PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeiterInnen in den gewerblichen Forstunternehmen Österreichs

März 2017

www.proge.at

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/innen in den

GEWERBLICHEN FORSTUNTERNEHMEN Österreichs

1. MÄRZ 2017

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich 3
§ 2 Wirksamkeit und Geltungsdauer 3
§ 3 Arbeitsvertrag 4
§ 4 Arbeitszeit 4
§ 5 Weg- und Fahrzeit in die Unterkünfte 6
§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit 7
§ 7 Entlohnung 8
§ 8 Akkord- und Prämienarbeit 8
§ 9 Werkzeugpauschale 9
§ 10 Lohnzahlung 10
§ 11 Urlaub 10
§ 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall 10
§ 13 Fortzahlung des Entgeltes bei sonstigen Dienstverhinderungen 11
§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen 11
§ 15 Sonderzahlungen 12
§ 16 Abfertigung 13
§ 17 Postensuche 15
§ 18 Erste Hilfe 15
§ 19 Unabdingbarkeit 15
§ 20 Schlichtung 15
§ 21 Erlöschen der Ansprüche 15
ANHANG A: Lohntafel 17
ANHANG B: Lohntafel 19

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter/innen in den GEWERBLICHEN FORSTUNTERNEHMEN Österreichs

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband der gewerblichen Dienstleister, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63 einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich,

fachlich: für alle Betriebe, die dem Berufszweig Forstunternehmer (Holzschlägerung, -bringung, Aufforstung etc.) im Fachverband der gewerblichen Dienstleister angehören, ausgenommen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, soweit diese dem Landarbeitsgesetz bzw. den Landarbeitsordnungen unterliegen,

persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter, im Folgenden Arbeitnehmer genannt.

§ 2 Wirksamkeit und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. März 2017 in Kraft und gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

2. Die Geltungsdauer der Stundenlöhne ist in der Anlage A ersichtlich.

§ 3 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag kann

a. auf bestimmte,

b. auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

2. Wird der Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen.

3. Die ersten vier Wochen des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

4. Dem Arbeitnehmer ist nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein Dienstzettel auszufolgen. Dieser ist zu ergänzen, wenn Veränderungen eintreten.

§ 4 Arbeitszeit

1. Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

2. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

3. Die generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage werden, wo ein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, festgelegt. Besteht kein Betriebsrat, wird die Einteilung der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt.

4.

a) Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 8 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

b) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis zu 50 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich 1 : 1 innerhalb obiger Frist (lit. a) erfolgt.

c) Die Lage des Zeitausgleiches ist innerhalb obiger Frist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Erfolgt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ist der Zeitausgleich am Ende der vereinbarten Ausgleichsfrist zu gewähren und zu konsumieren.

d) Während des Durchrechnungszeitraumes (lit. a) gebührt der Lohn im Ausmaß von 40 Stunden je Woche. Für die Berechnung der Einzelstunde ist der Wochenlohn durch 40 zu dividieren.

e) Bei Ausscheiden während des Durchrechnungszeitraumes (lit. a) ist zu ermitteln, ob vom Beginn des Durchrechnungszeitraumes bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zur Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche zu viel oder zu wenig gearbeitet wurde: Ergibt die Berechnung, dass im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit mehr gearbeitet wurde, dann ist für die Mehrleistung eine Nachzahlung vorzunehmen. Die Nachzahlung gebührt in Höhe des Stundenlohnes.
Wurde im Verhältnis zur Normalarbeitszeit zu wenig gearbeitet, hat der Arbeitnehmer das zu viel erhaltene Entgelt dem Arbeitgeber zurückzuzahlen.

5. Arbeitszeiten, in denen infolge ungünstiger Witterung nicht gearbeitet wurde, können ohne Bezahlung von Überstunden innerhalb der folgenden sieben Tage eingearbeitet werden.

