

KOLLEKTIVVERTRAG 2026

für die Arbeiterinnen und Arbeiter der Maschinenring Salzburg registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung

§ 1

Vertragsschließende, Unabdingbarkeit, Günstigkeitsprinzip

- (1) Dieser Kollektivvertrag wird zwischen
- a) dem Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitsgeberverband in Salzburg, Schwarzstraße 19, 5020 Salzburg, als kollektivvertragsfähiger Körperschaft der Arbeitgeber, einerseits und
 - b) dem Salzburger Land- und Forstarbeiterbund, sowie der Kammer für Arbeiter und Angestellte in der Land- und Forstwirtschaft, Landarbeiterkammer Salzburg, Schranngasse 2, 5020 Salzburg, als kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitnehmer, andererseits
- abgeschlossen.
- (2) Die Bestimmungen im Kollektivvertrag können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.
- (3) Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

§ 2

Rechtswirkung des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag ist, soweit dieser nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regelt, innerhalb des folgenden Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich:
- a) fachlich: für alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Arbeiter, voll- und/oder teilzeitbeschäftigten Arbeiter sowie für Stunden- und Tagelöhner der Maschinenring Salzburg registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung
 - b) räumlich: für das Bundesland Salzburg
 - c) persönlich: für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den unter a) und b) genannten Betrieben, auf die das Landarbeitsgesetz 2021 Anwendung findet.
- (2) Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird zum Teil von geschlechtergerechten Formulierungen Abstand genommen. Die gewählte Form gilt für alle Geschlechter gleichermaßen.
- (3) In allen in diesem Kollektivvertrag nicht ausdrücklich geregelten Fragen finden die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 und aller sonstigen für die Arbeiter nach Abs. 1 wirksamen gesetzlichen Bestimmungen in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Dies gilt insbesondere für Urlaub, Kündigung, Abfertigung und Entgeltfortzahlung. Für den Fall des Inkrafttretens einer Nachfolgeregelung zum Landarbeitsgesetz 2021 gelten die Verweise auf das Landarbeitsgesetz 2021 als Verweise auf die Nachfolgeregelung.

§ 3

Geltungsdauer des Kollektivvertrages

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2026 in Kraft.
- (2) Dieser Kollektivvertrag kann von jedem der Vertragspartner nach Ablauf eines Jahres unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr. Die Lohnordnung gemäß Anhang I kann jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(3) Verhandlungen zur Erneuerung, Abänderung oder Ergänzung des Vertrages sind von den vertragsschließenden Teilen noch während der Kündigungsfrist zu führen und möglichst auch abzuschließen.

(4) Die aufgekündigten Vertragsbestimmungen bleiben für die unmittelbar vor ihrem Erlöschen erfassten Arbeitsverhältnisse in Geltung, bis sie durch neue Vertragsbestimmungen ersetzt werden.

§ 4 Entgelt

(1) Als Entgelt gebührt ein Bruttolohn nach **Anlage I** dieses Kollektivvertrages. Der Auslagenersatz bestimmt sich nach **Anlage II**.

(2) Bei der Lohnauszahlung ist den Dienstnehmern eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die das Entgelt getrennt (Barlohn und Sachbezüge), auch Zulagen und Überstunden sowie sämtliche Abzüge an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen auszuweisen hat.

(3) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Bezüge (Barbezüge, Sachbezüge bzw. die entsprechenden Ablösen, Sonderzahlungen, Abfertigungen, u.a.) in der Höhe, die dem Verhältnis der von ihnen geleisteten Wochenstundenanzahl zur 40 Stunden-Woche entspricht.

§ 5 Barlohn

(1) Die Lohnzahlung erfolgt in der Regel monatlich, bei Dienstnehmern, die nach Tagen oder Stunden entlohnt werden (Tag- bzw. Stundenlöhner), in der Regel monatsweise jeweils spätestens bis 15. des Folgemonats im Nachhinein.

§ 6 Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld)

(1) In der Zeit vom 1. bis 15. Juli ist für das jeweilige Kalenderjahr ein Urlaubszuschuss in der Höhe eines vertraglichen Monatsbruttobarlohnes fällig.

