WIR LEBEN GEWERKSCHAFT vida

gewerkschaftvida

Kollektivvertrag

für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs

Stand 1. Jänner 2026

vida.at

Internet: www.vida.at/strasse

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: Zdjelar - Fotolia

KOLLEKTIVVERTRAG

für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs

Kollektivvertrag für Arbeiter

Gültig ab 1. Jänner 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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.ª Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Markus Petritsch
Vorsitzender
Fachbereich Straße

Toni Pravdic
Sekretär Fachbereich
Straße

Inhaltsverzeichnis

Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe

Artikel I	Vertragspartner	4
Artikel II	Geltungsbereich	4
Artikel III	Geltungsdauer, Allgemeine Bestimmungen	5
Artikel IV	Grundsätzliche Bestimmungen	6
Artikel V	Normalarbeitszeit, Ruhepausen	7
Artikel Va	Nachtarbeit	9
Artikel VI	Überstundenarbeit und Überstundenentlohnung	9
Artikel VIa	Sonstige arbeitszeitrechtliche Bestimmungen	9
Artikel VII	Sonn- und Feiertagsarbeit	18
Artikel VIII	Ruhetage	18
Artikel IX	Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	18
Artikel X	Urlaub	19
Artikel XI	Auflösung des Dienstverhältnisses	19
Artikel XII	Verfall von Ansprüchen	20
Artikel XIII	Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration	21
Artikel XIV	Bestimmungen über die Entlohnung	22
Artikel XV	Überführungskosten	23
Artikel XVI	Abfertigung	23
Artikel XVII	Weiterbildung gemäß Güterbeförderungsgesetz § 19b BGBL I 2006/153	24
Artikel XVIII	Anrechnung von Karenzzeiten	25
Artikel XIX	Schlussbestimmungen	25
Lohn- und Zulagenordnung		26
Zusatzkollektivvertrag		38

Anhänge

Anhang 1 Empfohlener Musterdienstzettel 42
Anhang 2 Erl. zu Artikel VIa Ziffer 8b – Einsatzzeit 44
Anhang 3 Geltungsbereich der Verordnung (EG) 561/2006 45

Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe

Kollektivvertrag für Arbeiter

Artikel I Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs in der Bundessparte Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits - in den weiteren Ausführungen dieses Kollektivvertrages als Fachverband und Gewerkschaft bezeichnet - abgeschlossen.

Artikel II Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1. **Räumlich:**
   Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

2. **Fachlich:**
   Für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen, welche das bewilligungspflichtige gebundene Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen ausüben.

3. **Persönlich:**
   Für alle Arbeiter und Lehrlinge, die bei einem Dienstgeber nach Ziffer 2 beschäftigt sind.

Soweit in diesem Kollektivvertrag 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.

Artikel III Geltungsdauer, Allgemeine Bestimmungen

1.

a) Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2026 in Kraft und ersetzt alle bis dahin wirksamen kollektivvertraglichen Bestimmungen, die zwischen Fachverband und Gewerkschaft abgeschlossen wurden.

b) Der Kollektivvertrag setzt das europäische Arbeitszeitrecht (Richtlinie 2002/15/EG und Verordnung (EG 561/2006) sowie das österreichische Arbeitszeitrecht (BGBl. I 138/2006) um.

2. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in drei Teile:

a) Arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I bis XVII umfasst.

b) Arbeitszeitrechtlicher Teil, der die Artikel V bis VIa umfasst.

c) Lohnrechtlicher Teil, der die Lohn- und Zulagenordnung enthält.

3. Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragsschließenden Partner mittels eingeschriebenen Briefs unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres, gekündigt werden.
Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen können frühestens mit einer inhaltlichen Änderung der Verordnung (EG) 561/2006 oder der Richtlinie 2002/15/EG ab Datum des Inkrafttretens der Änderung gekündigt werden. Eine einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich.
Der lohnrechtliche Teil des Kollektivvertrages (Lohn- und Zulagenordnung) kann beiderseits unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, zum Ende jeden Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefs gekündigt werden.

4. Entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 in der jeweils geltenden Fassung, sind Dienstverträge oder bestehende innerbetriebliche Vereinbarungen, die für den Dienstnehmer ungünstiger als dieser Kollektivvertrag sind, ungültig.

5. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätisch aus je zwei Vertretern der vertragsschließenden Körperschaften zusammengesetzter Ausschuss und einem Vorsitzenden zu befassen. Die Vertreter der vertragsschließenden Körperschaften werden aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten namhaft gemacht. Der Vorsitzende ist einvernehmlich von den Vertretern zu bestellen und muss über nachweisbare, ein-

schlägige Kenntnisse des europäischen und österreichischen Arbeitsrechtes verfügen. Dieser paritätische Ausschuss hat über Anrufung durch einen vertragsschließenden Partner (Gewerkschaft oder Fachverband) binnen vierzehn Tagen - die Postlaufzeit ist nicht inbegriffen - zusammenzutreten.

Artikel IV Grundsätzliche Bestimmungen

1. Die Dienstnehmer haben alle ihnen übertragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, übernommenes Gut, Fahrzeuge und Werkzeuge sorgsam zu betreuen und in allen Belangen das Interesse ihres Dienstgebers wahrzunehmen, sofern dies mit den gesetzlichen Vorschriften oder behördlichen Anordnungen vereinbar ist.

2. Allenfalls eingetretene Verluste oder Beschädigungen von Gegenständen, welche im Eigentum des Dienstgebers stehen bzw. dem Dienstnehmer anvertraut wurden, sowie Verkehrsunfälle sind dem Dienstgeber unverzüglich zu melden und erforderlichenfalls dem nächsten Sicherheitsorgan (Polizeistation), anzuzeigen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965 in der jeweils geltenden Fassung.

3. Kraftfahrer dürfen nur insoweit zu Transportarbeiten herangezogen werden, als ihre Fahrfähigkeit durch solche Leistungen nicht beeinträchtigt wird.

4. Die Dienstnehmer können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen Arbeitsleistungen herangezogen werden.

5. Den Dienstnehmern ist am Beginn ihres Dienstverhältnisses eine Arbeitskleidung (Latzhose oder Gleichwertiges) zur Verfügung zu stellen. Sie ist nach Ablauf eines Jahres zu erneuern, früher nur dann, wenn sie durch arbeitsbedingten Verschleiß unbrauchbar geworden ist.
Jene Dienstnehmer, die mit Gütern hantieren müssen, die ihrer Art und Beschaffenheit nach leicht Verletzungen verursachen können, sind entsprechend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz BGBl. Nr. 234/1972 in der jeweils geltenden Fassung, mit geeigneten Schutzbekleidungsstücken, wie zum Beispiel Schürzen, feste Handleder oder Handschuhe oder Pulsschützer auszustatten. Diese Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Dienstgebers und sind diesem nach Beendigung des Dienstverhältnisses vom Dienstnehmer zurückzugeben. Im Falle des Verlustes gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965 in der jeweils geltenden Fassung.

6. Die Bestimmungen über den Dienstzettel gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz BGBl. 459/1993 sowie § 17 c Absatz 1 Arbeitszeitgesetz und §22 d Arbeitsruhegesetz sind einzuhalten.
Im Dienstzettel bzw. schriftlichen Arbeitsvertrag muss zusätzlich zu den gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz vorgeschriebenen Mindestangaben auch ein Hinweis auf folgende Rechtsvorschriften samt Einsichtsmöglichkeiten enthalten sein:

- Arbeitszeitgesetz samt Verordnungen
- Verordnung (EG) 561/2006
- Verordnung (EG) 165/2014 (Kontrollgerätverordnung)
- Arbeitsruhegesetz samt Verordnungen und betriebsbezogener Bescheide

7. Bei Entziehung der Lenkerberechtigung ausschließlich oder überwiegend wegen des technischen Zustandes des in Ausübung des Dienstes gelenkten Fahrzeuges im Sinne des § 30a Absatz 2 Ziffer 12 erster Fall des Führerscheingesetzes ist eine Entlassung unzulässig, wenn dem Arbeitnehmer nach Möglichkeit und Zumutbarkeit eine andere Tätigkeit zugewiesen werden kann und der Arbeitnehmer zu deren Leistung auch bereit ist.
Ist dem Arbeitgeber die Zuweisung einer anderen Tätigkeit weder möglich noch zumutbar, ist eine Entlassung bei Vorliegen einer der folgenden Voraussetzungen (Vereinbarung) oder bei deren Kombination unzulässig:

a) Abschluss einer Urlaubsvereinbarung über den Urlaub gemäß Urlaubsgesetz für den gesamten Zeitraum der Entziehung der Lenkerberechtigung,

b) Abschluss einer Vereinbarung eines unbezahlten Urlaubes für den gesamten Zeitraum der Entziehung der Lenkerberechtigung.

