



O.Ö. Land- und
Forstarbeiterbund



Maschinenring
Service

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Arbeiter und Arbeiterinnen der
Maschinenring Oberösterreich Service eGen
und die Maschinenringe und deren
Tochterunternehmen**

gültig ab 1. April 2025

**ARBEITGEBERVERBAND
der land- und forstwirtschaftlichen
Betriebe Oberösterreichs**

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

**für Arbeiter und Arbeiterinnen der
Maschinenring Oberösterreich Service eGen
und die Maschinenringe und deren
Tochterunternehmen mit 100 % Beteiligung
unabhängig von der Gesellschaftsform**

abgeschlossen zwischen dem

Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberösterreichs, Auf der Gugl 3, 4021 Linz, einerseits

und dem

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund,
Gstöttnerhofstraße 12/4, 4040 Linz, andererseits.

Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt I	4
Geltungsbereich	4
Geltungsdauer	4
Abschnitt II	6
Arbeitszeit	6
Durchrechnung der Arbeitszeit	7
Ruhetage	9
Zeitausgleich - Überstunden - Schichtarbeit	10
Urlaub	11
Verbrauch des Urlaubs	14
Erkrankung während des Urlaubes	15
Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen)	16
Entgelt bei Dienstverhinderung	17
Sonstige Dienstverhinderung	20
Kündigung	21
Abfertigung	23
Jubiläumsgeld	24
Karenzurlaub	25
Zusammenrechnung von Dienstzeiten	26
Verjährung	27
Abschnitt III	28
Lohnordnung	28
Schlichtung von Streitigkeiten	28
Schlussbestimmungen	28
A N H A N G	30
L o h n o r d n u n g	30
Muster-Dienstvertrag	35

Abschnitt I

§ 1 ***Geltungsbereich***

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Oberösterreich
2. **Sachlich:** Für Maschinenring Oberösterreich Service eGen und die Maschinenringe und deren Tochterunternehmen mit 100% Beteiligung unabhängig von der Gesellschaftsform.
3. **Persönlich:** Für alle beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen,

Alle Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbegriffe sind geschlechtsneutral und gelten für Männer und Frauen.

§ 2 ***Geltungsdauer***

1. Dieser Vertrag **tritt mit 1. April 2025 in Kraft.**
2. Dieser Kollektivvertrag wie auch einzelne Bestimmungen desselben können von jedem der Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr.

3. Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragsschließenden Parteien zu führen.
4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt sind.

Abschnitt II

§ 3

Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse dem Einvernehmen mit den Dienstnehmern überlassen.
 - a) Vollbeschäftigung:
Vollbeschäftigt sind Dienstnehmer, die im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche erreichen.
 - b) Teilzeitbeschäftigung:
Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte unterschreitet und eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Dienstvertrag oder Dienstzettel vereinbart ist.
 - c) Tag- und Stundenlöhner:
Sind Dienstnehmer, die ein Dienstverhältnis tage- oder stundenweise auf bestimmte Zeit vereinbart haben. Es besteht Übereinstimmung, dass aus verwaltungstechnischen Gründen monatsweise Lohnansprüche abgerechnet werden.
 - d) Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu 10 Stunden vereinbart werden. Bei erhöhtem Arbeitsbedarf (Arbeitsspitzen) ist eine Überschreitung der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden zulässig bei Verrechnung von Überstunden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden.

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen werden von der OÖ. Maschinenring-Service Genossenschaft im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer festgesetzt.
Arbeitspausen zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.
3. a) Tag- und Stundenlöhner:
Die Arbeitszeit beginnt und endet am vereinbarten Einsatzort.

b) Voll- und Teilzeitbeschäftigte:
Die Arbeitszeit beginnt am vereinbarten Einsatzort oder bei der zuständigen MR-Geschäftsstelle und endet am vereinbarten Einsatzort oder bei der zuständigen Geschäftsstelle.

