

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 2025

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

| | |
|---|----|
| § 1 Geltungsbereich | 3 |
| § 2 Geltungsdauer | 3 |
| § 3 Arbeitszeit | 4 |
| § 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht-, Nachtarbeit, Höchstgrenzen der Arbeitszeit | 5 |
| § 5 Entgelt | 7 |
| § 6 Aufwandsentschädigung..... | 7 |
| § 7 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld) | 7 |
| § 8 Lehrlingswesen | 8 |
| § 9 Urlaub..... | 9 |
| § 10 Anspruch auf Entgeltfortzahlung..... | 9 |
| § 10 a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts | 10 |
| § 10 b Mitteilungs- und Nachweispflicht..... | 10 |
| § 10 c Beendigung des Dienstverhältnisses | 11 |
| § 11 Sonstige Dienstverhinderungen..... | 11 |
| § 12 Mutterschutz – Karenzurlaub – Teilzeitbeschäftigung - Anrechnung Karenzzeiten | 12 |
| § 13 Schutzkleidung | 12 |
| § 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, vorzeitiger Austritt, Entlassung | 12 |
| § 15 Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen | 13 |
| § 16 Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses..... | 14 |
| § 17 Anfechtung von Kündigungen..... | 14 |
| § 18 Anfechtung von Entlassungen | 16 |
| § 19 Anfechtung durch den Dienstnehmer..... | 16 |
| § 20 Betriebsrat..... | 16 |
| § 21 Abfertigung | 17 |
| § 21a Betriebliche Mitarbeitervorsorge | 17 |
| § 22 Zusammenrechnung von Dienstzeiten..... | 17 |
| § 23 Aufzeichnungspflichten..... | 18 |
| § 24 Unabdingbarkeit | 18 |
| § 25 Erlöschen von Ansprüchen | 18 |
| § 26 Schlichtung..... | 19 |
| § 27 Praktikanten | 19 |
| Anlage I Lohntafel | 21 |
| Anlage II Arbeitgeberzusammenschlüsse..... | 22 |
| Anlage III MitarbeiterInnenprämie | 23 |

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 § 4 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes (LAG).
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 das Landarbeitsgesetz zur Gänze Anwendung findet.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2025 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 Normalarbeitszeit darf - vorbehaltlich einer nach dem Landarbeitsgesetz oder nach diesem Kollektivvertrag zulässigen Flexibilisierung der Arbeitszeit - 40 Wochenstunden nicht überschreiten.
2. Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren. Für die Änderung der Lage der Normalarbeitszeit durch den Dienstgeber gilt § 29 Abs. 2 und 3 LAG.
3. Die Arbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend wie folgt vereinbart werden:

a) Flexible Arbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 48 Stunden bzw. die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Sofern der Zeitausgleich ganztägig verbraucht werden kann, darf die Mindestarbeitszeit von 32 Stunden unterschritten werden.
2. Der Durchrechnungszeitraum beträgt mindestens 4 Wochen und höchstens 52 Wochen.
3. Die Aufteilung der so festgesetzten Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Tage ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer schriftlich, zumindest eine Woche im Vorhinein zu vereinbaren.
4. Die Arbeitszeit endet an Samstagen spätestens um 18.00 Uhr.
5. Für Mehrarbeitsstunden fällt während des Durchrechnungszeitraumes kein Zeitzuschlag an.
6. Bisherige Dienstnehmer dürfen durch die neue Regelung über die Einführung flexibler Arbeitszeit nicht finanziell schlechter gestellt werden.

b) Arbeitszeiteinteilung zur Abdeckung von Arbeitsspitzen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann den Betriebserfordernissen entsprechend für ständig beschäftigte Dienstnehmer durch 26 Wochen mit 43 Stunden und durch 26 Wochen mit 37 Stunden eingeteilt werden. Sofern bei dieser Arbeitszeiteinteilung der 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 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. Die Aufteilung der so festgesetzten Arbeitszeit in den Zi. 2 und 3b auf die einzelnen Werktage richtet sich nach den Betriebserfordernissen und hat vom Dienstgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, mit den Dienstnehmern so zu erfolgen, dass an Samstagen spätestens um 12.00 Uhr Betriebsschluss ist.
5. Der 24. Dezember, der Karsamstag und der Pfingstsamstag ist den weiblichen Dienstnehmern, die einen eigenen Haushalt führen, freizugeben und zu bezahlen.
6. 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 unbedingt notwendigen Ausmaß bis 12.00 Uhr mittags zur Beschäftigung heranziehen. Für diese Arbeiten gebührt außer der Bezahlung solcher Tage gemäß Zi. 5 das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

§ 4 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schicht-, Nachtarbeit, Höchstgrenzen der Arbeitszeit

