# *Kollektivvertrag*

*für die Arbeiter*
*der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs*

*Stand: 1. 4. 2026*

WKO Spedition · Logistik

GEWERKSCHAFT vida

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT vida

## Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

**vida Zentrale**
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

**vida Burgenland**
Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

**vida Kärnten**
*Villach*
Italiener Straße 10a
9500 Villach

*Klagenfurt*
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

**vida Niederösterreich**
Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

**vida Oberösterreich**
Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

**vida Salzburg**
Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

**vida Steiermark**
Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at

**vida Tirol**
Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

**vida Vorarlberg**
Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

**vida Wien**
Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida.at

# KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeiter der**
**Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs**

**GÜLTIG AB 01. APRIL 2026**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: www.vida.at/mitgliedwerben

Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband Spedition und Logistik

Mag. Alexander Winter
Obmann

Mag. Gritta Grabner
Geschäftsführerin

Mag. Wolfram Senger-Weiss
Verhandlungsleiter

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.ª Anna Daimler
Generalsekretärin

Toni Pravdic
Fachbereichssekretär

# Inhaltsverzeichnis


Sprachliche Gleichbehandlung ..... 5
Art. I Vertragspartner ..... 5
Art. II Geltungsbereich ..... 5
Art. III Geltungsdauer ..... 5
Art. IV Grundsätzliche Bestimmungen ..... 6
Art. V Allgemeine Bestimmungen ..... 7
Art. VI Arbeitszeit ..... 8
Art. VIa Differenzmehrarbeit (in Kraft treten ab 1. Oktober 2023) ..... 10
Art. VII Überstundenarbeit ..... 11
Art VIIa Reisekostenentschädigung ..... 12
Art. VIII Wochenend- und Feiertagsarbeit ..... 13
Art. IX Ruhetage und Ruhezeiten ..... 15
Art. X Dienstverhinderung ..... 15
Art. XI Urlaub ..... 16
Art. XII Lösung des Dienstverhältnisses und Verfall von Ansprüchen ..... 16
Art. XIIa Anrechnung von Karenzzeiten auf dienstabhängige Ansprüche ..... 17
Art. XIII Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration ..... 18
Art. XIIIa Jubiläumsgeld ..... 19
Art. XIV Abfertigung ..... 20
Art. XV Bestimmungen über die Entlohnung ..... 21
Art. XVa Beiträge an Pensionskassen oder betriebliche Kollektivversicherungen ..... 22
Art. XVI Sonderbestimmungen für Lagereibetriebe, ausgenommen Speditions- und Möbellager ..... 22
Art. XVII Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen ..... 23

**Lohnordnung** ..... 32

**Zulagenordnung A für die Dienstnehmer der Speditionsbetriebe gem. Art. II lit. b) Zif. 1 des Kollektivvertrages** ..... 35
I. Erschwernis- und Gefahrenzulagen ..... 35
**Zulagenordnung B für die Dienstnehmer der Lagereibetriebe (ausgenommen Speditions- u. Möbellager) gem.Art. II lit. b) Zif. 2 des Kollektivvertrages** ..... 36
I. Entfernungszulage ..... 36
II. Erschwernis- und Gefahrenzulagen ..... 36

Anhang 1 Muster Einzelvereinbarung Samstags- und Feiertagsarbeit gem. Art. VIII Ziffer 2 ..... 38
Anhang 2 Muster Betriebsvereinbarung Samstags- und Feiertagsarbeit gem. Art. VIII Ziffer 2 ..... 39
Anhang 3 Reisegebührentabelle ..... 41
Anhang 4 Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen der VO 561/2006 ..... 43

**Zusatzkollektivvertrag** zum Kollektivvertrag für die Arbeiter der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs ..... 48

## *Sprachliche Gleichbehandlung*

Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

## *Art. I Vertragspartner*

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Spedition und Logistik, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien andererseits, in den weiteren Bestimmungen dieses Kollektivvertrages abgekürzt als Fachverband und Gewerkschaft bezeichnet.

## *Art. II Geltungsbereich*

Dieser Kollektivvertrag gilt:

**a) Räumlich:**
Für das gesamte Bundesgebiet Österreichs.

**b) Fachlich:**
Für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen des

**1.** Spediteurgewerbes, für die aufgrund einer Berechtigung für das Spediteurgewerbe ausgeübte Tätigkeit;

**2.** Lagereigewerbes.

**c) Persönlich:**
Für alle Arbeiter und gewerblichen Lehrlinge, die bei einem Dienstgeber gem. lit. b) beschäftigt sind. Arbeiter im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Dienstnehmer, die nicht dem Angestelltengesetz in seiner jeweils gültigen Fassung unterliegen.

## *Art. III Geltungsdauer*

**1.** Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile:

**a)** Arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I–XVII umfasst,

**b)** Lohnrechtlicher Teil, der die Lohn- und Zulagenordnung umfasst.

**2.** Der arbeitsrechtliche Teil dieses Kollektivvertrages kann von jedem der vertragsabschließenden Teile mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
Der lohnrechtliche Teil dieses Kollektivvertrages (Lohn- und Zulagenordnung) kann beiderseits einmonatig mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Das Ende der Kündigungsfrist des lohnrechtlichen Teiles muss mit dem Ende eines Kalendermonates zusammenfallen.

**3.** Dieser Kollektivvertrag tritt am 01. Jänner 2026 in Kraft und ersetzt alle bis dahin zwischen dem Fachverband und der Gewerkschaft abgeschlossenen Kollektivverträge

## *Art. IV Grundsätzliche Bestimmungen*

**1. Zusammenrechnung von Dienstzeiten beim selben Dienstgeber:**
Für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils vier Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitnehmers, durch einvernehmliche Auflösung, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
Der Zusammenrechnung unterliegen ausschließlich Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die nach dem 1.4.2016 geleistet wurden.

**2.** Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, kann sich ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragsschließenden Körperschaften zusammengesetzter Ausschuss befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Dieser Paritätische Ausschuss hat nach Anrufung eines der vertragsabschließenden Teile, Gewerkschaft oder Fachverband, längstens bis zum Ablauf des 21. Tages – die Postlaufzeit ist nicht inbegriffen – zusammenzutreten.

**3. Paritätische Schlichtungskommission:**
Mit der Beilegung von allen Gesamt- und/oder Individualstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung der Regelungen über die Reduktion der Normalarbeitszeit von bisher 40 Stunden auf 38,5 Stunden ergeben, ist vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichts ein paritätisch aus je 3 Vertretern der vertragsschließenden Körperschaften zusammengesetzter Ausschuss zu befassen. Die Mitglieder dieses Ausschusses sind tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen. Der Paritäti-

sche Ausschuss hat nach Anrufung eines der vertragsabschließenden Teile, Gewerkschaft oder Fachverband, bei Individualstreitigkeiten des Arbeitgebers, Arbeitnehmers oder des zuständigen Betriebsrates längstens binnen drei Monaten – die Postlaufzeit ist nicht inbegriffen – eine Entscheidung hinsichtlich des Inhalts der schriftlichen Anrufung zu treffen. Verfalls- und Verjährungsfristen werden vom Zeitpunkt des Einlangens der Anrufung bis zum Zeitpunkt der Zustellung der Entscheidung hierüber gehemmt. Diese Schlichtungskommission wird befristet bis 1.1.2027 eingesetzt und kann bis spätestens 1.10.2026 angerufen werden.

**4.** Beide Teile übernehmen die Verpflichtung, während der Dauer dieses Kollektivvertrages wegen einer Forderung nach Abänderung einer im vorliegenden Kollektivvertrag geregelten Bestimmung, weder Streik, Boykott, noch Aussperrung zu verhängen.

## *Art. V Allgemeine Bestimmungen*

**1.** Portiere sowie Bürohilfskräfte dürfen zu Transportarbeiten nicht herangezogen werden, Kraftfahrzeuglenker nur so weit, als ihre Fahrfähigkeit zur Lenkung des Fahrzeuges nicht beeinträchtigt wird.

**2.** Im Zustell- und Abholdienst werden Kolli, die das Gewicht von 50 kg überschreiten, von mehr als einem Mann in Stockwerke zu- und abgetragen.

**3.** Die Be- und Entladung von Waggons auf den Bahnhöfen ist unzulässig, wenn eine Gefährdung der körperlichen Sicherheit des Dienstnehmers durch den Eisenbahnbetrieb besteht.

**4. Schutzausrüstung:**
Den Dienstnehmern ist eine den gesetzlichen Erfordernissen entsprechende Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen.

**Arbeitsbekleidung:**
Den Dienstnehmern sind nach spätestens dreimonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zwei Arbeitskleidungen beizustellen sowie eine winterfeste Arbeitskleidung. Eine Arbeitskleidung ist vom Dienstgeber nach Ablauf eines Jahres zu erneuern, die Winterkleidung alle 2 Jahre, früher nur dann, wenn sie durch arbeitsbedingten Verschleiß unbrauchbar geworden ist.
Diese Arbeits- und Schutzbekleidungen bleiben Eigentum des Dienstgebers, für ihren Verlust ist der Dienstnehmer ersatzpflichtig.

**5.** Zum Besuch des Vorbereitungskurses zur Lehrabschlussprüfung für den Beruf des Berufskraftfahrers ist dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung

der betrieblichen Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine Dienstfreistellung bis maximal einer Woche (7 Kalendertage) zu gewähren, wobei der Dienstnehmer nach der Lohnordnung A, zu entlohnen ist.

## *Art. VI Arbeitszeit*

**Begriff der Arbeitszeit**

**1. Normalarbeitszeit**

**a)** Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreiten, soweit in den folgenden Bestimmungen nichts anderes festgelegt wird.

**b)** Für die **Festsetzung der täglichen Normalarbeitszeit** gilt Folgendes:
Sie soll nicht vor 05:00 Uhr beginnen und soll um 21:00 Uhr, am Samstag um 13:00 Uhr beendet sein.
Fällt eine Arbeitsleistung (ausgenommen Portiere sowie Nachtarbeit an Feiertagen nach Art. VIII) in die Zeit zwischen 22:00 Uhr und 05:00 Uhr, ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 % als Nachtarbeitszuschlag zu bezahlen.
Fällt eine Arbeitsleistung (ausgenommen Portiere sowie Nachtarbeit an Feiertagen nach Art. VIII) in die Zeit zwischen 05:00 Uhr und 06:00 Uhr, ist ein Zuschlag in der Höhe von 25% als Nachtarbeitszuschlag zu bezahlen.