§ 4

Durchrechnung der Arbeitszeit

1. Vollbeschäftigte werden zur Abrechnung der monatlichen Lohnzahlung auf Basis einer 40-Stunden-Woche, und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden verrechnet.
2. Teilzeitbeschäftigte werden durchgehend auf Basis einer vereinbarten regelmäßigen Teilarbeitszeit, und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden monatlich im Nachhinein verrechnet.

Für Teilzeitbeschäftigte im Winterdienst richtet sich die Arbeitszeit nach der Natur der Sache. Für diese Winterdienstarbeit fällt kein Mehrarbeitszuschlag an. Die Lohnauszahlung kann auch im Ausmaß der tatsächlich

geleisteten Arbeitsstunden monatlich im Nachhinein erfolgen.

3. Tag- und Stundenlöhner sind als Dienstnehmer in einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit beschäftigt und sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nach vereinbarten Zeiträumen, spätestens bis zum 15. des Folgemonats im Nachhinein, zu verrechnen. Eine Zusammenrechnung der Dienstzeiten findet nicht statt.
4. Die Lohnzahlung nach Zif. 1 und 2 ist auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle sowie der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen zugrunde zu legen. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

5. Flexible Arbeitszeit:

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit kann bei einem Durchrechnungszeitraum bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden und bei einem längeren Durchrechnungszeitraum bis 52 Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden.

Für Maschinenführer mit Arbeitsbereitschaft im Winterdienst kann eine wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 12 Stunden vereinbart werden.

- a) Für den Sommerdienst gibt es einen Durchrechnungszeitraum vom 1. Mai bis 30. September. Für den Winterdienst gibt es einen Durchrechnungszeitraum vom 1. Oktober bis 30. April. Am Ende des jeweiligen Durch-

rechnungszeitraumes, werden Guthabenstunden mit jeweils zutreffendem Zuschlag ausbezahlt.

- b) Der Zeitausgleich ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen. Ist bis Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, werden die Guthabenstunden ausbezahlt.
- c) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch berechnigte Entlassung, bei Dienstaustritt ohne wichtigem Grund oder aus Verschulden des Arbeitnehmers werden Zeitguthaben mit dem Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses abgerechnet.

In allen anderen Fällen der Dienstauflösung erfolgt die Abrechnung mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst zuzüglich 50 % Überstundenzuschlag.

- d) Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

§ 5

Ruhetage

Als Feiertage im Sinne des Landarbeitsgesetzes gelten der 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrtstag, Pfingstmontag, Fronleichnam, 29. Juni, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember. Anstelle des 29. Juni (Peter und Paul) werden der 24. Dezember und der 31. Dezember als Ersatzruhetage vereinbart.

§ 6***Zeitausgleich - Überstunden - Schichtarbeit***

1. Für die Arbeiten an Feiertagen gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.
2. Überschreitungen der in den §§ 3 und 4 dieses Vertrages festgelegten Arbeitszeit sind als Überstunden gesondert zu entlohnen. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %, für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen 100 % jenes Stundenlohnes, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.
3. Für Arbeiten bei Nacht, das ist in der Zeit von 22.00 Uhr abends bis 5.00 Uhr früh, wird ein 100 %iger Zuschlag von jenem Stundenlohn gewährt, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.
Gemäß § 165 Landarbeitsgesetz kann die tägliche Ruhezeit für Dienstnehmer im Winterdienst verkürzt werden, wenn ein Ausgleich mit entsprechend längerer Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage erfolgt.
4. Für Vollbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 3 lit. a und b kann unter Beachtung der flexiblen Arbeitszeitregelungen nach § 4 innerhalb von drei Monaten ein Freizeitausgleich im Verhältnis von 1 : 1,5 gewährt werden. Erfolgt kein Ausgleich durch Freizeit, so sind die Überstunden im nächstfolgenden Monat abzurechnen.
5. Für Tag- und Stundenlöhner fallen keine Sonn- und Feiertagszuschläge an.

