KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeiter
der MR-Service Tirol
reg. Genossenschaft m.b.H.

Abgeschlossen zwischen der Landwirtschaftskammer Tirol und dem Tiroler Land- und Forstarbeiterbund, beide Brixner Straße 1, 6020 Innsbruck

Gültig ab 1. Mai 2026

Inhaltsverzeichnis:

Abschnitt I		3
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Geltungsdauer	3
Abschnitt II		4
§ 3	Arbeitszeit	4
§ 4	Durchrechnung der Arbeitszeit	4, 5
§ 5	Ruhetage	6
§ 6	Zeitausgleich, Überstunden, Schichtarbeit, Mehrarbeit	6
§ 7	Urlaub	6, 7
§ 8	Verbrauch des Urlaubs	7, 8
§ 9	Erkrankung während des Urlaubs	8
§ 10a	Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen) gültig bis 31.12.2025	8
§ 10b	Sonderzahlungen – gültig ab 01.01.2026	8
§ 11	Entgelt bei Dienstverhinderung	9, 10, 11
§ 12	Sonstige Dienstverhinderungen	11, 12
§ 13	Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt	12
§ 14	Abfertigung	12, 13
§ 15	Zusammenrechnung der Dienstzeiten	13
§ 16	Unabdingbarkeit	13
§ 17	Verjährung	13
Abschnitt III		13
§ 18	Lohnordnung	14
§ 19	Schlichtung von Streitigkeiten	14
§ 20	Schlussbestimmungen	14
A N H A N G		15
L o h n o r d n u n g I		15
L o h n o r d n u n g II		16
Auslagenersatz		16, 17
Einteilung der Berufskategorien		17

Abschnitt I

§ 1
Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:** Für das Bundesland Tirol;

2. **Sachlich:** Für die MR-Service Tirol reg.Gen.m.b.H;

3. **Persönlich**: Für alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Arbeiter, für die voll- und/oder teilzeitbeschäftigten Arbeiter sowie für Stunden- und Taglöhner der MR-Service Tirol reg.Gen.m.b.H.

§ 2
Geltungsdauer

1. Dieser Vertrag tritt mit 01. Mai 2026 in Kraft.

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

3. Während dieser Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung oder Ergänzung der Vereinbarungen von den vertragsschließenden Parteien zu führen.

4. Die gekündigten Vertragsbestimmungen bleiben so lange in Geltung, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt sind.

Abschnitt II

§ 3
Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche. Die kalendermäßige Einteilung der Arbeitswochen bleibt infolge der Verschiedenheiten der Betriebserfordernisse dem Einvernehmen mit den Dienstnehmern überlassen.

   a) Vollbeschäftigung:
   Vollbeschäftigt sind Dienstnehmer, die im Jahresdurchschnitt 40 Stunden pro Woche erreichen.
   b) Teilzeitbeschäftigung:
   Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte unterschreitet und eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Dienstvertrag oder Dienstzettel vereinbart ist.
   c) Tag- und Stundenlöhner:
   Sind Dienstnehmer, die ein Dienstverhältnis tage- oder stundenweise auf bestimmte Zeit vereinbart haben. Es besteht Übereinstimmung, dass aus verwaltungstechnischen Gründen monatsweise Lohnansprüche abgerechnet werden.

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen werden von der MR-Service Tirol reg.Gen.m.b.H. im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer festgesetzt.
   Arbeitspausen zur Einnahme von Mahlzeiten werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

3. a) Tag- und Stundenlöhner:
   Die Arbeitszeit beginnt und endet am vereinbarten Einsatzort.
   b) Voll- und Teilzeitbeschäftigte:
   Die Arbeitszeit beginnt am Betrieb (jeweils zuständige MR-Geschäftsstelle) und endet am vereinbarten Einsatzort.

§ 4
Durchrechnung der Arbeitszeit

1. Vollbeschäftigte werden zur Abrechnung der monatlichen Lohnzahlung auf Basis einer 40-Stunden-Woche, und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden verrechnet.

2. Teilzeitbeschäftigte werden durchgehend auf Basis einer vereinbarten regelmäßigen Teilarbeitszeit, und zwar unabhängig vom Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden monatlich im Nachhinein verrechnet.

3. Tag- und Stundenlöhner sind als Dienstnehmer in einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit beschäftigt und sind die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nach vereinbarten Zeiträumen, spätestens bis zum 15. des Folgemonats im Nachhinein, zu verrechnen. Eine Zusammenrechnung der Dienstzeiten findet nicht statt.