**c)** Durch Betriebsvereinbarung können Anfang und Ende der Normalarbeitszeit abweichend von lit. b) festgelegt werden.

**d)** Die Normalarbeitszeit hat am 24. und 31. Dezember um 12:00 Uhr ohne Lohnausfall zu enden.

**e)** Dienstbeginn und Dienstende der Portiere kann abweichend von den Bestimmungen lt. b) und d) festgesetzt werden.

**f)** Beträgt die Dauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, gebührt eine Ruhepause in der Mindestdauer einer halben Stunde mit einer Höchstdauer für Wien von 1 Stunde, für das übrige Gebiet Österreichs von 1½ Stunden. Die Pause ist so einzuteilen, dass sie spätestens nach einer 5-stündigen Arbeitsleistung eintritt.
Alle anderen Unterbrechungen der Arbeitszeit bedürfen für ihre Zulässigkeit einer Betriebsvereinbarung.

**g)** Die Verteilung der täglichen und wöchentlichen regelmäßigen Normalarbeitszeit erfolgt im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber bzw. seinen Be-

vollmächtigten und dem Betriebsrat, wobei den Bedürfnissen des Betriebes zu entsprechen ist.

**2. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit**

**a)** Die unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (längere Freizeit im Zusammenhang mit täglicher Ruhezeit, Wochenruhe) gekürzte bzw. ausfallende Normalarbeitszeit kann auf die übrigen Tage der Woche, die unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (längere Freizeit im Zusammenhang mit Feiertag) gekürzte bzw. ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

**b)** Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 6 Monaten bis zu 48 Stunden, und die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden, ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreitet.
Sobald innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes das Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mehr als 50 Stunden (gültig ab 1.4.2026) beträgt, ist dieses mit einem Zuschlag von 50% des Grundstundenlohnes auszubezahlen. Die Auszahlung aller Stunden, die die Grenze von 50 Stunden (gültig ab 1.4.2026) innerhalb eines Kalendermonats übersteigen, ist gemeinsam mit der Lohnabrechnung des Folgemonats vorzunehmen.
Am Ende des Durchrechnungszeitraums offene Differenzmehrarbeitsstunden gem. Art VIa bleiben für die Berechnung des Höchstausmaßes der übertragbaren Stunden unberücksichtigt.
Ein Ausgleich dieser Zeitguthaben in Freizeit kommt nicht in Betracht. Innerhalb des Durchrechnungszeitraumes ausbezahlte Zeitguthaben sind für die Berechnung der maximalen durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nicht zu berücksichtigen.

**c)** Durch Betriebsvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von maximal 12 Monaten auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt in diesem Fall 9 Stunden. Durch Betriebsvereinbarungen kann vorgesehen werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden beträgt, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen, Zeiträumen verbraucht werden kann.

**d)** Da in die Arbeitszeit der Portiere regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Wochenarbeitszeit auf bis zu 55 Stunden

verlängert werden. Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden, nicht überschreiten. Für Arbeitszeiten der Nachtportiere, die über 40 Wochenstunden hinaus geleistet werden, gebührt ein Überstundenzuschlag in Höhe von 50 %.

**e)** Jedem Dienstnehmer muss einmal pro Monat eine Aufstellung über seinen Zeitsaldo gegeben werden.

**f)** Bei Teilzeitbeschäftigten gilt die Durchrechnung mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Monaten über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen.

**3. Höchstarbeitszeit**
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

**4. Tägliche Ruhezeit**
Die tägliche Ruhezeit nach Beendigung der Tagesarbeitszeit beträgt grundsätzlich 11 Stunden, kann aber auf mindestens 10 Stunden verkürzt werden. Jede Verkürzung ist innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.

**5. Sonderbestimmungen für bestimmte Betriebe und Dienstnehmer**
Für die Lagereibetriebe sind spezielle Arbeitszeiten in Artikel XVI vorgesehen. Für die Lenker von Kraftfahrzeugen sind spezielle Arbeitszeiten, sowie weitere Sonderbestimmungen in Artikel XVII vorgesehen.

## *Art. VIa Differenzmehrarbeit*

**1.** Arbeitsleistung im Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit (zwischen 38,5 und bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit) ist Differenzmehrarbeit. Bei Mehrarbeit vor der 38,5. Stunde (bei teilzeitbeschäftigten Arbeitern) handelt es sich nicht um zuschlagsfreie Differenzmehrarbeit im Sinne dieser Bestimmung. Bei Teilzeit liegt zuschlagsfreie Differenzmehrarbeit, gleich wie bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, somit erst ab Überschreitung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden vor.

**2.** Differenzmehrarbeit (von 38,5 bis einschließlich 40 Stunden) ist zuschlagsfrei zu behandeln und wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit mit der Maßgabe, dass jeweils 1,5 Stunden pro Woche über die sich aus

der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit ergebenden jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit als Differenzmehrarbeit gelten.

**3.** Aus Differenzmehrarbeit ab 1.10.2024 entstandenes Zeitguthaben am Ende einer Durchrechnungsperiode, welches nicht übertragbar ist, ist zuschlagsfrei zu behandeln. Ab 1.4.2026 monatlich geleistete Differenzmehrarbeit ist mit der Lohnabrechnung des Folgemonats auszubezahlen, sofern keine Abgeltung in Zeitausgleich vereinbart wurde. Differenzmehrarbeit im Rahmen der Gleitzeit ist grundsätzlich zuschlagsfrei zu behandeln.

**4.** Differenzmehrarbeit-Zeitguthaben sind bei Beendigung eines Dienstverhältnisses zuschlagsfrei auszubezahlen.

## *Art. VII Überstundenarbeit*

**1.** Überstundenarbeit liegt vor, wenn

**a)** entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit einschließlich allfälliger Differenzmehrarbeit gem. Art VIa überschritten werden, oder

**b)** die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich aufgrund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.

**2.** Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

**3.** Auf Anordnung des Dienstgebers bzw. dessen Bevollmächtigten sind vom Dienstnehmer bis zu 20 Überstunden wöchentlich zu leisten.
Im Übrigen gilt § 7 Abs. 6 AZG (Entschlagungsrecht).
Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die Verteilung der zulässigen Überstunden so erfolgen, dass die tägliche Gesamtarbeitszeit in Betrieben mit 5-Tage-Arbeitswoche zwölf Stunden, mit 6-Tage-Arbeitswoche 10 Stunden nicht überschreitet.

**4. Überstundenentlohnung**

**a)** Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

**b)** Der Grundstundenlohn beträgt 1/164 des Monatslohnes.

**c)** Der Überstundenzuschlag beträgt:

1. In der Zeit von 05:00 Uhr bis 22:00 Uhr 50%,
   in der Zeit von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr 100%,
   an Samstagen in der Zeit von 05:00 Uhr bis 22:00 Uhr 50%
   undin der Zeit von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr 100%,
   mit Ausnahme der in Ziff. 2 getroffenen Regelung.
2. Abweichend von der Regelung gem. Ziff. 1 gelten für Lenker und begleitende Dienstnehmer (Pack-, Magazins-, Speditions-, Möbeltransport- und Transportarbeiter) bei LKW-Fahrten außerhalb des Standortes des Betriebes (siehe Anmerkung zu Art. VII a) folgende Überstundenzuschläge:
   In der Zeit von 05:00 Uhr bis 22:00 Uhr 50 %,
   in der Zeit von 22:00 Uhr bis 05:00 Uhr 80 %.
   Diese Überstundenregelung gilt im In- und Ausland.

**d)** Bei Reisen per Bahn, Schiff, oder Flugzeug gebührt für die erforderliche Reisezeit, für Überstundenleistungen der Normalstundenlohn ohne Zuschlag.

## *Art. VIIa Reisekostenentschädigung*

Als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Dienstleistungen außerhalb des Standortes des Betriebes wird eine Reisekostenentschädigung gewährt.
Als Standort des Betriebes gilt das gesamte Gemeindegebiet in dem der Betrieb seinen Sitz hat. Betriebsinterne Regelungen (z.B. Essenspauschalen u. ä.) werden angerechnet.

**1. Inland**
Bei Arbeiten und Fahrten außerhalb des Betriebsstandortes in der Dauer von über 4 Stunden gebührt pro Mann und Kalendertag eine Zulage (inklusive Essenpauschale) von € 8,10. Im Falle der Nächtigung außerhalb des Standortes des Betriebes bzw. außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers ist eine weitere Zulage von € 15,00 zu bezahlen oder es werden die tatsächlichen durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet.

**2. Ausland**

**a)** Als Reisekostenentschädigung sind die Tagesgebühren, im Falle einer Nächtigung im Ausland auch die Nächtigungsgebühren zu bezahlen, die vom Bundesministerium für Finanzen aufgrund der Durchführungsbestimmungen zur Reisegebührenvorschrift 1993 als Reisezulagen bei Auslandreisen für die einzelnen Länder festgelegt und im ,,Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung" verlautbart werden.

**b)** Den Dienstnehmern werden pro Kalendertag die Tages- und Nächtigungsgebühren der Gebührenstufe 1 gewährt. Sofern den Dienstnehmern eine Schlafkabine nicht zur Verfügung steht, werden anstelle der Nächtigungsgebühren die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet. Die Auslandsreisezeit beginnt mit dem Grenzübertritt (aus Österreich) und endet wieder mit dem Grenzübertritt (nach Österreich). Dauert der Aufenthalt im Ausland mehr als drei Stunden, gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Tagesgeldes.

**c)** Der Anspruch auf Reisekostenentschädigung besteht nicht für Fahrten auf Entfernungen bis 100 Straßenkilometer ab der österreichischen Grenze, sofern das Fahrzeug am gleichen Tag in das Inland zurückkehrt.

**d)** Für diese von der Reisekostenentschädigung ausgenommenen Fahrten gelten die in Art. VII a Ziffer 1 für Arbeiten im inländischen Bereich vorgesehenen Bestimmungen.