§ 7 **Urlaub**

1. Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

200 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 30 Werktagen bzw. 25 Arbeitstagen) bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren;

240 Stunden bei Vollbeschäftigung (entspricht 36 Werktagen bzw. 30 Arbeitstagen)

- a) bei einem Dienstalter von 25 Jahren;
- b) für den Arbeiter, der das 51. Lebensjahr vollendet und mindestens 15 Jahre im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegt hat.

Begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen. Wenn der Anspruch während des Dienstverhältnisses eintritt, ist der Behindertenstatus ohne unnötigen Aufschub dem Dienstgeber bekanntzugeben.

In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses als Arbeiter beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Kalendermonat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes.

Bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes ist das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen. Das Ausmaß des gesamten Erholungsurlaubs eines Kalenderjahres ist zunächst nach den Zeiten mit gleichbleibendem Beschäftigungsausmaß und an-

schließlich nach allen Zeiträumen mit verschiedenen Beschäftigungsausmaßen entsprechend desselben zu aliquotieren. Die Summe aller dementsprechend (doppelt) aliquotierten Teilurlaubsguthaben bilden das Gesamtjahresurlaubsausmaß, von dem wiederum der bereits verbrauchte Erholungsurlaub abzuziehen ist. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vergangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

- a) eines Karenzurlaubes
- b) einer Außerdienststellung oder einer gänzlichen Dienstfreistellung, gebührt ein in diesem Kalenderjahr anfallender Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes, der Außerdienststellung oder der Dienstfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der Beginn des Wirtschaftsjahres.

Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes (Dienstalter) gelten die Anrechnungsbestimmungen nach § 3 des Urlaubsgesetzes.

2. Es kann ein Betriebsurlaub im Ausmaß von höchstens zwei Wochen vereinbart werden.
3. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht

der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Das Urlaubsjahr ist gleich Kalenderjahr.

4. 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.
5. Tag- und Stundenlöhner sind von Urlaubsregelungen ausgenommen; anteilige Urlaubsansprüche sind mit dem Tag- und Stundenlohn abgegolten.

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

- a) Die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft in der Landwirtschaft, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;
- b) Zeiten des Besuches einer landwirtschaftlichen Schule bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren;
- c) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren;
- d) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Tätigkeit, sofern sie mindestens sechs Monate gedauert hat.

Fallen anrechenbare Zeiten zusammen bzw. über-

schneiden sie sich, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Zeiten nach lit. a), c) und d) sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach lit. b sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

§ 8

Verbrauch des Urlaubs

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren.
2. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.
3. 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 rückzuerstaten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldeter Entlassung. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

4. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

§ 9

Erkrankung während desurlaubes

1. Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden die auf Werktage fallenden Krankheitstage auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Tage gedauert hat.
2. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung oder der Unglücksfall mit dieser Erwerbstätigkeit im ursächlichen 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 schuldhaftes Verzug ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
Der Dienstnehmer hat nach termingemäßem Ablauf seines Urlaubes oder, falls die Erkrankung länger andauert, nach Beendigung, seinen Dienst anzutreten. Ein Urlaubsrest ist nach Möglichkeit im laufenden Urlaubsjahr zu verbrauchen.

§ 10
Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld
(Sonderzahlungen)

1. Voll- und teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten im Monat Juni einen Urlaubszuschuss und im Monat November das Weihnachtsgeld.
2. Der Urlaubszuschuss und das Weihnachtsgeld werden jeweils in der Höhe des kollektivvertraglichen Bruttobarlohnnes, bei 173-stündiger monatlicher durchschnittlicher Arbeitszeit, berechnet. Teilzeitbeschäftigten und Dienstnehmer, die während des Jahres ein-/austreten, gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß entsprechend der Beschäftigungsdauer. Der Urlaubszuschuss ist mit 1. Juli, das Weihnachtsgeld mit 1. Dezember eines jeden Jahres fällig. Die Sonderzahlungen können auch vierteljährlich ausbezahlt werden.
3. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Dienstnehmer unberechtigt vorzeitig austritt.
4. Bei Tag- und Stundenlöhner sind die Sonderzahlungen im Tag- bzw. Stundenlohn abgegolten.