8. Dienstnehmern ist es ausdrücklich verboten, Vorrichtungen zu betätigen oder eigenmächtig zu installieren, die vorhandene Assistenzsysteme außer Kraft setzen, deaktivieren oder so zu betätigen, so dass deren ordnungsgemäße Wirkungsweise außer Kraft gesetzt und die Verkehrssicherheit gefährdet wird.

Artikel V Normalarbeitszeit, Ruhepausen

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann gemäß § 4 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden.

2. Die Normalarbeitszeit soll nicht vor 5 Uhr beginnen und soll um 20 Uhr, an Samstagen um 15 Uhr, beendet sein. Ausgenommen sind Dienstnehmer in Schichtbetrieben mit anderen Einsatzzeiten.

3. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Ruhepause gemäß §§ 11 bzw 13c Arbeitszeitgesetz zu unterbrechen.
Alle anderen Unterbrechungen der Arbeitszeit sind unzulässig, ausgenommen Unterbrechungen gemäß Artikel VI a Ziffer 8b.

4. Für jede am 24. Dezember und 31. Dezember nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50% des Normalstundenlohnes.

5. Durchrechnung der Normalarbeitszeit
Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 26 Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überscheitet. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt maximal 10 Stunden.

Dieser Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch eine Einzelvereinbarung

- ab 1.1.2027 auf bis zu 39 Wochen;
- ab 1.1.2028 auf bis zu 52 Wochen

verlängert werden.
Die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum ist im Vorhinein zu vereinbaren. Änderungen, die sich aus den jeweiligen Betriebserfordernissen oder aus der Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer ergeben, sind rechtzeitig vorher zu vereinbaren.
Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse und unter Bedachtnahme auf die Interessen der Arbeitnehmer zu vereinbaren.
Für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt kein Zuschlag. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. ungerechtfertigter Entlassung gebührt ein Zuschlag von 50%.
Bei Teilzeitbeschäftigten gelten diese Regelungen mit der Maßgabe, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf des Durchrechnungszeitraumes über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen. Im Übrigen gelten für Teilzeitbeschäftigte die Bestimmungen des § 19 lit d. AZG, idF BGBl I 189/2023.

Artikel Va Nachtarbeit

1. Als Nachtzeit gilt die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr,

2. Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr den Zeitraum von einer Stunde überschreitet.

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

4. Gemäß § 14 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz gebührt aus arbeitsorganisatorischen Gründen für geleistete Nachtarbeit kein Ausgleich.

Artikel VI Überstundenarbeit und Überstundenentlohnung

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn

a) entweder die Grenzen der nach Artikel V zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder

b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gem. Artikel V 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. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/40 des Bruttowochenlohnes bzw. 1/173 des Bruttomonatslohnes.
Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent.
Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr (Nachtüberstunden) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.

4. Für Arbeitnehmer, die nicht zum Lenken eines Kraftfahrzeuges eingesetzt werden, darf im Sinne des § 7 (3) Arbeitszeitgesetz die Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) auf 60 Wochenstunden sowie 12 Stunden pro Tag ohne behördliche Genehmigung verlängert werden, wobei Ziffer 3 sinngemäß gilt.

Artikel VIa Sonstige arbeitszeitrechtliche Bestimmungen

1. Soweit nicht im Kollektivvertrag abweichende Regelungen festgelegt sind, richten sich die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten, Tagesruhezeiten und

die wöchentliche Ruhezeit nach der Verordnung (EG) 561/2006, dem AETR in der jeweils geltenden Fassung sowie dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitsruhegesetz.

1a. Begriffsbestimmung: wenn sich eine Bestimmung auf die Verordnung (EG) 561/2006 bezieht, dann sind damit LKW gemeint, die zur Güterbeförderung dienen und deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich des Anhängers oder Sattelanhängers 3,5 t übersteigt. Diese Fahrzeuge werden in der Folge „VO-Fahrzeuge“ genannt. Die wichtigsten Bestimmungen der Verordnung (EG) 561/2006 sind im Anhang 2 zu diesem Kollektivvertrag zusammengefasst.

2. Gemäß § 13b Arbeitszeitgesetz sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz 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.
Zur Arbeitsbereitschaft zählen insbesondere Zeiten, die nach der allgemeinen Verkehrsanschauung nicht dem Fahrvorgang oder verwandten Tätigkeiten zuzurechnen sind.
Im Hinblick auf die besonderen Verhältnisse im Güterbeförderungsgewerbe liegt Arbeitsbereitschaft im Umfang von jedenfalls durchschnittlich 7 Stunden pro Woche vor.
Arbeitsbereitschaft ist jene Zeit, in der der Lenker über seine Zeit nicht frei verfügen kann und sich bereithalten muss, um seine Arbeit jederzeit aufnehmen zu können. (z.B. Be- und Entladen durch Dritte).
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.

3. Lenkzeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a Arbeitszeitgesetz
Die Lenkzeiten für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz

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.

4. Lenkpause

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a Arbeitszeitgesetz

Die Lenkpausen für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richten sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz

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.

5. Tägliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a Arbeitszeitgesetz

Die tägliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist dem Lenker eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

6. Wöchentliche Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a Arbeitszeitgesetz

Die wöchentliche Ruhezeit für das Lenken von VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhän-

ger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz

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

7. Kombinierte Beförderung – Unterbrechung der täglichen Ruhezeit

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a Arbeitszeitgesetz

Die kombinierte Beförderung mit VO-Fahrzeugen (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz

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.

8. Einsatzzeit

Als Einsatzzeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit einschließlich aller Pausen. Bei Teilung der täglichen Ruhezeit oder bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

a) Die gesamte Einsatzzeit, mit Ausnahme einer einstündigen Essenspause und der in lit. b genannten Teile der Einsatzzeit, wird wie Arbeitszeit bezahlt.

b)*) Nicht bezahlt werden jene Teile der Einsatzzeit, die nicht Arbeitszeit darstellen. Dazu zählen insbesondere alle Unterbrechungen der Arbeitszeit, die vom Arbeitnehmer nach eigenem Gutdünken genutzt werden können und in denen keine Arbeitsleistungen erbracht werden müssen (z.B. vorgezogene Teile der Ruhezeit im Sinne von Artikel 4 Ziffer g der VO 561/2006).

c)*) Während einer Einsatzzeit stattfindende Unterbrechungen der Arbeitszeit können dann unbezahlt bleiben, wenn sie Freizeitcharakter haben und deren Lage und Dauer entweder im Vorhinein einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt oder vom Arbeitnehmer nachträglich als Freizeit bestätigt wird.

d)*) Die Dokumentation dieser Unterbrechungen als einvernehmlich vereinbarte unbezahlte Freizeit bzw. der Nachweis für eine nachträgliche Bestätigung des Arbeitnehmers erfolgt durch den Lenker im Wege der manuellen Eingabe der entsprechenden Zeitgruppe (Bettsymbol) im analogen (Schaublatt) oder digitalen Kontrollgerät (manuelle Eingabe auf der Fahrerkarte).

e)*) Falls eine derartige Unterbrechung vom Kontrollgerät automatisch mit dem „Bettsymbol“ aufgezeichnet wird, ist die manuelle Eingabeverpflichtung des Lenkers damit erfüllt, sofern die automatische Aufzeichnung zutreffend ist. Andernfalls hat der Fahrer die automatische Aufzeichnung durch manuelle Eingabe jenes Symbols, welches seiner tatsächlichen Tätigkeit entspricht, zu korrigieren.

f)*) Die in Anhang 2 des Kollektivvertrages enthaltenen Erläuterungen sind integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages und ergänzen diese Bestimmungen.

Die Einsatzzeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, 12 Stunden nicht überschreiten.

**) Diese hinzugefügten/ergänzten normativen Bestimmungen entsprechen der bisher gelebten Rechtsauffassung der Kollektivvertrags-Partner.*

a) Fahrzeuge im Sinne von § 16 Absatz 3 Ziffer 1 Arbeitszeitgesetz (VO-Fahrzeuge)
Gemäß § 16 Absatz 3 Arbeitszeitgesetz 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 Arbeitszeitgesetz (Sonstige Fahrzeuge)
Die Einsatzzeit beim Lenken von Fahrzeugen im Sinne von § 16 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz (Sonstige Fahrzeuge) beträgt maximal 14 Stunden.

