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

für
Arbeiter/innen der
Maschinenring-Service Genossenschaft in
Niederösterreich-Wien

ARBEITGEBERVERBAND
der Land- und Forstwirtschaft
in Niederösterreich, Burgenland und Wien

1010 Wien, Schauflergasse 6

☎ 01/533 51 06

Ausgabe 2026

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 GELTUNGSBEREICH 3

§ 2 GELTUNGSDAUER 3

§ 3 DIENSTVERTRAG 3

§ 4 ARBEITSZEIT 4

§ 5 DURCHRECHNUNG DER ARBEITSZEIT 5

§ 6 RUHETAGE 6

§ 7 ZEITAUSGLEICH, ÜBERSTUNDEN, SCHICHTARBEIT 6

§ 7A SICHERHEITSVERTRAUENSPERSONEN 7

§ 8 ENTLOHNUNG 7

§ 9 LOHNZAHLUNGSTERMIN 7

§ 9A WOHNUNG 8

§ 10 URLAUB 8

§ 11 VERBRAUCH DES URLAUBES 9

§ 12 ERKRANKUNG WÄHREND DES URLAUBES 9

§ 13 SONDERZAHLUNGEN 10

§ 14 ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG 11

§ 15 HÖHE DES FORTZUZAHLENDEN ENTGELTS 12

§ 16 MITTEILUNGS- UND NACHWEISPFLICHT 12

§ 17 BEENDIGUNG WÄHREND DER DIENSTVERHINDERUNG 13

§ 18 SONSTIGE DIENSTVERHINDERUNG 13

§ 19 KÜNDIGUNGSFRISTEN 14

§ 20 ABFERTIGUNG 14

§ 20 A KARENZ, ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN 16

§ 21 LOHNTAFEL 16

§ 22 AUSLAGENERSATZ FÜR VOLL- UND TEILZEITBESCHÄFTIGTE 16

§ 22 A SONDERREGELUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM BERUFSSCHULBESUCH VON LEHRLINGEN 17

§ 23 VERFALL VON ANSPRÜCHEN 17

§ 24 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN 18

§ 25 SCHLUSSBESTIMMUNGEN 18

L O H N O R D N U N G 20

ERLÄUTERUNGEN ZUR LOHNTABELLE 21

D I E N S T S C H E I N 22

Kollektivvertrag

Für die Arbeiter/innen der
Maschinenring-Service Genossenschaft in Niederösterreich-Wien

Abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien und der Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich sowie dem ÖGB, Gewerkschaft PRO-GE

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

(1) Räumlich: für das Bundesland Niederösterreich.

(2) Fachlich: für Maschinenring-Service NÖ-Wien eGen

(3) Persönlich: für alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten, voll- oder teilzeit-beschäftigten sowie für stunden- oder tageweise beschäftigten Arbeiter der Maschinenring-Service Genossenschaft Niederösterreich-Wien

§ 2 Geltungsdauer

(1) Dieser Vertrag tritt mit 1. April 2026 in Kraft. Der Kollektivvertrag hat hinsichtlich seines lohnrechtlichen Teiles eine Laufzeit von 12 Monaten.

(2) Dieser Kollektivvertrag wie auch einzelne Bestimmungen desselben können von jedem der Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(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 für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor dem Erlöschen erfasst waren, solange in Geltung, bis sie durch Neuvereinbarungen ersetzt sind.

§ 3 Dienstvertrag

(1) Der Dienstvertrag kann

- auf bestimmte Zeit
- auf unbestimmte Zeit

abgeschlossen werden.

(2) Wird der Dienstnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit unter den bisherigen Bedingungen. Ein Probedienstverhältnis kann bis zu einer Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart, innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber jederzeit gelöst werden.

(3) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, geht das Probedienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer über.

(4) Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, wenn das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat oder innerhalb von drei Monaten ohne Verschulden des Dienstnehmers beendet wurde. Zu den Umzugskosten gehören jedenfalls die Fahrt- und Transportspesen.

