

KOLLEKTIVVERTRAG

*für Arbeiter:innen für den betrieblichen
Bereich Service der Maschinenring Service
Steiermark eGen in der Steiermark*

1. April 2024

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

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

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

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

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

**für ArbeiterInnen für den betrieblichen Bereich Service
der Maschinenring Service Steiermark eGen**

GÜLTIG AB 1. APRIL 2024

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2	Geltungsdauer	<u>3</u>
§ 3	Form und Dauer der Dienstverträge	<u>4</u>
§ 4	Arbeitszeit	<u>4</u>
§ 5	Durchrechnung der Arbeitszeit	<u>6</u>
§ 6	Ruhetage	<u>7</u>
§ 7	Zeitausgleich, Überstunden, Schichtarbeit	<u>8</u>
§ 8	Entlohnung	<u>9</u>
§ 9	Lohnzahlungstermin	<u>9</u>
§ 10	Urlaub	<u>9</u>
§ 11	Verbrauch des Urlaubes	<u>10</u>
§ 12	Erkrankung während des Urlaubes	<u>11</u>
§ 13	Sonderzahlungen	<u>11</u>
§ 14	Anspruch auf Entgeltfortzahlung	<u>12</u>
§ 15	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts	<u>14</u>
§ 16	Mitteilungs- und Nachweispflicht	<u>15</u>
§ 17	Beendigung während der Dienstverhinderung	<u>15</u>
§ 18	Sonstige Dienstverhinderung	<u>16</u>
§ 19	Kündigungsfristen	<u>17</u>
§ 20	Abfertigung	<u>18</u>
§ 20a	Karenz, Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>19</u>
§ 21	Lohntafel	<u>20</u>
§ 22	Auslagenersatz für Voll- und Teilzeitbeschäftigte	<u>20</u>
§ 23	Verfall von Ansprüchen	<u>21</u>
§ 24	Schlichtung von Streitigkeiten	<u>21</u>
§ 25	Schlussbestimmungen	<u>21</u>
Anhänge		
	Anhang – Lohnordnung	<u>23</u>
	Erläuterungen zur Lohntabelle	<u>24</u>
	Anlage II – Dienstschein	<u>25</u>

KOLLEKTIVVERTRAG

Für die ArbeiterInnen der
Maschinenring Service Steiermark eGen

Abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Steiermark und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

(1) Räumlich:

für das Bundesland Steiermark.

(2) Fachlich:

für den betrieblichen Bereich Maschinenring Service Steiermark eGen

(3) Persönlich:

für alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten, voll- oder teilzeitbeschäftigten sowie für stunden- oder tageweise beschäftigten ArbeiterInnen für den betrieblichen Bereich Service der Maschinenring Service Steiermark eGen

§ 2 Geltungsdauer

(1) Dieser Vertrag tritt mit 1. April 2024 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 Form und Dauer der Dienstverträge

(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 Probendienstverhältnis für die Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses gilt als vereinbart, innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber jederzeit gelöst werden.

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

(4) Hinsichtlich des Dienstscheines gilt § 6 LAG 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 Winterdienst vereinbart wurde, richtet sich ausschließlich für diesen Teil der Tätigkeit die Normalarbeitszeit nach den spezifischen wetterabhängigen Erfordernissen. 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) Für Dienstnehmer die im Bereich der Gebäude-, Denkmal- und Fassadenreinigung tätig sind beginnt die Nachtruhezeit um 20.00 Uhr und endet diese um 6.00 Uhr.

(6) 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.

**) 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.*

§ 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 Über-

schreitung/Unterschreitung der 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 LAG 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 Feiertage gelten die Landesfeiertage am 19. März (Josefitag) sowie der 29. Juni (Peter-und-Paul-Tag). Wird an diesen Tagen gearbeitet können Ersatzruhetage vereinbart werden, die spätestens bis zum 31. Oktober des Jahres zu konsumieren sind.

§ 7 Zeitausgleich, Überstunden, Schichtarbeit

(1) Überstunden werden primär in Zeitausgleich abgegolten, wobei der Zeitausgleich auch ganztätig – 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 bzw. von 20.00 Uhr abends bis 6.00 Uhr früh für Dienstnehmer die im Bereich der Gebäude-, Denkmal- und Fassadenreinigung tätig sind, wird ein 100%iger Zuschlag gewährt. Sofern für die ausdrücklich vereinbarte Tätigkeit des Winterdienstes die Normalarbeitszeit in die Nachtstunden oder auf Sonn- und Feiertage fällt (§ 4 Abs. 4), so gebührt ein Zuschlag von 30 % auf den Stundenlohn. Die Tagesmaximalarbeitszeit bleibt davon unberührt. Sind Überstunden auszubezahlen (Abs. 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.