4. Die Lohnzahlung nach Z 1 und 2 ist auch im Falle des Urlaubskonsums, der Entgeltsfortzahlung im Krankheitsfalle sowie der Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungen zugrunde zu legen. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

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

   a) Am Ende des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes, der kürzer als 52 Wochen ist, darf die Zahl der Guthabenstunden und die Zeitschuld je 40 Wochenstunden nicht überschreiten.
   b) 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. Der Zeitausgleich hat aber jeweils innerhalb von 52 Wochen ab Beginn des 1. oder einzigen Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.
   c) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch berechtigte Entlassung, bei Dienstaustritt ohne wichtigen Grund oder aus Verschulden des Arbeitnehmers werden Zeitguthaben mit dem Beendigungszeitpunkt des Dienstverhältnisses abgerechnet.
      In allen anderen Fällen der Dienstauflösung erfolgt die Abrechnung mit dem durchschnittlichen Stundenverdienst zuzüglich 50 % Überstundenzuschlag.
   d) Das Entgelt für eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Selbstkündigung, der berechtigten Entlassung oder des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

6. Beschäftigte im Winterdienst:

   Für Beschäftigte im Winterdienst richtet sich die Arbeitszeit nach der Natur der Sache. Für Maschinenführer bzw. Bedienstete im Winterdienst in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden durch schriftliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Auch kann im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen des LAG 2021 die tägliche Nachtruhe für Dienstnehmer im Winterdienst verkürzt werden, wenn diese Verkürzung durch eine entsprechende längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ausgeglichen wird.

§ 5
Ruhetage

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

§ 6
Zeitausgleich - Überstunden – Schichtarbeit - Mehrarbeit

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

2. Überschreitungen der in den §§ 3 und 4 dieses Vertrages festgelegten Arbeitszeit sind als Überstunden gesondert zu entlohnen. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %, für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen 100 % jenes Stundenlohnes, der für die normale Arbeitszeit vereinbart wurde.

3. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit gebührt von 19:00 Uhr bis 22:00 Uhr kein Zuschlag und von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr ein Zuschlag von 50 % oder ein Freizeitausgleich von 1:1,5, wobei der Überstundenzuschlag gem. Abs 2 davon unberührt bleibt.

4. Schichtarbeit:
   a) 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 ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen.
   b) Für Tag- und Stundenlöhner fallen keine Sonn- und Feiertagszuschläge an.
   c) Tag- und Stundenlöhner erhalten bei Schichtarbeit eine Zulage von 24 % zum tatsächlich vereinbarten Gesamtlohn inkl. Sonderzahlungen und Urlaubsabfindung.

5. Mehrarbeit:
   Es wird darauf hingewiesen, dass bei Teilzeitbeschäftigung ein Mehrarbeitszuschlag nach dem Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) in der jeweils geltenden Fassung gebühren kann.

§ 7
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. Das Urlaubsjahr ist gleich Kalenderjahr.

3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

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

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

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

Fallen anrechenbare Zeiten zusammen bzw. überschneiden sie sich, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

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

§ 8
Verbrauch des Urlaubes

1. Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers zu vereinbaren.

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

3. Dem Dienstnehmer gebührt eine Ersatzleistung im Sinne der Bestimmungen des LAG 2021, wenn das Dienstverhältnis während des Urlaubsjahres endet.

4. Abweichend von Z 3 gebührt im Fall eines unberechtigten vorzeitigen Austritts keine Ersatzleistung für die fünfte und sechste Woche des Anspruchs auf Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr.

5. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021.

§ 9
Erkrankung während des Urlaubes

1. Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden die auf Werktage fallenden Krankheitstage auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Tage gedauert hat.

2. Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung oder der Unglücksfall mit dieser Erwerbstätigkeit im ursächlichen Zusammenhang steht.

3. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.
   Der Dienstnehmer hat nach termingemäßem Ablauf seines Urlaubes oder, falls die Erkrankung länger andauert, nach Beendigung, seinen Dienst anzutreten. Ein Urlaubsrest ist nach Möglichkeit im laufenden Urlaubsjahr zu verbrauchen.

§ 10
Sonderzahlungen

1. Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 Prozent des kollektivvertraglichen Monatsbruttobarlohnes, im Falle von Vollzeit bei 173-stündiger monatlicher durchschnittlicher Arbeitszeit berechnet.

2. Dienstnehmer, die während des Kalendervierteljahres in den Betrieb eintreten oder aus dem Betrieb ausscheiden, sowie teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlung, wobei entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume bei Krankheit oder Unfall während aufrechtem Dienstverhältnis zu keiner Verminderung des Anspruches führen.

3. Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist mit dem Lohn für März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Lohn für Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Lohn für September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung mit dem Lohn für November auszuzahlen.

4. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Sonderzahlung im Monat des Ausscheidens fällig, wobei Dienstnehmer, die unbegründet vorzeitig austreten, keinen Anspruch auf Sonderzahlung haben.

5. Bei Tag- und Stundenlöhnen sind die Sonderzahlungen im Tag- bzw. Stundenlohn abgegolten.

§ 11
Entgelt bei Dienstverhinderung

1. Entgeltfortzahlung – Anspruch

a) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn 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.

b) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Rahmen der opferfürsorgerechtlichen Heilfürsorge, von einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung nach lit a gleichzuhalten.

c) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches nach lit a sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 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.

d) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach lit a noch nicht erschöpft ist.

e) 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 grob fahrlässig 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 lit a.

f) In lit b genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung nach lit e gleichzuhalten.

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

2. Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

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

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

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

3. Mitteilungs- und Nachweispflicht

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

b) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

c) In den Fällen des Abs 1 lit b und e hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

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

4. Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird ein Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß Abs 1 gekündigt, ohne wichtigen Grund entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach Abs 1 lit a und e vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 12
Sonstige Dienstverhinderungen

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/Eintragung der Partnerschaft 3 Tage
oder Hochzeit/Eintragung der Partnerschaft der Kinder 1 Tag;

b) Begräbnis des Ehegatten, des eingetragenen Partners,
oder des Lebensgefährten, sofern der gemeinsame Haushalt seit sechs Monaten besteht 4 Tage,
der Kinder, der Eltern 3 Tage,
der Schwiegereltern, der Geschwister 1 Tag;

c) Aufsuchen des Arztes – die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

d) Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, sofern
der gemeinsame Haushalt seit sechs Monaten besteht 2 Tage;

e) Ausübung des Wahlrechtes – die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

f) Wohnungswechsel innerhalb eines
Kalenderjahres 2 Tage;

g) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen öffentlich rechtlicher Körperschaften, falls nicht diese den Lohnausfall ersetzen – die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung;

h) Vorladung vor Behörden und Gerichte sowie sonstiger Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat – die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung.

§ 13
Kündigungsfristen und vorzeitiger Austritt

(1) Da es sich beim MR-Service um „Saisonarbeiter" im Sinne des § 167 Abs 2 und Abs 4 in Verbindung mit § 295 Abs 6 LAG bzw. einer entsprechenden Nachfolgeregelung handelt, gelten für die Kündigung die Fristen nach Abs 2 und 3.

(2) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Hat das Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach fünf Dienstjahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

(4) Ein Probedienstverhältnis kann bis zur Dauer von einem Monat ab Beginn des Dienstverhältnisses vereinbart werden; innerhalb dieser Frist kann es vom Dienstnehmer und Dienstgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

(5) Ergänzend zu den maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen besteht für den Dienstnehmer die Möglichkeit für einen vorzeitigen Austritt, wenn ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses billigerweise nicht zugemutet werden kann, weil sich ihm die Möglichkeit bietet, sich wirtschaftlich selbständig zu machen.

§ 14
Abfertigung

1. War ein Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

2. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr.

3. Vom vollendeten 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3. v. H.

4. 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.

5. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn der Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die Alterspension oder die vorzeitige Alterspension erforderlichen Altersgrenze sowie nach rechtskräftiger Zuerkennung einer Invaliditätspension das Dienstverhältnis auflöst.

6. Wird das Dienstverhältnis durch Tod des Dienstnehmers gelöst, so gebührt den Erben, zu deren Erhaltung der verstorbene Dienstnehmer gesetzlich verpflichtet war, die Abfertigung nach Maßgabe der Abs 2 und 3.

7. Für Dienstnehmer, die nach dem 15.4.2003 erstmalig in ein Dienstverhältnis eintreten, gelten die Bestimmungen der Mitarbeitervorsorge im Sinne des LAG 2021.

§ 15
Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Zur Feststellung und Berechnung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten (Entgeltfortzahlung, Kündigungsfrist, Abfertigung, Urlaubsausmaß) werden die in ein und demselben Betrieb geleisteten Arbeitszeiten zusammengerechnet.

§ 16
Unabdingbarkeit

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können durch Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden, soweit nicht im Kollektivvertrag selbst Abänderungsmöglichkeiten vorgesehen sind. Sondervereinbarungen sind nur gültig, wenn sie für den Dienstnehmer nicht ungünstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag oder im Landarbeitsgesetz 2021 (LAG 2021) nicht geregelt sind.