(2) In der Zeit vom 1. bis 15. Dezember ist für das jeweilige Kalenderjahr ein Weihnachtsgeld in der Höhe eines vertraglichen Monatsbruttobarlohnes fällig.

(3) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Arbeitnehmer die Sonderzahlungen gemäß Abs. 1 und 2 entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Arbeitnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

§ 7 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

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

- | | |
|---|--------|
| a) bei eigener Eheschließung | 3 Tage |
| b) oder Hochzeit der Kinder | 1 Tag |
| c) Begräbnis des Ehegatten | 4 Tage |
| d) Begräbnis der Kinder oder der Eltern | 3 Tage |
| e) Begräbnis der Schwiegereltern oder der Geschwister | 1 Tag |
| f) Niederkunft der Gattin | 2 Tage |
| g) Wohnungswechsel innerhalb eines Kalenderjahres | 2 Tage |

(2) Für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung in folgenden Fällen:

- a) Ausübung des Wahlrechtes;
- b) Aufsuchen des Arztes oder Zahnbehandlers;
- c) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen; Vorladung vor Behörden und Gerichte sowie sonstiger Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat.

§ 8 Lage der Normalarbeitszeit

- (1) Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung ist mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren.
- (2) Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse dem Einvernehmen mit den Dienstnehmern überlassen.
- (3) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen werden von der Maschinenring Salzburg registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer festgesetzt. Wird keine abweichende Vereinbarung getroffen, beginnt und endet die Arbeitszeit grundsätzlich am vereinbarten Einsatzort bzw. in der zuständigen MR-Geschäftsstelle, wenn eine Unterweisung (zB sicherheitstechnische oder organisatorische Unterweisung) erforderlich ist.

§ 9 Teilzeitarbeit

- (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 12 Abs. 1 unterschreitet.

§ 10 Elternkarenz

- (1) Die erste Elternkarenzzeit während des Dienstverhältnisses, die vor dem 1.1.2019 liegt, wird im Ausmaß von höchstens 18 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.
- (2) Ab dem 1.1.2019 liegende Elternkarenzzeiten während des Dienstverhältnisses werden im Ausmaß von höchstens 24 Monaten für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung bei Krankheit (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet.
- (3) Die Anrechnung nach Abs. 1 und 2 ist insgesamt mit höchstens 24 Monaten begrenzt.

§ 11 Urlaub

- (1) Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021, insbesondere dessen Abschnitt 10.
- (2) Begünstigte Behinderte im Sinne der §§ 1 Abs 1 und 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes haben für jedes Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Werktagen.

§ 12 Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, im Jahresdurchschnitt 40 Stunden nicht überschreiten.
- (2) Als Rahmen für die Normalarbeitszeit gilt die Zeit von 5.00 Uhr früh bis 19.00 Uhr abends.
- (3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf 40 Stunden nicht überschreiten.
- (4) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr, und zwar unter Fortzahlung des Lohnes für ausfallende Arbeitsstunden.

§ 13 Durchrechnung der Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann auch in Arbeitsverhältnissen nach § 9 (Teilzeitarbeit) in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden und bei einem längeren Durchrechnungszeitraum bis 52 Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt

die wöchentliche Normalarbeitszeit nach § 12 Abs. 1 nicht überschreitet. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse dem Einvernehmen mit den Dienstnehmern überlassen.

(2) Am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes, der kürzer als 52 Wochen ist, darf die Zahl der Guthabenstunden und die Zeitschuld je 40 Wochenstunden nicht überschreiten.

(3) Der Zeitausgleich ist in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu verbrauchen. Ist bis Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, werden die Guthabenstunden bzw. die Zeitschuld in den nächsten Durchrechnungszeitraum übernommen.

(4) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch berechtigte Entlassung oder bei Austritt ohne wichtigen Grund werden Zeitguthaben mit dem Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses abgerechnet.

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

(5) Bei Vorliegen einer Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes das vorausbezahlte Entgelt zurückzuzahlen.