6. Werden Zeitlohnarbeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers oder seines beauftragten Aufsichtsorgans bei anhaltendem Schlechtwetter unterbrochen, ist zumindest ein halber Tag mit dem Zeitlohn zu vergüten.
Bei Akkordarbeit wird eine solche Unterbrechung als Arbeitszeit gerechnet und entlohnt.

7. Dem Arbeitnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Sie werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet und deshalb auch nicht vergütet.

8. Dem männlichen Arbeitnehmer gebührt eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens 10 Stunden, weiblichen Arbeitnehmern eine solche von mindestens 11 Stunden.
Als Nachtruhe gilt in der Regel die Zeit zwischen 19:00 Uhr und 5:00 Uhr.

§ 5 Weg- und Fahrzeit in die Unterkünfte

1. Die Weg- und Fahrzeit von der Unterkunft zum Arbeitsplatz und zurück sind, soweit sie in der Zeit vom 1. November bis zum 28. (29.) Februar insgesamt eineinhalb Stunden und in der übrigen Zeit des Jahres zwei Stunden übersteigen, mit dem Zeitlohn zu vergüten.

2. Öffentliche oder sonstige Verkehrsmittel sind von den Arbeitnehmern, über Verlangen des Arbeitgebers, gegen Vergütung der Kosten zu benützen.

3. Wird vom Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ein Fahrzeug benützt, über das ihm ein Verfügungsrecht zusteht, gebührt ihm ein Kostenersatz in der Höhe des amtlichen Kilometergeldes. Ein Kostenersatz (Km-Geld) gebührt nicht, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein Fahrzeug zur Verfügung gestellt wird.

4. Die Unterkünfte sind gemäß den Arbeitnehmerschutzbestimmungen (Wohnwagen nur wenn diese der Allg. Arbeitnehmerschutzverordnung entsprechen) den Arbeitnehmern in gesundheitlich und hygienisch einwandfreier Beschaffenheit im Rahmen der üblichen Aufwände kostenlos zur Verfügung zu stellen und von diesen in ordentlichem Zustand zu erhalten. Werks- und Dienstwohnungen fallen nicht unter diese Bestimmungen. Wird vom Arbeitgeber grober Missbrauch oder ein Überschreiten der Betriebskosten festgestellt, so kann er die den Rahmen der üblichen Aufwände übersteigenden Kosten nach einmaliger Verwarnung dem Arbeitnehmer in Anrechnung bringen.

5. Arbeitnehmer, die an Arbeitsstätten beschäftigt werden, die soweit von ihrem ständigen inländischen Familienwohnsitz entfernt sind, dass ihnen eine tägliche Rückkehr zu ihrem Familienwohnsitz nicht mehr zugemutet werden kann (60 km einfache Fahrtstrecke), erhalten je Nacht ein Trennungsgeld in der Höhe von 1,33 Stunden des Zeitlohnes eines Waldarbeiters mit Forstfacharbeiterprüfung. Wird die zur Verfügung gestellte Unterkunft nicht in Anspruch genommen, so gebührt nur die Hälfte des Trennungsgeldes.

§ 6 Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden sind die ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordneten Arbeitsstunden, die über die im § 4, Abs. 2 festgesetzte Arbeitszeit hinausgehen. Bei einer anderen Verteilung der Normalarbeitszeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn die aufgrund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit überschritten wird.

2. Für jede Überstunde, sofern sie nicht durch Freizeit (1 : 1,5 bzw. 1 : 2) ausgeglichen werden kann, gebührt eine besondere Entlohnung, die um 50 Prozent und für Dienstleistungen bei Nacht und an Sonntagen um 100 Prozent höher ist als der jeweilige Stundenlohn (Zeitlohn). Wird an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet, gebührt außer dem Feiertagsentgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

3. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr dürfen zur Nachtarbeit und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden. Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr dürfen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen nur in besonders dringenden Fällen herangezogen werden.

4. Die Sonntage und die gesetzlichen Feiertage nach dem Arbeitsruhegesetz und zwar der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, der 8., 25. und 26. Dezember sind gesetzliche Ruhetage. Der Karfreitag gilt gleichfalls im Sinne dieses Gesetzes als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen, AB und HB der Altkatholischen Kirchen und der Methodistenkirche.