**3.** Für jeden Kalendertag gebührt maximal 1 Tagessatz.

## *Art. VIII Wochenend- und Feiertagsarbeit*

### 1. Arbeiten an Sonntagen

**1.1.** Arbeiten an Sonntagen sind nur erlaubt, soweit sie nach den Bestimmungen der ARG-VO zulässig sind.

**1.2.** Werden Dienstnehmer zu Sonntagsarbeiten eingeteilt, aber aus betrieblichen Gründen am jeweiligen Kalendertag nicht oder weniger als 4 Stunden eingesetzt, erhalten sie den entsprechenden Stundenlohn für 4 Stunden mit einem Zuschlag von 100 %. Von dieser Regelung ausgenommen sind:

a) Dienstnehmer, deren Dienst am Sonntag beginnt und am darauffolgenden Montag ohne Unterbrechung fortgesetzt wird,
b) Dienstnehmer, deren Dienst am Samstag beginnt und am darauffolgenden Sonntag ohne Unterbrechung fortgesetzt wird.

**1.3.** Sonntagsarbeit der Portiere wird wie Arbeitsleistung an Werktagen behandelt, jedoch gelten die Bestimmungen der Ziffern 2.8. und 2.9.

### 2. Arbeiten an Samstagen und Feiertagen

**2.1.** Gemäß § 12 a ARG können während der Wochenend-und Feiertagsruhe an Samstagen und Feiertagen gemäß § 3 und 7 ARG folgende Arbeiten zugelassen werden: Kommissionierung, Be- und Entladung, Umschlagstätigkeiten, Tätigkeiten durch Professionisten.

**2.2.** Voraussetzung dafür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, eine entsprechende schriftliche Einzelvereinbarung.

**2.3.** Die Ausnahme gilt nicht für Sonntage, für den 25. 12., den 1.1. und den 1.5., sowie für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen.

**2.4.** Arbeiter dürfen Samstags- und Feiertagsarbeit ablehnen (Entschlagung). Kein Arbeiter darf wegen der Ablehnung von Wochenend- und Feiertagsarbeit benachteiligt werden. Wird Samstags- und/oder Feiertagsarbeit angeordnet, hat der Arbeiter die Ablehnung dem Arbeitgeber innerhalb von 2 Werktagen nach Anordnung schriftlich bekannt zu geben.

**2.5.** Auf Samstags- und Feiertagsarbeit ist § 19c AZG (Lage der Normalarbeitszeit) anzuwenden.

**2.6.** Für jede an Samstagen zwischen 18:00 Uhr und 24:00 Uhr geleistete Arbeitszeit gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent des kollektivvertraglichen Mindeststundenlohns.
Für jede an Feiertagen zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr geleistete Arbeitszeit gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 50 Prozent des kollektivvertraglichen Mindeststundenlohns. Für jede an Feiertagen zwischen 18:00 und 06:00geleistete Arbeitszeit gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindeststundenlohns, der Nachtzuschlag entfällt in diesem Fall.
Fällt ein Samstag auf einen Feiertag, gilt hinsichtlich der Zuschläge die Feiertagsregelung.
Die Abgeltung dieser Zuschläge erfolgt in Geld.

**2.7.** Für Dienste, die an einem Werktag beginnen und am darauffolgenden Feiertag spätestens um 02:00 Uhr enden, fällt kein Zuschlag gem. Ziffer 2.6. an.
Für Dienste, die an einem Feiertag frühestens ab 22:00 Uhr beginnen und am darauffolgenden Werktag enden, fällt kein Zuschlag gem. Ziffer 2.6. an.

**2.8.** Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten – unabhängig von Ziffer 2.6. – die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

**2.9.** Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Zuschlag in der Höhe von 100 Prozent des kollektivvertraglichen Mindeststundenlohns vergütet. Als Überstundenarbeit an einem gesetzlichen Feiertag gilt jene Arbeitszeit, welche die normale an diesem Werktag sonst festgesetzte Arbeitszeit übersteigt.

## *Art. IX Ruhetage und Ruhezeiten*

**1.** Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind 1. und 6. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

**2.** Für den Fall einer regelmäßigen Beschäftigung auch an Sonn- und Feiertagen gebührt Portieren an Stelle der Wochenendruhe in jeder Woche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat (Wochenruhe gemäß § 4 Arbeitsruhegesetz). Nach Tunlichkeit ist jeder zweite, auf jeden Fall aber jeder dritte Sonntag dienstfrei zu halten.

**3.** Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes über die Ruhezeiten, soweit in diesem Kollektivvertrag keine besonderen Regelungen getroffen sind.

## *Art. X Dienstverhinderung*

**1.** Für die Fortzahlung des Lohnes bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

**2.** Für die Fortzahlung des Lohnes bei sonstigen Dienstverhinderungen gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).
Bei Eintritt eines der nachstehend aufgezählten Verhinderungsgründe haben die Dienstnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im nachstehendem Umfang und auf Fortzahlung des Lohnes:

a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne EPG (eingetragene Partnerschaft-Gesetz BGBl. Nr. 135/2009) ..... 3 Werktage,
b) beim Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten bzw. der/des eingetragenen Partnerin/Partners und der eigenen Kinder..... 2 Werktage,
c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, von Eltern, Schwiegereltern und Geschwistern ..... 1 Werktag,
d) Niederkunft der Frau oder eingetragenen Partnerin bzw. Lebensgefährtin ..... 1 Werktag,
e) bei Tod der Eltern und Schwiegereltern..... 1 Werktag,

f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern ..... 1 Werktag,
g) bei Wohnungswechsel, wenn eigener Haushalt besteht, die notwendige Zeit, jedoch höchstens ..... 2 Werktage.
h) bei Eintritt des leiblichen Kindes oder des Adoptivkindes in die Volksschule ..... der erste Schultag
i) beim erstmaligen Antritt zum letzten Teil der Führerscheinprüfung für die Klassen B oder C ..... der Prüfungstag.

## *Art. XI Urlaub*

**1.** Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

**2.** Behinderte gem. § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von drei Tagen.

## *Art. XII Lösung des Dienstverhältnisses und Verfall von Ansprüchen*

### gültig ab 1.10.2021

**1.** Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat (Probemonat) sowie im beiderseitigen Einverständnis kann das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden.

**2.** Nach Ablauf des Probemonats kann das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung oder Dienstnehmerkündigung nur nach den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen des § 1159 ABGB aufgelöst werden.

**3.** Für Kündigungen, die nach dem 30. September 2021 ausgesprochen werden, gilt gemäß § 1159 Absatz 3 ABGB als vereinbart, dass das unbefristete Dienstverhältnis nach Ablauf des Probemonats vom Arbeitgeber unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

**4.** Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist im Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 ABGB eine Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche entweder viermal 2 oder zweimal 4 oder einmal 8 Stunden wöchentlich.

**5.** Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sind verfallen, wenn sie vom Dienstnehmer nicht innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich bei der Betriebsleitung geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnzahlungsperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

**6.** Ansprüche des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer wegen von diesem verursachte Schäden müssen vom Dienstgeber binnen 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegen den Dienstnehmer geltend gemacht werden, widrigenfalls verfällt der Anspruch. Als Fälligkeitstag gilt jener Tag, an dem der Dienstgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhielt. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die gesetzlichen Verjährungsfristen gewahrt.

## *Art. XIIa Anrechnung von Karenzzeiten auf dienstabhängige Ansprüche*

**1.** Die erste Elternkarenz im Dienstverhältnis im Sinne des MSchG/VKG, die nach dem 31.3.2013 beginnt, wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß im Ausmaß von insgesamt 12 Monaten angerechnet.

**2.** Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach dem MSchG / VKG werden für Geburten ab dem 1.4.2019 im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf Lohnvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 1.4.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen daher nicht zusätzlich zu.

**3.** Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl 68/2019 (MSchG) in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

**Pflegekarenz, Sterbebegleitung und Begleitung schwersterkrankter Kinder**

**1.** Zeiten von Pflegekarenzen gem. § 14c AVRAG, die ab dem 1.4.2019 entstehen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 3 Monaten auf Lohnvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet. Pflegekarenzzeiten, die bereits vor dem 1.4.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind

bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 3 Monaten zu berücksichtigen und steht eine Anrechnung dieser Zeiten daher nicht zusätzlich zu.

**2.** Im Falle einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts bei Sterbebegleitung und Begleitung schwersterkrankter Kinder gem. §§ 14a, 14b AVRAG, die ab dem 1.4.2019 vereinbart wird, werden diese Zeiten im Ausmaß von insgesamt 6 Monaten auf Lohnvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet.

## *Art. XIII Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration*

**1.** Alle Dienstnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr einen Urlaubszuschuss, der spätestens am 30. Juni fällig ist. Dieser beträgt einen kollektivvertraglichen Monatslohn, erhöht um 24 %.

**2.** Alle Dienstnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration, die spätestens am 30. November fällig ist. Diese beträgt einen kollektivvertraglichen Monatslohn, erhöht um 24 %.

**3.** Im Kalenderjahr, in dem der Dienstnehmer eintritt, gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres. Bei Eintritt nach dem 30. Juni gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses spätestens am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres. Bei Eintritt nach dem 30. November gebührt auch der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration spätestens am 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.

**4.** Im Kalenderjahr, in dem der Dienstnehmer austritt, gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.

**5.** Erfolgen sowohl der Eintritt als auch der Austritt des Dienstnehmers während desselben Kalenderjahres, gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum Austritt.

**6.** Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebührt der aliquote Teil von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gemäß Ziffer 3, 4 und 5 nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Monate gedauert hat.

**7.** Der Anspruch auf den aliquoten Teil entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers oder durch Entlassung endet.

**8.** Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses oder der Weihnachtsremuneration noch vor Ende des Kalenderjahres endet, haben den verhältnismäßig zu viel ausbezahlten Teil des Urlaubszuschusses oder der Weihnachtsremuneration bei Ende des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen. Die Rückzahlung kann auch durch Abzug von der Endabrechnung erfolgen.

**9.** Ist ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, sind entgeltfreie Zeiten der Arbeitsverhinderung bei der Berechnung von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration voll zu berücksichtigen (keine Aliquotierung).

