PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeiterInnen in den Betrieben der NÖ. Winzergenossenschaften sowie der Winzerhausvertriebsgesellschaft

Jänner 2018

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet geregelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Verhandlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Betriebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns ebenfalls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter in den Betrieben der nö. Winzergenossenschaften sowie der Winzerhausvertriebsgesellschaft

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2018

Inhaltsverzeichnis

§ 1. Vertragspartner 3
§ 2. Geltungsbereich 3
§ 3. Geltungsdauer 3
§ 4. Dienstrecht 4
§ 5. Einstellung 4
§ 6. Arbeitszeit 5
§ 7. Mehrarbeit, Überstunden, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit 6
§ 8. Schutz der Frauen und Jugendlichen 7
§ 9. Arbeitsbekleidung 9
§ 9.a Schutzkleidung 9
§ 10. Jubiläumsgeld 9
§ 11. Entlohnung 9
§ 12. Urlaub 10
§ 13. Urlaubszuschuss 10
§ 14. Weihnachtsremuneration 11
§ 15. Entgelt bei Dienstverhinderung 11
§ 16. Sonstige Dienstverhinderungen 15
§ 17. Zulagen 16
§ 18. Lösung des Dienstverhältnisses 17
§ 19. Abfertigung 18
§ 19.a Betriebliche Mitarbeitervorsorge (“Abfertigung neu”) 20
§ 20. Betriebsvertretung 20
§ 21. Begünstigungsklausel 20
§ 22. Verjährung von Ansprüchen 20
§ 23. Schlichtung von Streitigkeiten 21
§ 24. Schlussbestimmungen 21
Anlage 1 LOHNTAFEL 23
Anlage 2 Niederösterreichische Winzergenossenschaften 25
Anlage 3 Dienstzettel 26
Anlage 4 Überstundenliste 30
Anlage 5 Urlaubsrecht 31

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter in den Betrieben der nö. Winzergenossenschaften sowie der Winzerhausvertriebsgesellschaft.

§ 1. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen dem **Österreichischen Raiffeisenverband** in 1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE** in 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

1. Räumlich:

Für das gesamte Bundesgebiet.

2. Fachlich:

Für die niederösterreichischen Winzergenossenschaften, welche in der Anlage 2 namentlich angeführt sind.

3. Persönlich:

Für alle ständigen Arbeiter und Arbeiterinnen in obigen Betrieben. Unter ständigen Dienstnehmern sind alle jene zu verstehen, die im Betrieb laufend, wenn auch nur tageweise, zur Verfügung stehen. Dienstnehmer, die ausschließlich für die Zeit der Lese aufgenommen werden, unterliegen nicht dem Kollektivvertrag.

4. Die im Folgenden verwendeten geschlechtsspezifischen Ausdrücke verstehen sich geschlechtsneutral.

§ 3. Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2018 in Kraft. Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

2. Dieser Kollektivvertrag kann von jedem Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres mit eingeschriebenem Brief unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalendermonats aufgekündigt werden; für die Aufkündigung der Lohnsätze genügt die Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat.

3. Die durch Kündigung zum Erlöschen gebrachten Vertragsbestimmungen bleiben für die Dienstverhältnisse, die unmittelbar vorher von ihnen erfasst waren, so lange weiter aufrecht, bis sie durch neue ersetzt werden.

§ 4. Dienstrecht

In allen in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen der Landarbeitsordnung und die sonstigen für die Dienstnehmer wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.

§ 5. Einstellung

1. Von jeder Aufnahme ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

2. Ein Probedienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

3. Jedem Dienstnehmer ist bei Beginn des Dienstverhältnisses seine Lohngruppe beziehungsweise Einstufung schriftlich mittels Dienstzettel (siehe Anlage 3) mitzuteilen.

4. Jeder Dienstnehmer ist über alle internen dienstlichen und geschäftlichen Vorgänge des Betriebes zur Verschwiegenheit verpflichtet, insoweit dadurch seine persönlichen Rechte keine wie auch immer geartete Beeinträchtigung erfahren. Diesbezügliche Mitteilungen dürfen jedoch nur an die dafür zuständigen Stellen gemacht werden.

Kommentar zu Ziffer 4:
Als im Sinne des § 5, Ziffer 4, dieses Kollektivvertrages zuständige Stellen sind anzusehen: Der Geschäftsführer, der Obmann, die Vorstandsmitglieder, der Vorsitzende des Aufsichtsrates, die Aufsichtsratsmitglieder, der Verband der niederösterreichischen Winzergenossenschaften, die Revisionsabteilung der Niederösterreichischen Landes-Landwirtschaftskammer, die Gewerkschaft PRO-GE sowie die Landarbeiterkammer.