§ 11

Entgelt bei Dienstverhinderung

1. Entgeltfortzahlung - Anspruch

- a) 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 seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahr, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.
- b) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalt 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 Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamtsamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß lit. a) gleichzuhalten.
- c) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein

Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß lit. a) noch nicht erschöpft ist.

- d) 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 Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.
- e) In lit. b) genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gem. lit. d) gleichzuhalten.

2. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

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

- b) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß Abs. 1 nach dem regelmäßigen Entgelt.

Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des lit. b) gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

3. Mitteilungs- und Nachweispflicht

- a) 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.
- b) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.
- c) In den Fällen des Abs. 1 lit. b) und e) hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder

Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

- d) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach lit. a) oder c) nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

4. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird ein Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gekündigt, ohne wichtigen Grund entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet. Gleiches gilt bei einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses.

§ 12

Sonstige Dienstverhinderung

Ein voll- und teilzeitbeschäftigter Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens für die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe, ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist, insbesondere in nachfolgenden Fällen:

beim Tode des Ehegatten (der Ehegattin)	3 Arbeitstage
beim Tode des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte	3 Arbeitstage
beim Tode eines Elternteiles	1 Arbeitstag
beim Tode eines Kindes im gemeinsamen Haushalt	3 Arbeitstage
beim Tode von Kindern, die nicht im gemeinsamen Haushalt lebten	1 Arbeitstag
bei eigener Eheschließung	1 Arbeitstag
bei Geburt eines Kindes durch die Ehefrau bzw. Lebensgefährtin	1 Arbeitstag
bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes (max. ein Tag innerhalb zwei Jahre)	1 Arbeitstag

§ 13 **Kündigung**

1. Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits zum 15. des Monats oder zum Monatsende gekündigt werden.

2. Für den Dienstgeber beträgt die Kündigungsfrist 6 Wochen und erhöht sich

nach dem vollendeten 2. Dienstjahr	auf 2 Monate
nach dem vollendeten 5. Dienstjahr	auf 3 Monate
nach dem vollendeten 15. Dienstjahr	auf 4 Monate
nach dem vollendeten 25. Dienstjahr	auf 5 Monate

3. Für den Dienstnehmer kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gelöst werden. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein.
4. Abweichend zu den Absätzen 2 bis 3 beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen für Dienstgeber und Dienstnehmer bei saisonaler Beschäftigung bis zu einer Gesamtdienstzeit von 12 Monaten. Diese abweichende Regelung für Saisonbranchen wird gemäß § 107 Abs. 4 LAG festgelegt.
5. Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.
6. Ein Probendienstverhältnis kann bis zur Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart werden; innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wö-

chentlich mindestens 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes frei zu geben. Dies gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension.

§ 14 **Abfertigung**

1. War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis vor dem 6. Februar 2003 begonnen hat.
2. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr.
3. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3. v. H.
4. Bei nicht ständig Beschäftigten gilt als Jahresentgelt der tatsächliche Verdienst der letzten 12 Monate mit Beschäftigung. Hierbei sind auch Zeiten des Krankenstandes voll zu berücksichtigen, wenn ein Entgelt gebührt hat.
5. 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.

6. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn der Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die Alterspension oder die vorzeitige Alterspension erforderlichen Altersgrenze sowie nach rechtskräftiger Zuerkennung einer Invaliditätspension das Dienstverhältnis auflöst.
7. Wird das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers gelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben die Abfertigung.
8. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht der bis zum Inkrafttreten der OÖ Landarbeitsordnung, LGBl.Nr.: 13/2003 geltenden Regelungen in jenes Abfertigungsrecht, welches mit dem Inkrafttreten der OÖ LAO, LGBl.Nr.: 13/2003 wirksam geworden ist, kann der Arbeitnehmer binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung, ohne Angabe von Gründen, von dieser zurücktreten.