§ 14 Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 12 bis 13 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aus der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß den §§ 153 bis 158 Landarbeitsgesetz 2021 bzw. § 12 bis 13 ergibt.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen. Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

§ 15 Ruhepause

(1) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen werden von der Maschinenring Salzburg registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer festgesetzt. Arbeitspausen zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

§ 16 Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Die Wochenendruhe hat spätestens am Samstag um 18 Uhr zu beginnen. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, soweit dies auf Grund § 163 Abs. 3 bis 6 oder des § 164 Abs. 1 bis 3 Landarbeitsgesetz 2021 zulässig ist.

(2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

(3) Der 1. Jänner (Neujahr), der 6. Jänner (Heilige Drei Könige), der Ostermontag, der 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, der Pfingstmontag, Fronleichnam, der 15. August (Mariä Himmelfahrt), der 26. Oktober (Nationalfeiertag), der 1. November (Allerheiligen), der 8. Dezember

(Mariä Empfängnis), der 25. Dezember (Weihnachten) und der 26. Dezember (Stephanstag) sind bzw. gelten als gesetzliche Feiertage.

(4) Feiertage nach Abs. 3 sind bzw. gelten als gesetzliche Ruhetage. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben für Feiertage Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden.

§ 17

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

(1) Während der Wochenend- und Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt, wobei ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat;
2. Arbeiten im Rahmen einer Almasschank im Sinne des § 2 Abs. 4 Z 10 GewO 1994 oder einer Buschenschank im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 5 und § 111 Abs. 2 Z 5 GewO;
3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende Freizeit- und Erholungsbedürfnisse und Erfordernisse des Fremdenverkehrs notwendig sind.

(2) Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen und bei sonstigen für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlichen unaufschiebbaren Arbeiten.

(3) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

§ 18

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), soweit für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die 50 % höher ist als der Stundenlohn. Bei deren Berechnung sind neben den Geldbezügen auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungsätze.

§ 19

Schlichtung

(1) Zur Schlichtung von Streitfragen bei Auslegung des Vertrages (§ 421 Abs. 1 Z 2 Landarbeitsgesetz 2021) unter den Vertragsteilen, die diesen Kollektivvertrag abschließen (Kollektivvertragspartner), ist zunächst eine Schlichtungskommission zu berufen. Sie besteht aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Teile (Arbeitgeberverband einerseits und Landarbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft ProGe andererseits). Die Mitglieder einigen sich auf die Person eines Vorsitzenden aus ihrer Mitte. In der Regel soll abwechselnd ein Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Vorsitz führen. Der Vorsitzende stimmt als letzter ab. Wird die Entscheidung der Kommission von einem Streitteil nicht anerkannt, so kann aufgrund der Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 die Einleitung von Einigungsverhandlungen oder die Fällung eines Schiedsspruches bei der im Land Salzburg eingerichteten Obereinigungskommission beantragt werden.

§ 20

Zusammenrechnung und Anrechnung von Arbeitszeiten

(1) Zur Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen, Abfertigung (alt)) werden die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten zusammengezählt.

(2) Bei Tag- und Stundenlöhnern findet keine Zusammenrechnung der Dienstzeiten statt.

(3) Als Arbeitstage zählen effektive Arbeitszeiten, bezahlte Feiertage, Urlaubszeiten und Entgelttage.

§ 21

Erlöschen von Ansprüchen

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

Anlage I:

LOHNTAFEL

(1)