§ 6. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden und ist auf fünf Wochentage aufzuteilen.

2. Maximal 1,5 Stunden je Woche (von 38,5 auf 40 Wochenstunden) gelten als Mehrarbeitszeit.

3. Die Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage erfolgt in Anpassung an die Betriebsverhältnisse im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und den Organen der Betriebsvertretung mittels einer Betriebsvereinbarung oder, wenn keine Betriebsvertretung besteht, mit dem Dienstnehmer.
Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage kann die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

4. Der 24. und der 31. Dezember sind dienstfrei unter Fortzahlung des Lohnes für die dadurch ausfallenden Arbeitsstunden.

5. Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr.

6. Für Arbeitsspitzen, insbesondere während der Lese und des Weihnachtsgeschäftes, kann zwischen Betrieb und Betriebsrat, wo ein solcher nicht besteht, mit den beteiligten Dienstnehmern, Schichtarbeit schriftlich vereinbart werden.

7. Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit nicht verwendet werden.

8. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch die Geschäftsleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche kann dabei bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mindestarbeitszeit muss 37 Stunden betragen.
Die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein festzulegen. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen ergeben, sind vorher schriftlich mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

9. Auch während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen regelmäßigen Normalarbeitszeit. Auf Stunden bezogene Entgelte (z. B. Zulagen, Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

§ 7. Mehrarbeit, Überstunden, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit im Sinne des § 6 Z. 2 ist als Normalstunde – ohne Zuschlag – zu vergüten. An Stelle der Bezahlung kann sie auch durch Freizeit im Ausmaß 1 : 1 abgegolten werden.

2. Arbeiten, welche über die Normalarbeitszeit und die Mehrarbeitszeit hinaus angeordnet werden, gelten als Überstunden und sind mit einem Zuschlag von 50 Prozent zum Normalstundenlohn zu vergüten, sofern sie nicht einvernehmlich innerhalb von acht Tagen durch Freizeit im Ausmaß von 1 : 1,5 oder 1 : 2 ausgeglichen werden. Jede Überstunde ist in die Liste laut Anlage 4 einzutragen.
Bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle wird die Zeit vom Arbeitsbeginn bis zur Rückkehr beziehungsweise Arbeitsbeendigung als durchlaufende Arbeitszeit gerechnet. Für solche Dienstleistungen (Kraftfahrer, Mitfahrer usw.) kann ein Pauschallohn vereinbart werden.

Kommentar zu Ziffer 2:
Der Freizeitausgleich für Überstunden ist dermaßen zu berechnen, dass für Normalstunden das Eineinhalbfache, für Sonn-, Feiertags-

und Nachtstunden das Doppelte des Überstundenausmaßes zu gewähren ist.

3. Mehrdienstleistungen bei Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr) und Dienstleistungen an Sonn- und Feiertagen werden mit 100 Prozent auf den Normalstundenlohn vergütet.

Kommentar zu Ziffer 3:
Nachtfahrten (20 Uhr bis 6 Uhr) sind mit 100 Prozent Zuschlag zum Stundenlohn zu bezahlen. Findet eine Übernachtung statt, so gilt die Schlaf- bzw. Nächtigungszeit nicht als Arbeitszeit. In diesem Fall gebührt das Übernachtungsgeld.

4. Bei Schichtarbeit gemäß § 6 Z. 6 wird für die Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr) ein Zuschlag von 25 Prozent pro Normalstunde gewährt.

5. Als gesetzliche Feiertage gemäß dem Feiertagsruhegesetz und den Landarbeitsordnungen gelten:
1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Außerdem gelten die Landesfeiertage nach den Bestimmungen der Landarbeitsordnungen für die in ihrem Anwendungsbereich gelegenen Betriebe.
Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche. Für diese Feiertage ist der jeweilige Lohnausfall zu bezahlen.

§ 8. Schutz der Frauen und Jugendlichen

Bezüglich des Schutzes der Frauen und Jugendlichen gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnungen.

Kommentar:
1. Weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters und Jugendliche dürfen nicht zur Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit herangezogen werden; Jugendliche auch nicht zur Überstundenleistung.

2. Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Sie dürfen nicht zu schweren körperlichen Arbeiten und Überstunden verwendet werden. Weiters sind diese acht Wochen vor der Niederkunft von jeder Arbeit zu befreien (Lohnausfall gemäß den Landarbeitsordnungen vergütet die Krankenkasse).
3. Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden; nach einer Früh- oder Mehrlingsgeburt oder nach Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwölf Wochen.
4. Die erforderliche Stillzeit ist freizugeben.
5. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.
6. Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung dem Dienstgeber bekannt gegeben wird.
7. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung einer Einigungskommission beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz belehrt wurde.
8. Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Schutzfrist ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf von zwei Jahren nach ihrer Entbindung zu gewähren.
9. Wird Karenzurlaub gewährt, so erstreckt sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

§ 9. Arbeitsbekleidung

Die ständigen Dienstnehmer erhalten von ihrem Dienstgeber jährlich mindestens eine Arbeitsbekleidung, die Eigentum der Firma bleibt, bei Bedarf gebührt eine zusätzliche Arbeitsbekleidung.
Die Reinigung und Instandhaltung obliegt dem Dienstnehmer.