§ 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 (s. Anlage) ist monatlich im Nachhinein eingehend am Bankkonto des Dienstnehmers mit 15. des Folgemonats bzw. am nächsten Werktag 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.

§ 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 LAG 2021.

§ 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 ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung im vollen Ausmaß des ausstehenden 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 § 100 LAG 2021.

§ 12 Erkrankung während desurlaubes

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden die auf Werkstage 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 schuldhaftes 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 urlaubesrest ist nach Möglichkeit im laufenden urlaubesjahr zu verbrauchen.

§ 13 Sonderzahlungen

(1) Die durch das ganze Jahr hindurch beschäftigten Dienstnehmer erhalten einen urlaubeszuschuss und ein Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen). Der urlaubeszuschuss, auszahlbar mit dem Lohn für den Monat Juni, und das Weihnachtsgeld, auszahlbar mit dem Lohn für den Monat November betragen je 180 Stundenlöhne der jeweiligen Lohnkategorie der Anlage I. Dienstnehmern, die während des Jahres ein- bzw. austreten, gebühren die Sonderzahlungen im aliquoten Ausmaß entsprechend ihrer Beschäftigungsdauer.

(2) Entgeltspflichtige Zeiten werden der Beschäftigungszeit gleichgestellt. Zeiten, während denen Dienstnehmer ihren Präsenzdienst ableisten oder eine Karenz verbringen, sowie Zeiten ohne Entgelt (§ 18) gelten nicht als Beschäftigungszeit. Ebenso bleiben die Zeiten des Wochengeldbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen gemäß Abs. 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 Urlaubersatzleistung 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 Abs. 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 hierzu 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-, Stücklöhnen, 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.

§ 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 eingetragenen Partners (der eingetragenen Partnerin), 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.

§ 19 Kündigungsfristen

(1) Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften für den betrieblichen Bereich Service der Maschinenring Service Steiermark eGen wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich um eine Branche handelt, in der Saisonbetriebe im Sinne des § 107 Abs. 2 und 4 LAG 2021 überwiegen.

(2) Abweichend von § 107 LAG 2021 kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten gelöst werden.

(3) Arbeitsverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können vom Arbeitgeber vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat, nach fünf Jahren auf zwei, nach fünfzehn Jahren auf drei Monate.

(4) Arbeitsverhältnisse, auf unbestimmte Zeit eingegangen, können vom Arbeitnehmer vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden; wenn sie bereits ein Jahr gedauert haben, erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat.

(5) Den Arbeitnehmern ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes auf Verlangen eine Freizeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren.

(6) Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.

(7) Ansprüche nach Abs. 6 bestehen nicht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 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).

§ 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 Mindestmaß 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 Steiermark eGen 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 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 der §§ 86 bis 97 LAG 2021.

§ 20a Karenz, Anrechnung von Vordienstzeiten

Die erste Karenz während des Dienstverhältnisses, die aus Anlass der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird, wird im Ausmaß von höchstens 24 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das Urlaubsausmaß ange-

rechnet. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. April 2014 beginnen. Für Karenzen aus Anlass der Geburt eines Kindes ab 10.12.2019 gilt § 39a Stmk. Landarbeitsordnung bzw. ab 1.7.2021 § 43 LAG 2021.

§ 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 seinen Dienstort verlässt bzw. wechselt.

Als Dienstort gilt im Regelfall 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 € 15,- 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 € 40,- 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 € 2,20 bzw. für einen vollen Kalendertag € 26,40.

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

§ 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 sechs 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 LAG 2021.