9. Halteplatz

a) VO-Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 2a Arbeitszeitgesetz
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 (LKW, deren zulässiges Gesamtgewicht einschließlich Anhänger oder Sattelanhänger 3,5 Tonnen übersteigt) richtet sich nach den Vorschriften der Verordnung (EG) 561/2006.

b) Sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz
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).

10. Pflichten des Lenkers

Analoges Kontrollgerät

a) Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über den Kontrollgerät im Straßenverkehr 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, das Aufzeichnungen enthält, beschädigt, 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 Absatz 1a Kraftfahrzeuggesetz.

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 gesonderten, 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:

- alle Schaublätter

- alle handschriftlichen Aufzeichnungen (z.B. bei Störung des Gerätes, Fahrer hält sich nicht im Fahrzeug auf, Aufsuchen eines Halteplatzes),
- alle in der Verordnung (EU) 165/2014 und der Verordnung (EG) 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrucke aus dem digitalen Kontrollgerät (im Mischbetrieb bei Fahrten sowohl mit analogem als auch digitalem Kontrollgerät) für den Zeitraum des laufenden Tages und der vorausgehenden 28 Kalendertage
- die Fahrerkarte (soweit vorhanden)

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

Digitales Kontrollgerät

a) Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EU-Verordnung 165/2014 über den Fahrtenschreiber im Straßenverkehr einzuhalten.

b) Der Lenker muss Inhaber einer Fahrerkarte sein, wenn das von ihm gelenkte Fahrzeug der Verordnung (EG) 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 denselben 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 begonnen 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 nach-

weisen 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 Wiederinbetriebnahme 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:
- alle in der Verordnung (EU) 165/2014 und der Verordnung (EG) 561/2006 vorgeschriebenen Ausdrucke aus dem digitalen 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) für den Zeitraum des laufenden Tages und der vorausgehenden 56 Kalendertage,
- die Fahrerkarte

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

Lenkprotokoll
Für sonstige Fahrzeuge im Sinne von § 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz entfällt gemäß § 5 Absatz 3 Ziffer 2 der Lenkprotokollverordnung die Aufzeichnung aller sonstigen Arbeitszeiten und der Gesamtdauer der Lenkzeit.

Artikel VII Sonn- und Feiertagsarbeit

Für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit und an Feiertagen sowohl im In- als auch im Ausland gilt primär die Verordnung (EG) 561/206 ergänzt durch das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/83, in der jeweils geltenden Fassung.

Artikel VIII Ruhetage

Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind:
1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Artikel IX Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

1. Für die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes.
Für alle sonstigen Dienstverhinderungen gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches.

2. Nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von mindestens vier Wochen hat der Dienstnehmer bei Eintritt eines der nachstehend aufgezählten sonstigen Dienstverhinderungsgründe Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im nachstehenden Umfang und auf Fortzahlung des Lohnes:

a) bei eigener Eheschließung ..... 3 Tage
b) bei Eheschließung der Kinder ..... 1 Tag
c) bei Tod des Ehegatten bzw. des Lebensgefährten, sofern mit diesem eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben war ..... 2 Tage
d) bei Tod der Kinder bzw. Stief- oder Adoptivkinder, der Eltern, der Geschwister, der Großeltern und der Schwiegereltern..... 1 Tag
e) bei der Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, sofern mit dieser eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben ist..... 1 Tag
f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter c) und d) genannten Angehörigen ..... 1 Tag
g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar: 2 Tage innerhalb eines Zeitraumes von 1 Monat ab mittels Meldezettel nachgewiesenem Wohnungswechsel; ..... 2 Tage

h) der erste Schultag des leiblichen Kindes oder eines Kindes mit dem der Dienstnehmer in einem gemeinsamen Haushalt lebt: ..... 1 Tag
i) für die Vorbereitung für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung: . 1 Tag
j) für den Tag der Ablegung der Lehrabschlussprüfung: ..... 1 Tag

Artikel X Urlaub

1. Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

2. Zum Besuch des Vorbereitungskurses zur Lehrabschlussprüfung für den Beruf des Berufskraftfahrers ist dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Dienstgeber ein unbezahlter Urlaub von maximal 3 Wochen (21 Kalendertage) zu gewähren.

Artikel XI Auflösung des Dienstverhältnisses

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

2. Nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit kann das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung oder Dienstnehmerkündigung nur zum Ende einer Lohnwoche (Sonntag) unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen schriftlich gelöst werden.

3. Die Kündigungsfrist beträgt:
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat bis zu einem Jahr ..... 1 Woche,
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren..... 2 Wochen,
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über fünf Jahren ..... 3 Wochen.

4. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer in Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche bis zu acht Stunden, bei Dienstnehmerkündigung besteht kein Anspruch auf diese Freizeit.

Ab 01.10.2021 lautet Artikel XI wie folgt:

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

2. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des österreichischen Güterbeförderungsgewerbes wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Güterbeförderungsgewerbe um eine Saisonbranche im Sinne von § 1159 Absatz 2 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch handelt. Abweichend von § 1159 Absatz 2 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch kann das Dienstverhältnis nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit durch Dienstgeberkündigung oder Dienstnehmerkündigung nur zum Ende einer Lohnwoche (Sonntag) unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen schriftlich gelöst werden:

- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat bis zu einem Jahr: **1 Woche**
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren: **2 Wochen**
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über fünf Jahren: **3 Wochen**

3. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer in Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche bis zu acht Stunden, bei Dienstnehmerkündigung besteht kein Anspruch auf diese Freizeit.

Artikel XII Verfall von Ansprüchen

1. Ansprüche des Dienstnehmers müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnzahlungsperiode, in welcher der Anspruch entstand und dem Dienstnehmer eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung (gemäß Artikel XIV Ziffer 4) ausgefolgt wurde. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

2. Ansprüche des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer wegen von diesem verursachter Schäden müssen vom Dienstgeber binnen drei Monaten ab Kenntnis gegen den Dienstnehmer schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch verfällt. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die gesetzlichen Verjährungsfristen gewahrt.

Artikel XIII Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. Dienstnehmer und Lehrlinge, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Dieser beträgt für Dienstnehmer 4,33 KV-Normalwochenlöhne, erhöht um 25%, für Lehrlinge ein kollektivvertragliches monatliches Lehrlingseinkommen. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.

2. Dienstnehmer und Lehrlinge, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt für Dienstnehmer 4,33 KV-Normalwochenlöhne, erhöht um 25%, für Lehrlinge ein kollektivvertragliches monatliches Lehrlingseinkommen. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

3. Dienstnehmer und Lehrlinge, die am 1. Juni oder am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum jeweiligen Stichtag.

4. Bei Ausscheiden des Dienstnehmers oder Lehrlings gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum Austritt (wenn zwischen Eintritt und Austritt noch kein Urlaubszuschuss bzw. keine Weihnachtsremuneration fällig war) bzw. vom letzten Fälligkeitstag bis zum Austritt. Der aliquote Teil von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gebührt bei Ausscheiden des Dienstnehmers oder Lehrlings nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis bzw. Lehrverhältnis zwei Monate gedauert hat.

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

6. Ist ein Dienstnehmer oder Lehrling 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).

7. Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß innerhalb der Bezugsperiode (z.B. Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung

oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration nach der durchschnittlichen in der Bezugsperiode geleisteten Normalarbeitszeit berechnet.

8. Für Professionisten mit abgeschlossener Lehrausbildung– bei ausschließlicher Verwendung als solche - gelten für die Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration ausschließlich die in Lohnkategorie 5b. der Lohn- und Zulagenordnung genannten Stunden/Wochen/Monatslöhne.

Artikel XIV Bestimmungen über die Entlohnung

1. Die ausgewiesenen Kollektivvertragslöhne und Zulagen sind kollektivvertragliche Mindestsätze. Die Löhne gliedern sich in Stundenlöhne, Wochenlöhne und Monatslöhne.
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, BGBl. Nr.80/1965 in der jeweils geltenden Fassung alle in § 15 f Ziffer 1 bis 3 Arbeitszeitgesetz genannten Verstöße, es sei denn, dass diese Verstöße auf den Eintritt des Schadens oder die Schadenshöhe keinen Einfluss haben konnten.