§ 15

Jubiläumsgeld

Nach einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses gebührt:

zum 15-jährigen Dienstjubiläum 25 %
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 20-jährigen Dienstjubiläum 50%
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 25-jährigen Dienstjubiläum 75%
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 30-jährigen Dienstjubiläum 100%
eines monatlichen Bruttogehaltes

zum 35-jährigen Dienstjubiläum 125%
eines monatlichen Bruttogehaltes

als Jubiläumsgeld.

Bei regelmäßig wiederkehrender saisoneller Beschäftigung (z.B. Winterdienst) wird statt des monatlichen Bruttolohnes ein Pauschalbetrag von 800 Euro für die Berechnung des Jubiläumsgeldes herangezogen. Dieses Jubiläumsgeld ist bis 31. März des Folgejahres zu bezahlen.

§ 16

Karenzurlaub

Die für den Dienstnehmer gesetzlich normierten Rechte im Zusammenhang mit dem Karenzurlaub bei Geburt eines Kindes gelten sinngemäß auch bei einer Karenzvereinbarung, die länger als bis zum zweiten Geburtstag des Kindes getroffen werden, längstens jedoch insgesamt bis zu 30 Monaten.

Väter haben aufgrund der Geburt ihres Kindes Anspruch auf Karenz bei Entfall des Arbeitsentgelts für eine ununterbrochene Dauer von 28 bis 31 aufeinanderfolgenden Kalendarer Tagen (Familienzeit) innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes. Für die Karenzvereinbarung ist der Dienstgeber mindestens 3 Monate vor Antritt des Papamonats zu informieren.

§ 17***Zusammenrechnung von Dienstzeiten***

1. Zur Berechnung von Leistungen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Urlaubsausmaß, Entgelt bei Dienstverhinderung, Abfertigung-alt) werden die Beschäftigungszeiten zusammengezählt. Zusammenzählen sind nur die in ein und demselben Betrieb geleisteten Beschäftigungszeiten, die nicht durch andere Dienstverhältnisse unterbrochen worden sind.
2. Dienstverhältnisse, die während einer betriebsbedingten Arbeitslosigkeit eingegangen wurden, zählen nicht als Unterbrechung, wenn der Dienstnehmer bei Arbeitsbeginn selbst oder über Aufforderung durch den Dienstgeber nach ordnungsgemäßer Lösung des eingegangenen Dienstverhältnisses in den Betrieb zurückkehrt.
3. Eine Zusammenrechnung findet auch statt, wenn der Wiedereintritt des Dienstnehmers durch Krankheit oder durch Karenzurlaub verzögert wird. Als Karenzurlaub im Sinne des Mutterschutzgesetzes gilt auch ein drittes vereinbartes Karenzjahr anlässlich der Geburt eines Kindes.
4. Beschäftigungszeiten, für die bereits eine Abfertigung gezahlt wurde, und Beschäftigungszeiten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis, das durch Kündigung von Seiten des Dienstnehmers, Entlassung aus einem wichtigen Grund oder unberechtigtem vorzeitigem Austritt beendet wurde, werden bei einer Zusammenzählung für die Abfertigung nicht berücksichtigt.
5. Dienstnehmer, die ein Beschäftigungsausmaß von mindestens 1600 Arbeitsstunden erreichen, gelten als das

ganze Jahr beschäftigt, andernfalls werden die tatsächlichen Beschäftigungszeiten summiert.

6. Als Beschäftigungszeiten gelten die effektiven Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, bezahlten Feiertage und Entgelttage.
7. Bestehen über das Ausmaß der Beschäftigungszeiten Unklarheiten, so sind die bei der Gebietskrankenkasse für Oberösterreich aufliegenden Versicherungszeiten zugrunde zu legen.
8. Im Sinne des § 30 Abs 12 LAG gilt für die Teilzeitbeschäftigten der aliquote Anteil zur Zusammenrechnung der Dienstzeiten.
9. Alle Karenzzeiten (z.B. Mutterkarenz, Bildungskarenz, Pflegekarenz, ...) werden zur Gänze in allen der Dauer des Dienstverhältnisses zugeordnete liegenden Anspruchsberechnungen eingerechnet.