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.
2. 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.
3. Höchstgrenzen der Arbeitszeit:
 - a. Die Tagesarbeitszeit darf einschließlich Überstunden elf Stunden, während der Arbeitsspitzen zwölf Stunden nicht überschreiten.
 - b. Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, während der Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten.
 - c. Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.
 - d. Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.
4. 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. Zur Durchführung kulturnotwendiger Arbeiten ist an Samstagen und an Sonn- und Feiertagen ein turnusmäßig einzuteilender Dienst (Wochenenddienst) zu leisten. 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. 7.
6. Eine während der Hauptarbeitszeit durch Schlechtwetter versäumte Arbeitszeit kann durch Einarbeit ohne Überstundenentlohnung innerhalb der nächsten zwei Wochen ausgeglichen werden.
7. Für die gesetzlichen Feiertage nach dem Landarbeitsgesetz 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 dem Landarbeitsgesetz 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.
8. Die Vertragspartner kommen überein, dass, sollte am 19. März und/oder am 29. Juni gearbeitet werden müssen, so ist den Dienstnehmern diesbezüglich ein Ersatzruhetag im Verhältnis 1:1 zu gewähren. 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 Zuschläge von 100% für die geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.
9. 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. ArbeitnehmerInnen mit eigenem Haushalt sind von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen befreit
10. 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. Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die während der Wochenfreizeit gemäß § 182 LAG beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:
 - a. Bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;

- b. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- c. 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.

§ 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 Nettolohn 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 das in Anlage I festgesetzte Lehrlingseinkommen. 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 ein Betriebsrat einzurichten ist, ist der Betriebsrat berechtigt, in die Lohnkonten 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.

§ 6 Aufwandsentschädigung

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

§ 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 Bruttlohns für 173,3 Stunden ihrer Lohnkategorie (Anlage I).

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).
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 Lehrlingswesen

1. Auf die Dienstverhältnisse der Lehrlinge finden die Bestimmungen dieses Vertrages Anwendung, soweit sie nicht durch zwingende Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung geregelt werden.
2. Den Lehrlingen gebührt ein nach den Lehrjahren abgestuftes Lehrlingseinkommen in der in Anlage I zu diesem Vertrag festgesetzten Höhe.
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. Der Lehrherr hat die Internatskosten und die tatsächlichen Fahrtkosten mit einem öffentlichen Verkehrsmittel zum und vom Schulort zu tragen.
4. Bei Beendigung des Lehrverhältnisses gilt für die Lohnzahlung nachstehende Regelung:
 - a. 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.
 - b. Wird die Lehrabschlussprüfung erst nach Beendigung des Lehrverhältnisses abgelegt, so gebührt ab dem Ende der Lehrzeit, der Lohn eines Gartenarbeiters und ab dem Zeitpunkt der bestandenen Prüfung der Lohn eines gärtnerischen Facharbeiters im ersten Jahr als Facharbeiter.
5. Integrative Lehrausbildung
Lehrlinge, die im Rahmen der integrativen Lehrausbildung ausgebildet werden, erhalten die in Anlage I angeführten Lehrlingseinkommen des jeweiligen Lehrjahres. Bei Verlängerung der Lehrzeit über drei Jahre wird das Einkommen in der Höhe des Lehrlingseinkommens für das dritte Lehrjahr weiterbezahlt.
6. Teilqualifikation
Personen, die im Rahmen der Teilqualifikation ausgebildet werden, erhalten 90% des in der Anlage I angeführten Lehrlingseinkommens des jeweiligen Lehrjahres.

§ 9 Urlaub

1. Die Bestimmungen über das Urlaubsrecht sind in §§ 98ff LAG geregelt.
2. Gemäß § 98 Abs.4 LAG kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Zeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden.

§ 10 Anspruch auf Entgeltfortzahlung

1. Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er nach einer

| Dienstzeit | Volles Entgelt | Halbes Entgelt |
|--------------------------|----------------|----------------|
| bis zu 1. Jahr | 6 Wochen | 4 Wochen |
| vom 1. 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 |

seinen Anspruch.

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 soziale Sicherheit und Generationen, einem Bundessozialamt oder der Steiermärkischen Landesregierung auf Grund eines Gesetzes, auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Z 1 gleichzuhalten.
3. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.
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 ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer

des Anspruches nach dem ersten oder zweiten 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 Z 1.

5. In Z 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z 4 gleichzuhalten.
6. Die Leistungen für die in Z 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer der dort genannten Stellen erbracht, wenn hiezu ein Kostenschutz mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 10 a Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 10 nicht gemindert werden.
2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 10 nach dem regelmäßigen Entgelt.
3. Als regelmäßiges Entgelt im Sinne der Z 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.
4. 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.