Für die gesetzlichen Feiertage gilt zur Ermittlung des Entgeltes der § 9 des Arbeitsruhegesetzes sinngemäß.

§ 7 Entlohnung

1. Die Arbeitnehmer sind in Lohnkategorien einzustufen. Sie erhalten bei Zeitlohnarbeiten den für jede Lohnkategorie in der Anlage A zu diesem Vertrag festgesetzten Stundenlohn (Zeitlohn). Die Anlage bildet einen Bestandteil dieses Vertrages.

2. Die Löhne in der Lohntafel (Anlage A) gelten als Mindestlöhne und dürfen nicht unterschritten werden. Bei der Aufnahme eines Arbeitnehmers ist im Dienstzettel festzulegen, in welche Lohnkategorie er eingestuft wird.

§ 8 Akkord- und Prämienarbeit

1. Die Akkorde oder Prämien sind in einer Höhe zu vereinbaren, dass Arbeitnehmer bei einer Normalleistung innerhalb der festgesetzten Arbeitszeit die in der Anlage A verzeichneten Akkordrichtsätze (Zeitlohn + 25 Prozent) erreichen können.

2. Die Festsetzung der Akkorde hat unter Beachtung der Bestimmungen des § 96 Abs. 1, Ziff. 4 und § 100 des Arbeitsverfassungsgesetzes zu erfolgen.

3. Alle Akkord- und Prämiensätze sowie die sonstigen Akkordbedingungen sind vor Beginn der Arbeiten schriftlich festzulegen.

4. Akkordlöhne werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig.
Auf Verlangen der Dienstnehmer kann ein der geleisteten Arbeit entsprechender Vorschuss bezahlt werden.

5. Werden einzelne Arbeitnehmer vorübergehend von der Akkordarbeit zu Zeitlohnarbeiten abgezogen, gebührt ihnen für die Zeit der Unterbrechung der Akkordarbeit der jeweilige Akkordrichtsatz.

6. Zur Leistung von Akkordarbeit kann kein Arbeitnehmer verhalten werden. Ein Anspruch auf ausschließliche Beschäftigung im Akkord besteht nicht.

§ 9 Werkzeugpauschale

1. Für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge durch den Arbeitnehmer (ausgenommen Motorsägen) wird eine Pauschalentschädigung von 8 Prozent des Barlohnes bezahlt.

2. Werden bei Schlägerungsarbeiten arbeitnehmereigene Motorsägen verwendet, so gebührt als Ersatz für die Kosten der Anschaffung, der Reparaturen und der Betriebsmittel ein Motorsägenpauschale pro erzeugten Festmeter lt. Anlage A.
Für die Instandhaltung der arbeitnehmereigenen Motorsägen durch den Arbeitnehmer gebührt bei Akkordarbeiten pro erzeugten Festmeter eine Pauschale lt. Anlage A.

3. Mit diesen Pauschalien gemäß Zl. 1 und 2, zweiter Absatz, ist auch die Instandhaltung der Werkzeuge durch die Arbeitnehmer erforderliche Zeit von 2 Stunden wöchentlich abgegolten. Diese Zeit ist den Arbeitnehmern in die Arbeitszeit einzurechnen.

4. Falls der Arbeitgeber für die Anschaffung und Instandhaltung der notwendigen Werkzeuge selbst sorgt, entfallen die Pauschalien. Das Werkzeug ist vollständig und in gut instand gesetztem Zustand in verschließbaren Werkzeugkästen beizustellen. Für schuldhafte Verluste ist der Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Vorschriften haftbar.

5. Wenn der Betrieb die notwendigen Werkzeuge einschließlich Motorsägen beistellt, sind diese zu verwenden. Wird die Instandhaltung vom Arbeitgeber angeordnet und vom Arbeitnehmer durchgeführt, ist die hierfür erforderliche Zeit von je zwei Stunden pro Woche mit dem Zeitlohn zu vergüten und in die Arbeitszeit einzurechnen.
Bei Verwendung von Motorsägen, für deren Instandhaltung über Anordnung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer zu sorgen hat, ist bei Akkordarbeiten das Pauschale lt. Anlage A pro Festmeter zu zahlen.

