beschäftigungszeiten.

§ 9a Teilzeitarbeit

(1) Mehrarbeitsstunden von unbefristet teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind bis hin zur wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) nicht zuschlagspflichtig (vgl. § 30 Abs. 5 LAG 2021), wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 52 Kalenderwochen, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

§ 10 Elternkarenz

(1) Die erste Elternkarenz während des Dienstverhältnisses wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet. Für Geburten ab 19.12.2019 gilt § 43 Abs. 1 Satz 3 Landarbeitsgesetz 2021.

§ 11 Urlaub

(1) Hinsichtlich desurlaubes gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 10.

(2) Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1 Abs 1 und 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes haben für jedes Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

§ 12 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, im Jahresdurchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.

§ 13 Durchrechnung der Arbeitszeit

(1) In einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von mindestens 4 Wochen bis hin zu einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr (52 Wochen) darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt bzw. auf 32 Stunden reduziert werden (Bandbreite), wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die in Abs. 1 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

(2) Zur Erreichung eines ganztägigen Zeitausgleichs kann die unter Abs. 1 normierte Mindestnormalarbeitszeit von 32 Stunden pro Woche im Einvernehmen unterschritten werden. Krankheit unterbricht in diesem Fall einen vereinbarten Zeitausgleich. Minusstunden, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorhanden sind, werden damit getilgt.

(3) Die Aufteilung der nach den Abs. 1 und 2 festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen mit

dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin jeweils schriftlich zumindest zwei Wochen im Vorhinein zu vereinbaren. In gleicher Weise ist der Durchrechnungszeitraum im Vorhinein festzulegen.

(4) Die Arbeitszeit hat an Samstagen spätestens um 13 Uhr, in den Monaten April und Mai spätestens um 17 Uhr zu enden.

(5) Für Mehrarbeitsstunden in diesem Rahmen fällt kein Zeitzuschlag an.

(6) Tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit sind 9 Stunden, ab der 10. Stunde liegt Überstundenarbeit vor.

(7) Der Arbeitgeber hat ein Zeitkonto zu führen.

(8) Am Ende des Durchrechnungszeitraumes gebührt für ein Guthaben aus Gutstunden ein Überstundenzuschlag, Minusstunden werden getilgt.

(9) Arbeitnehmer mit aufrechtem Arbeitsverhältnis dürfen durch diese Regelung nicht finanziell schlechter gestellt werden.

§ 14 Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 12 bis 13 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 12 bis 13 ergibt.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

§ 15 Ruhepause

(1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Dienstnehmer des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde gewährt werden. Diese und sonstige betriebsweise vereinbarte Ruhepausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und sind deshalb auch nicht zu bezahlen.

§ 16 Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, soweit dies auf Grund § 163 Abs. 3 bis 6 oder des § 164 Abs. 1 bis 3 Landarbeitsgesetz 2021 zulässig ist.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Feiertage sind der 1. Jänner (Neujahr), der 6. Jänner (Heilige Drei Könige), der Ostermontag, der 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, Fronleichnam, der 15. August (Mariä Himmelfahrt), der 26. Oktober (Nationalfeiertag), der 1. November (Allerheiligen), der 8. Dezember (Mariä Empfängnis), der 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag).

(4) Feiertage nach Abs. 3 sind gesetzliche Ruhetage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

§ 17

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almausschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

§ 18

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), soweit für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die 50 % höher ist als der Stundenlohn. Bei deren Berechnung sind neben den Geldbezügen auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw Angestelltegehalt heranzuziehen.

§ 19

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

(1) Bei Arbeiten mit chemischen, insbesondere ätzenden Stoffen und bei Entleeren von Senkgruben sind vom Arbeitgeber Schutzanzüge und Schutzbrillen zur Verfügung zu stellen.

§ 20

Lehrlingswesen

(1) Es finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 22 Anwendung. Die vertragsschließenden Teile verpflichten sich, auf die vorgesehene Mitwirkung der Berufsvertretungen besonders Bedacht zu nehmen.

(2) Dem Lehrling gebührt ein monatliches Lehrlingseinkommen nach **Anlage I** dieses Kollektivvertrages.

(3) Wird dem Lehrberechtigten gem. § 2 Abs. 1 LFBAG eine Förderung für eine ausgezeichnete bzw. gute Lehrabschlussprüfung gewährt, so gebührt dem Prüfling eine Lehrabschlussprämie in Höhe der gewährten Förderung.

§ 21

Land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberzusammenschlüsse

(1) Regelungen für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen im Sinne des Abschnitts 25 des Landarbeitsgesetzes 2021 beschäftigt werden, werden in der **Anlage II** festgelegt.

§ 22 Schlichtung

(1) Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages (§ 421 Abs. 1 Z 2 LAG 2021) unter den Vertragsteilen, die diesen Kollektivvertrag abschließen (Kollektivvertragspartner), ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Teile (Arbeitgeberverband einerseits und Landarbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft ProGe andererseits). Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der im Land Salzburg eingerichteten Obereinigungskommission beantragt werden.

§ 23 Zusammenrechnung und Anrechnung von Arbeitszeiten

(1) Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Anspruch auf Krankenentgelt, Abfertigung alt, sowie Kündigungsfristen), werden für nicht ununterbrochen beschäftigte Dienstnehmer die Arbeitszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen 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 Unterbrechungen, 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 240 Arbeitstage, das sind 1600 Arbeitsstunden erreichen, gelten als durch das ganze Jahr beschäftigt.

