

KOLLEKTIVVERTRAG

**für
Arbeiter der
Maschinenring-Service Kärnten eGen**

Ausgabe 2026

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Arbeiter der
Maschinenring-Service Kärnten eGen**

abgeschlossen zwischen

dem Arbeitgeberverband der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Kärntens, 9020
Klagenfurt, Museumgasse 5/II, einerseits und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-
Platz 1, 1020 Wien, andererseits.

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Geltungsdauer	4
§ 3 Form und Dauer der Dienstverträge	4
§ 4 Arbeitszeit	5
§ 5 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit	7
§ 6 Entlohnung	9
§ 7 Lohnzahlungstermin	9
§ 8 Mutterschutz	9
§ 9 Arbeitnehmerschutz	9
§ 10 Urlaub	10
§ 11 Entgelt bei Dienstverhinderung	13
§ 12 Sonstige Dienstverhinderungen	15
§ 13 Sonderzahlungen	16
§ 14 Kündigungsfristen	17
§ 15 Abfertigung	18
§ 16 Lohnordnung	20
§ 17 Unabdingbarkeit	20
§ 18 Verjährung von Ansprüchen	20
§ 19 Schlichtung	20
§ 20 Übergangsbestimmungen (neu)	21
Vertragspartner	22
Anhang Lohnordnung I	23
Anlage II Auslagenersatz	24
Anlage III Erläuterungen zur Lohntabelle	25

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Kärnten
2. **Fachlich:** Für alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Dienstnehmer, der voll- und/oder teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sowie für Stunden- und Taglöhner der Maschinenring-Service Kärnten eGen.
3. **Persönlich:** Für alle Dienstnehmer, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 zur Gänze Anwendung findet. Auf freie Dienstnehmer im Sinne des § 4 Abs 4 ASVG finden lediglich die lohnrechtlichen Bestimmungen im Sinne des Anhanges Lohnordnung I dieses Vertrages Anwendung.

§ 2 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft.
2. Der Vertrag wie auch einzelne Bestimmungen desselben können von jedem der Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Lohnsätze der Anlage I gelten bis zum 31.12.2026.
3. Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung des Vertrages von den vertragschließenden Parteien zu führen.
4. Gekündigte Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 3 Form und Dauer der Dienstverträge

1. Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen

Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen (siehe Anlage).

2. Der Dienstvertrag kann
 - a) auf bestimmte Zeit
 - b) auf unbestimmte Zeit
 - c) auf Probe abgeschlossen werden.
3. Wird der Dienstnehmer nach Ablauf der Vertragsdauer weiterbeschäftigt, entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Dauer unter den bisherigen Bedingungen.
4. Ein Probedienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden. Dieses geht bei Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Probezeit mangels anderwärtiger Vereinbarung unter gleichen Bedingungen in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.
5. In allen durch diesen Vertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sowie sonstige für die Dienstnehmer wirksame gesetzliche Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.
6. Fordert der Dienstgeber eine sich um eine Stellung bewerbende Person ausdrücklich zur Vorstellung auf, so sind diese den Erwachsenen angemessenen Auslagen zu ersetzen, auch dann, wenn ein Dienstvertrag nicht zustande kommt.

§ 4 **Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, sofern im Folgenden nicht anders bestimmt wird, 40 Stunden, die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden, nicht überschreiten. Bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit

auf vier zusammenhängende Tage kann die Tagesarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

Als Normalarbeitszeit gilt die Zeit von 5.00 Uhr früh bis 19.00 Uhr abends.

2. Die Arbeitszeit kann jedoch den Betriebserfordernissen entsprechend abweichend zur Normalarbeitszeit eingeteilt werden. Die Arbeitszeit darf 45 Stunden pro Woche bzw. die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden pro Woche nicht unterschreiten (Bandbreite). Für Dienstnehmer, die als Kraftfahrer, als Maschinisten im Forst bzw. zusammen mit Forstmaschinen beschäftigt werden, darf die Arbeitszeit 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. In der Regel endet die Arbeitszeit am Samstag um 13.00 Uhr.
3. Bei Einteilung der Arbeitszeit nach Z. 2 beträgt der Durchrechnungszeitraum mindestens 4 und höchstens 52 Wochen. Ist ein zeitlicher Ausgleich innerhalb von 52 Wochen nicht möglich, ist für die nichtausgeglichenen Stunden der entsprechende Überstundenzuschlag zu bezahlen (§ 5).
4. Die Aufteilung der festgesetzten Normalarbeitszeit und die Arbeitszeit gemäß Z. 2 ist eine Woche vor dem Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung zwischen dem MR-Service und dem Betriebsrat, wo eine solche nicht besteht, im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer zu vereinbaren.
5. Für die Einnahme der Mahlzeiten sind dem Dienstnehmer während der Arbeitszeit angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer halben und höchstens einer Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.
6. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 4) kraft Gesetzes, Kollektivvertrages oder Dienstvertrages unterschreitet.