**10.** Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß im Anspruchszeitraum (z.B. Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss nach der in den letzten 12 Monaten vor Auszahlung durchschnittlich geleisteten Normalarbeitszeit nach den unter Punkt 1 und 2 festgelegten Grundsätzen berechnet.

## *Art. XIIIa Jubiläumsgeld*

**1.** Als Anerkennung für langjährige Dienste hat der Dienstnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf Jubiläumsgeld.
Nach der folgend angeführten ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit wird eine einmalige Anerkennungszahlung gewährt:

25 Jahre…… 2 kollektivvertragliche Monatslöhne
30 Jahre…… 2 kollektivvertragliche Monatslöhne
35 Jahre…… 2,5 kollektivvertragliche Monatslöhne
40 Jahre…… 3,5 kollektivvertragliche Monatslöhne

Der Berechnung dieser Beträge werden die am Tage der Vollendung des 25., 30., 35. bzw. 40. Dienstjahres geltenden kollektivvertraglichen Monatslöhne zugrunde gelegt. Der sich jeweils ergebende Betrag ist dem Dienstnehmer bei Vollendung seiner 25-, 30-, 35- bzw. 40jährigen Dienstzeit auszubezahlen.

**2.** Wird der Dienstnehmer vor Erreichung seiner 25-, 30-, 35- bzw. 40jährigen Dienstzeit vom Dienstgeber gekündigt, hat er nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf die Auszahlung eines aliquoten Teiles des Jubiläumsgeldes. Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, geht dieser Anspruch auf jene gesetzlichen Erben über, zu deren Erhaltung der Erblasser verpflichtet war.
Der aliquote Teil beträgt:

**a)** Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von 15 Dienstjahren, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das 25. Dienstjahr fällt, für dieses angefangene Dienstjahr ein Zehntel des Betrages von 2 kollektivvertraglichen Monatslöhnen.

**b)** Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von 25 Dienstjahren, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das 30. Dienstjahr fällt, für dieses angefangene Dienstjahr ein Fünftel des Betrages von 2 kollektivvertraglichen Monatslöhnen.

**c)** Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von 30 Dienstjahren, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das 35. Dienstjahr fällt, für dieses angefangene Dienstjahr ein Fünftel des Betrages von 2,5 kollektivvertraglichen Monatslöhnen.

**d)** Bei einem Dienstverhältnis in der ununterbrochenen Dauer von 35 Dienstjahren, für jedes weitere vollendete Dienstjahr bzw. wenn die Kündigung in das 40. Dienstjahr fällt, für dieses angefangene Dienstjahr ein Fünftel des Betrages von 3,5 kollektivvertraglichen Monatslöhnen.

Als Berechnungsgrundlage gelten die zur Zeit der Beendigung des Dienstverhältnisses geltenden kollektivvertraglichen Monatslöhne.

**3.** Endet das Dienstverhältnis durch den Eintritt des Dienstnehmers in seinen Pensionsbezug, so gilt die Regelung gem. Ziffer 2 über die aliquote Auszahlung auch bei Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer.

**4. Anerkennung für langjährige Dienste:**
Der Dienstnehmer wird an seinem Ehrentag ohne Schmälerung seines Entgeltes vom Dienst befreit, sollte dieser auf einen sonstigen freien Tag fallen, ist dem Dienstnehmer ein anderer mit ihm zu vereinbarender Arbeitstag freizugeben.

## *Art. XIV Abfertigung*

Nachfolgende Bestimmungen, ausgenommen die Ziffer 2 und 3, gelten nicht für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben und soweit ein Übertritt gemäß § 47 BMVG vereinbart wird (wurde).

**1.** Hinsichtlich der Abfertigung gelten, soweit dieser Kollektivvertrag keine günstigere Regelung enthält, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, in der jeweils geltenden Fassung.

**2.** Im Falle des Todes eines Dienstnehmers, der länger als ein Monat im Betrieb tätig war, ist der Lohn für das Sterbemonat weiter zu zahlen. Besteht Anspruch auf gesetzliche Abfertigung, gebührt in diesem Fall den gesetzlichen Erben die volle Abfertigung.

**3.** Wenn ein Dienstnehmer, der länger als ein Monat im Betrieb tätig war, in Ausübung des Dienstes tödlich verunglückt und kein Anspruch auf gesetzliche Abfertigung besteht, gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, ein kollektivvertraglicher Monatslohn. Sind solche gesetzlichen Erben nicht vorhanden, fällt der Betrag von 1 KV-Monatslohn in die Verlassenschaft.

**4.** Artikel 1 § 2 Abs. 1 des Arbeiterabfertigungsgesetzes gilt hinsichtlich des § 23a Abs. 1. Zif. 1 Angestelltengesetz mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Abfertigung schon dann besteht, wenn das Dienstverhältnis mindestens 7 Jahre ununterbrochen gedauert hat.

## *Art. XV Bestimmungen über die Entlohnung*

**1.** Die Lohn- und Zulagenordnung ist ein Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Die Lohnordnung kann bezüglich der Lohn- und Zulagensätze im Sinne des Artikels III separat gekündigt werden.

**2.** Die ausgewiesenen Kollektivvertragslöhne und -zulagen sind kollektivvertragliche Mindestlöhne und gliedern sich in der Lohnordnung in Monatslöhne.

**3.** Wenn innerhalb einer Lohnkategorie/ Berufsgruppe eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit erreicht wird, welche eine Vorrückung gem. Lohnordnung Pkt. A) auslöst, so wird die Vorrückung mit dem der Erfüllung folgenden Monatsersten wirksam.

**4.** Überstunden müssen spätestens im auf die Leistung darauf folgenden Monat ausbezahlt werden.

**5.** Dem Dienstnehmer ist mit dem Lohn eine Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstunden, Grundlohn, Überstundenzuschläge, Zulagen und die einzelnen Abzüge auszuhändigen.

**6.** Raumpfleger, die weniger als 38,5 Stunden wöchentlich beschäftigt werden, können auch nach Stunden entlohnt werden. Der Grundstundenlohn beträgt 1/166,705 des Monatslohnes. Werden Raumpfleger zweimal täglich zur Arbeitsleistung verpflichtet und beträgt die Arbeitspause jeweils mehr als 3 Stunden, so haben sie Anspruch auf eine Wegstunde pro Tag. Der Berechnung des Urlaubsgeldes, des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremu-

neration sowie des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung wird der Durchschnitt der letzten 13 Wochen zugrunde gelegt.

**7.** Bei längerer dienstlich bedingter Abwesenheit vom Betrieb (Überlandfahrten, Reisen) werden Löhne und Zulagen sowie alle Barauslagen für das Unternehmen an dem der Rückkehr folgenden Zahltag beglichen. Bei voraussichtlich längerer Abwesenheit vom Betrieb ist dem Dienstnehmer ein angemessener Vorschuss zu gewähren.

## *Art. XVa Beiträge an Pensionskassen oder betriebliche Kollektivversicherungen*

Gemäß § 26 Z 7 Einkommensteuergesetz 1988 kann der/die Arbeitgeber/in im Einvernehmen mit dem/der Arbeiter/in Beiträge für Arbeiter/innen an eine betriebliche Kollektivversicherung oder Pensionskasse – anstelle eines Teiles des bisher gezahlten Lohns oder der Lohnerhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht – leisten.
Darüber ist in Betrieben mit Betriebsrat nach § 97 Abs 1 Z 18a bzw. 18b ArbVG eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die den Hinweis auf Freiwilligkeit einer Teilnahme der/des Arbeiter/s/in enthalten muss.
In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine ausdrückliche schriftliche Einzelvereinbarung getroffen werden.

## *Art. XVI Sonderbestimmungen für Lagereibetriebe, ausgenommen Speditions- und Möbellager*

In Ergänzung aller vorhergehenden Artikel gelten folgende Bestimmungen:

**1.** Wird auf Anordnung des Unternehmers oder dessen Bevollmächtigten in Schichten gearbeitet, gelten für die Festsetzung der Arbeitszeit und hinsichtlich der Pausen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Bei Schichtarbeit gebührt eine Schichtzulage nach der Lohnordnung.

**2.** Bei Verwendung im Raume des Hafengeländes Albern und der Freudenau gebührt eine Entfernungszulage, in Kühlhäusern eine Erschwerniszulage, die in der Lohnordnung ausgewiesen sind.

# *Art. XVII Sonderbestimmungen für Lenker von Kraftfahrzeugen*

**1. Führerscheinentzug**

Für den Fall, dass einem Kraftfahrer wegen bestimmter in Ausübung seines Dienstes begangener Verstöße gegen das Führerscheingesetz (FSG) der Führerschein entzogen wird, ist er, sofern ihm dies das erste Mal widerfahren ist, nach Möglichkeit an seiner Dienststelle anderwärtig zu beschäftigen. Ist dies nicht möglich, so ist ihm der gemäß Urlaubsgesetz zustehende Urlaub zu gewähren. Unter diesen Verstößen sind zu verstehen: der § 7 Abs. 3, Zi 4 (Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit im Ortsgebiet und außerhalb des Ortsgebietes) und Zi 5 (Gefährdung der Verkehrssicherheit durch technischen Zustand des Fahrzeuges) des FSG. In diesem Fall ist eine Entlassung nicht berechtigt.

**2. Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit für Lenker umfasst die Lenkzeiten, die Zeiten für sonstige Arbeitsleistungen und die Zeiten der Arbeitsbereitschaft ohne die Ruhepausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.

Der Kollektivvertrag setzt das europäische Arbeitszeitrecht (Richtlinie 2002/15/EG und Verordnung (EG) 561/2006) sowie das österreichische Arbeitszeitrecht um.

**A. Überstundenarbeit**

Gemäß § 13b AZG sind für Lenker von Kraftfahrzeugen zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit darf 55 Stunden betragen, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Bei Fehlen einer Vereinbarung beginnt der Durchrechnungszeitraum mit dem Beginn des Kalenderjahres bzw. am 1. 7. jedes Jahres.