Kommentar:
Die Arbeitsbekleidung ist bei Dienstantritt auszufolgen und wird jährlich Anfang Juli erneuert.

§ 9.a Schutzkleidung

Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen.
Siehe § 89 NÖ Landarbeitsordnung in geltender Fassung.

§ 10. Jubiläumsgeld

Für langjährige ununterbrochene Dienste werden dem Dienstnehmer nach einer Arbeitszeit in der Winzergenossenschaft

von 10 Jahren mindestens	ein halber Bruttomonatslohn
von 25 Jahren mindestens	ein Bruttomonatslohn
von 30 Jahren mindestens	zwei Bruttomonatslöhne
von 40 Jahren mindestens	drei Bruttomonatslöhne

als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.
Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes befreit.

§ 11. Entlohnung

1. Die in der Lohntafel (Anlage 1) festgesetzten Löhne sind Mindestlöhne und bilden einen Bestandteil des Kollektivvertrages.

2. Die Abrechnung des Arbeitslohnes erfolgt monatlich im Nachhinein.

3. Bei der Lohnauszahlung ist dem Dienstnehmer eine Lohnabrechnung, die das Entgelt, auch Zulagen, Überstunden usw. sowie sämtliche Abzüge an Steuern, Sozialversicherung usw. auszuweisen hat, auszuhändigen.

§ 12. Urlaub

Der Anspruch des Dienstnehmers richtet sich nach den jeweils gültigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen der Landarbeitsordnungen (Siehe Anlage 5).
Vordienstzeiten, die in Winzergenossenschaften zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet (gilt für Neueinstellungen ab 1.1.2013).
Vordienstzeiten, die in der RWA (Raiffeisen Ware Austria) oder in den Raiffeisen-Lagerhäusern zugebracht wurden, werden zur Gänze für die Bemessung des Urlaubsausmaßes angerechnet werden (gilt für Neueinstellungen ab 1.1.2017)

§ 13. Urlaubszuschuss

1. Jeder Dienstnehmer erhält einen Urlaubszuschuss in der Höhe des jeweiligen Urlaubsentgeltes, welcher in der ersten Juniwoche zur Auszahlung gelangt. Dieser Urlaubszuschuss gebührt für den 1. Juli bis zum 30. Juni eines jeden Jahres.

2. Während dieser Zeit neu eintretende oder austretende Dienstnehmer erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses.

Kommentar:
Der Urlaubszuschuss wird für die Zeit vom 1. Juli bis 30. Juni gewährt.
Beispiel: Dienstantritt 1. März 1992 – Urlaubszuschussauszahlung Juni 1992. Anspruch dieses Dienstnehmers 4/12 des Urlaubszuschusses.
Bei Austritt eines Dienstnehmers errechnet sich der Urlaubszuschuss vom Juli eines Jahres bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses aliquot.
Beispiel: Dienstaustritt 30. April 1992 – Urlaubszuschussauszahlung 10/12 des Urlaubszuschusses.

§ 14. Weihnachtsremuneration

1. Den Dienstnehmern gebührt für das laufende Jahr ein Weihnachtsgeld, wenn das Dienstverhältnis mindestens, vom 1. Dezember zurückgerechnet, ununterbrochen 48 Wochen gedauert hat, im Ausmaß von einem Monatslohn.

2. Als Berechnungsgrundlage für den Stundensatz des Weihnachtsgeldes wird das Jahresentgelt (ohne Urlaubszuschuss und ohne Weihnachtsgeld) des vorangegangenen Kalenderjahres, vermehrt um die jeweilige prozentuelle Lohnerhöhung, durch 2002 geteilt (Berechnung des Jahresentgeltes siehe § 15 B, Kommentar zur Ziffer 3).

3. Dienstnehmer, die während des Jahres eintreten oder infolge Kündigung ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil.

4. Das Weihnachtsgeld ist zwischen dem 1. und 15. Dezember auszubezahlen.

§ 15. Entgelt bei Dienstverhinderung

A. Anspruch

1. Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung 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 5 Jahre	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 5-Tage-Woche ist mit der Bezahlung des Entgeltes für fünf 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 Arbeitsunfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschäftigten) der Dienstverhinderung gemäß Z. 1 gleichzuhalten.

3. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Z. 1 aufzubrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Z. 1 übersteigt, gebühren noch 40 Prozent des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Z. 1.

5. 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 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 Z. 1.

6. In Z. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Z. 5 gleichzuhalten.

7. Die Leistungen für die in Z. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer in Z. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 lit. a des ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

B. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

1. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß A nicht gemindert werden.

2. In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß A 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. Als Berechnungsgrundlage für den Stundensatz des fortzuzahlenden Entgeltes wird das Jahresentgelt des vorangegangenen Kalenderjahres (ohne Urlaubszuschuss und ohne Weihnachtsgeld), vermehrt um die jeweilige prozentuelle Lohnerhöhung, durch 2002 geteilt.

Kommentar:
Das Jahresentgelt besteht aus 12 Monatslöhnen, plus ausbezahlte Leistungsprämie, plus ausbezahlte Überstundenleistungen, plus sonstige außerordentliche, wenn auch freiwillige Zuwendungen.

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.

5. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

C. Mitteilungs- und Nachweispflicht

Es gelten die Bestimmungen des § 22b NÖ LAO in geltender Fassung.

D. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß A gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf die Fortzahlung des Entgeltes für die nach A, Z. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Kommentar:
Um die Ansprüche eines Dienstnehmers im Falle einer Erkrankung feststellen zu können, sind folgende Stichtage grundsätzlich zu berücksichtigen:
1. Eintrittsdatum zur genauen Berechnung der Dauer des Dienstverhältnisses nach Jahren;
2. Datum des Beginnes der Erkrankung (Beginn des Fernbleibens vom Dienst);
3. Datum der Wiederaufnahme der Arbeit nach Beendigung der Krankheit.
Für die Feststellung der Entgelttage entscheidet ausschließlich der Zeitpunkt des Beginnes der Erkrankung.
In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass bei Überschneidung der Stichtag der Erkrankung für die Berechnung der Entgelttage entscheidend ist.

Tritt die Dienstverhinderung während der Arbeit ein, wird der Lohn für den betreffenden Tag voll gezahlt, während der Entgeltsanspruch mit Beginn des nächstens Tages begründet wird.

§ 16. Sonstige Dienstverhinderungen

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

a) Schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen, eingetragenen Partnern;

b) Begräbnis des Gatten, der Gattin, eingetragene Partner und der Kinder, der Geschwister, Eltern oder Schwiegereltern;

c) eigene Hochzeit, eingetragenen Partners oder Hochzeit der Kinder;

d) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;

e) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;

f) Wohnungswechsel;

g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;

h) Niederkunft der Frau;

i) Ausübung des Wahlrechtes.

Kommentar:
Der Dienstnehmer hat die Dienstverhinderung unter Angabe des Grundes unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen.
Zu Ziffer a):
Zu den nahen Familienangehörigen zählen: Ehegatte/Gattin, Kinder (Wahl- oder Pflegekinder) Eltern, Großeltern, Schwiegereltern und Geschwister.

§ 17. Zulagen

1. Für Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle (Kraftfahrer, Mitfahrer usw.) gebührt ein Zehrgeld.

2. Wird von Vorgenannten Inkasso durchgeführt, gebührt außerdem ein Mankogeld.

3. Weitere Zulagen können vereinbart werden.

4. Die Höhe der Beträge dieser Zulagen ist bei der Lohnfestsetzung festzulegen (siehe Anlage 1).

5. Die mit dem Reinigen von Weingroßbehältern, Presshauseinrichtungen und Flaschenreinigungsmaschinen befassten Arbeiter erhalten, soweit hierbei ätzende Chemikalien verwendet werden bzw. Geläger ausgebracht wird, für die tatsächliche Dauer dieser Tätigkeit einen Zuschlag von zehn Prozent auf den Stundenlohn.

6. Als Sozialzulage wird eine Kinderzulage im Ausmaß von € 27,00 monatlich gewährt.
Die Kinderzulage wird für jedes Kind des Dienstnehmers gewährt, für das dieser Familienbeihilfe erhält.

7. Vom Betrieb getragene Ausbildungskosten (z. B. derzeit zwei Wochen bei Berufskraftfahrerausbildung) zum Gehilfen oder Meister sind dem Betrieb zu refundieren, wenn der Arbeiter innerhalb eines Jahres entweder das Dienstverhältnis selbst auflöst oder dieses durch Verschulden des Dienstnehmers gelöst wird.

8. Dienstnehmer der Lohngruppe 2 der Lohntafel (Professionisten, Kraftfahrer und Staplerfahrer) erhalten als Gehilfen zehn Prozent Zuschlag auf den gewöhnlichen Mindestlohn. Alle Überzahlungen, welcher Art immer, ausgenommen Schmutzzulagen und dgl., die zum jeweiligen Zeitpunkt der Einstufung als Gehilfe bestehen, können auf diese Zulage angerechnet werden.