7. Dienstnehmer die Teilzeitarbeit leisten, erhalten die Bezüge in der Höhe, die dem Verhältnis der vereinbarten Wochenstundenzahl zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 4) entspricht.
8. Mit teilzeitbeschäftigen Dienstnehmern im Sinne der Z. 7 können Arbeitsleistungen über das vertragliche Ausmaß hinaus vereinbart werden. Jedoch gebührt ihnen ein Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25 %, wenn die Mehrarbeitsstunden nicht innerhalb des Kalendervierteljahres in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis I:I ausgeglichen wurden.
9. Tag- und Stundenlöhner sind ausschließlich Dienstnehmer welche im Winterdienst tage- oder stundenweise auf bestimmte Zeit beschäftigt werden. Die Arbeitszeit richtet sich nach der Natur der Sache und es fällt kein Mehrarbeitszuschlag an. Dafür wird ihnen auf den vereinbarten Stundensatz der Winterdienstzuschlag der Lohntabelle laut Anlage I, je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde, angerechnet.

§ 5 Überstunden, Mehrdienstleistungen, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Überstunden (Mehrdienstleistungen) sind die ausdrücklich vom Dienstgeber bzw. dessen Beauftragtem angeordneten oder durch Umstände, die vom Dienstnehmer nicht veranlasst wurden, für den Betrieb – bei Gefahr in Verzug – notwendig geleisteten Arbeitsstunden, die über die im § 4 dieses Vertrages festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgehen.
2. An einem Wochentag dürfen von einem Dienstnehmer höchstens zwei, in einer Arbeitswoche jedoch nicht mehr als 12 Überstunden verlangt werden, sofern Z. 3 nicht anders bestimmt.
3. Die Leistung über die normale Arbeitszeit hinausgehender Überstunden darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie z.B. drohende Wetterschäden oder sonstige Elementarereignisse, sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen. Eine solche Mehrleistung kann innerhalb eins

angemessenen Zeitraumes durch entsprechende Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5, bei Sonn- und Feiertagsarbeit im Verhältnis 1 : 2 ausgeglichen werden.

4. Für jede Überstunde, die über die festgesetzte regelmäßige Normalarbeitszeit (§ 4 Z.1) unter Berücksichtigung der Möglichkeit der Arbeitszeiteinteilung nach § 4 Z. 2 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen hinausgeht, gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, für Mehrleistungen an Sonn- und Feiertagen von 100 Prozent zum Stundenlohn. Tatsächlich geleistete Überstunden sind monatlich abzurechnen und spätestens im Folgemonat auszuzahlen.

Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind nur in besonders dringenden Fällen zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen heranzuziehen.

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.

Bei Dienstnehmern, mit denen ausdrücklich die Tätigkeit des Winterdienstes 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 sonstige Tätigkeiten während der Nachtstunden bzw. an Sonn- oder Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100 %.

5. Sonntage und gesetzliche Feiertage nach den Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 sind gesetzliche Ruhetage. Sollte jedoch am 19. März und/oder am 10. Oktober (Landesfeiertage) gearbeitet werden, so sind dem Dienstnehmer Ersatzruhetage im Verhältnis 1:1 bis zum Ablauf des Kalenderjahres zu gewähren. Können Ersatzruhetage bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewährt werden, sind Feiertagszuschläge von 100 Prozent zu bezahlen. Der 24. Dezember ist ein arbeitsfreier Ruhetag. Am 31. Dezember endet die Dienstzeit um 12.00 Uhr unter Fortzahlung der für diese Tage vorgesehenen Tagesarbeitszeit.

6. Unbedingt erforderliche und unaufschiebbare Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind von jedem Dienstnehmer zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat. Verrichtet ein Dienstnehmer solche zulässigen Arbeiten oder wird hierdurch die Sonntagsruhe verkürzt, gebührt dem Dienstnehmer innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden. Für Leistungen an Sonn- und Feiertagen wird ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normallohn vergütet.

§ 6 Entlohnung

Als Entlohnung gelten die in der Anlage I festgesetzten Stundensätze bzw. Entschädigungen. Als Divisor für die Ermittlung eines Stundenlohnes ist unter Berücksichtigung der Normalarbeitszeit der Faktor 173,3 heranzuziehen.