**B. Begriffsbestimmung:**

**1. Verordnungs-Fahrzeuge**
Wenn sich eine Bestimmung dieses Kollektivvertrages auf die Verordnung (EG) 561/2006 bezieht, dann sind damit

**a)** LKW gemeint, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässige Höchstmasse einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt;

**b)** ab 1. Juli 2026 Fahrzeuge gemeint, deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 2,5 Tonnen übersteigt, ausschließlich bei grenzüberschreitenden Güterbeförderungen oder bei Kabotagebeförderungen.
Diese Fahrzeuge werden in der Folge „VO-Fahrzeuge“ genannt.

**2. Sonstige Fahrzeuge**
Sonstige Fahrzeuge sind Fahrzeuge iSv § 13 Abs. 1 Z 3 AZG und die auch nicht unter den Begriff der VO Fahrzeuge fallen.

**3. Regelungssystematik**
Soweit nicht im Kollektivvertrag abweichende Regelungen festgelegt sind, richten sich die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten, Tagesruhezeiten und die wöchentliche Ruhezeit nach den jeweils anzuwendenden Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006, dem AETR in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz.

**C. Lenkzeit**

**a) VO-Fahrzeuge**
Die Lenkzeiten für das Lenken von VO-Fahrzeugen richten sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

**b) Sonstige Fahrzeuge**
Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.
Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

## D. Lenkpause

### a) VO-Fahrzeuge
Die Lenkpausen für das Lenken von VO-Fahrzeugen richten sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

### b) Sonstige Fahrzeuge
Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.
Zeiten, die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

## E. Ruhepause für Lenker von Kraftfahrzeugen

Die tägliche unbezahlte Ruhepause beträgt

- bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten,
- bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten und ist spätestens nach fünf Stunden einzuhalten.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause beträgt für Wien höchstens eine Stunde, für das übrige Gebiet Österreichs höchstens eineinhalb Stunden. Alle anderen Unterbrechungen der Arbeitszeit sind unzulässig.
Die tägliche unbezahlte Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

## F. Tägliche Ruhezeit

### a) VO-Fahrzeuge
Die tägliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen richtet sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

### b) Sonstige Fahrzeuge
Die tägliche Ruhezeit nach Beendigung der Tagesarbeitszeit beträgt grundsätzlich 11 Stunden, kann aber auf mindestens 10 Stunden verkürzt werden (Verkürzungsmöglichkeit von 1 Stunde). Jede Verkürzung (maximal 1 Stunde) ist innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.

## G. Wöchentliche Ruhezeit

### a) VO-Fahrzeuge
Die wöchentliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen richtet sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

**b) Sonstige Fahrzeuge**
Die wöchentliche Ruhezeit für sonstige Fahrzeuge richtet sich nach den § 2 bis 5 Arbeitsruhegesetz.

**H. Kombinierte Beförderung – Unterbrechung der täglichen Ruhezeit**
Zeiten, in denen ein Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, sind mit 50 % des vereinbarten Stundenlohnes zu vergüten.

**a) VO-Fahrzeuge**
Die kombinierte Beförderung mit VO-Fahrzeugen richtet sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

**b) Sonstige Fahrzeuge**
Zeiten, in denen ein Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, gelten je nach Dauer als Ruhepausen oder als Ruhezeiten.

Eine Ruhezeit liegt dann vor, wenn
- die Zeit mindestens 3 Stunden beträgt und
- dem Lenker ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

Die tägliche Ruhezeit kann zweimal unterbrochen werden, wenn
- sie teilweise an Land und auf dem Fährschiff/oder der Eisenbahn verbracht wird,
- die Unterbrechung maximal 1 Stunde beträgt, und
- dem Lenker während der gesamten täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

**I. Einsatzzeit**
Die Einsatzzeit umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit.
Die Einsatzzeit darf grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten.

**a) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 3 Ziffer 1 AZG**
Gemäß § 16 Abs. 3 AZG kann die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus soweit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrerbesetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird.

**b) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG**
Die Einsatzzeit beim Lenken von Fahrzeugen im Sinne von § 16 Absatz 4 AZG beträgt maximal 14 Stunden.

**J. Halteplatz**

**a) VO-Fahrzeuge**
Die Zulässigkeit von Abweichungen von den Bestimmungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher und wöchentlicher Ruhezeit, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beim Lenken von VO-Fahrzeugen richtet sich nach den Vorschriften der EU-Verordnung 561/2006.

**b) Sonstige Fahrzeuge**
Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker eines sonstigen Fahrzeuges zum Erreichen eines geeigneten Halteplatzes von folgenden Regelungen abweichen:

- Lenkzeit,
- Lenkpause,
- Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung.

Abweichungen sind nur zulässig, soweit sie zur Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner Ladung erforderlich sind.
Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes folgendermaßen zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät), oder
- in den Arbeitszeitaufzeichnungen (bei allen anderen sonstigen Fahrzeugen)

**K. Nachtarbeit für Lenker von Kraftfahrzeugen**

**a)** Als Nacht gilt die Zeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr.

**b)** Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr den Zeitraum von einer Stunde überschreitet.

**c)** Die Tagesarbeitszeit des Lenkers darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden überschreiten.

**d)** Gemäß § 14 Abs. 4 AZG gebührt aus arbeitsorganisatorischen Gründen für geleistete Nachtarbeit kein Ausgleich.

## L. Pflichten des Lenkers

### Analoges Kontrollgerät

**a)** Der Lenker verpflichtet sich, die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.

**b)** Der Lenker sorgt dafür, dass die vom Unternehmer ausgehändigten Schaublätter in angemessener Weise geschützt werden. Der Lenker darf keine angeschmutzten oder beschädigten Schaublätter verwenden. Wird ein Schaublatt beschädigt, welches Aufzeichnungen enthält, hat der Lenker das beschädigte Schaublatt dem ersatzweise verwendeten Reserveblatt beizufügen.

**c)** Der Fahrer hat auf dem Schaublatt folgende Angaben einzutragen:

1. Bei Beginn der Benutzung des Blattes: seinen Namen und Vornamen.
2. Bei Beginn und am Ende der Nutzung des Blattes: den Zeitpunkt und den Ort.
3. Das Kennzeichen des Fahrzeuges.
4. Den Stand des Kilometerzählers.

**d)** Falls im Zuge einer Kontrolle ein Schaublatt an das Kontrollorgan ausgehändigt wird, verlangt der Lenker eine Bestätigung gemäß § 102 Abs. 1 a KFG

**e)** Der Lenker betätigt die Schaltvorrichtung des Kontrollgerätes so, dass Lenkzeiten, sonstige Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten getrennt und unterscheidbar aufgezeichnet werden.

**f)** Während einer Betriebsstörung oder bei mangelhaftem Funktionieren des Kontrollgerätes hat der Lenker auf dem Schaublatt oder auf einem besonderen, dem Schaublatt beizufügenden Blatt die Angaben über die Zeitgruppen zu vermerken, sofern sie vom Gerät nicht mehr einwandfrei verzeichnet werden.

**g)** Bei 2-Fahrerbesetzung nehmen die Lenker auf den Schaublättern erforderliche Änderungen so vor, dass Wegstrecke, Geschwindigkeit und Lenkzeit auf dem Schaublatt des Lenkers, der tatsächlich lenkt, aufgezeichnet werden.

**h)** Beim Lenken eines Fahrzeuges mit analogem Kontrollgerät muss der Lenker folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:
Für den Zeitraum des laufenden Tages und der vorausgehenden 56 Kalendertage,

- alle Schaublätter

- alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
- alle in der EU-VO 165/2014 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrucke aus dem digitalen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät)
- die Fahrerkarte (soweit vorhanden)

Gegebenenfalls hat der Lenker eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen (z. B EU-Formblatt). Alle anderen Schaublätter sind unverzüglich dem Arbeitgeber auszuhändigen.

**Digitales Kontrollgerät**

**a)** Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr sowie der EU-Verordnung 561/2006 einzuhalten.

**b)** Der Lenker sorgt dafür, dass er Inhaber einer Fahrerkarte ist, wenn das von ihm gelenkte Fahrzeug der EU-Verordnung 561/2006 unterliegt.

**c)** Bei Beschädigung, Fehlfunktion, Verlust oder Diebstahl der Fahrerkarte hat der Lenker vor Fahrtbeginn die Angaben zu dem von ihm verwendeten Fahrzeug auszudrucken und am Ausdruck mit seiner Unterschrift Folgendes zu vermerken:

- Name des Lenkers
- Nummer der Fahrerkarte oder Führerscheinnummer
- Angaben bestimmter Zeitgruppen (alle anderen Tätigkeiten als Lenktätigkeiten sowie jede Arbeit für den selben oder einen anderen Arbeitgeber, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten)

Der Lenker muss am Ende der Fahrt die vom Kontrollgerät aufgezeichneten Zeiten ausdrucken, die seit Fahrtbeginn nicht erfassten anderen Arbeiten, Bereitschaftszeiten oder Ruhepausen vermerken und auf diesem von ihm unterschriebenen Dokument Folgendes eintragen:

- Name des Lenkers und Führerscheinnummer, oder
- Name des Lenkers und Nummer der Fahrerkarte

Der Lenker hat den Verlust der Fahrerkarte bei der zuständigen Behörde seines Wohnsitzstaates zu melden und innerhalb von 7 Kalendertagen einen Antrag auf Ersatz der Fahrerkarte zu stellen.
Die Fortsetzung einer bereits begonnenen Fahrt ist ohne Fahrerkarte höchstens für eine Dauer von 15 Kalendertagen zulässig. Der Zeitraum von 15 Kalendertagen darf nur dann verlängert werden, wenn der Lenker nachweisen

kann, dass ihm eine Vorlage oder Benutzung der Fahrerkarte auch für den längeren Zeitraum unmöglich war.

**d)** Bei Betriebsstörung oder Fehlfunktion des Kontrollgerätes muss der Lenker auf einem separaten Beiblatt zur Fahrerkarte die nicht mehr einwandfrei aufgezeichneten oder ausgedruckten Angaben der Zeitgruppen händisch vermerken. Dieser Vermerk ist vom Lenker zu unterschreiben und hat folgende weitere Angaben zu enthalten:

- Name des Lenkers und Führerscheinnummer, oder
- Name des Lenkers und Nummer der Fahrerkarte

**e)** War eine Bedienung des digitalen Kontrollgerätes durch den Lenker nicht möglich (z.B. Aufenthalt außerhalb des Fahrzeuges), sind bei Wieder-Inbetriebnahme alle Lenkzeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten mit der manuellen Eingabevorrichtung des Kontrollgerätes auf der Fahrerkarte einzutragen.