§ 17
Verjährung

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

Abschnitt III

§ 18
Lohnordnung

1. Die Lohnordnung ist im Anhang dieses Kollektivvertrages enthalten und bildet einen Bestandteil desselben.

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

§ 19
Schlichtung von Streitigkeiten

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

§ 20
Schlussbestimmungen

(1) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form verwendet werden, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung der Bezeichnungen auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(2) Alle bisherigen Regelungen erlöschen mit dem Inkrafttreten des Vertrages. Sondervereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer bleiben nur insoweit aufrecht, als deren Bestimmungen für den Dienstnehmer günstiger sind, als die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 2021 in der jeweils gültigen Fassung.

Innsbruck, den 13. April 2026

Für den Tiroler Land- und Forstarbeiterbund

Andreas Gleirscher
Landesobmann

Mag. Johannes Schwaighofer
Landessekretär

Für die Landwirtschaftskammer Tirol

NR Ing. Josef Hechenberger
Präsident

Mag. Ferdinand Grüner
Kammerdirektor

A N H A N G

Im Sinne des § 18 des Kollektivvertrages für die Arbeiter in der MR-Service Tirol reg. Gen.m.b.H. gelten folgende Bruttostundenlohnsätze:

L o h n o r d n u n g I – gültig ab 01.05.2026

Voll- und Teilzeitbeschäftigte

BERUFSKATEGORIE	STUNDENLOHN BRUTTO JE NACH LEISTUNG UND VERWENDBARKEIT		
	1	2	3
1. Maschinenführer	€ 13,50	€ 14,88	€ 16,26
2. Grünraumpfleger	€ 12,09	€ 14,10	€ 16,15
3. Sonstige auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet tätige Arbeiter	€ 11,90	€ 13,95	€ 15,92

Dienstnehmer mit einschlägiger Fachausbildung (z B. Facharbeiterprüfung, Lehrgang zum geprüften Grünraumpfleger) sind zumindest in Verwendungsgruppe 2 einzustufen.

Lehrlingseinkommen

1. Lehrjahr	€ 741,00
2. Lehrjahr	€ 1.031,00
3. Lehrjahr	€ 1.426,00

L o h n o r d n u n g II - gültig ab 01.05.2026

Stunden- und Taglöhner

BERUFSKATEGORIE	STUNDENLOHN (BRUTTO) JE NACH LEISTUNG UND VERWENDBARKEIT		
	1	2	3
1. Maschinenführer	€ 17,17	€ 19,00	€ 20,82
2. Grünraumpfleger	€ 15,53	€ 18,06	€ 20,65
3. Sonstige auf Land- und forstwirtschaftlichem Gebiet tätige Arbeiter	€ 15,24	€ 17,80	€ 20,37

Im Bruttolohn der Stunden- und Taglöhner sind allfällige Sonderzahlungen und die Urlaubsabfindung mit abgegolten.

Für Schichtarbeiten wird eine Schichtzulage im Ausmaß von 24 % der tatsächlich vereinbarten Lohnsätze gewährt.

Auslagenersatz für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Eine Dienstreise liegt dann vor, wenn ein Dienstnehmer über Auftrag des Arbeitgebers an Einsatzorten außerhalb des Dienstortes tätig ist.

Als Dienstort gilt die jeweils zuständige Geschäftsstelle des Maschinenringes.

Die Hinfahrt vom Dienstort zum Einsatzort wird hinsichtlich der Gewährung von 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.

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

1. Einteilungen der Berufskategorien

1. **Maschinenführer**
   Unter diese Kategorie fallen alle Dienstnehmer, die Arbeiten, welche die Bedienung von Maschinen und Geräten, für die eine Fahrberechtigung bzw. ein Führerschein erforderlich ist (z.B Traktor, Mähtrak, selbstfahrende Arbeitsmaschinen etc.), verrichten.

2. **Grünanlagenpfleger**
   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, Rasenanlagenbau und Biotopen etc.), verrichten.

3. **Sonstige auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet tätige Arbeiter**
   Unter diese Kategorie fallen alle Dienstnehmer, die wie auf einem bäuerlichen Betrieb üblicherweise anfallenden Arbeiten selbständig verrichten (z.B. Waldrodungen, Holz- und Schlägerungsarbeiten, Ackerungen, Kompostierungen etc.).

Vor Beginn des Arbeitseinsatzes ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber in üblicher Art die entsprechende Einordnung in die jeweilige Verwendungsgruppe zu fixieren.