§ 18. Lösung des Dienstverhältnisses

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.

2. Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat,

nach Ablauf von 5 Jahren auf ..... 2 Monate,
nach Ablauf von 15 Jahren auf ..... 3 Monate,
nach Ablauf von 20 Jahren auf ..... 5 Monate.

Kommentar:
Ein Dienstverhältnis kann enden:

a) durch einvernehmliche Lösung;
b) durch Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde;
c) durch Kündigung;
d) durch vorzeitige Auflösung;
e) durch den Tod des Arbeitnehmers.

Zu a):
Im Falle der einvernehmlichen Lösung gilt das zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer Vereinbarte. Es ist daher möglich, Kündigungsfristen usw. unberücksichtigt zu lassen.
Zu b):
Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit eingegangen werden, enden mit Ablauf der festgesetzten Zeit. Eine Kündigung ist bei Beendigung eines Dienstverhältnises auf bestimmte Zeit nicht erforderlich. Wird der Dienstnehmer über die vertraglich vereinbarte Zeit hinaus weiter beschäftigt, geht das Dienstverhältnis in ein solches auf unbestimmte Zeit über.
Zu c):
Die Kündigung kann beiderseits ausgesprochen werden. Die Kündigungsfristen sind genauestens einzuhalten. Die Kündigung ist grundsätzlich fristgerecht auszusprechen. Dies ist dann gegeben, wenn die Kündigung zu einem Zeitpunkt erfolgt, dass die Kündigungsfrist dadurch nicht geschmälert wird.

Beispiel: Kündigungsfrist zwei Monate – Kündigung zum 30. Juni: Die Kündigung muss daher spätestens am 30. April ausgesprochen werden. Ist der Monatsletzte ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, so ist der unmittelbar vorhergehende Werktag zur Kündigung heranzuziehen. Die Kündigung kann sowohl mündlich – tunlichst vor Zeugen – als auch schriftlich ausgesprochen werden.
Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist die Benachrichtigung des Betriebsrates unerlässlich. Der Betriebsrat hat eine gesetzliche Frist von acht Tagen zur Stellungnahme, wobei der Tag der Verständigung und der Tag der Aussprechung der Kündigung nicht in die 8-Tage-Frist eingerechnet werden.
Zu d):
Die vorzeitige Auflösung kann sowohl seitens des Dienstgebers (fristlose Entlassung) als auch seitens des Dienstnehmers (berechtigter Austritt) erfolgen. Hiefür gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnungen. Wesentlich ist, dass hierbei die Kündigungsfrist entfällt. Besonders zu beachten ist, dass eine vorzeitige Auflösung nur aus einem in den Landarbeitsordnungen aufgezählten Grund erfolgen kann.
Zu e):
Die Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Tod des Dienstnehmers tritt im Moment des Ablebens des Dienstnehmers ein. Die zum Zeitpunkt des Ablebens bestehenden Ansprüche fallen in den Nachlass des verstorbenen Dienstnehmers. Der betreffende Betrag ist dem zuständigen Bezirksgericht bekannt zu geben. Zu beachten sind jedoch Sonderregelungen bei Abfertigung (§ 19, Ziffer 5) und Urlaub (Anlage 5, H, Ziffer 2).

§ 19. Abfertigung

1. Dienstnehmer, welche ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt waren, erhalten bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

2. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. des Jahresentgeltes bis zum vollendeten 25. Dienst-

jahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H. des Jahresentgeltes.

3. Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

4. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer infolge Übertrittes in die Pension (auch Frühpension gemäß Bestimmungen des ASVG) gebührt ebenfalls die volle Abfertigung. Ebenso gebührt die Abfertigung, wenn die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt.

5. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

Kommentar zu Ziffer 2:
Beispiel: Ein Dienstnehmer tritt nach 30 Dienstjahren in den dauernden Ruhestand. Der Abfertigungsprozentsatz errechnet sich folgendermaßen:

1. bis 3. Jahr	12 %
4. bis 25. Jahr je 4 %	88 %
	100 % des Jahresentgeltes.

Vom 26. bis 40. Dienstjahr unverändert 100 % des Jahresentgeltes.
Das Jahresentgelt für einen Dienstnehmer errechnet sich derzeit nach folgendem Beispiel:
12 Monatslöhne
+ Weihnachtsgeld
+ Urlaubszuschuss
+ ausbezahlte Leistungsprämie
+ tatsächlich ausbezahlte Überstundenleistungen
+ sonstige außerordentliche, wenn auch freiwillige Zuwendungen.
Bei Berechnung des Jahresarbeitsverdienstes bleiben nachträglich geleistete Zahlungen für vergangene Wirtschaftsjahre außer Ansatz.