§ 7 Lohnzahlungstermin

1. Der Lohnabrechnung (siehe Anlage) und die Auszahlung hat längstens bis zum 15. des Folgemonats zu erfolgen.
2. 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. Eine Abrechnung kann jedoch erst dann erfolgen, wenn die Stundenliste rechtzeitig – spätestens jedoch bis zum Monatsletzten – abgegeben wurde.

§ 8 Mutterschutz

Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 9 Arbeitnehmerschutz

Hinsichtlich des allgemeinen Arbeitnehmerschutzes, Schutzbekleidung, Schutzausrüstung und die erforderlichen Schutzeinrichtungen gelten die entsprechenden Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und die Kärntner

land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmerschutzverordnung in der jeweils geltenden Fassung. Schutzausrüstung und Regenschutzkleidung sind vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen und vom Dienstnehmer zu tragen.

§ 10 Urlaub

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktagen und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktagen.
2. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach 6 Monaten in voller Höhe. Ab dem 2. Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.
3. Für die Bemessung des Urlaubsmaßes 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.
4. Für die Bemessung des Urlaubsmaßes sind unbeschadet der weitergehenden Bestimmungen des Gesetzes die in einem anderen Dienstverhältnis im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie Zeiten der Beschäftigung als familieneigene Arbeitskraft (§ 2 Abs. 3 LAG) und Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese Zeiten mindestens je sechs Monate gedauert haben, bis zu einem Höchstmaß von fünf Jahren anzurechnen.
5. Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1-3 Behinderteneinstellungsgesetz, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

6. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren.
7. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.
8. Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktagen fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. 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.
9. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus – wobei Arbeiten in der eigenen Wirtschaft, beim Eigenheimbau und Gemeinschaftsarbeiten nicht als solche zählen – so findet Z. 6 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
10. Während des Urlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt; für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsentgeltes gilt § 11 Abs. 4. sinngemäß.
11. 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 Urlaubausmaß 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 verbrachten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

12. Eine Ersatzleistung für nichtverbrauchten Urlaub des laufenden Urlaubsjahres gebührt für die fünfte und sechste Woche nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt. Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
13. Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung der Eltern zur Betreuung des eigenen oder adoptierten Kindes im Sinne der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 durch
 - a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers
 - b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers
 - c) Kündigung seitens des Dienstgebers
 - d) oder durch einvernehmliche Auflösungist der Berechnung der Ersatzleistung der Zl. 11 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.
14. Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Ziffern 11,12 und 13 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

§ 11 Entgelt bei Dienstverhinderung

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. Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Z 1 noch nicht erschöpft ist.
3. 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 Jahr ununterbrochen gedauert hat. 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 Zl. 1 und 2.
4. 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. Nicht zu berücksichtigen sind Aufwandsentschädigungen, die nicht Lohnbestandteil sind.

5. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben 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, voraussichtlicher Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde. Kommt ein Dienstnehmer seiner vorstehenden Verpflichtung nicht nach, 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.
6. Wird einem Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gekündigt, wird er 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 Zl. 1, 2 und 3 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß Zl 1, 2 und 3 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß Z 1, 2 und 3 einvernehmlich beendet wird.

7. Wegen einer durch Krankheit oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung darf der Dienstnehmer nicht entlassen werden.

§ 12 Sonstige Dienstverhinderungen

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 und ihm für den Lohnausfall nicht anderweitige Vergütung zusteht.

Als solche Dienstverhinderung gelten zum Beispiel:

- a) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs hat;
- b) Behandlung beim nächstgelegenen Arzt oder Zahnarzt gegen Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (sollten für die Bescheinigung Kosten entstehen, sind diese vom Dienstgeber zu ersetzen);
- c) Plötzlich eintretende schwere Krankheit in der Familie;
- d) Öffentliche Hilfeleistung;
- e) Wohnungswechsel;
- f) Eigene Hochzeit oder Hochzeit der eigenen Kinder;
- g) Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin;
- h) Todesfall im eigenen Haushalt, der eigenen Eltern, Schwiegereltern oder Geschwister;
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlicher oder öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen;
- j) Ausübung des Wahlrechtes.

2. Der Dienstnehmer behält weiters den Anspruch auf das Entgelt für die Dauer des Besuches der im § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBI Nr 144, für die Zulassung zur Facharbeiterprüfung vorgesehenen Vorbereitungskurse, sofern das

Dienstverhältnis bei Kursbeginn mindestens ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.