**f)** Beim Lenken eines Fahrzeuges mit digitalem Kontrollgerät muss der Lenker folgende Dokumente mitführen und bei einer Kontrolle vorweisen:
Für den Zeitraum des laufenden Tages und der vorausgehenden 56 Kalendertage,

- alle in der EU-VO 165/2014 und der EU-VO 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrucke aus dem Kontrollgerät und alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
- alle Schaublätter aus dem analogen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät)
- die Fahrerkarte

Der Lenker hat gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nichtgelenkt hat, mitzuführen (EU-Formblatt). Alle anderen Schaublätter hat der Lenker unverzüglich dem Arbeitgeber auszufolgen.

**Lenkprotokoll**
Für sonstige Fahrzeuge entfällt gemäß § 5 Abs. 3 Ziffer 2 der Lenkprotokollverordnung die Aufzeichnung aller sonstigen Arbeitszeiten und der Gesamtdauer der Lenkzeit.

### 3. Entlohnung

Lenker dürfen nicht nach Maßgabe der zurückgelegten Strecke oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, auch nicht in Form von Prämien oder Zuschlägen für diese Fahrtstrecken oder Gütermengen, es sei

denn, dass diese Entgelte nicht geeignet sind, die Sicherheit im Straßenverkehr zu beeinträchtigen.
Bei Schadenersatz- und Regressansprüchen zwischen Arbeitgebern und Lenkern gelten als Grund für die Minderung oder den gänzlichen Ausschluss von Ersatz- oder Regressansprüchen im Sinne des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, in der jeweils geltenden Fassung alle in § 15 f Ziffer 1 bis 3 AZG genannten Verstöße, es sei denn, dass diese Verstöße auf den Eintritt des Schadens oder die Schadenshöhe keinen Einfluss haben konnten.

# *Lohnordnung*

## A. Monatslöhne

**a)** Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis zu 2 Jahren

**b)** Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von länger als 2 bis zu 5 Jahren

**c)** Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von länger als 5 bis zu 10 Jahren

**d)** Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von länger als 10 bis zu 15 Jahren

**e)** Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von länger als 15 bis zu 20 Jahren

**f)** Bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit
von mehr als 20 Jahren

## B. Anrechnung von Vordienstzeiten

Bei Arbeitnehmern der Kategorie/Berufsgruppe 1 und 2 sind für die Einstufung Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber oder bei anderen Arbeitgebern mit max. 6 Jahren anzurechnen, sofern es sich bei diesen Vordienstzeiten um Tätigkeiten dieser Berufsgruppen handelt, die dem Kollektivvertrag für Arbeiter der Speditions- und Lagereibetriebe unterlegen sind.
Diese Bestimmung findet auf Dienstverhältnisse, die nach dem 31.5.2020 beginnen, Anwendung.
Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer diese Zeiten dem Arbeitgeber schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist.
Bei Arbeitnehmern der Kategorie/Berufsgruppe 7 sind für die Einstufung Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber oder bei anderen Arbeitgebern mit max. 6 Jahren anzurechnen, sofern es sich bei diesen Vordienstzeiten um Tätigkeiten handelt, die inhaltlich jenen der Kategorie/Berufsgruppe 7 entsprechen.
Diese Bestimmung findet auf Dienstverhältnisse, die nach dem 31.3.2018 beginnen, Anwendung.

| Kategorie/Berufsgruppe | Brutto Monats-Lohn/€ |
|---|---|
| **1.** Packmeister im Möbel- und Schwergewichtstransport sowie Kranfahrer; Dienstnehmer, die ausschließlich mit der Lenkung und Bedienung motorisierter Hubstaplerfahrzeuge mit mehr als 20t Eigengewicht beschäftigt sind | |
| a) | 2.687,85 |
| b) | 2.687,85 |
| c) | 2.709,79 |
| d) | 2.751,54 |
| e) | 2.824,36 |
| f) | 2.892,31 |
| **2.** LKW-Fahrer und Magazinmeister; Teamleiter (früher: Partieführer) | |
| a) | 2.641,20 |
| b) | 2.641,20 |
| c) | 2.665,61 |
| d) | 2.709,79 |
| e) | 2.771,15 |
| f) | 2.843,15 |
| **3.** PKW-Fahrer und Dienstnehmer, die überwiegend mit der Lenkung und Bedienung motorisierter Hubstaplerfahrzeuge mit bis zu 20 t Eigengewicht beschäftigt sind, sowie Platzmeister, kundenbezogene Kommissionäre und Hochregalfahrer | |
| a) | 2.592,98 |
| b) | 2.592,98 |
| c) | 2.611,77 |
| d) | 2.653,57 |
| e) | 2.720,60 |
| f) | 2.788,38 |
| **4.** Speditionsarbeiter, Transport- und Logistikarbeiter allgemein sowie Elektrokarrenfahrer | |
| a) | 2.408,10 |
| b) | 2.408,10 |
| c) | 2.426,15 |
| d) | 2.463,07 |
| e) | 2.520,18 |
| f) | 2.580,62 |

| Kategorie/Berufsgruppe | Brutto Monats-Lohn/€ |
|---|---|
| **5.** Einfache Lagerarbeiten, Ver- und Umpackungstätigkeiten bis 12 kg pro Packstück, ohne Elektrokarren bzw. motorisierte Hubstapler, weiters Bürohilfskräfte, Förderbandarbeiter und Be- und Entlader im Paketdienst sowie Copacker und Portiere und RaumpflegerInnen. | |
| a)…… | 2.344,41 |
| b)…… | 2.344,41 |
| c)…… | 2.365,70 |
| d)…… | 2.395,92 |
| e)…… | 2.452,26 |
| f) …… | 2.520,18 |
| **6.** Möbelarbeiter | |
| a)…… | 2.516,56 |
| b)…… | 2.516,56 |
| c)…… | 2.534,61 |
| d)…… | 2.571,51 |
| e)…… | 2.628,64 |
| f) …… | 2.689,06 |
| **7.** Professionisten mit Lehrabschlussprüfung (Facharbeiter mit Verwendung im erlernten Beruf) und LKW-Fahrer mit Lehrabschlussprüfung als Berufskraftfahrer; Kraftfahrer mit Lenkerausbildung, die überwiegend zur Beförderung gefährlicher Güter eingesetzt werden | |
| a)…… | 2.730,45 |
| b)…… | 2.730,45 |
| c)…… | 2.751,54 |
| d)…… | 2.793,20 |
| e)…… | 2.869,16 |
| f) …… | 2.941,91 |

**B. Lehrlingseinkommen**
Das Lehrlingseinkommen für den Lehrberuf Berufskraftfahrer beträgt

**im 1. Lehrjahr**..... 931,23
**im 2. Lehrjahr**..... 1.195,79
**im 3. Lehrjahr**..... 1.534,42
**im 4. Lehrjahr (Doppellehre)** 2.326,51

**Ferialarbeiter** haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingseinkommens für das dritte Lehrjahr.

**C. Überzahlungen**
Die Ist-Löhne der Arbeiter sind am 01. April 2026 um jenen Eurobetrag zu erhöhen, um den der jeweilige kollektivvertragliche Lohnsatz am 01. April 2026 angehoben wird (für Teilzeitbeschäftigte aliquot).

**D. Anrechnung von Zahlungen**
Sämtliche - in Hinblick auf diesen Kollektivvertragsabschluss – geleisteten Zahlungen sind auf die kollektivvertraglichen Erhöhungen auf Mindest- und Ist-Löhne, Lehrlingseinkommen, Zulagen sowie Einmalzahlungen zur Gänze anzurechnen.

# Zulagenordnung A für die Dienstnehmer der Speditionsbetriebe gem. Art. II lit. b) Zif. 1 des Kollektivvertrages

## *I. Erschwernis- und Gefahrenzulagen*

**II.**

Kühlraumzulage:
Für die Dauer seiner Beschäftigung in Kühlräumen eines Kühlhauses gebührt dem Dienstnehmer pro Stunde..... € 2,48.

**Anmerkung:**
Unter Kühlräumen werden jene Räume verstanden, deren Raumtemperatur durch Kühlaggregate oder klimasteuernde Geräte permanent zwischen + 8 und - 30 ° C gehalten werden.

# Zulagenordnung B für die Dienstnehmer der Lagereibetriebe (ausgenommen Speditions- u. Möbellager) gem. Art. II lit. b) Zif. 2 des Kollektivvertrages

## *I. Entfernungszulage*

Als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand gebührt jedem Dienstnehmer, der in den Lagereibetrieben Albern und Freudenau Hafen beschäftigt ist, eine Zulage pro Tag von..... € 2,68.
Werden Dienstnehmer außerhalb des Standortes des Betriebes beschäftigt, gebührt ihnen eine Zulage pro Tag von ..... € 6,17.

## *II. Erschwernis- und Gefahrenzulagen*

1. Für die bei der Getreideentladung an den Motorschaufeln und an den Saugdüsen der pneumatischen Saugheber (maximal 2 Mann an der Motorschaufel bzw. Saugdüse) und beim manuellen Schaufeln auf den Schüttböden verwendeten Dienstnehmer gebührt eine Staubzulage für die Dauer dieser Verwendung je Stunde ..... € 0,61.
2. Für die Dauer seiner Beschäftigung in Kühlräumen eines Kühllagerhauses gebührt dem Dienstnehmer pro Stunde..... € 2,48.
   Anmerkung: Unter Kühlräumen werden jene Räume verstanden, deren Raumtemperatur durch Kühlaggregate oder klimasteuernde Geräte permanent zwischen + 8 und - 30 ° C gehalten werden.
3. Für die Reinigung von Silozellen wird dem in der Silozelle tätigen Dienstnehmer je Zelle eine Zulage gewährt von ..... € 5,35.
4. Bei Schichtarbeit für die 1. und 2. Schicht pro Schicht und Mann .. € 1,60.
   für die 3. Schicht pro Schicht und Mann..... € 4,16.
5. Für Reparaturarbeiten an Kränen oder an pneumatischen Saugehebern außerhalb der Führerkabine, in einer Höhe ab 5,50 m vom Niveau derselben, gebührt eine Gefahrenzulage pro Mann und Stunde von..... € 1,13.