Der Jahresarbeitsverdienst wird vom Stichtag der Auflösung des Dienstverhältnisses rückberechnet.

§ 19.a Betriebliche Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu")

Auf Dienstverhältnisse, die nach dem jeweiligen Inkrafttreten der Bestimmungen zur Abfertigung „neu" in den Landarbeitsordnungen eingegangen werden, findet § 19 keine Anwendung.

§ 20. Betriebsvertretung

Bezüglich der Errichtung und Tätigkeit der Betriebsvertretung gelten die Bestimmungen der Landarbeitsordnungen.

§ 21. Begünstigungsklausel

Mit Inkrafttreten dieses Vertrages verlieren alle bisherigen Vereinbarungen, soweit sie nicht günstiger für den Dienstnehmer sind, ihre Gültigkeit. Bestehende höhere Löhne werden anlässlich dieses Vertrages nicht gekürzt.

§ 22. Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis jeder Art müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit beim Geschäftsführer oder beim Obmann mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden.
Als Fälligkeitstag gilt der letzte Tag des Kalendermonates, in welchem der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt. Zu beachten ist jedoch die Sonderregelung für Urlaub (Anlage 5, C, Ziffer 5).

§ 23. Schlichtung von Streitigkeiten

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Kollektivvertrages wird zunächst eine Schlichtungskommission berufen. Diese wird jeweils aus zwei Vertretern der vertragschließenden Teile bestehen. Die Mitglieder der Kommission wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. In der Regel soll den Vorsitz abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer führen. Der Vorsitzende stimmt zuletzt ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann auf Grund der Landarbeitsordnungen die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Falls Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnis auftreten und diese zwischen der Gewerkschaft und Betriebsleitung nicht geschlichtet werden können, ist tunlichst der Österreichische Raiffeisenverband zur Schlichtung hinzuzuziehen, bevor das Arbeitsgericht (Behörde) angerufen wird.

§ 24. Schlussbestimmungen

Die Vertragspartner stellen fest, dass der Wortlaut des Kommentars in den Fußnoten ein integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages ist.

Wien, am 10. Jänner 2018

Für den
Österreichischen Raiffeisenverband
1020 Wien, Friedrich-Wilhelm-Raiffeisen-Platz 1

Generalanwalt	Generalsekretär
Dr. Walter **Rothensteiner** e.h.	Dr. Andreas **Pangl** e.h.

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Bundesvorsitzender	Bundessekretär
Rainer **Wimmer** e.h.	Peter **Schleinbach** e.h.

Fachexperte

Karl **Orthaber** e.h.

Anlage 1

Lohntafel

Gültig ab 1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2018

Kategorie		Monatslohn in Euro		
		gewöhnlich	Fach-arbeiter*)	Meister*)
1.	Kellermeister, Maschinenmeister, Vorarbeiter	1.978,00	10%	20%
2.	"Professionisten, Kraftfahrer, Staplerfahrer mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	1.848,00	10 %	—
	b) über einem Jahr"	1.925,00	10 %	—
3.	Kellerarbeiter und Kellerarbeiterinnen mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	1.766,00	10 %	
	b) über einem Jahr"	1.820,00	10 %	20%
4.	Personal der Abfüllgruppe und des Expedits mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	1.686,00	10 %	20 %
	b) über einem Jahr"	1.727,00	10 %	20 %
5.	"Putz- und Wartepersonal mit einer Betriebszugehörigkeit			
	a) unter einem Jahr	1.686,00	—	—
	b) über einem Jahr"	1.727,00	—	—

In allen Kategorien gebührt nach einer Betriebszugehörigkeit von über 10 Jahren ein Zuschlag von € 27,00 auf den tatsächlichen Monatslohn. Bereits bestehende generell gewährte Zulagen, die vom Dienstalter abhängig sind, können eingerechnet werden.
Karenzen, die aus Anlass der Geburt des 1. Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für den Zuschlag betreffend Betriebszugehörigkeit gewertet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1.1.2012 beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzen nach Mehrlingsgeburten. Liegt neben einer Karenz gleichzeitig ein Dienstverhältnis vor, so wird für die Abrechnung des oben angeführten Zuschla-

**) Aufschlag auf den gewöhnlichen Stundenlohn in Prozenten.*

ges die für den Dienstnehmer günstigere Variante zur Anwendung gebracht.

Sonstige Bestimmungen

1. Zum 31.12.2017 bestehende Überzahlungen bleiben in ihrer betragsmäßigen Höhe aufrecht.

2. Der Gehilfen- beziehungsweise Meisterlohn gebührt jenen Dienstnehmern, die nach den Bestimmungen der niederösterreichischen Berufsausbildungsordnung als Gehilfen beziehungsweise Meister gelten.