2. Ist vertraglich nichts anderes vereinbart, ist der Monatslohn am Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig.
Überstunden, Tages- und Nächtigungsgelder, Zulagen sowie vom Dienstnehmer für den Dienstgeber in Ausübung der Tätigkeit geleistete Barauslagen sind, wenn vertraglich nichts anderes vereinbart ist, spätestens am Ende des Folgemonats fällig.

3. Die auf der Rollenden Landstraße oder einem Fährschiff verbrachte Zeit wird mit 50 Prozent des vereinbarten Stundenlohnes vergütet.

4. Dem Dienstnehmer ist mit dem Lohn eine Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstunden, Grundlohn, Überstundenzuschläge, Zulagen und die einzelnen Abzüge (ordnungsgemäße Lohnabrechnung) auszuhändigen.

Artikel XV Überführungskosten

Hinsichtlich des Rücktransportes von Dienstnehmern, die auf Grund eines Unfalls oder einer Krankheit im Ausland verbleiben, gilt folgendes:
Überführungskosten bei in Ausübung des Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verunglückter bzw. erkrankter Dienstnehmer zu dem laut polizeilichem Meldezettel nachgewiesenen Wohnort in Österreich, sind dann vom Dienstgeber zu tragen, wenn nicht eine Versicherungseinrichtung diese Kosten zur Gänze ersetzt. Bei teilweisem Kostenersatz ist der Differenzbetrag vom Dienstgeber zu tragen.

Artikel XVI Abfertigung

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, sofern kein Übertritt gemäß § 47 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz erfolgt. Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, gilt das betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz in der jeweiligen Fassung.
Bei Tod des Dienstnehmers gebührt der volle Anspruch auf Abfertigung nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz den gesetzlichen Erben. Sind gesetzliche Erben nicht vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft. War der Dienstnehmer zum Zeitpunkt des Todes länger als 1 Monat im Betrieb beschäftigt und besteht kein Anspruch auf gesetzliche Abfertigung, gebührt den gesetzlichen Erben 1 KV-Normalmonatslohn. Sind gesetzliche Erben nicht vorhanden, fällt der Betrag von 1 KV-Normalmonatslohn in die Verlassenschaft.

2. Der Anspruch auf Abfertigung nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz besteht auch dann, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme eines gesetzlichen Pensionsanspruches gemäß Allgemeines Sozialversicherungsgesetz selbst kündigt oder aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine Tätigkeit als Kraftfahrer wegen unverschuldeten Führerscheinentzugs auszuüben und als Folge dessen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.
Absatz 2 der Ziffer 1 sowie Ziffer 2 gelten nur für jene Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und für die kein Übertritt gemäß § 47 Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz vereinbart wird.

3. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes, kann diese Vereinbarung vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern der Arbeitge-

ber binnen einem Monat ab dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf des Mitarbeiters erhält. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Absatz 1 Ziffer 26 Arbeitsverfassungsgesetz (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes) bestimmt ist.

Artikel XVII Weiterbildung gemäß Güterbeförderungsgesetz § 19b BGBl. I 2006/153

1. Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz:

a) Der Arbeitgeber hat die Kosten, die dem Arbeitnehmer für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz in Verbindung mit der GWB-Verordnung, § 12 Absatz 2 entstehen, und die bei ermächtigten Ausbildungsstätten in Österreich absolviert werden, zu tragen. Darüber hinaus gebührt dem Arbeitnehmer für den Zeitraum des Kursbesuches bzw. des Besuches der jeweiligen Ausbildungseinheit eine Abgeltung gemäß lit. b). Unter Kosten für im betrieblichen Interesse absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen gemäß § 19b Güterbeförderungsgesetz sind die Kurskosten bzw. Kosten der jeweiligen Ausbildungseinheit zu verstehen. Die Auswahl des konkreten Anbieters (Ausbildungseinheiten bzw. ermächtigte Ausbildungsstätten) sowie die Festlegung der zeitlichen Lage des Kursbesuches hat im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erfolgen.

b) Dem Arbeitnehmer gebührt gemäß lit. a) für den Zeitraum des Kursbesuches bzw. des Besuches der jeweiligen Ausbildungseinheit eine Abgeltung in Höhe des arbeitsvertraglich vereinbarten Grundlohns (Normalstundenlohn) ohne Zulagen, Zuschläge sowie Aufwandersätze (Tages- und Nächtigungsgelder). Für Zeiten der An- und Abreise zu Kursen/Ausbildungseinheiten gemäß § 19 Güterbeförderungsgesetz gebührt keine Abgeltung. Die Zeit des Kursbesuches bzw. des Besuches der jeweiligen Ausbildungseinheit stellt keine Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen Sinne, sondern Freizeit des Arbeitnehmers dar.

c) Die in lit. a und b geregelten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen stellen Ausbildungskosten im Sinne von § 2d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz dar. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann über diese Ausbildungskosten unter den Voraussetzungen des § 2d AVRAG eine Rückerstattung vereinbart werden.

2. Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen von Gefahrgutlenkern gemäß § 14 (1) Gefahrgutbeförderungsgesetz:
Für die Kostentragung von Weiterbildungsmaßnahmen von Gefahrgutlenkern ist § 24 Gefahrgutbeförderungsverordnung anzuwenden.

Artikel XVIII Anrechnung von Karenzzeiten

1. Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach dem Mutterschutzgesetz sowie Väterkarenzgesetz werden für Geburten ab dem 1.1.2019 im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf Lohnvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 1.1.2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen daher nicht zusätzlich zu.

2. Für Geburten ab dem 01.08.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz in der Fassung des BGBl Nr. 68/2019 in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz.

Artikel XIX Schlussbestimmungen

Der gegenständliche Kollektivvertrag wird in zwei Exemplaren ausgefertigt, welche nach Unterzeichnung durch die Kollektivvertragspartner gegenseitig ausgetauscht werden.
Die Hinterlegung des Kollektivvertrages erfolgt gem. § 14 Absatz 1 Arbeitsverfassungsgesetz durch die vertragsschließende Gewerkschaft.

Lohn- und Zulagenordnung

A. Stunden-, Wochen- und Monatslöhne

a) bei Betriebszugehörigkeit bis zu fünf Jahren

b) bei Betriebszugehörigkeit von länger als fünf Jahren bis zu zehn Jahren

c) bei Betriebszugehörigkeit von länger als zehn Jahren bis zu fünfzehn Jahren

d) bei Betriebszugehörigkeit von länger als fünfzehn Jahren bis zu zwanzig Jahren

e) bei Betriebszugehörigkeit von länger als zwanzig Jahren

Für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit 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 einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.
Für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit sind Vordienstzeiten, die bei anderen Arbeitgebern als Berufskraftfahrer mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin zurückgelegt wurden, maximal bis zu 15 Jahren anzurechnen. Der Dienstnehmer hat hierzu prüfbare, schriftliche Nachweise über einschlägige Vordienstzeiten zu erbringen. Ab dem der Erbringung der Nachweise folgenden Monat ist der Arbeitnehmer gemäß der nachgewiesenen Vordienstzeiten entsprechend in die Lohnordnung einzustufen. Diese Regelung gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2015 begonnen haben.

A. Stunden-, Wochen- und Monatslöhne/Lohnkategorie

	1. Hilfsarbeiter, Garagenarbeiter, Traktorfahrer, Mitfahrer und Kraftfahrer für LKW bis 3,5 t Gesamtgewicht, sowie Staplerfahrer	Normal-Stundenlohn 2026 €	Normal-Wochenlohn 2026 €	Normal-Monatslohn 2026 €
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	12,34	493,60	2.134,82
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	12,63	505,20	2.184,99
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	12,96	518,40	2.242,08
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	13,27	530,80	2.295,71
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	13,60	544,00	2.352,80

	2. Kraftfahrer für LKW über 3,5 t Gesamtgewicht mit bis zu 3 Achsen	Normal-Stundenlohn 2026 €	Normal-Wochenlohn 2026 €	Normal-Monatslohn 2026 €
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	12,59	503,60	2.178,07
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	12,92	516,80	2.235,16
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,23	529,20	2.288,79
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	13,63	545,20	2.357,99
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	13,94	557,60	2.411,62

3. Kraftfahrer für LKW über 3,5 t Gesamtgewicht mit mehr als 3 Achsen		Normal-Stundenlohn 2026 €	Normal-Wochenlohn 2026 €	Normal-Monatslohn 2026 €
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	12,78	511,20	2.210,94
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,07	522,80	2.261,11
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,44	537,60	2.325,12
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	13,79	551,60	2.385,67
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,12	564,80	2.442,76