3. Den Dienstnehmern ist für die Ablegung der in der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBI Nr. 144, vorgesehenen Prüfungen und den Besuch der Vorbereitungslehrgänge für die Meisterprüfung gemäß § 12 Abs. 1 und § 13 Abs. 4, der Fachkurse gemäß § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1, § 9 und § 11 Abs. 2 und der Vorbereitungslehrgänge gemäß § 13 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, die erforderliche Freizeit einzuräumen.
4. Dienstnehmer, die nachweislich Angehörige einer anerkannten Blaulichtorganisation sind, haben das Recht, im Einvernehmen mit dem Dienstgeber pro Kalenderjahr bis zu fünf Arbeitstage unter Fortzahlung ihres Entgelts für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der jeweiligen Blaulichtorganisation freigestellt zu werden. Die Mitgliedschaft ist durch eine entsprechende Bescheinigung der Blaulichtorganisation nachzuweisen, und die Termine sind rechtzeitig mit dem Dienstgeber abzustimmen, um betriebliche Interessen zu berücksichtigen.

§ 13 Sonderzahlungen

1. Alle beschäftigten Dienstnehmer erhalten einen Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen). Der Urlaubszuschuss, auszahlbar bis 1. Juli und das Weihnachtsgeld, auszahlbar bis 1. Dezember, beträgt je 173,3 Stunden ihrer jeweiligen Bemessungsgrundlage. Bemessungsgrundlage für den Urlaubszuschuss ist bei ständig beschäftigten Dienstnehmern der durchschnittliche Stundenverdienst inkl. nicht aufwandsbezogener Zulagen während des Bemessungszeitraumes 1.1. bis 30.6., für das Weihnachtsgeld bei ständig beschäftigten Dienstnehmern und bei Dienstnehmern gem. Z3 der durchschnittliche Stundenverdienst während des Bemessungszeitraumes 1.1. bis 30.11. eines jeden Kalenderjahres. Für stundenweise Beschäftigte kann die Auszahlung aliquot mit je einem 1/12 Urlaubszuschuss und einem 1/12

Weihnachtsgeld (alternativ aliquote Berechnung nach Wochen; UZ + WG : 52 x Arbeitswochen) monatlich mit der zu erstellenden Lohnabrechnung erfolgen.

2. Bei ständig beschäftigten Dienstnehmern werden entgeltpflichtige Zeiten der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenzdienst ableisten, oder einen Karenzurlaub verbringen sowie Zeiten ohne Entgelt (§11), gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Z. 1 unberücksichtigt.
3. Dienstnehmer, die während des Jahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den verhältnismäßigen Anteil des Urlaubszuschusses und des Weihnachtsgeldes.

§ 14 Kündigungsfristen

1. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften der Maschinenring – Service wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kollektivvertrag für Arbeiter der Maschinenring-Service Kärnten eGen um eine Saisonbranche im Sinne von § 107 Landarbeitsgesetz, idF BGBI. I 78/2021, handelt.
2. Abweichend von § 107 Landarbeitsgesetz, idF BGBI. I 78/2021, können die unbefristeten Arbeitsverhältnisse 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.
4. Für den Arbeitnehmer beträgt die Kündigungsfrist im ersten Jahr 14 Tage und erhöht sich nach einem Jahr auf ein Monat.

5. Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Z 3 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längere Unterbrechung 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.
6. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.
7. Ansprüche nach Ziff. 3 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

§ 15 Abfertigung

1. War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei ein und 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. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.
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.

Die Abfertigung gebührt auch, wenn der Dienstnehmer wegen Erreichung oder Überschreitung der für die Alterspension (auch vorzeitige Alters- und Invaliditätspension) erforderlichen Altersgrenze das Dienstverhältnis auflöst.

2. Das Jahresentgelt umfasst den Bruttolohn. Danach ist auch bei nicht das ganze Jahr hindurch Beschäftigten ein fiktives Jahresentgelt zu errechnen. Dabei ist zunächst im Sinne des § 11 Z. 4 der durchschnittliche Stundenverdienst zu errechnen; dieser wird folglich mit 173,3 multipliziert; der so errechnete durchschnittliche Monatsverdienst wird schließlich mit 12 multipliziert. Das Ergebnis stellt das fiktive Jahresentgelt dar und wird um die zustehenden Sonderzahlungen und das Entgelt für regelmäßige Überstunden ergänzt.
3. Wird ein Dienstverhältnis, auf das die Voraussetzungen der Zi. 1 zutreffen, durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, gebührt die Abfertigung nach Maßgabe der Zi. 1 und 2 seinen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung er im Zeitpunkt seines Ablebens tatsächlich beigetragen hat.
4. Die Abfertigung wird, soweit sie 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig; der darüberhinausgehende Abfertigungsbetrag kann in zwei gleichen Teilbeträgen zu Beginn des auf die Auflösung des Dienstverhältnisses folgenden dritten und vierten Monats abgestattet werden.
5. Die Abfertigung nach Maßgabe der Zi. 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 einer solchen Kindes in unentgeltliche Pflege, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens 6 Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung, das Dienstverhältnis auflöst.
6. Für die ab 1.10.2003 abgeschlossenen Dienstverhältnisse und für Dienstverhältnisse die einvernehmlich hiezu eine Erklärung abgegeben haben gelten die Regelungen der Betrieblichen Mitarbeitervorsorge des Abschnittes 9 LAG 2021 sinngemäß.