6. Diese Instandhaltung umfasst an der Motorsäge:
Füllen von Treibstoff und Kettenöl, Holen des Treibstoffes vom Rüstplatz zur Arbeitsstelle, Ketten auflegen, Feilen der Kette mit allen damit zusammenhängenden Tätigkeiten, Auswechseln und Reinigen der Zündkerze, Reinigen des Luftfilters und Nachziehen von Schrauben soweit dies am Arbeitsplatz notwendig und möglich ist.

§ 10 Lohnzahlung

1. Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich.
Bei der Lohnauszahlung ist den Arbeitnehmern eine Abrechnung auszuhändigen, die getrennt den Lohn, Zulagen und Überstunden, den Akkordanteil sowie sämtliche Abzüge (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge, anrechenbare Lieferungen, Leistungen und ähnliches) auszuweisen hat.

§ 11 Urlaub

1. Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils vier Monate aufweisen, zusammenzurechnen.
Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

§ 12 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall

Es gelten die Bestimmungen des EFZG.

§ 13 Fortzahlung des Entgeltes bei sonstigen Dienstverhinderungen

1. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sein Entgelt für die im folgenden Absatz angeführten Gründe und das Ausmaß der jeweils festgelegten Zeitvergütung.

2.

a) Todesfall von nahen Familienmitgliedern im gemeinsamen Haushalt ..... 3 Tage
b) Eigene Hochzeit ..... 3 Tage
c) Entbindung der Gattin ..... 3 Tage
d) Begräbnis der Eltern oder Geschwister ..... 1 Tag

Pro Fall kann nur lit. a) oder d) zur Anwendung gelangen.
Arztbesuch, Zahnbehandlung, nachweisliche Vorladung vor Gerichte, Behörden oder Ämter, Ausübung des Wahlrechtes die tatsächliche Zeit der Dienstverhinderung bis zum Höchstausmaß von 40 Stunden pro Arbeitsjahr.

§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses, Kündigungsfristen

1. Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen sind, enden mit Ablauf der Zeit, Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.
Probedienstverhältnisse im Sinne des § 3, Z. 3, können während der Probezeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

2. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

3. Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit können beiderseitig vierzehntägig gekündigt werden.

4. Wird ein Dienstverhältnis witterungs- oder arbeitsbedingt unterbrochen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine schriftliche Erklärung über

die Wiedereinstellung und die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit auszuhändigen.
Beabsichtigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht wieder zu beschäftigen, so ist das Dienstverhältnis ordnungsgemäß schriftlich zu beenden.

§ 15 Sonderzahlungen

1. Die Arbeitnehmer erhalten für das laufende Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld in der Höhe von je einem Monatslohn.

Diese Sonderzahlungen sind spätestens in der Zeit vom 10. bis 18. Dezember auszuzahlen.

2. Die Höhe der Sonderzahlung beträgt das 173-fache des durchschnittlichen Stundenverdienstes der letzten drei vorangegangenen Monate.
Der durchschnittliche Stundenverdienst wird aus dem gesamten Verdienst der letzten drei Monate, dividiert durch die Anzahl der Stunden, die dem Verdienst zugrunde liegen, ermittelt.

3. Arbeitnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den ihrer Beschäftigung entsprechenden Teil der Sonderzahlungen.
Der Anspruch auf Sonderzahlung entsteht erst nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens 60 Arbeitstagen. Vorstehende Regelung kann nur einmal je Arbeitnehmer zum Tragen kommen.
Der Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer unberechtigt vorzeitig austritt oder entlassen wird.

4. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist gem. MschG. oder eines Karenzurlaubes, so vermindern sich die Sonderzahlungen (je Woche ein zweiundfünfzigstel) anteilsmäßig.