4. Kraftfahrer für Kraftwagenzüge und Sattelkraftfahrzeuge sowie selbstfahrende Arbeitsmaschinen, Partieführer und Platzmeister		Normal-Stundenlohn 2026 €	Normal-Wochenlohn 2026 €	Normal-Monatslohn 2026 €
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	12,92	516,80	2.235,16
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,23	529,20	2.288,79
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,63	545,20	2.357,99
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	13,94	557,60	2.411,62
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,27	570,80	2.468,71

5a. Kraftfahrer mit Lenkerausbildung auf Grund der §§ 2, 11 und 14 des Gefahrgutbeförderungsgesetzes, BGBl. I Nr. 145/1998 i.d.j.g. F., an den Kalendertagen, an denen ein Einsatz zur Beförderung gefährlicher Güter erfolgt (ausgenommen Lohnkategorie 7), sowie Kraftfahrer, die zur Führung von Kränen ab 10 Metertonnen (Hebeleistung) eine Prüfung abgelegt haben,		**Normal-Stundenlohn 2026 €**	**Normal-Wochenlohn 2026 €**	**Normal-Monatslohn 2026 €**
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	13,23	529,20	2.288,79
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,63	545,20	2.357,99
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,94	557,60	2.411,62
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	14,27	570,80	2.468,71
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,58	583,20	2.522,34

5b. Professionisten mit abgeschlossener Lehrausbildung – bei ausschließlicher Verwendung als solche – gebührt der kollektivvertragliche Mindestlohn ihrer Branche. Die Anrechnung von Betriebszugehörigkeitsjahren für die Einstufung in den Kollektivvertrag der jeweiligen Branche erfolgt nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe. Mindestens gebührt jedoch:		**Normal-Stundenlohn 2026 €**	**Normal-Wochenlohn 2026 €**	**Normal-Monatslohn 2026 €**
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	13,23	529,20	2.288,79
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,63	545,20	2.357,99
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,94	557,60	2.411,62
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	14,27	570,80	2.468,71
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,58	583,20	2.522,34

6. Berufskraftfahrer mit Lehrabschlussprüfung		**Normal-Stundenlohn 2026 €**	**Normal-Wochenlohn 2026 €**	**Normal-Monatslohn 2026 €**
6.1 Kraftfahrer für LKW über 3,5 t Gesamtgewicht mit bis zu 3 Achsen				
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	12,92 €	516,80	2.235,16
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,23 €	529,20	2.288,79

c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,63 €	545,20	2.357,99
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	13,94 €	557,60	2.411,62
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,27 €	570,80	2.468,71
6.2 Kraftfahrer für LKW über 3,5 t Gesamtgewicht mit mehr als 3 Achsen				
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	13,29 €	531,60	2.299,17
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,56 €	542,40	2.345,88
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	13,94 €	557,60	2.411,62
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	14,29 €	571,60	2.472,17
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,58 €	583,20	2.522,34
6.3 Kraftfahrer für Kraftwagenzüge und Sattelkraftfahrzeuge				
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	13,63 €	545,20	2.357,99
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	13,94 €	557,60	2.411,62
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	14,27 €	570,80	2.468,71
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	14,59 €	583,60	2.524,07
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	14,92 €	596,80	2.581,16

	7. Kraftfahrer, die überwiegend in der Tankstellenbelieferung und für Endverbraucher im Mehrproduktebetrieb eingesetzt sind, bei der Beförderung von Dieselkraftstoff, Vergaserkraftstoff und Heizöl	Normal-Stundenlohn 2026 €	Normal-Wochenlohn 2026 €	Normal-Monatslohn 2026 €
a)	Bei Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren	13,94	557,60	2.411,62
b)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 5 Jahren bis zu 10 Jahren	14,27	570,80	2.468,71
c)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 10 Jahren bis zu 15 Jahren	14,60	584,00	2.525,80
d)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 15 Jahren bis zu 20 Jahren	14,92	596,80	2.581,16
e)	Bei Betriebszugehörigkeit von länger als 20 Jahren	15,22	608,80	2.633,06

Fachlich einschlägig ausgebildete Berufskraftfahrer, die Lehrfahrten durchführen, erhalten für diese Zeit einen Zuschlag von 10% ihres jeweiligen Stundenlohns

B. Lehrlingsentschädigung

Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt €:

	im 1. Lehrjahr	im 2. Lehrjahr	im 3. Lehrjahr	im 4. Lehrjahr (Doppellehre)
Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt	910,79	1.291,88	1.710,07	1.951,73

Die unter Punkt B angeführten kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen werden mit Wirksamkeit ab 01.01.2024 um 0,5% über dem VPI (des Beobachtungszeitraumes 01.10.2022 bis 30.09.2023) angehoben.

C. Tages- und Nächtigungsgelder

Als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Fahrtätigkeit oder Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager, usw.) werden Tages- und Nächtigungsgelder gewährt. Als Dienstort (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) gilt jener Ort (Anschrift) an dem der Dienstnehmer zur Sozialversicherung gemeldet ist.

1. Tages- und Nächtigungsgelder im Inland

Das Tagesgeld beträgt € 27,60 pro Kalendertag. Dauert die Fahrtätigkeit oder die Abwesenheit vom Dienstort mehr als drei Stunden, gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Tagesgeldes; bis drei Stunden Fahrtätigkeit oder Abwesenheit vom Dienstort gebührt kein Tagesgeld. Im Fall einer Nächtigung gebührt ein Nächtigungsgeld von € 15,00. Steht dem Dienstnehmer eine entsprechend ausgestattete Schlafkabine nicht zur Verfügung, werden die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet.

2. Tages- und Nächtigungsgelder im Ausland

a) Für jeden Kalendertag des Aufenthaltes im Ausland hat der Dienstnehmer Anspruch auf Tagesgelder gemäß Tabelle 1 im Anhang und im Fall einer Nächtigung auf Nächtigungsgelder gemäß Tabelle 1 im Anhang.
Bei einer notwendigen Nächtigung, deren Kosten höher als die Nächtigungsgebühr gemäß der Tabelle 1 im Anhang liegen, werden die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet.

b) 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. Bis zu 3 Stunden Aufenthalt im Ausland gebührt das aliquote Tagesgeld für Inlandsdienstreisen, wenn die gesamte Abwesenheit vom Dienstort (Inland und Ausland) mehr als 3 Stunden beträgt.

c) Hält ein Arbeitnehmer seine Wochenendruhe im Ausland, gebührt ihm für solche Zeiten, für die kein Entgelt-, aber auch kein Ersatzruhezeitanspruch gegeben ist, als Aufwandsentschädigung das jeweilige Tages- oder Nächtigungsgeld der Stufe 3 gemäß der Verordnung der Bundesregierung über die Festsetzung der Reisezulagen für Dienstverrichtungen im Ausland auf Grund der Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133 in der jeweils geltenden Fassung. (Tabelle 2)

3. Für jeden Kalendertag gebührt maximal 1 Tagessatz.

D. Erschwernis-, Gefahren- und Schmutzzulagen:

a) Für das Zutragen und Verladen oder Abtragen und Entladen folgender Gegenstände gebührt soweit es sich nicht um Gegenstände der Buchstaben b bis c handelt, pro Stück und Arbeitspartie folgende Zulage:
Klaviere oder Kassen (inkl. Umtragen/Umstellen innerhalb betriebsfremder Räumlichkeiten): ..... € 23,41
Andere Schwergüter von 250 bis 500 kg: ..... € 19,71
Schwergüter ab 500 kg: Zulage nach freier Vereinbarung, jedoch mindestens: ..... € 27,93
Die Zulage gebührt nicht, wenn es sich um rollfähige Güter, volle oder leere Kabeltrommeln, Sand, Baumaterialien und ähnliches handelt.
Für die Durchführung von Autotransporten gebührt beim Einsatz eines Spezialfahrzeuges eine Erschwerniszulage von € 7,33 pro Einsatztag (ausgenommen Abschlepp- und Pannendienste).