Zulagen

1. Fallen bei Dienstleistungen außerhalb der ständigen Dienststelle erhöhte Auslagen für Mittag- und Abendessen an, gebührt dem Fahrpersonal (Kraftfahrer und Mitfahrer usw.) ein Zehrgeld pro Tag bei Außendienst von

a) über 4 Stunden € 12,00

b) über 8 Stunden € 24,00

2. Für Übernachtungen werden € 12,35 pro Nacht vergütet. Sind die Nächtigungskosten höher, so wird die Hotelrechnung gegen Vorlage bezahlt.

3. Die bei Auslieferungsfahrten geldkassierenden Dienstnehmer erhalten ein Mankogeld von € 14,54 pro Monat.

Kilometergeldregelung
Wirksamkeitsbeginn: 01.01.2007

Für die Verwendung des Privat-Pkws des Arbeiters bei einer Dienstreise ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung wird zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Pkws entstehenden Aufwandes ein Kilometergeld gewährt. Über das Kilometergeld hinaus bestehen keine weiteren Ansprüche auf Fahrtkostenentschädigung.

Die Kilometergeldregelung setzt sich nunmehr ab 1.1.2011 wie folgt zusammen:
Bei Personen- und Kombinationskraftwagen:

a) bis 10.000 km pro Jahr ..... € 0,42
b) von 10.001 bis 20.000 km pro Jahr ..... € 0,30
c) darüber ..... € 0,22 je Fahrtkilometer

Anlage 2

Niederösterreichische Winzergenossenschaften

Winzergenossenschaft Baden – Bad Vöslau.
Freie Weingärtner Wachau reg.Gen.m.b.H.
Winzergenossenschaft Weinland, Sitz: Groß-Inzersdorf
Gumpoldskirchner Winzergenossenschaft
Winzer Krems eG
Winzergenossenschaft „Dinstlgut Loiben“ i. L., Sitz: Unterloiben
Winzergenossenschaft für Matzen und Umgebung
Winzergenossenschaft der Brünner Straße, Sitz: Mistelbach
Gebiets-Winzergenossenschaft Retz-Röschitz, Sitz: Röschitz
„Genossenschaftsweinkeller“ reg.Gen.m.b.H.
Winzerkeller im Weinviertel reg.Gen.m.b.H.
Winzer und Obstverwertungsgenossenschaft Untermarkersdorf im Pulkautal

Anlage 3

Dienstzettel

1. Arbeitgeber:

   .....

   .....
   Name, Anschrift, (Firmenstampiglie)

2. Arbeitnehmer(in) (Vor- und Zuname)

   geboren am: .....

   wohnhaft in: .....

   Staatsbürgerschaft: .....

   SVNR: .....

3. Auf das Dienstverhältnis finden die NÖ Landarbeitsordnung und der Kollektivvertrag für die Arbeiter in den Winzergenossenschaften und des Verbandes der nö. Winzergenossenschaften in der jeweils geltenden Fassung Anwendung, sowie alle zwischen Arbeiterbetriebsräten, gemeinsamen Betriebsrat und Betriebsinhaber/Genossenschaft abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der für die Arbeiter/innen jeweils geltenden Fassung. Alle für sie geltenden Betriebsvereinbarungen liegen zur Einsichtnahme auf.

4. Beginn des Arbeitsverhältnisses .....

5. Art des Arbeitsverhältnisses .....

   auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum .....

   Als Probezeit wird ..... vereinbart

   angerechnete Vordienstzeiten .....

   a) für die Einstufung .....

   b) für den Urlaub .....

   c) für die Abfertigung .....

6. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen laut Kollektivvertrag:

   .....

   .....

7. Dienstort .....

8. eingestuft in .....

   .....

9. Art der Beschäftigung
   a) Berufskraftfahrer .....

   b) Facharbeiter .....

   c) sonstige Tätigkeiten .....

10. Lohn € ..... pro Stunde / Woche / Monat brutto

Überstundenpauschale (pro Monat, € ..... x jährlich zahlbar)

damit sind ..... Überstunden abgegolten.

Zulagen:
a) kollektivvertragliche .....

b) freiwillige .....

Sonderzahlungen .....

sonstiges .....

.....

11. Das Urlaubsausmaß beträgt ..... Werktage

12. die wöchentliche Arbeitszeit beträgt .....

sie wird wie folgt auf die Arbeitstage verteilt .....

13. sonstige Vereinbarungen .....

.....

.....

.....

14. Mitarbeitervorsorgekasse:
Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse .....

.....

.....

Gebührenfrei Dienstzettel übernommen .....

Datum: ..... Unterschrift des Arbeitnehmers: .....