§ 18 **Verjährung**

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht schriftlich geltend gemacht werden, erlöschen nach Ablauf von sechs Monaten nach Entstehen des Anspruches. Forderungen auf Bezahlung von Überstunden, Reisekosten und Aufwandsätze etc. verfallen jedoch innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Kalendermonates, in dem diese Forderungen entstanden sind, sofern diese nicht schriftlich geltend gemacht wurden.

Abschnitt III

§ 19

Lohnordnung

1. Die Lohnordnung ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.
2. Änderungen in der Lohnordnung können einvernehmlich auch während der Dauer des Vertrages durch die vertragsschließenden Parteien vereinbart werden.

§ 20

Schlichtung von Streitigkeiten

Streitigkeiten aus diesem Vertrag sollen durch Vertreter der vertragsschließenden Parteien geschlichtet werden, bevor die Arbeits- und Sozialgerichte oder Behörden angerufen werden.

§ 21

Schlussbestimmungen

Dieser Vertrag gilt für alle Dienstverhältnisse in den eingangs angeführten Betrieben. Alle bisherigen Regelungen erlöschen mit dem Inkrafttreten des Vertrages. Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer bleiben nur insoweit aufrecht, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes.

Für die/den

O.Ö. Land- und Forstarbeiterbund,
Gerhard Leutgeb

Arbeitgeberverband
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Oberöster-
reichs,
Bernhard Mayr

ANHANG

Lohnordnung**Voll- und Teilzeitbeschäftigte
gültig ab 1. April 2025**

VERWENDUNGSGRUPPEN	STUNDENLOHN (brutto)
1. Meistertätigkeit	€ 18,58
2. Garten- und Forstfacharbeiter	€ 15,22
3. Grünanlagenpfleger	€ 13,89
4. Arbeiter	€ 12,93
5. Maschinenführer Winterdienst	€ 11,26
6. Anlernkraft	€ 11,78
7. Agrarfachkraft	€ 12,97

Für Dienstnehmer, die überwiegend in der Grünraumpflege beschäftigt sind, ist die Lohntabelle des Kollektivvertrages für gewerbliche Gärtner und Landschaftsgärtner vorzugsweise anzuwenden, wenn diese Lohnsätze für den Dienstnehmer günstiger sind.

Die IST-Löhne werden in allen Kategorien um 3,2 % erhöht.

Pflichtpraktikant monatliches Entgelt	€ 1.044,00
--	-------------------

ANHANG**Lohnordnung II****Stunden- und Tagelöhner
gültig ab 1.4.2025**

VERWENDUNGSGRUPPEN	STUNDENLOHN (brutto)
1. Meistertätigkeit	€ 23,74
2. Garten- und Forstfacharbeiter	€ 19,45
3. Grünanlagenpfleger	€ 17,75
4. Arbeiter	€ 16,53
5. Maschinenführer Winterdienst	€ 14,39
6. Anlernkraft	€ 15,06
7. Wirtschafts- und Agrarfachkraft	€ 16,58

Im Bruttolohn der Stunden- und Tagelöhner sind allfällige Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung mit abgegolten.

Lehrlingseinkommen

ab 1.4.2025

1. Lehrjahr monatlich	€ 775,00
2. Lehrjahr monatlich	€ 1.015,00
3. Lehrjahr monatlich	€ 1.410,00

Auslagenersatz für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Einsatzort verlässt bzw. wechselt.

Als Dienstort gilt die jeweils zuständige Geschäftsstelle des Maschinenringes.

Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung vom amtlichen Kilometergeld als Dienstreise anerkannt. Gleiches gilt für die Rückfahrt vom letzten Einsatzort zum Dienstort.

Ergibt sich vom Wohnort zum Einsatzort bzw. umgekehrt eine jeweils kürzere Fahrtstrecke, kann immer nur die kürzere Strecke verrechnet werden.