§ 16 Lohnordnung

1. Die Lohnordnung ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.
2. Änderungen in der Lohnordnung können schriftlich unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist von beiden vertragsschließenden Parteien verlangt werden.

§ 17 Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind. In einzelnen Betrieben schon bestehende günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben aufrecht und dürfen nicht zu Ungunsten der Dienstnehmer abgeändert werden.

§ 18 Verjährung von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die nicht beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wurden, erlöschen mit Ablauf eines Jahres. Jedoch erlöschen Ansprüche aus dem Titel der Überstunden, die nicht beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht wurden, mit Ablauf von sechs Monaten nach Ende des Kalendermonates, in dem sie entstanden sind.

§ 19 Schlichtung

1. Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung dieses Vertrages ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen.

Sie besteht aus drei Vertretern des Arbeitgeberverbandes und drei Vertretern der Gewerkschaft PRO-GE. Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel sollen abwechselnd ein Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer den Vorsitz führen. Der Vorsitzende

stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der Obereinigungskommission beim Amt der Landesregierung beantragt werden.

2. Streitigkeiten anderer Art werden im unmittelbaren Einvernehmen der beteiligten Landesorganisationen der Vertragsteile geschlichtet, bevor die Behörden angerufen werden.

§ 20 Übergangsbestimmungen (neu)

„Die Änderungen zu den §§ 10, 11 und 14 treten in Kraft mit der Kundmachung der Übergangsbestimmungen der Kärntner Landarbeitsordnung zur LAG-Novelle BGBl. Nr. 160, vom 30.12.2004.“

**ARBEITGEBERVERBAND DER LAND- UND
FORSTWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBE KÄRNTEN
9020 KLAGENFURT, MUSEUMGASSE 5/II**

Mag. Johanna Škof e.h.
(Geschäftsführerin)

Johannes Thurn-Valsassina e.h.
(Obmann)

Georg Scheiflinger e.h.
(Obmann MR-Service)

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE
1020 WIEN, JOHANN-BÖHM-PLATZ 1**

Reinhold Binder e.h.
(Bundesvorsitzender)

Peter Schleinbach e.h.
(Bundesgeschäftsführer)

Karl Orthaber e.h.
(Fachexperte)

Klagenfurt, am 19. Dezember 2025

A N H A N G

L o h n o r d n u n g /

Voll- und Teilzeitbeschäftigte

gültig ab 1. Jänner 2026

BERUFSKATEGORIE	MONATSLOHN (brutto)	STUNDENLOHN (brutto)
1. Gärtner mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Landschaftsgärtner	€ 2.722,54	€ 15,71
2. Grünanlagenpfleger qualifiziert tätig	€ 2.209,57	€ 12,75
3. Grünanlagenpfleger hilfstätig	€ 1.944,42	€ 11,22
4. Maschinenführer	€ 2.046,67	€ 11,81
Winterdienstzuschlag	€ 0,32 je Stunde	€ 0,32 je Stunde
5. Land-, Forstarbeiter mit Facharbeiterprüfung	€ 2.757,20	€ 15,91
6. Land-, Forstarbeiter qualifiziert tätig	€ 2.171,44	€ 12,53
7. Arbeiter, hilfstätig	€ 1.972,15	€ 11,38

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 Maschinenrings.

Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung vom amtlichen Kilometergeld als Dienstreise anerkannt. Gleches 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 Frühstücks. Werden Belege für die Nächtigung vorgelegt, so erfolgt eine Vergütung der Barauslagen bis zu einem Höchstsatz von € 30,-- 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 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 einen vollen Kalendertag € 30,--.

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

Erläuterungen zur Lohntabelle

1. Grünanlagenpfleger – 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 - hilfstätig

In dieser 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

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

4. Land- und Forstarbeiter – qualifiziert tätig

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

5. Arbeiter

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