b) Beim Transport von Möbeln (das sind Einrichtungsgegenstände oder Haushaltsgeräte) gebührt grundsätzlich pro Arbeitnehmer, der mit dem Möbeltransport befasst ist, pro Einsatztag eine Zulage in der Höhe von € 7,33.
Die Zulage gebührt ausschließlich jenen Arbeitnehmern, die die Be- und/oder Entladungen händisch durchführen und dabei einer besonderen körperlichen Anstrengung und Erschwernis unterliegen. Eine besondere körperliche Anstrengung und Erschwernis wird durch die Verwendung von einfachen, mechanischen Be- und /oder Entladehilfsmitteln, wie Hubwagen oder Transportrodel, nicht ausgeschlossen. Bei Be- und/oder Entladungen unter Verwendung von elektrischen/motorischen Hilfsmitteln besteht mangels besonderer körperlicher Anstrengung und Erschwernis kein Anspruch auf die Zulage.
Die Zulage gebührt für Be- und/oder Entladungen von Möbeln ab einem Stückgewicht – inklusive Verpackung – von mindestens 40kg.

c) Beim Einsammeln von Abfällen gem. § 2 Abfallwirtschaftsgesetz in der Fassung BGBl. Nr. I 102/2002, gebührt pro Arbeitnehmer und Einsatztag eine Zulage von € 20,01.
Die Zulage gebührt ausschließlich jenen Arbeitnehmern, die Abfälle händisch einsammeln und/oder Beladungen/Entladungen händisch durchführen und dabei einer besonderen körperlichen Anstrengung und Erschwernis unterliegen. Eine besondere körperliche Anstrengung und Erschwernis wird durch die Verwendung von einfachen, mechanischen Be- und /oder Entladehilfsmitteln, wie Hubwagen oder Transportrodel nicht ausgeschlossen. Bei Be- und/oder Entladungen unter Verwendung von elektri-

schen/motorischen Hilfsmitteln besteht mangels besonderer körperlicher Anstrengung und Erschwernis kein Anspruch auf die Zulage.

d) Dienstnehmer erhalten für folgende Tätigkeiten eine Schmutzzulage von 10% des jeweiligen KV-Lohnes:

- Beseitigung von Müll und Fäkalien,
- Be- und Entladung oder Verpackung von offenen Gütern wie Erdfarbe, Häute, Hornabfälle, Gips, Glaswolle, Glasscherben, Kalk, Karbid, Kreide, Kunstdünger, Naphthalin, Ruß, Teersplitt, Zement und festen Brennstoffen,
- Dienstverrichtung in Werkstätten oder bei der Mülltrennung im Sinne der abfallrechtlichen Vorschriften bei erheblicher Verschmutzung der eigenen Person oder der Kleidung.

Die Schmutzzulage gebührt nicht bei mechanischer Be- und Entladung (ausgenommen Hausmüll, Mülltrennung und Fäkalien).

E. Digitales Kontrollgerät - Kosten der Fahrerkarte

Die Sozialpartner halten übereinstimmend fest, dass in allen Fällen einer Kostenersatzpflicht von Arbeitgebern für Fahrerkarten (Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 18.10.2006) folgende Vorgangsweise zu wählen ist:

1. Der Arbeitgeber hat die anteiligen Kosten der Fahrerkarte für den Zeitraum von der erstmaligen Verwendung im Betrieb bis zum Ablauf der Gültigkeit zu übernehmen.

2. Für eine Fahrerkarte, die zur Verwendung im Betrieb des Arbeitgebers nicht benötigt wird und vom Arbeitnehmer ohne Verlangen des Arbeitgebers beantragt wurde, hat der Arbeitgeber keinen Kostenersatz zu leisten.

3. Der Kostenanteil beträgt für jeden Monat 1/60 der Kosten der Fahrerkarte. Angefangene Monate sind anteilig zu berücksichtigen.

4. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Gültigkeit der Fahrerkarte die anteiligen Kosten vom Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum Gültigkeitsende der Fahrerkarte an den Arbeitgeber zurückzuzahlen. Angefangene Monate sind anteilig zu berücksichtigen. Die Rückzahlung kann durch Abzug von der Endabrechnung erfolgen.

Wien, am 16. Dezember 2025

Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs

Der Obmann:
Mag. Markus Fischer, BA

Der Geschäftsführer:
Armin Manutscheri LL.M.

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Die Generalsekretärin:
Mag.ª Anna Daimler, BA

Der Fachbereichssekretär:
Toni Pravdic

Zusatzkollektivvertrag

zum Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Kollektivvertrag für Arbeiter

abgeschlossen am 17.11.2023 zwischen dem **Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe**, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, vida**, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits, zur Regelung Mitarbeiterprämie gem § 124b Z 144 EStG 1988 der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer.

I. Dieser Zusatzkollektivvertrag gilt

1. **Räumlich:**
   Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.

2. **Fachlich:**
   Für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen, welche das bewilligungspflichtige gebundene Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen gemäß § 1 Abs 1 Z 1 Güterbeförderungsgesetz ausüben.

3. **Persönlich:**
   Für alle Arbeiter und Lehrlinge, die bei einem Dienstgeber nach Ziffer 2 beschäftigt sind.

Soweit in diesem Kollektivvertrag 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.

II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit 1.1.2024 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2024 außer Kraft.

III. "Mitarbeiterprämie" für das Jahr 2024 (Mitarbeiterprämie)

1. Der Arbeitgeber kann für das Kalenderjahr 2024 eine Mitarbeiterprämie gemäß § 124b Ziffer 447 EStG 1988 (idF BGBl. I/200/2023) steuer- und abgabenfrei (§ 49 Abs 3 Ziffer 30 ASVG idF BGBl. I/200/2023) zur Auszahlung bringen.

2. In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen.

3. Kann mangels Vorhandenseins eines Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung iSd § 124b Z 447 lit a EStG 1988 (idF BGBl I 200/2023ng abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Arbeitnehmer:innen ersetzt werden.

4. Es muss nicht an alle Mitarbeiter der gleiche Betrag gezahlt werden, eine sachliche Differenzierung ist zulässig. Zu einer sachlichen Differenzierung zählen beispielsweise eine degressive Staffelung nach der Höhe des Einkommens (niedrigere Einkommen erhalten eine höhere Prämie), Differenzierung nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Ausmaß der NAZ, dem Beginn des Arbeitsverhältnisses etc.). Diesbezüglich sind weiters die in der Anfragebeantwortung des Bundesministeriums für Finanzen (GZ 2024-0.129.987) festgelegten Grundsätze zur sachlichen Differenzierung (Pkt 1. lit a, e bis g, Pkt 3. lit b, d bis g) zu beachten, welche hiermit Bestandteil dieser Vereinbarung wird*).

5. Bei der Mitarbeiterprämie muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde.

**) Vgl https://www.bmf.gv.at/rechtsnews/steuern-rechtsnews/aktuelle-infos-und-erlaesse/Fachinformationen—Ertragsteuern/Fachinformationen—Lohnsteuer/Mitarbeiterpr%C3%A4mie-2024-gem%C3%A4%C3%9F-%C2%A7-124b-Z-447-EStG-1988.html#:~:text=Eine%20Erm%C3%A4chtigung%20kann%20im%20Kollektivvertrag,Euro%20steuerfrei%20zur%20Auszahlung%20bringen*

F.d.
Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe

Der Obmann:
Mag. Markus Fischer, BA

Der Geschäftsführer:
Armin Manutscheri LL.M.

F.d.
Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida

Der Vorsitzende:
Roman Hebenstreit

Die Generalsekretärin:
Mag.ª Anna Daimler, BA

Der Fachbereichssekretär:
Toni Pravdic

Anhang 1

Empfohlener Musterdienstzettel

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift):
2. Arbeitnehmer(in) Vor und Zuname: .....

   Geburtsdatum und -ort: .....

   Wohnadresse: .....

   Familienstand: .....

   Staatsbürgerschaft: .....
3. Mitarbeitervorsorgekasse

   Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMSVG in die Mitarbeitervorsorgekasse: .....
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....

   unbefristet*) □ befristet*) □ bis zum: .....
5. Hinsichtlich der Kündigungsfristen und -termine gilt Art. XI KV[1] bzw. das Angestelltengesetz in der jeweils gültigen Fassung.
6. Arbeits (Standort) ort: .....[2]

   Verwendung: .....[3]
7. Eingestuft in: .....
8. Anfangsbezug: .....