(5) Ist die Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers während der Dauer des Dienstverhältnisses im Interesse des Dienstgebers notwendig, trifft den Dienstgeber mangels anderer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten.

(6) Hinsichtlich des Dienstscheines gilt § 6 Landarbeitsgesetz 2021.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt wird. Die Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten; bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage darf die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

(2) Die Normalarbeitszeit kann individuell an Werktagen (Montag – Samstag) zwischen 5.00 und 19.00 Uhr vereinbart werden.

(3) Es ist mit jedem Dienstnehmer eine Grundsatzvereinbarung hinsichtlich seiner Normalarbeitszeit zu treffen. Aufgrund der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse kann eine Verlegung der Normalarbeitszeit im zulässigen Rahmen (Abs. 2) im Einvernehmen der Parteien erfolgen. Die Festlegung der Normalarbeitszeit hat spätestens am Mittwoch der Vorwoche für die gesamte nächste Kalenderwoche zu erfolgen. Außergewöhnliche Umstände mit unmittelbarem Einfluss auf die konkret geschuldete Arbeitsleistung wie z.B. drohende Wetterschäden oder sonstige Elementarereignisse begründen einen Anspruch des Dienstgebers, zu einem späteren Zeitpunkt eine neue Festsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit zu verlangen. Die neue Festlegung hat einvernehmlich unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen zu erfolgen.

(4) Bei Dienstnehmern, mit denen ausdrücklich die Tätigkeit der Schneeräumung vereinbart wurde, richtet sich ausschließlich für diesen Teil der Tätigkeit die Normalarbeitszeit nach den tatsächlichen Witterungsverhältnissen. Fällt die

Normalarbeitszeit in die Nachtstunden bzw. auf einen Sonntag oder Feiertag, so ist ein Zuschlag von 30 % auf den Stundenlohn zu bezahlen. Für sämtliche sonstigen Tätigkeiten während der Nachtstunden bzw. an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.[1]

(5) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden unterschreitet. Dienstnehmer, die Teilzeitarbeit leisten, erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der vereinbarten Wochenstundenzahl zur wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden entspricht.

§ 5 Durchrechnung der Arbeitszeit

(1) Mit vollbeschäftigten Dienstnehmern kann eine Durchrechnung der Arbeitszeit vereinbart werden. Dies hat im Wege einer schriftlichen Einzelvereinbarung zu erfolgen, in Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, durch Betriebsvereinbarung. Verwendete Musterverträge sind den Interessenvertretungen der Dienstnehmer zur Kenntnis zu bringen.

(2) Unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfolgt im Falle der Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes die Lohnzahlung durchgehend auf der Basis einer 40 Stundenwoche (fiktive Normalarbeitszeit). Dies gilt grundsätzlich auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen. Die grundsätzliche Geltung des Ausfallsprinzips bleibt davon unberührt.

(3) Der Durchrechnungszeitraum muss mindestens 4 Wochen und darf höchstens 52 Wochen betragen. Die Arbeitszeit darf 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten und 32 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite). Eine Unterschreitung der vorgenannten Mindeststunden kann jedoch erfolgen, wenn ganztägiger Zeitausgleich vereinbart wird. Die maximale tägliche Arbeitszeit richtet sich nach § 4 Abs. 1.

(4) Am Ende eines Durchrechnungszeitraumes sind Mehrstunden, die nicht ausgeglichen wurden, als Überstunden mit den gesetzlich vorgesehenen Zuschlägen auszuzahlen. Es kann aber auch eine Vereinbarung getroffen werden, dass am Ende einer Durchrechnungsperiode Mehrstunden im Ausmaß von maximal 40 Stunden in die nächste Durchrechnungsperiode übertragen werden. Trotz der Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraums besteht ein sofortiger Anspruch auf Überstundenabgeltung (mit Zuschlag) auch während einer Durchrechnungsperiode, wenn vorhersehbar ist, dass ein Ausgleich in dieser Periode nicht mehr stattfinden kann.