§ 16 Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, BGBl. 107/1979 oder des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl. 100/2002.
Falls kein Anspruch gemäß Arbeiter-Abfertigungsgesetz oder betrieblichem Mitarbeitervorsorgegesetz besteht, gilt Folgendes:

1. Arbeitnehmer erhalten nach einer mindestens 3-jährigen ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit eine Abfertigung, wenn sie

a) vom Arbeitgeber gekündigt werden, ausgenommen den Fall, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wiedereinstellung innerhalb von 120 Tagen zu den ursprünglichen Lohnbedingungen bei der Auflösung schriftlich zusichert,

b) unverschuldet entlassen werden,

c) mit einem wichtigen Grund austreten oder

d) Männer bei Erreichen des 65., Frauen bei Erreichen des 60. Lebensjahres bzw. bei Inanspruchnahme des § 253 b ASVG (vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer) ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung lösen.

2. Die Abfertigung beträgt für alle Arbeitnehmer nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

nach 3 Jahren -	3 Wochenlöhne
nach 5 Jahren -	6 Wochenlöhne
nach 10 Jahren -	12 Wochenlöhne
nach 15 Jahren -	16 Wochenlöhne
nach 20 Jahren -	25 Wochenlöhne
nach 25 Jahren -	30 Wochenlöhne

Ab 10 Dienstjahren kann die Abfertigung in drei gleich hohen aufeinander folgenden Monatsraten bezahlt werden.

3. Für die Bemessung der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit im Sinne der Z. 1 und 2 sind die Dienstzeiten zusammenzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung als 120 Tage zwischen Ende des einen und

dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber liegt.
Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

4. Zusammenzuzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.
Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Arbeitgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.
Obige Bestimmungen finden auf Arbeitnehmer, die bei Wiederaufnahme der Arbeit nach einer arbeits- oder witterungsbedingten Unterbrechung im Betrieb trotz einer schriftlich zugegangenen Aufforderung nicht innerhalb von einer Woche in den Betrieb zurückkehren, keine Anwendung.

5. Zur Gänze unberücksichtigt bleiben Dienstzeiten, die im Kalenderjahr weniger als vier Monate beziehungsweise 17 Wochen ununterbrochen gedauert haben.

6. Für die Berechnung der kollektivvertraglichen Abfertigung werden unterbrochene Dienstzeiten, die vor dem 31. Dezember 1992 liegen, nicht herangezogen.

7. Bestehen in Betrieben bereits Abfertigungen oder werden, unter welchem Titel immer, anlässlich der Lösung des Arbeitsverhältnisses solch einmalige Bezüge (mit Ausnahme des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes) gewährt, können sie auf die kollektivvertragliche Abfertigung angerechnet werden.

8. Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der sonst üblichen Lohnverrechnung.

§ 17 Postensuche

Dem Arbeitnehmer ist im Falle der Kündigung, zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit im Ausmaß von insgesamt drei Tagen ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

§ 18 Erste Hilfe

Jeder Betrieb stellt den Arbeitnehmern für die Erste Hilfe Verbandzeug im ausreichenden Ausmaß zur Verfügung.

§ 19 Unabdingbarkeit

1. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in dem Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

2. Derzeit schon bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

§ 20 Schlichtung

Streitfälle, die sich aus dem Lohn- und Dienstverhältnis oder aus diesem Kollektivvertrag ergeben und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. den Vertragspartnern nicht geschlichtet werden können, sind zur Entscheidung dem Arbeitsgericht zu übergeben.

§ 21 Erlöschen der Ansprüche

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden.