   Sonderzahlungen gem. Art. XIII KV[1]

   Hinsichtlich der Fälligkeit des Bezuges gilt Art. XIV KV[1].
9. Hinsichtlich des Urlaubes gilt Art. X KV[1] bzw. das Urlaubsgesetz in der jeweils gültigen Fassung.
10. Hinsichtlich der Arbeitszeit gilt Art. V bis VIa KV[1]

Auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs für Arbeiter in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.
Dieser Kollektivvertrag liegt im Betrieb .....[4] **auf.**

Gemäß § 17c Absatz 1 Arbeitszeitgesetz, sowie § 22d Arbeitsruhegesetz sind auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis weiters das Arbeitszeitgesetz samt Verordnungen, die Verordnung (EG) 561/2006, die Verordnung (EG) 165/2014 (Kontrollgerätverordnung) und das Arbeitsruhege-

**) Zutreffendes bitte ankreuzen*

setz samt Verordnungen und betriebsbezogener Bescheide anzuwenden. Diese gesetzlichen Bestimmungen liegen im Betrieb an folgender Stelle auf
Diese gesetzlichen Bestimmungen liegen im Betrieb an folgender Stelle auf: ..... [4]

1 KV = Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs für Arbeiter in der jeweils gültigen Fassung
2 Standort der Firma
3 z.B. Hilfsarbeiter, Kraftfahrer, Berufskraftfahrer
4 z.B. genaue Beschreibung der Räumlichkeit, in der der Kollektivvertrag bzw. die gesetzlichen Vorschriften aufliegen.

Anhang 2

ERLÄUTERUNGEN ZU ARTIKEL VIa ZIFFER 8b – EINSATZZEIT

Mit dieser Regelung soll klargestellt werden, dass nur jene Zeiten, die Arbeitszeit im Sinne der arbeitsrechtlichen Vorschriften (Arbeitszeitgesetz) darstellen, zu bezahlen sind.
Der Begriff der Arbeitszeit für Lenker ist in § 13b Absatz 1 Arbeitszeitgesetz definiert:
„§ 13b. (1) 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."
Mit dieser Definition der Arbeitszeit für Lenker setzt § 13b Arbeitszeitgesetz den in Artikel 3 Buchstabe a der EU-Lenkerarbeitszeit-Richtlinie 2002/15 enthaltenen Begriff der Arbeitszeit um. Im Detail ist daher unter dem Begriff „Arbeitszeit" im Sinne von Artikel VI a Ziffer 8b des Kollektivvertrages folgendes zu verstehen:
Arbeitszeit ist die Zeitspanne zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, während der der Beschäftigte an seinem Arbeitsplatz ist, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, und während der er seine Funktion oder Tätigkeit ausübt, d. h.

- die Zeit sämtlicher Tätigkeiten im Straßenverkehr; diese Tätigkeiten umfassen insbesondere Folgendes:
  - Fahren,
  - Be- und Entladen,
  - Reinigung und technische Wartung,
  - alle anderen Arbeiten, die dazu dienen, die Sicherheit des Fahrzeugs und der Ladung zu gewährleisten bzw. die gesetzlichen oder behördlichen Formalitäten die einen direkten Zusammenhang mit der gerade ausgeführten spezifischen Transporttätigkeit aufweisen, zu erledigen; hierzu gehören auch: Überwachen des Beladens/Entladens, Erledigung von Formalitäten im Zusammenhang mit Polizei, Zoll, Einwanderungsbehörden usw.;
- die Zeiten der Arbeitsbereitschaft .

Anhang 3

ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN BESTIMMUNGEN DER VO 561/2006

Geltungsbereich der Verordnung (EG) 561/2006

Fachlicher Geltungsbereich
Erfasst wird jede ganz oder teilweise auf einer öffentlichen Straße durchgeführte Fahrt 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),**
- 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 1/2 Stunden ist eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung (Lenkpause) von mindestens 45 Minuten einzulegen, sofern der Lenker nicht eine Ruhezeit oder eine Ruhepause nimmt. 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 1/2 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.

2-Fahrer-Besetzung
Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 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
Sofern sich der Fahrer dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte tägliche Ruhezeiten 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.

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
Sofern sich der Fahrer dafür entscheidet, können nicht am Standort eingelegte reduzierte wöchentliche Ruhezeiten im Fahrzeug verbracht werden, sofern dieses über eine geeignete Schlafmöglichkeit für jeden Fahrer verfügt und nicht fährt.

Kombinierte Beförderung
Wenn der Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, kann die tägliche Ruhezeit höchstens zweimal durch andere Tätigkeiten unterbrochen werden. Die Unterbrechung darf insgesamt 1 Stunde nicht überschreiten. Dem Lenker muss während dieser täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung stehen.
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 Koje bzw. einem Liegewagen befindet. Wird diese Anfahrts- oder Rückreisezeit mit einem sonstigen Fahrzeug (§ 13 Absatz 1 Ziffer 3 Arbeitszeitgesetz) zurückgelegt, gilt sie als Arbeitszeit.

Halteplatz

Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher und wöchentlicher Ruhezeit, Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung, abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Fahrgäste, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten.

Der Lenker hat Art und Grund der Abweichung spätestens bei Erreichen des Halteplatzes handschriftlich zu vermerken:

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

Tabelle 1

Tages- und Nächtigungsgelder im Ausland

Land	Tages-gebühr	Nächti-gungs-gebühr
I. Europa	**€**	**€**
Albanien	23,62	17,54
Belarus	31,02	25,94
Belgien	29,80	18,98
Brüssel	34,88	26,94
Bosnien-Herzegowina	25,94	19,75
Bulgarien	25,94	18,98
Dänemark	34,88	34,88
Deutschland und österr. Zollausschlussgebiete	29,80	23,62
Grenzorte	23,29	15,45
Estland	31,02	25,94
Finnland	34,88	34,88
Frankreich	27,48	20,19
Paris und Straßburg	30,14	27,48
Griechenland	24,06	19,75
Großbritannien und Nordirland	31,02	30,57
London	34,88	34,88
Irland	31,02	27,91
Island	32,01	26,49
Italien	30,14	23,62
Rom und Mailand	34,22	30,57
Grenzorte	23,29	15,45
„Jugoslawien“	25,94	19,75
Kroatien	25,94	19,75
Lettland	31,02	25,94
Liechtenstein	23,29	15,45

Land	Tages-gebühr	Nächti-gungs-gebühr
I. Europa	**€**	**€**
Litauen	31,02	25,94
Luxemburg	29,80	18,98
Malta	25,27	25,27
Moldau	31,02	25,94
Niederlande	29,80	23,62
Norwegen	36,08	34,88
Polen	27,48	21,19
Portugal	23,62	18,98
Rumänien	31,02	22,84
Russische Föderation	31,02	25,94
Moskau	34,22	25,94
Schweden	36,08	34,88
Schweiz	31,02	27,48
Grenzorte	23,29	15,45
Slowakei	23,62	13,47
Preßburg	25,94	20,42
Slowenien	25,94	19,75
Grenzorte	23,62	13,47
Spanien	28,92	25,72
Tschechien	25,94	20,42
Grenzorte	23,62	13,47
Türkei	25,94	30,57
Ukraine	31,02	25,94
Ungarn	22,40	22,40
Budapest	25,94	22,40
Grenzorte	22,40	15,11
Zypern	24,06	25,72

Land	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr
II. Afrika	**€**	**€**
Ägypten	32,01	34,88
Algerien	34,88	22,84
Angola	36,85	34,76
Äthiopien	32,01	34,88
Benin	30,57	22,40
Burkina Faso	33,00	17,77
Burundi	32,01	32,01
Cote d´ Ivoire	33,00	26,94
Demokratische Republik Kongo	39,94	27,91
Dschibuti	38,52	39,94
Gabun	38,52	33,67
Gambia	36,85	25,27
Ghana	36,85	25,27
Guinea	36,85	25,27
Kamerun	38,52	21,41
Kap Verde	23,62	16,56
Kenia	29,36	26,94
Liberia	33,00	34,88
Libyen	36,85	30,57
Madagaskar	30,57	30,57
Malawi	27,48	27,48
Mali	33,00	26,27
Marokko	27,48	18,32
Mauretanien	28,36	26,27
Mauritius	30,57	30,57
Mosambik	36,85	34,88
Namibia	29,36	28,58
Niger	33,00	17,77
Nigeria	33,00	28,92

Land	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr
II. Afrika	**€**	**€**
Republik Kongo	33,00	22,63
Ruanda	32,01	32,01
Sambia	31,23	28,58
Senegal	41,39	26,27
Seychellen	30,57	30,57
Sierra Leone	36,85	28,92
Simbabwe	31,23	28,58
Somalia	27,48	34,49
Südafrika	29,36	28,58
Sudan	36,85	34,88
Tansania	36,85	26,94
Togo	30,57	22,40
Tschad	30,57	22,40
Tunesien	30,57	24,49
Uganda	34,88	26,94
Zentralafrikanische Republik	33,00	24,49