	Stunden- lohn brutto in Euro	Monats- lohn brutto in Euro (Vollzeit)	Stunden- lohn brutto in Euro	Monats- lohn brutto in Euro (Vollzeit)	Stunden- lohn brutto in Euro	Monats- lohn brutto in Euro (Vollzeit)
	Lohngruppe 1		Lohngruppe 2		Lohngruppe 3	
	(unter diese Gruppe fallen alle Tätigkeiten bei einem einfachen Einsatz des Arbeitnehmers)		(unter diese Gruppe fallen alle Tätigkeiten bei einem qualifizierten Einsatz des Arbeitnehmers)		(unter diese Gruppe fallen alle Tätigkeiten bei einem schwierigen Einsatz des Arbeitnehmers)	
Berufskategorie						
1. Maschinenführer (Arbeitnehmer, die Arbeiten, welche überwiegend die Bedienung von Maschinen und Geräten für die eine Fahrberechtigung, ein Führerschein oder eine Spezialausbildung erforderlich ist (z.B. Traktor, Mähtrac, selbstfahrende Arbeitsmaschinen etc.) verbunden ist, verrichten.)	11,26	1.950,23	12,58	2.178,86	13,94	2.414,41
2. Grünraumpfleger (Arbeitnehmer, die Tätigkeiten des Baum- und Strauchschnittes, die Fällung von Bäumen sowie die Grünanlagenpflege und Gestaltung (Blumenbeete, Sträucher und Bäume setzen, Rasenanlagenbau und Biotopen etc.) verrichten.)	11,26	1.950,23	12,13	2.100,92	14,10	2.442,12
3. Forstarbeiter (Arbeitnehmer, die Holz- oder Schlägerungsarbeiten verrichten und/oder forstwirtschaftliche Geräte und Maschinen bedienen.)	11,58	2.005,66	13,51	2.339,93	14,49	2.509,67
4. Sonstige Arbeiter (Arbeitnehmer, die wie auf einem bäuerlichen Betrieb üblicherweise anfallenden Arbeiten selbständig verrichten.)	11,26	1.950,23	11,97	2.073,20	13,94	2.414,41

(2) Bei den Stunden- und Tagelöhnen sind Sonderzahlungsanspruch und Urlaubersatzleistungsanspruch beim Stundenlohn hinzuzurechnen.

(3) Der Monatslohn brutto beträgt 173,2/173,2 (bei 40 h/Woche) des Stundenlohns brutto.

Anlage II:

§ 1

Auslagenersatz für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

- (1) Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Arbeitgebers an Einsatzorten außerhalb des Dienstortes tätig ist.
- (2) Als Dienstort gilt die jeweils zuständige Geschäftsstelle des Maschinenringes mit deren Außenstellen (Lagerhallen und Garagen).
- (3) Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung vom amtlichen Kilometergeld als Dienstreise anerkannt. Gleiches gilt für die Rückfahrt vom letzten Einsatzort zum Dienstort, sowie für Fahrten zwischen den Einsatzorten. Ergibt sich vom Wohnort zum Einsatzort bzw. umgekehrt eine jeweils kürzere Fahrtstrecke, kann immer nur die kürzere Strecke verrechnet werden.

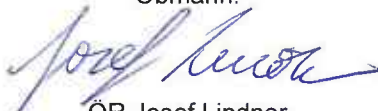
(4) Ist dem Dienstnehmer die tägliche Rückkehr zum ständigen Wohnort nicht möglich bzw. kann diese nicht zugemutet werden, ist diese als Dienstreise mit Anspruch auf Übernachtung am Einsatzort zu werten. Das Nächtigungsgeld beträgt pro Nacht EUR 17,- und dient zur Deckung der Ausgaben für Unterkunft einschließlich des Frühstückes. Werden Belege für die Nächtigung vorgelegt, so erfolgt eine Vergütung der Barauslagen bis zu einem Höchstsatz von EUR 30,- pro Nacht.
- (4) 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 EUR 2,50 bzw. für einen vollen Kalendertag EUR 30,00. Ein vom Arbeitgeber bezahltes Arbeitsessen führt zur Kürzung des Tagegeldes um 50 % (berechnet nach der vollen Tagesgebühr).

Addendum:

Die Ausgangsbasis für die Verhandlungen für das Jahr 2027 sind die Kollektivvertragslöhne Stand Dezember 2025 erhöht um 3,37%.

Für den
Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverband

Obmann:



ÖR Josef Lindner

Für den
Salzburger Land- und Forstarbeiterbund

Landesobmann


Johann König

Landessekretär


Thomas Hasenschwandtner


Für die
Salzburger Kammer für Arbeiter und Angestellte
in der Land- und Forstwirtschaft

Präsident:


Johann König



Kammeramtsdirektor:


Mag. Armin Üblagger

Für den
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE

Bundsvorsitzender

Bundesgeschäftsführer

Fachexperte

Reinhold Bilder

Peter Schleinbach

Karl Orthaber