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

Wien, am 6. April 2017

Für den Fachverband der gewerblichen Dienstleister

Fachverbandsobmann
Komm.-Rat Ing. Siegfried FRISCH

Fachverbandsgeschäftsführer
Mag. Thomas KIRCHNER

Berufszweigexperte
Forstunternehmer
Peter KONRAD

Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE

Bundesvorsitzender
Rainer WIMMER

Bundessekretär
Peter SCHLEINBACH

Sekretär
Alois KARNER

LOHNTAFEL (ANLAGE A)

gültig ab 1. März 2017 bis 28. Februar 2018

Kat.		Zeitlohn	Akkordrichtsatz
1.	Hilfsarbeiter (Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung, die für einfache Tätigkeiten eingestellt werden, wie zum Beispiel: Beseitigung von Schlagabraum auf Forstwegen, Brennholzerzeugung ohne Motorsäge, Freischneidearbeiten ohne Motorsage, händische Holzlieferung, händische Schlagräumung, Pflanzarbeiten, Pflanzenschutzarbeiten, Reinigungstätigkeiten)	€ 8,48	€ 10,60
2.	Waldarbeiter (Arbeitnehmer mit Zweckausbildung)	€ 8,69	€ 10,86
3.	Waldarbeiter mit Forstfacharbeiterprüfung	€ 10,02	€ 12,52
4.	Professionisten (Mechaniker, Schlosser, Schmiede)	€ 10,22	€ 12,78
5.	Maschinisten für voll- und teilmechanisierte Holzerntesysteme (Harvester, Forwarder, Seilkräne)	€ 12,51	€ 15,64

Gerätefahrerzulage (z.B. Schlepper, Traktor, Seilwinde) für Hilfsarbeiter und Waldarbeiter	€ 1,31	€ 1,64
Partieführerzulage für Hilfsarbeiter und Waldarbeiter	€ 1,31	€ 1,64
Motorsägenpauschale § 9 Abs. 2	€ 1,52	
Motorsägenpauschale für Instandhaltung § 9 Abs. 2 und 5	€ 0,52	

Erläuterung bzw Übergangsbestimmung

Wird ein Hilfsarbeiter oder Waldarbeiter an einem Arbeitstag ganz oder teilweise als Partieführer eingesetzt, gebührt die Partieführerzulage für alle an diesem Arbeitstag geleisteten Arbeitsstunden.
Wird ein Hilfsarbeiter oder Waldarbeiter an einem Arbeitstag ganz oder teilweise als Gerätefahrer (z.B. Schlepper, Traktor, Seilwinde) eingesetzt, gebührt die Gerätefahrerzulage für alle an diesem Arbeitstag geleisteten Arbeitsstunden.
Jene Arbeitnehmer, die vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages 2014 in die Kategorie „Vorarbeiter“ oder in die Kategorie „Maschinisten (Schlepper-, Traktor-, Seilwinden und sonstige Gerätefahrer)“ eingestuft waren, sind mit dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages 2014 in die Kategorie „Waldarbeiter mit Forstfacharbeiterprüfung“ umzustufen gewesen.

LEHRBERUF FORSTTECHNIK (ANLAGE B)

Auf Basis des im Bundesberufsausbildungsbeirat (BBAB) am 24. November 2015 beschlossenen Vorschlages für eine Verordnung des Bundeministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die Berufsausbildung im Lehrberuf Forsttechnik (Forsttechnik-Ausbildungsordnung) erzielen die Sozialpartner Einvernehmen über folgende angestrebten lohnrechtlichen Bedingungen für die Beschäftigten von Lehrlingen für den Lehrberuf Forsttechnik:

Lehrling im 1. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	EUR 6,24 pro Stunde
Lehrling im 2. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	EUR 7,61 pro Stunde
Lehrling im 3. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	EUR 8,98 pro Stunde
Forsttechniker	Zeitlohn:	EUR 10,22 pro Stunde

Aus den oben angeführten Zeitlöhnen pro Stunde ergibt sich im Jahresdurchschnitt folgende(s) monatliche(s) Lehrlingsentschädigung (Entgelt):

Lehrling im 1. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	ca. EUR 1.083,– pro Monat
Lehrling im 2. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	ca. EUR 1.321,– pro Monat
Lehrling im 3. Lehrjahr	Lehrlingsentschädigung:	ca. EUR 1.559,– pro Monat
Forsttechniker	Zeitlohn:	ca. EUR 1.774,– pro Monat

NOTIZEN

NOTIZEN

NOTIZEN

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 u. 446 75,
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