Land	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr
III. Asien	**€**	**€**
Afghanistan	26,71	23,29
Armenien	31,02	25,94
Aserbaidschan	31,02	25,94
Bahrain	45,47	31,57
Bangladesch	26,71	28,92
Brunei	27,91	35,33
China	29,58	25,72
Georgien	31,02	25,94
Hongkong	39,18	32,01

Land	Tages-gebühr	Nächti-gungsge-bühr
III. Asien	**€**	**€**
Indien	26,71	33,67
Indonésien	33,00	26,94
Irak	45,47	30,57
Iran	31,23	24,49
Israel	31,23	27,48
Japan	55,29	36,08
Jemen	45,47	31,57
Jordanien	31,23	27,48
Kambodscha	26,49	26,49
Kasachstan	31,02	25,94
Katar	45,47	31,57
Kirgisistan	31,02	25,94
Korea, Demokratische Volksrepublik	27,48	27,48
Korea, Republik	38,31	27,48
Kuwait	45,47	31,57
Laos	26,49	26,49
Libanon	26,94	29,58
Malaysia	36,85	37,97
Mongolei	24,83	24,83
Myanmar	24,83	24,83
Nepal	26,71	28,92
Oman	45,47	31,57
Pakistan	23,29	21,19
Philippinen	27,48	27,48
Saudi-Arabien	45,47	31,57
Singapur	36,85	37,52
Sri Lanka	26,71	27,48
Syrien	27,48	24,49
Tadschikistan	31,02	25,94

Land	Tages-gebühr	Nächti-gungsge-bühr
III. Asien	**€**	**€**
Taiwan	33,00	31,57
Thailand	33,00	35,33
Turkmenistan	31,02	25,94
Uzbekistan	31,02	25,94
Vereinigte Arabische Emirate	45,47	31,57
Vietnam	26,49	26,49

Reisegebührenvorschrift (Tabelle 2)

	Gebührenstufe 3	
Land	**Tages-gebühr**	**Nächti-gungs-gebühr**
I. Europa	**€**	**€**
Albanien	27,90	20,90
Belarus	36,80	31,00
Belgien	35,30	22,70
Brüssel	41,40	32,00
Bosnien-Herzegowina	31,00	23,30
Bulgarien	31,00	22,70
Dänemark	41,40	41,40
Deutschland und österr. Zollausschlussgebiete	35,30	27,90
Grenzorte	30,70	18,10
Estland	36,80	31,00
Finnland	41,40	41,40
Frankreich	32,70	24,00
Paris und Straßburg	35,80	32,70
Griechenland	28,60	23,30
Großbritannien und Nordirland	36,80	36,40
London	41,40	41,40
Irland	36,80	33,10

	Gebührenstufe 3	
Land	**Tages-gebühr**	**Nächti-gungs-gebühr**
I. Europa	**€**	**€**
Island	37,90	31,40
Italien	35,80	27,90
Rom und Mailand	40,60	36,40
Grenzorte	30,70	18,10
Jugoslawien	31,00	23,30
Kroatien	31,00	23,30
Lettland	36,80	31,00
Liechtenstein	30,70	18,10
Litauen	36,80	31,00
Luxemburg	35,30	22,70
Malta	30,10	30,10
Moldau	36,80	31,00
Niederlande	35,30	27,90
Norwegen	42,90	41,40
Polen	32,70	25,10
Portugal	27,90	22,70
Rumänien	36,80	27,30
Russische Föderation	36,80	31,00
Moskau	40,60	31,00
Schweden	42,90	41,40
Schweiz	36,80	32,70
Grenzorte	30,70	18,10
Slowakei	27,90	15,90
Preßburg	31,00	24,40
Slowenien	31,00	23,30
Grenzorte	27,90	15,90
Spanien	34,20	30,50
Tschechien	31,00	24,40

	Gebührenstufe 3	
Land	**Tages-gebühr**	**Nächti-gungs-gebühr**
I. Europa	**€**	**€**
Grenzorte	27,90	15,90
Türkei	31,00	36,40
Ukraine	36,80	31,00
Ungarn	26,60	26,60
Budapest	31,00	26,60
Grenzorte	26,60	18,10
Zypern	28,60	30,50

Land	**Gebührenstufe 3**	
II. Afrika	**Tagesge-bühr €**	**Nächti-gungs-gebühr €**
Ägypten	37,90	41,40
Algerien	41,40	27,00
Angola	43,60	41,40
Äthiopien	37,90	41,40
Benin	36,20	26,60
Burkina Faso	39,20	21,10
Burundi	37,90	37,90
Cote d`Ivoire	39,20	32,00
Demokratische Republik Kongo	47,30	33,10
Dschibuti	45,80	47,30
Gabun	45,80	39,90
Gambia	43,60	30,10
Ghana	43,60	30,10
Guinea	43,60	30,10
Kamerun	45,80	25,30
Kap Verde	27,90	19,60
Kenia	34,90	32,00

Land	Gebührenstufe 3	
II. Afrika	Tagesgebühr €	Nächtigungsgebühr €
Liberia	39,20	41,40
Libyen	43,60	36,40
Madagaskar	36,40	36,40
Malawi	32,70	32,70
Mali	39,20	31,20
Marokko	32,70	21,80
Mauretanien	33,80	31,20
Mauritius	36,40	36,40
Mosambik	43,60	41,40
Namibia	34,90	34,00
Niger	39,20	21,10
Nigeria	39,20	34,20
Republik Kongo	39,20	26,80
Ruanda	37,90	37,90
Sambia	37,10	34,00
Senegal	49,30	31,20
Seychellen	36,40	36,40
Sierra Leone	43,60	34,20
Simbabwe	37,10	34,00
Somalia	32,70	29,00
Südafrika	34,90	34,00
Sudan	43,60	41,40
Tansania	43,60	32,00
Togo	36,20	26,60
Tschad	36,20	26,60
Tunesien	36,20	29,20
Uganda	41,40	32,00
Zentralafrikanische Republik	39,20	29,00

Land	Gebührenstufe 3	
III. Asien	Tagesgebühr €	Nächtigungsgebühr €
Afghanistan	31,80	27,70
Armenien	36,80	31,00
Aserbaidschan	36,80	31,00
Bahrain	54,10	37,50
Bangladesch	31,80	34,20
Brunei	33,10	42,10
China	35,10	30,50
Georgien	36,80	31,00
Hongkong	46,40	37,90
Indien	31,80	39,90
Indonesien	39,20	32,00
Irak	54,10	36,40
Iran	37,10	29,00
Israel	37,10	32,50
Japan	65,60	42,90
Jemen	54,10	37,50
Jordanien	37,10	32,50
Kambodscha	31,40	31,40
Kasachstan	36,80	31,00
Katar	54,10	37,50
Kirgisistan	36,80	31,00
Korea, Demokratische Volksrepublik	32,50	32,50
Korea, Republik	45,30	32,50
Kuwait	54,10	37,50
Laos	31,40	31,40
Libanon	31,80	35,10
Malaysia	43,60	45,10
Mongolei	29,40	29,40
Myanmar	29,40	29,40

Land	Gebührenstufe 3	
III. Asien	Tagesgebühr €	Nächtigungsgebühr €
Nepal	31,80	34,20
Oman	54,10	37,50
Pakistan	27,70	25,10
Philippinen	32,50	32,50
Saudi-Arabien	54,10	37,50
Singapur	43,60	44,70
Sri Lanka	31,80	32,70
Syrien	32,70	29,00
Tadschikistan	36,80	31,00
Taiwan	39,20	37,50
Thailand	39,20	42,10
Turkmenistan	36,80	31,00
Usbekistan	36,80	31,00
Vereinigte Arabische Emirate	54,10	37,50
Vietnam	31,40	31,40

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!

vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.

vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
  Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at**! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**
  vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
  Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**

15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	*JA*	*NEIN*
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	*JA*	*NEIN*
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	*JA*	*NEIN*
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	*JA*	*NEIN*
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	*JA*	*NEIN*
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	*JA*	*NEIN*
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	*JA*	*NEIN*
Bildungsunterstützungen	*JA*	*NEIN*
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	*JA*	*NEIN*
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	*JA*	*NEIN*
Streikunterstützung	*JA*	*NEIN*
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	*JA*	*NEIN*
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	*JA*	*NEIN*
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	*JA*	*NEIN*
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	*JA*	*NEIN*
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	*NEIN*	*JA*

DEINE
vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM

Hol dir über 1.000 Angebote

Schau vorbei auf vida.at/vorteil

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