Ist dem Dienstnehmer die tägliche Rückkehr zum ständigen Wohnort nicht möglich bzw. kann diese nicht zugemutet werden, ist diese als Dienstreise mit Anspruch auf Übernachtung am Einsatzort zu werten. Das Nächtigungsgeld beträgt pro Nacht 17 Euro und dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich des Frühstückes. Werden Belege für die Nächtigung vorgelegt, so erfolgt eine Vergütung der Barauslagen bis zu einem Höchstsatz von 30 Euro pro Nacht.

Dienstnehmer haben Anspruch auf Ersatz für Tagegelder, wenn die Arbeitseinsätze über Auftrag des Arbeitgebers an Einsatzorten außerhalb der Maschinenring-Geschäftsstelle mit einer Mindestdauer von mehr als **drei Stunden** erfolgen.

Das Tagegeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller, mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen des Dienstnehmers und beträgt pro Stunde 2,50 Euro bzw. für einen vollen Kalendertag 30,00 Euro.

Ein vom Arbeitgeber bezahltes Arbeitsessen führt zur Kürzung des Tagegeldes um 50 % (berechnet nach der vollen Tagesgebühr).

ERLÄUTERUNG zu den VERWENDUNGSGRUPPEN

Meistertätigkeit	Gärtner- oder Forstmeister mit Führungstätigkeit
Gartenfacharbeiter	Garten- und Landschaftsgärtner mit Lehrabschluss, Gärtner Facharbeiter mit Lehrabschluss, Forstfacharbeiter Baumkletterer mit SKTA, FLL-zertifizierter Baumkontrolleur, Master Arborist, European tree worker
Grünanlagenpfleger	geprüfter Baumpfleger nach ÖNORM, Neophyten Manager, Wildblumenwiesenaufseher, Baumkletterer, geprüfter Naturraum und Landschaftspfleger, Wildbachaufseher
Arbeiter	Arbeiter, Helfer
Maschinenführer Winterdienst	WD Arbeiter (manuell), WD Arbeiter (handgef. Geräte), WD Aufsicht
Anlernkraft	Arbeiter ohne einschlägiger Ausbildung, max. 6 Monate Beschäftigung
Wirtschafts- und Agrarfachkraft	Landwirtschaftlicher Facharbeiter

Muster-Dienstvertrag

Vertrag Nr.: I



Maschinenring
Service

DIENSTVERTRAG

abgeschlossen zwischen

**Maschinenring Oberösterreich Service eGen,
Auf der Gugl 3, 4021 Linz**

als Dienstgeberin einerseits,

und

.....

SV-Nr.:

IBAN.:, BIC:.....

als Dienstnehmer andererseits, wie folgt:

I.

**Beginn und Dauer, Dienort, Arbeitszeit,
anzuwendender Kollektivvertrag**

1. Das Dienstverhältnis beginnt am, wobei für den ersten Monat ein Probendienstverhältnis (lt. §1158 (2) ABGB) gilt.

2. Als gewöhnlicher Arbeitsort gilt das Bundesland Oberösterreich. Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Dienstverrichtung. In gesetzlich zulässigem Rahmen sind Sie auch zu betriebsnotwendiger Mehrarbeit verpflichtet.
3. Die Dauer der Kündigungsfrist und der Kündigungstermin richten sich nach den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Jede Nebenbeschäftigung bedarf der Zustimmung durch den Dienstgeber.

4. Anzuwendender Kollektivvertrag:
Kollektivvertrag für Arbeiter der Maschinenring-Service-Genossenschaft in OÖ.

II.

Beschäftigungsausmaß, Entgeltregelung

1. Arbeitszeit:
Die vereinbarte Wochenarbeitszeit ist flexibel und richtet sich nach den gegebenen Witterungsumständen aufgrund des Winterdienstes (Schneelage).
2. Einstufung in kollektivvertraglicher Lohntafel:

Berufskategorie:

.....

Verwendbarkeit:

.....