§ 10 b Mitteilungs- und Nachweispflicht

1. 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 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.

2. In den Fällen des § 10 Z 2 und 5 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.
3. Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Z 1 oder 2 nicht nach, so 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.

§ 10 c Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 10 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 Entgelts für die vorgesehene Dauer gemäß § 10 bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 10 Z 1, 3 und 4 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 10 Z 1, 3 und 4 einvernehmlich beendet wird.

§ 11 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.

§ 12 Mutterschutz – Karenzurlaub – Teilzeitbeschäftigung - Anrechnung Karenzzeiten

1. Die §§ 169 bis 180 LAG betreffend Beschäftigungsverbote, Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Stillzeit, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Weiterzahlung des Entgeltes, und die §§ 34ff LAG betreffend Karenzurlaub sowie Teilzeitbeschäftigung für (werdende) Mütter und Väter sind sinngemäß anzuwenden.
2. Anrechnungszeit der Karenz: 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.
Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10.12.2019 gilt § 39a der Steiermärkischen Landarbeitsordnung (LGBl. Nr. 100/2019).

Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 01.07.2021 gilt § 43 LAG.

§ 13 Schutzkleidung

Beim Ausbringen von Mineraldünger, Spritzen und Ausbringen von sonstigen chemischen wie biologischen Mitteln müssen den Dienstnehmern Schutzkleider, nötigenfalls auch geeignete Handschuhe und Schutzbrillen sowie ein geeigneter Atemschutz bereitgestellt werden.

§ 14 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 vorzeitigem 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 des Landarbeitsgesetzes.

§ 15 Kündigungsfristen und Kündigungsbeschränkungen

1. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können vom Arbeitgeber 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. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können vom Arbeitnehmer vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei Monate.
3. 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.

4. Die Bestimmungen über die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses (vorzeitiger Austritt, Entlassung) bleiben jedoch von diesen Beschränkungen unberührt.
5. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Betriebe des Gartenbaues und der Baumschulen im Sinne des § 4 Abs 2 LAG wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich um eine Branche handelt, in der Saisonbetriebe im Sinne des § 107 Abs. 2 und 4 LAG überwiegen.

§ 16 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 ASVG).

§ 17 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. Die Kündigung kann 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 oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 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 Betriebsrat 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 Lebensalters 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 abgegeben, 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. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im ZI 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß ZI 3 Z II nicht angefochten werden.
7. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 18 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 § 17 ZI. 3 vorliegt und der betroffene Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. § 17 ZI. 4 bis 6 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 19 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.

§ 20 Betriebsrat

1. In Betrieben, in denen mindestens 5 Dienstnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dauernd beschäftigt werden, wird ein Betriebsrat der Dienstnehmer eingerichtet.

2. Im Übrigen finden auf den Betriebsrat die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes und die aufgrund desselben ergangenen Verordnungen Anwendung.

§ 21 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.

§ 21a Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Für alle ab dem 1. April 2004 begonnenen Dienstverhältnisse gilt der Abschnitt 9 des Landarbeitsgesetzes.

§ 22 Zusammenrechnung von Dienstzeiten

1. Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß nach § 9, Anspruch auf Krankenentgelt nach § 10, Kündigungsfristen nach § 15 sowie Abfertigungen nach § 21), 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 Aufforderung 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 §§ 10 und 11.

§ 23 Aufzeichnungspflichten

1. Für die Aufzeichnungspflichten des Dienstgebers gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.
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.

§ 24 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.

§ 25 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.

§ 26 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 des Landarbeitsgesetzes und des Steiermärkischen Landarbeits-Organisationsgesetzes die Einleitung einer Einigungsverhandlung und 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.

§ 27 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 in Anlage I zu diesem Vertrag festgesetzten Höhe. 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 17.12.2024

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

Ferdinand Lienhart eh.
Obmannstellvertreter

Mag. Johannes Pommer eh.
Geschäftsführer

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder eh.
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach eh.
Bundesgeschäftsführer

Karl Orthaber eh.
Fachexperte

Anlage I

LOHNTAFEL Gültig ab 1. Jänner 2025

| | <i>EURO</i> |
|---|-------------|
| 1. Obergärtner auf die Dauer der Bestellung durch den Betrieb | € 2.600,00 |
| 2. Gärtnermeister | € 2.397,99 |
| 3. Gärtnerische Facharbeiter ab dem 3. Jahr als Facharbeiter und Kraftfahrer für die Zeit dieser Verwendung | € 2.070,04 |
| 4. Gärtnerische Facharbeiter im 1. und 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 | € 1.900,93 |
| 5. Gartenarbeiter | € 1.860,00 |

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

LEHRLINGSEINKOMMEN Gültig ab 1. Jänner 2025

| | |
|---------------------------------|------------|
| 1. Lehrjahr | € 811,44 |
| 2. Lehrjahr | € 942,89 |
| 3. Lehrjahr | € 1.172,66 |
| Praktikantenentschädigung | € 938,40 |

Vorstehende Lehrlingseinkommen sind Bruttobeträge, 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 2025 € 196,20) abzuziehen.