Wien, am 26.03.2026

**Wirtschaftskammer Österreich**
**Fachverband Spedition und Logistik**

Obfrau:
KommR$^{in}$ Josefine-Bernadette Deiser

Geschäftsführerin:
Mag. Gritta Grabner

Verhandlungsleiter:
Mag. Wolfram Senger-Weiss

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**
**Gewerkschaft vida**

Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin:
Mag.$^{a}$ Anna Daimler

Der Fachbereichssekretär:
Toni Pravdic

# Anhang 1
# Muster Einzelvereinbarung Samstags- und Feiertagsarbeit gem. Art. VIII Ziffer 2

Zwischen der

**Firma**……
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

**Herrn/Frau** ……
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

## *Einzelvereinbarung über Samstags- und Feiertagsarbeit*

abgeschlossen:

**1.** Gemäß Art. VIII Ziffer 2 des Kollektivvertrages für Arbeiter der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs sind beim Arbeitgeber Arbeitsleistungen an Samstagen und Feiertagen zulässig.

**2.** Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wird vereinbart, dass an Samstagen und Feiertagen Arbeitsleistungen gemäß Art. VIII Ziffer 2 des Kollektivvertrages verrichtet werden dürfen.

**3.** Arbeitsleistungen an Samstagen und Feiertagen dürfen ausschließlich unter den Bedingungen und Voraussetzungen des Art. VIII Ziffer 2 des Kollektivvertrages erbracht werden.

**4.** Diese Vereinbarung kommt nicht zur Anwendung, wenn in mehrschichtiger Arbeitsweise gemäß § 4a AZG gearbeitet wird.

…… , am ……
Ort Datum

…… ……

Arbeitgeber

gelesen und ausdrücklich verstanden
Arbeitnehmer

## Anhang 2
## Muster Betriebsvereinbarung Samstags- und Feiertagsarbeit gem. Art. VIII Ziffer 2

Zwischen der

**Firma**……
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und dem

**Arbeiterbetriebsrat** ……
(im Folgenden Betriebsrat genannt)

wird folgende

### *Betriebsvereinbarung über Samstags- und Feiertagsarbeit*

abgeschlossen:

**1.** Gemäß Art. VIII Ziffer 2 des Kollektivvertrages für Arbeiter der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs sind beim Arbeitgeber Arbeitsleistungen an Samstagen und Feiertagen zulässig.

**2.** Diese BV gilt für alle Arbeiter des Arbeitgebers, die an Samstagen und Feiertagen Arbeitsleistungen gemäß Art. VIII Ziffer 2 des Kollektivvertrages für Arbeiter der Speditions- und Lagereibetriebe Österreichs verrichten.

**3.** Arbeitsleistungen an Samstagen und Feiertagen dürfen ausschließlich unter den Bedingungen und Voraussetzungen des Art. VIII Ziffer 2 des Kollektivvertrages erbracht werden.

**4.** Diese BV gilt nicht für Arbeiter, die in mehrschichtiger Arbeitsweise gemäß § 4a AZG beschäftigt sind.

…… , am ……

Ort Datum

…… ……

Arbeitgeber Vorsitzender des Betriebsrates

# Anhang 3

| Gebührenstufe | | | |
|---|---|---|---|
| Land | 1 | 2a | 2b |
| | Tagesgebühr/Nächtigungsgebühr | | |
| | Euro | | |
| Albanien | 17,7/13,3 | 21,4/15,9 | 24,2/18,1 |
| Belarus | 23,3/19,6 | 28,1/23,5 | 32,0/26,8 |
| Belgien<br>Brüssel | 22,5/14,4<br>26,2/20,3 | 27,0/17,2<br>31,6/24,4 | 30,7/19,6<br>36,0/27,9 |
| Bosnien-Herzegowina | 19,6/14,8 | 23,5/17,9 | 26,8/20,3 |
| Bulgarien | 19,6/14,4 | 23,5/17,2 | 26,8/19,6 |
| Dänemark | 26,2/26,2 | 31,6/31,6 | 36,0/36,0 |
| Deutschland und österr. Zollausschluss-gebiete<br>Grenzorte | 22,5/17,7<br>18,5/11,6 | 27,0/21,4<br>21,1/14,0 | 30,7/24,2<br>24,0/15,7 |
| Estland | 23,3/19,6 | 28,1/23,5 | 32,0/26,8 |
| Finnland | 26,2/26,2 | 31,6/31,6 | 36,0/36,0 |
| Frankreich | 20,7/15,0 | 24,9/18,3 | 28,3/20,9 |
| Paris und Straßburg | 22,7/20,7 | 27,3/24,9 | 31,0/28,3 |
| Griechenland | 18,1/14,8 | 21,8/17,9 | 24,9/20,3 |
| Großbritannien und Nordirland | 23,3/22,9 | 28,1/27,7 | 32,0/31,6 |
| London | 26,2/26,2 | 31,6/31,6 | 36,0/36,0 |
| Irland | 23,3/20,9 | 28,1/25,3 | 32,0/28,8 |
| Island | 24,0/19,8 | 29,0/24,0 | 32,9/27,3 |
| Italien<br>Rom und Mailand<br>Grenzorte | 22,7/17,7<br>25,5/22,9<br>18,5/11,6 | 27,3/21,4<br>31,0/27,7<br>21,1/14,0 | 31,0/24,2<br>35,3/31,6<br>24,0/15,7 |
| Jugoslawien | 19,6/14,8 | 23,5/17,9 | 26,8/20,3 |
| Kroatien | 19,6/14,8 | 23,5/17,9 | 26,8/20,3 |
| Lettland | 23,3/19,6 | 28,1/23,5 | 32,0/26,8 |
| Liechtenstein | 18,5/11,6 | 21,1/14,0 | 24,0/15,7 |

| Gebührenstufe | | | |
|---|---|---|---|
| Land | 1 | 2a | 2b |
| | Tagesgebühr/Nächtigungsgebühr | | |
| | Euro | | |
| Litauen | 23,3/19,6 | 28,1/23,5 | 32,0/26,8 |
| Luxemburg | 22,5/14,4 | 27,0/17,2 | 30,7/19,6 |
| Malta | 19,0/19,0 | 22,9/22,9 | 26,2/26,2 |
| Moldau | 23,3/19,6 | 28,1/23,5 | 32,0/26,8 |
| Niederlande | 22,5/17,7 | 27,0/21,4 | 30,7/24,2 |
| Norwegen | 27,0/26,2 | 32,7/31,6 | 37,3/36,0 |
| Polen | 20,7/15,9 | 24,9/19,2 | 28,3/21,8 |
| Portugal | 17,7/14,4 | 21,4/17,2 | 24,2/19,6 |
| Rumänien | 23,3/17,2 | 28,1/20,7 | 32,0/23,8 |
| Russische Föderation<br>Moskau | 23,3/19,6<br>25,5/19,6 | 28,1/23,5<br>31,0/23,5 | 32,0/26,8<br>25,3/26,8 |
| Schweden | 27,0/26,2 | 32,7/31,6 | 37,3/36,0 |
| Schweiz<br>Grenzorte | 23,3/20,7<br>18,5/11,6 | 28,1/24,9<br>21,1/14,0 | 32,0/28,3<br>24,0/15,7 |
| Slowakei | 17,7/10,0 | 21,4/12,2 | 24,2/13,7 |
| Pressburg | 19,6/15,5 | 23,5/18,5 | 26,8/21,1 |
| Slowenien<br>Grenzorte | 19,6/14,8<br>17,7/10,0 | 23,5/17,9<br>21,4/12,2 | 26,8/20,3<br>24,2/13,7 |
| Spanien | 21,6/19,2 | 26,2/23,3 | 29,7/26,6 |
| Tschechien<br>Grenzorte | 19,6/15,5<br>17,7/10,0 | 23,5/18,5<br>21,4/12,2 | 26,8/21,1<br>24,2/13,7 |
| Türkei | 19,6/22,9 | 23,5/27,7 | 26,8/31,6 |
| Ukraine | 23,3/19,6 | 28,1/23,5 | 32,0/26,8 |
| Ungarn<br>Budapest<br>Grenzorte | 16,8/16,8<br>19,6/16,8<br>16,8/11,3 | 20,3/20,3<br>23,5/20,3<br>20,3/13,7 | 23,1/23,1<br>26,8/23,1<br>23,1/15,7 |
| Zypern | 18,1/19,2 | 21,8/23,3 | 24,9/26,6 |

# Anhang 4
# Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen der VO 561/2006

## *Geltungsbereich der EU-Verordnung 561/2006*

**Fachlicher Geltungsbereich**
Erfasst wird jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführteFahrt eines leeren oder beladenen Fahrzeuges (Beförderung im Straßenverkehr) mit Verwendung zur

- Güterbeförderung, wenn das zulässige Gesamtgewicht des Fahrzeuges (einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger) 3,5t übersteigt (**VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2 a Arbeitszeitgesetz**),
  **Ab 1.7.2026**: Zusätzlich auch bei grenzüberschreitenden Güterbeförderungen oder bei Kabotagebeförderungen mit Fahrzeugen, deren zulässige Höchstmasse einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 2,5t übersteigt.
- Personenbeförderung, wenn das Fahrzeug für die Beförderung von mehr als 9 Personen einschließlich des Lenkers konstruiert und bestimmt ist

**Örtlicher Geltungsbereich**
Die VO gilt unabhängig vom Land der Zulassung des Fahrzeuges für Beförderungen im Straßenverkehr grundsätzlich

- Ausschließlich innerhalb der EU, oder
- Zwischen der EU, der Schweiz und den Vertragsstaaten des EWR

**Lenkzeiten**

**Tägliche Lenkzeit**
Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten (Tagesruhezeiten oder einer täglichen und einer wöchentlichen Ruhezeit) darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

**Wöchentliche Lenkzeit**
Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

**Lenkpause (Fahrtunterbrechung)**
Nach einer Lenkzeit von höchstens 4 ½ Stunden ist eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung (Lenkpause) von mindestens 45 Minuten einzulegen, so-

fern der Lenker nicht eine Ruhezeit oder eine Ruhepause nimmt. Lenkpausen können durch Ruhepausen ersetzt werden.
Lenkpausen können durch Ruhepausen ersetzt werden.
Die Lenkpause von 45 Minuten kann folgendermaßen geteilt werden:

1. Teil mindestens 15 Minuten,
2. Teil mindestens 30 Minuten.

Die Lenkpausenteile sind so abzuhalten, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 ½ Stunden noch nicht überschritten ist.
In der Lenkpause darf der Fahrer keine Fahrtätigkeit ausüben und keine anderen Arbeiten ausführen.
Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

**Tägliche Ruhezeit**

**Regelmäßige tägliche Ruhezeit**
Innerhalb jedes Zeitraumes von 24 Stunden nach dem Ende der vorangegangenen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ist dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
**Reduzierte tägliche Ruhezeit**
Die tägliche Ruhezeit kann zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten 3x auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

**Geteilte Ruhezeit**
Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit auch in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 3 Stunden und der zweite Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von 9 Stunden umfassen muss.