(5) Die Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes ist auch dann zulässig, wenn keine Vollbeschäftigung vorliegt. In diesen Fällen darf die Bandbreite – analog zur Regelung bei Vollbeschäftigung – einer Überschreitung/Unterschreitung der

[1] Die Parteien des Kollektivvertrages erklären einverständlich, dass sich der Begriff der „Normalarbeitszeit“ in § 4 Abs. 4 grundsätzlich auf die Lage der Normalarbeitszeit bezieht. In Dienstverhältnissen, die ausschließlich für die Tätigkeit des Winterdienstes eingegangen werden, stellt jedoch der Begriff der „Normalarbeitszeit“ in § 4 Abs. 4 erster Satz sowohl auf die Lage als auch auf das Ausmaß der Normalarbeitszeit ab (Protokoll 2009).

vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit von max. 20 % vorsehen. Eine Unterschreitung der vorgenannten Mindeststunden kann jedoch erfolgen, wenn ganztägiger Zeitausgleich vereinbart wird. Eine Übertragung von Mehrstunden in die nächste Durchrechnungsperiode kann im Ausmaß von maximal 40 Stunden vorgesehen sein."

(6) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung und bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund des Dienstnehmers werden Zeitguthaben, die aufgrund der Durchrechnung der Arbeitszeit entstanden sind, mit dem Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses ohne Überstundenzuschlag abgerechnet. In allen anderen Fällen der Auflösung erfolgt die Abrechnung zuzüglich 50 % Überstundenzuschlag. Zeitguthaben, die nicht durch eine unregelmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit, sondern durch Überstundenleistung entstanden sind, werden jedenfalls mit dem entsprechenden Überstundenzuschlag abgerechnet.

(7) Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Dienstnehmer im Falle der Selbstkündigung, der verschuldeten Entlassung oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

§ 6 Ruhetage

Als Feiertage im Sinne des Landarbeitsgesetzes 2021 gelten 1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christihimmelfahrtstag, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember; am 24. und 31. Dezember endet die Dienstzeit um 12.00 Uhr.

Ebenfalls als Feiertag gilt der Landesfeiertag am 15. November. Anstelle des 15. November können als Ersatzruhetage die Vormittage des 24. Dezember und des 31. Dezember vereinbart werden.

§ 7 Zeitausgleich, Überstunden, Schichtarbeit

(1) Überstunden werden primär in Zeitausgleich abgegolten, wobei der Zeitausgleich auch ganztägig – entsprechend aufgewertet um den jeweiligen Zuschlag – konsumiert werden kann.

Über den Konsum des Zeitausgleiches ist das Einvernehmen herzustellen. Wird die Auszahlung ausdrücklich vereinbart oder kann binnen 3 Monaten kein Einvernehmen über den Zeitpunkt des Zeitausgleiches hergestellt werden, sind Überstunden mit der nächstfolgenden Lohnzahlung abzurechnen.

(2) Für Arbeiten an Feiertagen gebührt neben dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(3) Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Normalarbeitszeit (unter Berücksichtigung der Möglichkeit der Arbeitszeiteinteilung nach § 5 innerhalb eines

Durchrechnungszeitraumes von max. 52 Wochen) hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50 %, für Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen von 100 % zum Stundenlohn. Für Arbeiten bei Nacht, das ist in der Zeit von 19.00 Uhr abends bis 5.00 Uhr früh, wird ein 100%iger Zuschlag gewährt. Sofern für die ausdrücklich vereinbarte Tätigkeit der Schneeräumung die Normalarbeitszeit in die Nachtstunden oder auf Sonn- und Feiertage fällt (§ 4 Abs. 4), so gebührt ein Zuschlag von 30 % auf den Stundenlohn. Sind Überstunden auszubezahlen (Z. 1), hat dies mit der nächsten monatlichen Lohnabrechnung zu erfolgen.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnus darf die höchstzulässige Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden. Die Schichtzulage während der Nachtarbeit beträgt 30 % des Stundenlohnes für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen.

§ 7a Sicherheitsvertrauenspersonen

Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den gemäß § 193 LAG 2021 Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben an den von den zuständigen Sozialversicherungsträgern veranstalteten Ausbildungskursen während der Dienstzeit teilzunehmen.

§ 8 Entlohnung

Als Entlohnung gelten die in der Anlage I festgesetzten Stundensätze bzw. Entschädigungen. Als Multiplikator bei einem Monatslohn ist unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit (40 Stunden) der Faktor 173,3 heranzuziehen.

§ 9 Lohnzahlungstermin

Der Lohn ist monatlich im Nachhinein zu bezahlen. Bei der Lohnauszahlung ist eine schriftliche Abrechnung zu erstellen, aus der die Zahl der Arbeitsstunden, die Lohnsumme sowie die Zuschläge und Abzüge zu ersehen sind. Die Abrechnung kann jedoch erst dann erfolgen, wenn die Stundenliste rechtzeitig – spätestens jedoch bis zum Monatsletzten – abgegeben wurde.

§ 9a Wohnung

(1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muss die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzusorgen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sind.

(4) Wenn keine geeigneten Landarbeiterwohnungen vorhanden sind, ist durch die Bezirksverwaltungsbehörde über Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber zu beauftragen, innerhalb einer angemessenen Frist für die Herstellung neuer bzw. für die Verbesserung bestehender Landarbeiterwohnungen zu sorgen.

§ 10 Urlaub

(1) Dem Dienstnehmer (voll- oder teilzeitbeschäftigt) gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter 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 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.

(3) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Die 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.

Die Anrechnung weiterer Vordienstzeiten richtet sich nach § 99 Abs 2 bis 4 Landarbeitsgesetz 2021.

(4) Behinderte im Sinne des § 2 Abs 1 Behinderteneinstellungsgesetz haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

§ 11 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. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) 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 zurückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung.
Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(3) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigen Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des ausständigen Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Absätze 2 und 3 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

(4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 105 Landarbeitsgesetz 2021.

§ 12 Erkrankung während des Urlaubes

(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 Kalendertage 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 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. Der Dienstnehmer hat nach termingemäßem Ablauf seines Urlaubes oder, falls die Erkrankung länger andauert, nach dem Ende der Erkrankung, seinen Dienst anzutreten. Ein Urlaubsrest ist nach Möglichkeit im laufenden Urlaubsjahr zu verbrauchen.

§ 13 Sonderzahlungen

(1) Die Dienstnehmer erhalten einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen). Der Urlaubszuschuss, auszahlbar mit dem Lohn für den Monat Mai, und das Weihnachtsgeld, auszahlbar mit dem Lohn für den Monat Oktober betragen je 180 Stundenlöhne der jeweiligen Lohnkategorie laut Anlage I. Dienstnehmern, die während des Jahres ein- bzw. austreten, gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß entsprechend ihrer Beschäftigungsdauer.

(2) Entgeltpflichtige Zeiten werden der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenzdienst ableisten oder eine Karenz verbringen sowie Zeiten ohne Entgelt (§ 14) gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z.1 unberücksichtigt.

(3) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten die Sonderzahlungen im Verhältnis Ihrer Wochenarbeitszeit zur Vollbeschäftigung während der letzten 13 Wochen. Im Falle einer Vereinbarung der Durchrechnung der Arbeitszeit (§ 5) ist die fiktive Normalarbeitszeit zugrunde zu legen, sofern nicht über eine Vereinbarung gemäß § 5 hinausgehende Mehrleistungen erbracht werden. Für die Abrechnung ist Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

(4) Dienstnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes. Als Berechnungsfaktor für die Aliquotierung sind die Jahresarbeitsstunden von 2080 heranzuziehen. Zeiten einer Urlaubsabfindung oder Urlaubsersatzleistung gelten dabei als Dienstzeiten. Zu den in Abs. 1 genannten Auszahlungsterminen erhalten diese Dienstnehmer nur die anteiligen Sonderzahlungen entsprechend den in diesem Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeiten. Die restlichen Sonderzahlungen erhalten diese Dienstnehmer im Gegensatz zu den Auszahlungsterminen nach Abs. 1 im Zuge der Endabrechnung bei Dienstaustritt bzw. bei winter- und witterungsbedingter Dienstunterbrechung oder – sofern das Dienstverhältnis über das Ende des Kalenderjahres hinaus andauert – mit dem Lohn für den Monat Dezember.