Anlage II

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

§ 1 Wegzeitenregelung für Fahrtstrecken außerhalb der Arbeitszeit

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

§ 2 Befristete Dienstverhältnisse

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

Anlage III

Mitarbeiter:innenprämie für das Kalenderjahr 2024

1. Arbeitgeber:innen können für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiter:innenprämie gemäß § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) in Höhe von maximal € 3.000,- steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG idF BGBl I 200/2023) gewähren.
2. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Mitarbeiter:innenprämie nur mittels Betriebsvereinbarung vereinbart werden.
3. In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung durch eine vertragliche Vereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) für sämtliche Arbeitnehmer:innen des Betriebes ersetzt werden. Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmer:innen sind zulässig, aber nicht notwendig.
4. Unabhängig davon, ob eine Vereinbarung gemäß Punkt 2. oder 3. erfolgt, ist allen Arbeitnehmer:innen die Mitarbeiter:innenprämie grundsätzlich in derselben Höhe zu gewähren. Nur folgende sachliche Differenzierungen bezüglich der Anspruchsvoraussetzung bzw. der Höhe sind zulässig:
 - wenn die Mitarbeiter:innenprämie für Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert wird,
 - wenn nach der Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Kalenderjahr 2024 der Anspruch aliquotiert wird,
 - wenn nach Jahren der Betriebszugehörigkeit differenziert wird,
 - wenn nach Arbeiter:innen und Lehrlingen differenziert wird,
 - wenn eine degressive Staffelung nach der Lohnhöhe vereinbart wird (höhere Prämien für Bezieher:innen niedrigerer Einkommen)
 - wenn vereinbart wird, dass für Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch keine Mitarbeiter:innenprämie gebührt. Unzulässig sind Ausnahmen für Zeiten ohne Entgeltanspruch bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gem. § 2 Abs 1 EFZG (idF BGBl I 153/2017), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gem. § 2 Abs 5 EFZG (idF BGBl I 153/2017) oder bei Kur- und Erholungsaufenthalten, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheime gem. § 2 Abs 2 oder Abs 6 EFZG (idF BGBl I 153/2017).
5. Individuelle Zielerreichungen (z.B. bestandene Fachprüfung, besondere Arbeitsleistung, Belohnungen) sind keine geeigneten Kriterien für eine steuerfreie Mitarbeiter:innenprämie, weil diese grundsätzlich allen Arbeitnehmer:innen eines Betriebes als zusätzliche steuerliche Unterstützungsleistung für den Teuerungsausgleich dienen soll.

6. Bei der Mitarbeiter:innenprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht bezahlt wurde. Anrechnungen der Mitarbeiter:innenprämie auf andere arbeitsrechtliche Ansprüche sind rechtsunwirksam. Die Mitarbeiter:innenprämie ist nicht in die Berechnung der Sonderzahlungen einzubeziehen.
7. Die Mitarbeiter:innenprämie kann in Teilbeträgen ausbezahlt werden, wobei die Betriebsvereinbarung bzw. Vereinbarung konkrete Fälligkeitstermine enthalten muss. Enthält die Vereinbarung keinen Fälligkeitstermin, so ist die gesamte Mitarbeiter:innenprämie spätestens am 31.12.2024 fällig.
8. Bei Beginn von Arbeitsverhältnissen nach dem 1.1.2024 darf die Mitarbeiter:innenprämie aliquotiert werden.
9. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2024 darf die noch nicht ausbezahlte Mitarbeiter:innenprämie oder noch nicht ausbezahlte Teile davon aliquotiert werden.
10. Eine Rückzahlung einer bereits erhaltenen Mitarbeiter:innenprämie ist ausgeschlossen. Das gilt nicht im Falle einer verschuldeten Entlassung und bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt.
11. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des/der Arbeitnehmer:in, steht den unterhaltsberechtigten Erb:innen der aliquote Teil der Mitarbeiter:innenprämie zu. Bereits ausbezahlte Teile der Mitarbeiter:innenprämie sind nicht zurückzuzahlen.
12. Wird für das Kalenderjahr 2024 auch eine Gewinnbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 35 EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) ausbezahlt, sind die Bestimmungen des § 124b Z 447 lit b EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023) zu beachten.