**Mehrfahrerbetrieb**
Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 oder mehr Lenkern ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jedem Lenker nach dem Ende einer täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren.

**Abhaltung der täglichen Ruhezeit im Fahrzeug**
Tägliche Ruhezeiten können im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

## Wöchentliche Ruhezeit

### Regelmäßige wöchentliche Ruhezeit
Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden.

### Reduzierte wöchentliche Ruhezeit
Die wöchentliche Ruhezeit kann auf mindestens 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

### Doppelwoche
In zwei aufeinander folgenden Wochen sind dem Lenker folgende Ruhezeiten zu gewähren:

- zwei regelmäßige wöchentliche Ruhezeiten, oder
- eine regelmäßige wöchentliche Ruhezeit und eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit.

Jede Reduzierung ist bis zum Ende der dritten Woche nach der verkürzten Woche im Anschluss an eine andere, mindestens 9-stündige Ruhezeit auszugleichen.

### Grenzüberschreitender Güterverkehr
Ein im grenzüberschreitenden Güterverkehr tätiger Fahrer kann außerhalb des Mitgliedstaats der Niederlassung zwei aufeinanderfolgende reduzierte wöchentliche Ruhezeiten einlegen, sofern der Fahrer in vier jeweils aufeinanderfolgenden Wochen mindesten vier wöchentliche Ruhezeiten einlegt, von denen mindestens zwei regelmäßige wöchentliche Ruhezeiten sein müssen. Ein Fahrer gilt als im grenzüberschreitenden Verkehr tätig, wenn der Fahrer die zwei aufeinanderfolgenden reduzierten wöchentlichen Ruhezeiten außerhalb des Mitgliedstaats der Niederlassung des Arbeitgebers und des Landes des Wohnsitzes des Fahrers beginnt. Wurden zwei reduzierte wöchentliche Ruhezeiten nacheinander eingelegt, ist die nächste Ruhezeit – als Ausgleich für diese zwei reduzierten wöchentlichen Ruhezeiten – vor der darauffolgenden wöchentlichen Ruhezeit einzulegen.

### Beginn der wöchentlichen Ruhezeit
Die wöchentliche Ruhezeit beginnt spätestens am Ende von sechs 24-Stunden Zeiträumen nach dem Ende der vorangegangenen wöchentlichen Ruhezeit. Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauf folgende Woche reicht, kann der ersten oder der zweiten Woche zugerechnet werden.

**Abhaltung der reduzierten wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug**
Regelmäßige wöchentliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten dürfen nicht im Fahrzeug verbracht werden. Diese müssen in einer geschlechtergerechten Unterkunft mit angemessenen Schlafmöglichkeiten und sanitären Einrichtungen verbracht werden.

**Kombinierte Beförderung**
Wenn der Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, kann die regelmäßige tägliche Ruhezeit oder eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit höchstens zweimal durch andere Tätigkeiten unterbrochen werden. Die Unterbrechung darf insgesamt 1 Stunde nicht überschreiten. Dem Lenker muss während dieser regelmäßigen täglichen Ruhezeit oder reduzierten wöchentlichen Ruhezeit eine Schlafkabine oder eine Schlafkoje oder ein Liegeplatz zur Verfügung stehen.
In Bezug auf die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit gilt diese Ausnahme nur, wenn die geplante Reisedauer 8 Stunden oder mehr beträgt und der Fahrer Zugang zu einer Schlafkabine auf der Fähre oder im Zug hat.
Die Anfahrts- oder Rückreisezeit zu einem außerhalb des Wohnsitzes des Lenkers oder der Betriebsstätte des Arbeitgebers befindlichen VO-Fahrzeug gilt nur dann als Ruhepause oder Ruhezeit, wenn sich der Lenker in einem Zug oder Fährschiff mit Zugang zu einer Schlafkabine, einer Koje oder einem Liegewagen befindet. Wird diese Anfahrts- oder Rückreisezeit mit einem sonstigen Fahrzeug (§ 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz) zurückgelegt, gilt sie als Arbeitszeit.
**Halteplatz, Rückkehr zur Abhaltung der wöchentlichen Ruhezeit**
Sofern die Sicherheit im Straßenverkehr nicht gefährdet wird, kann der Fahrer unter außergewöhnlichen Umständen auch von den Regelungen der täglichen und wöchentlichen Lenkzeit sowie der täglichen Ruhezeit abweichen, indem er die tägliche und die wöchentliche Lenkzeit um bis zu eine Stunde überschreitet, um die Betriebsstätte des Arbeitgebers oder den Wohnsitz des Fahrers zu erreichen, um eine wöchentliche Ruhezeit (regelmäßig oder reduziert) einzulegen.
Unter den gleichen Bedingungen kann der Fahrer die tägliche und die wöchentliche Lenkzeit um bis zu zwei Stunden überschreiten, sofern eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung von 30 Minuten eingelegt wurde, die der zusätzlichen Lenkzeit zur Erreichung der Betriebsstätte des Arbeitgebers oder des Wohnsitzes des Fahrers, um dort eine regelmäßige wöchentliche Ruhezeit einzulegen, unmittelbar vorausgeht.
Der Fahrer hat Art und Grund dieser Abweichung spätestens bei Erreichen des Bestimmungsorts oder des geeigneten Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

- auf dem Schaublatt (bei Fahrzeugen mit analogem Kontrollgerät), oder
- auf einem Ausdruck aus dem Kontrollgerät (bei Fahrzeugen mit digitalem Kontrollgerät), oder

Jede Lenkzeitverlängerung muss durch eine Ruhezeit im selben Ausmaß der Lenkzeitverlängerung ausgeglichen werden, die zusammen mit einer beliebigen Ruhezeit ohne Unterbrechung bis zum Ende der dritten Woche nach der betreffenden Woche genommen werden muss.

# Die Wirtschaftskammer Österreich

Die WKO im Einsatz für Unternehmen.
Wir vertreten die Interessen der österreichischen Unternehmen.
Die Wirtschaftskammern Österreichs vertreten mehr als 517.000 Mitgliedsbetriebe.
Als starke Stimme der Unternehmen setzen wir uns für eine zukunftsorientierte und wirtschaftsfreundliche Politik ein, z.B. für Steuerentlastung, Bürokratie-Abbau, Förderungen.
Wir fördern durch vielfältige Serviceleistungen die Wirtschaft.
Die Wirtschaftskammern sind moderne Dienstleister und bieten schnelle und kompetente Beratung, vom Arbeitsrecht bis zur Zollauskunft.

## Kontaktdaten Spedition und Logistik

**Fachverband Spedition und Logistik**
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien,
Telefon +43 5 90 900 3240
E-Mail spediteure@wko.at
Web https://www.spedition-logistik.at

**Wirtschaftskammer Wien**
Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1041 Wien
Tel. 01/51450/3573
E-Mail spediteure@wkw.at
Web wko.at/wien/spediteure

**Wirtschaftskammer Niederösterreich**
Landsbergstraße 1, 3100 St. Pölten
Tel. 02742/851/18501,
Fax: 02742/851/19519
E-Mail verkehr.fachgruppen1@wknoe.at
Web http://wko.at/noe/spediteure

**Wirtschaftskammer Oberösterreich**
Hessenplatz 3, 4020 Linz
Tel. 05 90 909/4521, Fax: 05 90 909/4529
E-Mail spediteure@wkooe.at
Web wko.at/ooe/spediteure

**Wirtschaftskammer Burgenland**
Robert-Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt
Tel. 05 90 907/3520, Fax: 05 90 907/3515
E-Mail karin.schramboeck@wkbgld.at
Web wko.at/bgld/spediteure

**Wirtschaftskammer Steiermark**
Körblergasse 111-113, 8021 Graz
Tel. 0316/601/636, Fax: 0316/601/735
E-Mail spediteure@wkstmk.at
Web wko.at/stmk/spediteure

**Wirtschaftskammer Salzburg**
Julius Raab Platz 1, 5027 Salzburg
Tel. 0662/8888/292, Fax: 0662/8888/685
E-Mail spediteure@wks.at
Web wko.at/sbg/spediteure

**Wirtschaftskammer Tirol**
Meinhardstraße 14, 6020 Innsbruck
Tel. 05 90 905-1256, Fax: 05 90 905-5-1256
E-Mail logistik@wktirol.at
Web wko.at/tirol/spediteure

**Wirtschaftskammer Kärnten**
Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt
Tel. 05 90 904/500, Fax: 05 90 904/504
E-Mail lisa.pickelsberger@wkk.or.at
Web wko.at/ktn/spediteure

**Wirtschaftskammer Vorarlberg**
Wichnerstraße 9, 6800 Feldkirch
Tel. 05522/305/255, Fax: 05522/305/105
E-Mail spediteure@wkv.at
Web wko.at/vbg/spediteure

Internet: vida.at/strasse

gewerkschaftvida

Internet: spedition-logistik.at

wirtschaftskammer

WKO Spedition · Logistik

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida,
Fachbereich Strasse, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655
Fotos Cover: Fotolia.com, industrieblick