(5) Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht nicht, wenn der Dienstnehmer unberechtigt vorzeitig austritt.

§ 14 Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für Soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, dem Landesinvalidenamt 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 Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruchs gemäß Zl. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 120 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) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(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 Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

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

§ 15 Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 14 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 14 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(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.

§ 16 Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) In den Fällen des § 14 Abs. 2 und 6 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.

(3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(4) Allfällige Kosten, die dem Dienstnehmer für verlangte Bestätigungen und Bescheinigungen erwachsen, hat der Dienstgeber zu tragen.

§ 17 Beendigung während der Dienstverhinderung

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 14 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 14 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

§ 18 Sonstige Dienstverhinderung

(1) 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.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- **a.** schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienangehörigen, des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin);
- **b.** notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe;
- **c.** eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder;
- **d.** Niederkunft der Gattin, der eingetragenen Partnerin oder der Lebensgefährtin;
- **e.** Begräbnis des Gatten (Gattin), des eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin), des Lebensgefährten (der Lebensgefährtin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister;
- **f.** Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;
- **g.** Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
- **h.** Wohnungswechsel;

i. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
j. Ausübung des Wahlrechtes.

(3) § 16 Abs. 4 gilt sinngemäß.

§ 19 Kündigungsfristen

(1) Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Maschinenringes wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für die Arbeiter/innen der Maschinenring Service Genossenschaft in Niederösterreich-Wien um eine Saisonbranche im Sinne des § 107 Abs 2 und 4 Landarbeitsgesetz 2021, idF BGBl. I 78/2021, handelt.

(2) Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz 2021 idF BGBl. I 78/2021 kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.

(3) Für den Arbeitgeber betragen die Kündigungsfristen bis zu einer Gesamtdienstzeit von
1 Jahr ..... 14 Tage,
ab 1 Jahr ..... 1 Monat,
ab 5 Jahren .....2 Monate,
ab 15 Jahren .....3 Monate,
ab 20 Jahren …….. 5 Monate.

(4) Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Arbeitsjahr 14 Tage und erhöht sich danach auf einen Monat.

(5) Zur Berechnung der Kündigungsfristen werden Dienstzeiten zusammengerechnet. Zusammenzuzählen sind dabei nur die im selben Unternehmen zurückgelegten Dienstzeiten, soweit in jedem Kalenderjahr eine durchgehende Beschäftigung im Ausmaß von mindestens sieben Monaten vorliegt.

§ 20 Abfertigung

A) Für Dienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2003 begonnen haben:

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. 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 vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H. des Jahresentgeltes.

Zum Zwecke der Berechnung der Abfertigung werden sämtliche bei der Maschinenring-Service Genossenschaft Niederösterreich-Wien oder anderen Unternehmen der Maschinenring-Gruppe zurückgelegten Dienstzeiten zusammengerechnet, sofern für diese Dienstzeiten noch keine Abfertigung bezahlt wurde.

(2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) 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.

(4) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod eines Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

(5) Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der darüber hinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.

(6) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn Dienstnehmer ab Erreichen der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflösen.

(7) Die Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2 gebührt einer Dienstnehmerin, die spätestens 3 Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege oder bei Inanspruchnahme einer Karenz spätestens 6 Wochen nach deren Beendigung das Dienstverhältnis auflöst.

(8) Abs. 7 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde.

B) Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben:

Es gelten die Bestimmungen über die betriebliche Mitarbeitervorsorge nach Maßgabe des Abschnitts 9 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 111 Abs 1 und 2 Landarbeitsgesetz 2021. bzw. von Artikel VIII der Anlage B zur NÖ Landarbeitsordnung in der zum Zeitpunkt des Außerkrafttretens mit 30.6.2021 geltenden Fassung.

§ 20 a Karenz, Anrechnung von Vordienstzeiten

Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall), der Kündigungsfristen und des Urlaubsausmaßes wird jeder gesetzliche Karenzurlaub von sämtlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern für die Geburten ab 1.4.2012 bis zum Höchstausmaß von insgesamt 24 Monaten angerechnet.

§ 21 Lohntafel

(1) Die Lohntafel ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.

(2) Änderungen in der Lohntafel können einvernehmlich auch während der Dauer des Vertrages durch die vertragsschließenden Parteien vereinbart werden.

§ 22 Auslagenersatz für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Arbeitgebers außerhalb des Dienstortes eingesetzt wird.

Als Dienstort gilt die jeweils zuständige Geschäftsstelle des Maschinenringes. Abweichende Regelungen sind schriftlich zu vereinbaren.

Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung des amtlichen Kilometergelds 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,-- 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 € 50,-- pro Nacht.

Dienstnehmer haben Anspruch auf Ersatz für Tagegelder, wenn die Arbeitseinsätze über Auftrag des Arbeitgebers an Einsatzorten außerhalb des Dienstortes mit einer Mindestdauer von mehr als fünf 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 bzw. für eine vollen Kalendertag € 30,--.

Ein vom Arbeitgeber bezahltes Arbeitsessen führt zur Kürzung des Tagegeldes um 30% (berechnet nach der vollen Tagesgebühr).

§ 22 a Sonderregelungen im Zusammenhang mit dem Berufsschulbesuch von Lehrlingen

(1) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen.

(2) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(3) In die Unterrichtszeit sind einzurechnen:

a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;

b) der Besuch von Freigegenständen im Ausmaß von höchstens 2 Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule im Sinne der §§ 31 und 32 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025

c) an saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu 2 aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, dass der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

(4) Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

(5) Besucht ein Lehrling eine lehrgangsmäßige Berufsschule und beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich von höchstens 5 Stunden pro Woche zu. Dieser ist binnen 4 Wochen nach Beendigung des Schulbesuches zu gewähren.

§ 23 Verfall von Ansprüchen

Wechselseitige Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres. Jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel

der Überstunden bzw. aufgrund von § 5 Abs. 6 dieses Vertrages, die nicht beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sieben Monaten ab Fälligkeit des Auszahlungsanspruches.

§ 24 Schlichtung von Streitigkeiten

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

§ 25 Schlussbestimmungen

Dieser Vertrag gilt für alle Dienstverhältnisse in den eingangs angeführten Betrieben. Alle bisherigen Regelungen erlöschen mit dem Inkrafttreten dieses Vertrages. Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmern bleiben nur insoweit aufrecht, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind als die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen. Insoweit dieser Vertrag keine Regelungen trifft, gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

St. Pölten, am 11. März 2026

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien

Markus Gilli, MSc
Landesgeschäftsführer

Ing. Wolfgang Praskac
Präsident

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich

Ing. Andreas Freistetter
Präsident

Mag. Bianca Pörner, MA
Kammeramtsdirektorin

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE

Reinhold Binder
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach
Bundesgeschäftsführer

Karl Orthaber
Sekretär

Anlage I

ANHANG

L o h n o r d n u n g

Voll- und Teilzeitbeschäftigte
gültig ab 1.4.2026 bis 31.3.2027

BERUFSKATEGORIE	STUNDENLOHN (brutto)
1. Forstfacharbeiter/in	€ 15,42
2. Gartenfacharbeiter/in	€ 15,11
3. Grünanlagenpfleger/in qualifiziert tätig	€ 12,61
4. Grünanlagenpfleger/in hilfstätig	€ 11,42
5. Maschinenführer/in	€ 11,77
6. Land-, Forstarbeiter/in qualifiziert tätig	€ 12,35
7. Arbeiter/in	€ 11,42
8. Pflichtpraktikant monatliches Entgelt	€ 810,00

Lehrlinge

1. Lehrjahr	€ 800,00
2. Lehrjahr	€ 1.070,00
3. Lehrjahr	€ 1.470,00

Erläuterungen zur Lohntabelle

1. Grünanlagenpfleger/in – qualifiziert tätig

In diese Kategorie fallen angelernte und/oder gelernte Dienstnehmer, die qualifizierte Tätigkeiten des Baum- und Strauchschnittes, die Fällung von Bäumen, sowie die Grünanlagenpflege- und gestaltung (Blumenbeete, Sträucher und Bäume setzen, Rasenanlagen, Bau von Biotopen etc.), verrichten.

2. Grünanlagenpfleger/in – hilfstätig

In diese Kategorie fallen Dienstnehmer, die Hilfsarbeiten verrichten, für die keine besondere Qualifikation erforderlich ist, jedoch im Bereich von Grünanlagen und/oder Gärten tätig sind.

3. Maschinenführer/in

Unter diese Kategorie fallen alle Dienstnehmer, die Arbeiten, welche mit der Bedienung von Maschinen und Geräten (zB Traktor, Mähtrac, selbstfahrende Arbeitsmaschinen etc.) verbunden ist, verrichten.

4. Land- und Forstarbeiter/in – qualifiziert tätig

Unter diese Kategorie fallen alle Dienstnehmer, die die auf einem bäuerlichen Betrieb üblicherweise anfallenden Arbeiten selbständig verrichten (zB Waldrodungen, Holz- und Schlägerungsarbeiten, Ackerungen, Kompostierungen etc.)

5. Arbeiter/in

In diese Kategorie fallen alle Dienstnehmer, die ohne besondere Qualifikation Arbeiten verrichten.

6. Pflichtpraktikanten/innen

sind Schüler und Studenten, die im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung die vorgeschriebene praktische Tätigkeit ausüben.

Anlage II

D I E N S T S C H E I N

1. Dienstgeber
.....
.....

2. Herr/Frau.....
wohnhaft .....
geboren am.....

3. Beginn des Dienstverhältnisses.....
Probemonat bis ……..…….. vereinbart.
Das Dienstverhältnis ist unbefristet/bis.....befristet.

4. Für das Dienstverhältnis finden das Landarbeitsgesetz 2021 sowie der Kollektivvertrag für Arbeiter der Maschinenring-Service Genossenschaft Niederösterreich-Wien Anwendung.

5. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Fristen und Termine des § 19 Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Maschinenring-Service in Niederösterreich-Wien.

6. Tätigkeitsinhalt/Dienstverwendung
.....
.....
.....

7. Dienstort.....

8. Einstufung laut Kollektivvertrag.....
Der Lohn beträgt brutto €.....

9. **a)**Anrechenbare Vordienstzeiten für Urlaub.....
b) Anrechenbare Vordienstzeiten für Entgeltfortzahlung.....

10. Der Jahresurlaub beträgt ……... Arbeitstage (..... Werktage)

11. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ..... Stunden und wird wie folgt auf die einzelnen Arbeitstage aufgeteilt: .....
.....
Eine Verlegung dieser Normalarbeitszeit kann im Einvernehmen nach den in § 4 Abs. 3 und 4 des Kollektivvertrages für die Arbeiter der Maschinenring-Service Genossenschaft Niederösterreich-Wien festgelegten Grundsätzen erfolgen.

12. Der Jahresurlaub beträgt ……... Arbeitstage (..... Werktage).

13. Für das Dienstverhältnis gelten nachfolgende Betriebsvereinbarungen:
.....
.....
Diese liegen.....zur Einsichtnahme auf

14. Name, Anschrift und MV-Kassenleitzahl.....
.....