Anlage 4

Winzergenossenschaft: .....

Überstundenliste für die Woche vom ..... bis .....

Name des Dienstnehmers	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Handzeichen des Dienstnehmers

.....

Unterschrift des Obmannes oder Geschäftsführers

Anlage 5

Urlaubsrecht

A. Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener 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 im ersten Dienstjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Dienstjahres.

3. Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst-(Lehr-)verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

4. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann an Stelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung der Vorschriften zwingenden Rechtscharakters vorsehen, dass

a) Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;

b) ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;

c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitrau-

mes. Jedenfalls müssen für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

d) Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 360/1982, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen (in Niederösterreich von drei Arbeitstagen).

B. Anrechnungsbestimmungen

1. 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.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. 1961/105, im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

b) die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 1962, BGBl. 1962/242, oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember an-

zusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 1957/44) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes, BGBl. 1974/139, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

c) Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 1947. BGBl. 1947/183, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grund für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungs-Hilfsorganisation im Sinne des § 1 Abs. 2 Entwicklungshilfegesetz, BGBl. 1974/474;

e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

3. Zeiten nach Zl. 2 Z. 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

4. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

C. Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

2. Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

3. Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

4. Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht eingebracht.

5. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

D. Erkrankung während des Urlaubes

1. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, 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.

2. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Zl. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

3. 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. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während eines Urlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Zl. 1 nicht anzuwenden.

E. Urlaubsentgelt

1. Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

2. Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

3. In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre. Als Berechnungsgrundlage für den Stundensatz des Urlaubsentgeltes wird das Jahresentgelt des vorangegangenen Kalenderjahres (ohne Urlaubszuschuss und ohne Weihnachtsgeld), vermehrt um die jeweilige prozentuelle Lohnerhöhung, durch 2002 geteilt.

Kommentar:
Berechnung des Jahresentgeltes siehe § 15 B, Kommentar zur Ziffer 3.

4. Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

5. Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während des Urlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

6. Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Zl. 3 bis 5 geregelt werden.

7. Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

F. Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

G. Aufzeichnungen

1. Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht

a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahlten Urlaubes;

b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;

c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahlten Urlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;

d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

2. Die Verpflichtung nach Zl. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

H. Urlaubsersatzleistung (gültig ab 31.12.2005)

1. Dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

a. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder

b. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

2. Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

3. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

4. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 23j, § 23k, § 23q, § 103f, § 103g oder § 103m durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,

2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,

3. Kündigung seitens des Dienstgebers oder

4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

5. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
Fax 01/534 44-103 514

Wir sind im Internet erreichbar unter: http://www.proge.at

Landessekretariat Burgenland:
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,
Fax 01/534 44-103 101

Sekretariat Oberwart:
7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,
Fax: 01/534 44-103 111

Landessekretariat Kärnten:
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
Fax 01/534 44-103 102

Landessekretariat Niederösterreich:
2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37,
Fax 01/534 44-103 103

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:
3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
Fax 01/534 44-103 123

Regionalsekretariat Baden-Mödling:
2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,
Fax: 01/534 44-103 163

Regionalsekretariat Gänserndorf-Schwechat:
2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
Fax: 01/534 44-103 153

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:
3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
Fax: 01/53 444-103 173

Gmünd:
3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,
Fax 01/534 44-103 143

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:
2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
Fax: 01/534 44-103 183

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28,
Fax: 01/534 44-103 133

Landessekretariat Oberösterreich:
4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. 0732/65 33 47,
Fax 01/534 44-103 104

Bezirkssekretariat Steyr:
4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,
Fax: 01/534 44-103 134

Bezirkssekretariat Wels:
4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. 07242/464 83,
Fax: 01/534 44-103 124

Landessekretariat Salzburg:
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,
Fax 01/534 44-103 105

Landessekretariat Steiermark:
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,
Fax 01/534 44-103 106

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:
8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,
Fax: 01/534 44-103 126

Bezirkssekretariat Leoben:
8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,
Fax: 01/534 44-103 136

Landessekretariat Tirol:
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,
Fax 01/534 44-103 107

Landessekretariat Vorarlberg:
6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,
Fax 01/534 44-103 108

Landessekretariat Wien:
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661
Fax 01/534 44-103 109

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

Gewerkschaft PRO-GE
Branchen- und Kollektivvertragsbüro
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: (01) 534 44-69 605
Fax: (01) 534 44-103 513
E-Mail: agrar@proge.at
Web: www.proge.at

Impressum
Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE
ZVR 576439352
Medieninhaber und Herausgeber: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

CARDANGEBOTE

Alle Vergünstigungen mit deiner Mitgliedskarte – online, gut sortiert und immer aktuell.

Jetzt NEU auf
preisvorteil.proge.at