(3) Als Arbeitstage (Arbeitsstunden) zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Urlaubszeiten und Entgelttage.

(4) Für Dienstnehmer, die in einem Jahr 240 Arbeitstage (1600 Arbeitsstunden) nicht erreichen, jedoch mindestens 500 Arbeitsstunden, gelten auch die Bestimmungen der Abs. (1) und (3).

Anlage I:

LOHNTAFEL

(1)

LOHNGRUPPEN	Stundenlohn brutto in Euro		Monatslohn brutto bei Vereinbarung einer 40-Std.-Woche auf Basis des Stundenteilers 173	
1. Obergärtner, Meister im Gartenbau (Obergärtner ist, wer als solcher vom Dienstgeber im Betrieb eingesetzt ist. Meister im Gartenbau ist, wer die Meisterprüfung im Gartenbau abgelegt hat und als solcher beschäftigt ist.)	EUR	14,58	EUR	2.522,34
2. Facharbeiter im Gartenbau, Floristikfacharbeiter (Facharbeiter im Gartenbau und in der Floristik ist, wer die Facharbeiterprüfung mit Erfolg abgelegt hat oder auf Grund der einschlägigen Rechtsvorschriften als Facharbeiter gilt)				
nach dem 2. Facharbeiterjahr	EUR	11,87	EUR	2.053,51
vom 1. bis zum 2. Facharbeiterjahr	EUR	11,08	EUR	1.916,84
3. Gartenarbeiter; ungelernte Blumenverkäufer und – binder (Gartenarbeiter ist, wer mit gärtnerischen Arbeiten beschäftigt ist und nicht unter Lohngruppe 2 fällt. Ungelernte Blumenverkäufer und – binder sind solche nach Lohngruppe 2, die über keine einschlägige Fachausbildung verfügen.)	EUR	10,51	EUR	1.818,23
			Monatslohn brutto in Euro	
4. LEHRLINGSEINKOMMEN (Gärtnerlehrling ist, wer den Gärtnerberuf aufgrund eines Lehrvertrages erlernt.)				
im 1. Lehrjahr			EUR	812,25
im 2. Lehrjahr			EUR	920,55
im 3. Lehrjahr			EUR	1.083,00

(2) Bei Arbeiten nach § 19 Abs. 1 ist ein Zuschlag von 50 Prozent zum Stundenlohn zu zahlen.

(3) Der Taglohn beträgt 1/26 des Monatsbruttogesamtlohnes.

(4) Der Stundenlohn beträgt 1/173 (bei 40 h/Woche) des Monatsbruttogesamtlohnes.

(5) Aufrechterhaltung bestehender Überzahlungen:

Bestehende Überzahlungen der kollektivvertraglichen Löhne bzw. der Lehrlingseinkommen bleiben in ihrer euro/centmäßigen Höhe gegenüber den erhöhten kollektivvertraglichen Löhnen bzw. der Lehrlingseinkommen aufrecht.

(6) Praktikanten, die im Rahmen ihres Lehrplanes bzw. der Studienordnung eine vorgesehene praktische Tätigkeit absolvieren, erhalten eine monatliche Praktikantenentschädigung in Höhe des Lehrlingseinkommens für das 3. Lehrjahr. Die übrigen Bestimmungen des Kollektivvertrages finden auf sie keine Anwendung.

Anlage II:

Die Vertragspartner kommen überein im für die für die Arbeiterinnen und Arbeiter in den Betrieben des Gartenbaues und der Baumschulen im Bundesland Salzburg ausschließlich für Arbeitnehmer, die im Rahmen von Arbeitgeberzusammenschlüssen beschäftigt werden, folgende Regelungen anzuwenden:

§ 1

Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

(1) Für jeden Arbeitnehmer eines Arbeitgeberzusammenschlusses ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer amtliches Kilometergeld im Ausmaß der zusätzlichen Wegstrecke. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist dem Arbeitnehmer 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 Fahrdauer die Fahrdauer 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

- a) von 16 Minuten bis 30 Minuten – ein viertel Stundenlohn
- b) von 31 Minuten bis 45 Minuten – ein halber Stundenlohn
- c) von 46 Minuten bis 60 Minuten – ein dreiviertel Stundenlohn
- d) darüber hinaus – entsprechend dem tatsächlichen zeitlichen Gesamtmehraufwand (- 15 min)

§ 2

Befristete Arbeitsverhältnisse

(1) 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.

Addendum:

Die Vertragsschließenden kommen in der Verhandlung vom 11.01.2023 überein, bis zur nächsten Verhandlung nach § 3 Abs. 3 des Kollektivvertrages eine gemeinsame Beurteilung vorzunehmen, ob es sich bei der vom fachlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrages erfassten Branche um eine Branche handelt, in der Saisonbetriebe im Sinne des § 295 Abs. 6 LAG 2021 überwiegen (vgl. § 107 Abs. 2 und 4 LAG 2021).

Für den
Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband

Obmann:


ÖR Josef Lindner

Für die
Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte
in der Land- und Forstwirtschaft

Präsident:


Johann König



Kammeramtsdirektor:


Mag. Armin Üblagger

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzender:


Reinhold Binder

Bundeschäftsführer:


Peter Schleinbach

Fachexperte:


Karl Orthaber