Graz, am 26.03.2024

**Für den
Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in der Steiermark
Hamerlinggasse 3, 8010 Graz**

Dipl.-Ing. Alfred Liechtenstein eh.
Obmann

Mag. Johannes Pommer eh.
Geschäftsführer

**Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien**

Reinhold Binder eh.
Bundesvorsitzender

Peter Schleinbach eh.
Bundesgeschäftsführer

Franz Stürmer eh.
Sekretär

ANHANG

Lohnordnung

Voll- und Teilzeitbeschäftigte
gültig ab 1.4.2024 bis 31.3.2025

BERUFSKATEGORIE	STUNDEN- LOHN (brutto)
1. Forstfacharbeiter/in	€ 14,51
2. Gartenfacharbeiter/in	€ 14,22
3. Grünanlagenpfleger/in, qualifiziert tätig	€ 11,87
4. Grünanlagenpfleger/in, hilfstätig	€ 10,73
5. Maschinenführer/in	€ 11,00
6. Land- und Forstarbeiter/in qualifiziert tätig/Betriebshilfe	€ 11,58
7. Arbeiter/in	€ 10,71
8. Pflichtpraktikant/in, monatliches Entgelt	€ 738,65

Erläuterungen zur Lohntabelle

1. Grünanlagenpfleger/in – qualifiziert tätig

In diese Kategorie fallen angelehrte 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 (z.B. Traktor, Mähtrac, selbstfahrende Arbeitsmaschinen etc.) verbunden sind, verrichten.

4. Land- und Forstarbeiter/in qualifiziert tätig/Betriebshilfe

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

5. Arbeiter/in

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

6. Pflichtpraktikant/innen

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

ANLAGE II

Dienstschein

1. Dienstgeber
2. Herr/Frau
wohnhaft
geboren am
3. Beginn des Dienstverhältnisses
Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probemonat.
Das Dienstverhältnis ist unbefristet/bis befristet.
4. Für das Dienstverhältnis finden das LAG 2021 sowie der Kollektivvertrag für den betrieblichen Bereich Service der Maschinenring Service Steiermark eGen Anwendung.
5. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Fristen und Termine des KV für den betrieblichen Bereich Service der Maschinenring Service Steiermark eGen.
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. 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 den betrieblichen Bereich Service der Maschinenring Service Steiermark eGen festgelegten Grundsätzen erfolgen.

11. Der Jahresurlaub beträgt Arbeitstage
(..... Werktagen).

12. Für das Dienstverhältnis gelten nachfolgende Betriebsvereinbarungen:

.....
.....

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

13. Name, Anschrift und MV-Kassenleitzahl

.....
.....

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

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

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.
Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



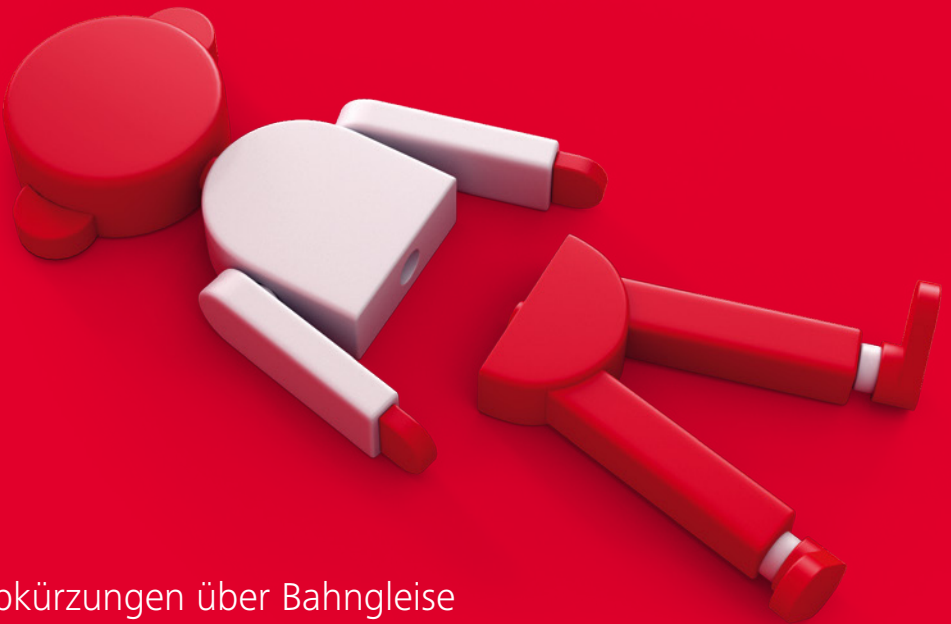
Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

RISKIERT RISKIERT HALBIERT



Abkürzungen über Bahngleise
sind lebensgefährlich.