3. Entlohnung:
Als Entlohnung wird ein Brutto-Stundenlohn lt. KV von € vereinbart. Die Abrechnung erfolgt nach den

tatsächlich angefallenen Stunden und wird im Zuge der Lohnverrechnung dem Dienstverhältnis angepasst. In dem Monat, wo keine Arbeitsleistung erbracht wird, wird 1 Stunde als „Bereitstellungspauschale“ abgerechnet.

4. Der Dienstnehmer verpflichtet sich die geleisteten Arbeitsaufzeichnungen bis zum 3. des Folgemonats beim zuständigen Maschinenring-Büro (Außenstelle der Dienstgeberin) abzugeben!
5. Die vom Dienstnehmer geleisteten Stunden sind nach Vorlage der Arbeitsaufzeichnungen durch die Dienstgeberin zu genehmigen.
Verspätet vorgelegte Arbeitsaufzeichnungen können für die laufende Lohnverrechnung nicht erfasst werden. Werden die Arbeitsaufzeichnungen um mehr als 3 Monate nach der vereinbarten Frist (verspätet) vorgelegt, so verfallen die Entgeltansprüche des Dienstnehmers.
6. Zulagen, Zuschläge, Auslagenersätze und Sonderzahlungen richten sich nach dem Kollektivvertrag.
7. Die Bezahlung der monatlichen Entgeltansprüche und der Sonderzahlungen erfolgen nach den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.
8. Ihre Bezüge werden monatlich im Nachhinein abgerechnet und spätestens am 15. des Folgemonats auf das mitgeteilte Lohnkonto überwiesen. Eine Abtretung von Bezügen wird nicht anerkannt.
9. Folgende Vordienstzeiten wurden angerechnet:
Für den Urlaub:
Für die KV-Einstufung:

Für die Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

10. Für die Aufzeichnung der geleisteten Arbeiten ist täglich ein Arbeitsbuch zu führen. Darin enthalten sein muss der Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit, eine kurze Beschreibung der geleisteten Arbeit, besondere Vorkommnisse.

III.

Dienstverwendung, Dienstverhinderung

1. Mit der Verwendung als sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:
.....
.....
.....
2. Jede Dienstverhinderung muss unverzüglich gemeldet und entsprechend belegt werden. Bei Krankenständen wird, wenn im Einzelfall nicht anders angeordnet, die unaufgeforderte Vorlage einer Bestätigung erwartet.

IV.

Allgemeine Bestimmungen

1. Der Dienstnehmer ist zur Geheimhaltung aller ihm zur Kenntnis gelangenden Betriebs-, Geschäfts- und Datenschutzgeheimnisse gegenüber jedermann, auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, verpflichtet.
2. Sie beachten alle betrieblichen Ordnungsvorschriften, insbesondere die Arbeitssicherheit und kommen Ihren

Dienstplichten, entsprechend den jeweiligen Richtlinien und Weisungen, nach.

3. Änderungen des Personalstandes oder der Wohnadresse sind der Dienstgeberin ehest möglich mitzuteilen.
4. Dienstfahrten mit dem eigenen PKW dürfen nur mit ausdrücklicher Anordnung durch die Dienstgeberin durchgeführt werden. Für durchgeführte Dienstreisen gebühren Reisewegvergütungen nach Maßgabe der geltenden gesetzlichen Bestimmungen des Einkommensteuergesetzes bzw. des Kollektivvertrages.
5. Die Annahme von materiellen oder immateriellen Vorteilen, von wem auch immer, ist untersagt. Davon ausgenommen sind übliche geringfügige Geschenke zur Weihnachtszeit oder ähnlichen Anlässen.
6. Sie erhalten eine Ausfertigung dieses Vertrages. Jede künftige Änderung der hier festgehaltenen Rechte und Pflichten, welche nicht unmittelbar auf Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht, wird ebenso schriftlich festgehalten.
7. Frühere dienstvertragliche Regelungen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer verlieren mit diesem Dienstvertrag ihre Wirksamkeit.

Linz, am

Für den weisungsberechtigten
Maschinen und Betriebshilfering

Geschäftsführer:

Dienstnehmer: