

**WIR LEBEN** GEWERKSCHAFT **vida**



 **gewerkschaftvida**

# **Kollektivvertrag**

*für das Kleintransportgewerbe Österreichs*

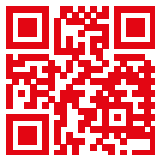
*Gültig ab 1. Jänner 2024*

**vida.at**





Internet: [www.vida.at/strasse](http://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: © tournee - Fotolia.com

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für das**

**KLEINTRANSPORTGEWERBE  
ÖSTERREICHS**

**ARBEITERINNEN**

Gültig ab 01.01.2024

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](http://www.vida.at/mitgliedwerben)

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit  
Vorsitzender  
Gewerkschaft vida

Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA  
Generalsekretärin  
Gewerkschaft vida

Markus Petritsch  
Vorsitzender  
Fachbereich Straße

Alfred Spiegel  
Sekretär Fachbereich  
Straße

## *Inhaltsverzeichnis*

Artikel I.	Vertragspartner.....	<u>4</u>
Artikel II.	Geltungsbereich .....	<u>4</u>
Artikel III.	Geltungsdauer und Allgemeine Bestimmungen .....	<u>4</u>
Artikel IV.	Grundsätzliche Bestimmungen .....	<u>6</u>
Artikel V.	Pflichten des Dienstnehmers .....	<u>7</u>
Artikel VI.	Arbeitszeit.....	<u>7</u>
Artikel VIa.	Nacharbeit für Lenker von Kraftfahrzeugen ....	<u>12</u>
Artikel VII.	Überstundenarbeit .....	<u>12</u>
Artikel VIII.	Überstundenentlohnung .....	<u>12</u>
Artikel IX.	Arbeiten an Samstagen, Sonn- und Feiertags- arbeit, Ruhetag.....	<u>13</u>
Artikel X.	Urlaub .....	<u>14</u>
Artikel XI.	Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung.....	<u>14</u>
Artikel XII.	Auflösung des Dienstverhältnisses.....	<u>15</u>
Artikel XIII.	Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration.....	<u>17</u>
Artikel XIV.	Abfertigung .....	<u>19</u>
Artikel XV.	Schlussbestimmungen .....	<u>19</u>
Artikel XVI.	Lohnordnung.....	<u>20</u>
Artikel XVIa.	Anrechnung von Karenzzeiten .....	<u>20</u>
Artikel XVII.	Lohntafel.....	<u>21</u>
Anhang 1	.....	<u>24</u>

## 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

- 1. Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2. Fachlich:** Für die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen, welche das Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraffahrzeugen, deren höchstes zulässiges Gesamtgewicht 3.500 kg nicht übersteigt, ausüben.
- 3. Persönlich:** Gilt für alle Arbeiter und Arbeiterinnen.

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 und Allgemeine Bestimmungen

- Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile:
  - a) arbeitsrechtlicher Teil,
  - b) lohnrechtlicher Teil.

**2.** Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragsschließenden Partner mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalenderviertels, gekündigt werden.

Der lohnrechtliche Teil des Kollektivvertrages (Lohn- und Zulagenordnung) kann beiderseits dreimonatig zum Ende jeden Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

**3.** Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2024 in Kraft und ersetzt alle bis dahin wirksamen kollektivvertraglichen Bestimmungen, die zwischen dem Fachverband und der Gewerkschaft abgeschlossen wurden.

**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, einschlägige 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 oder ihm anvertraut wurden, sowie Verkehrsunfälle sind dem Dienstgeber ohne Rücksicht auf den Zeitverlust anzuzeigen und erforderlichenfalls dem nächsten Sicherheitsorgan (Polizeistation) zu melden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965.

3. Die Bestimmungen über den Dienstzettel gem. § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz BGBl. 459/1993 sowie § 17c Absatz 1 Arbeitszeitgesetz und § 22d Arbeitsruhegesetz sind einzuhalten.

Im Dienstzettel bzw. schriftlichen Arbeitsvertrag muss zusätzlich zu den gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz vorgeschriebenen Mindestangaben auch ein Hinweis auf folgende Rechtsvorschriften (soweit sie für die Betriebsstätte in Betracht kommen) samt Einsichtsmöglichkeiten enthalten sein:

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



## **Artikel V – Pflichten des Dienstnehmers**

1. Vor Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der Lenker zu überzeugen, ob sich das Fahrzeug in betriebsfähigem Zustand befindet. Dazu gehören insbesondere die Überprüfung der Bremsen sowie der Lichtanlagen und des Motorölstandes.
2. Während der Dienstzeit darf das Fahrzeug nur im Sinne des Betriebszweckes verwendet werden. Fahrten für andere Zwecke sind nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung durch den Arbeitgeber gestattet.
3. Die Dienstnehmer können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen geschäftsbezogenen Arbeitsleistungen herangezogen werden.

## **Artikel VI – Arbeitszeit**

### **1.1. Wöchentliche Normalarbeitszeit**

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

### **1.2. Tägliche Normalarbeitszeit**

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

### **1.3. Durchrechenbare Normalarbeitszeit**

- 1.3.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 39 Wochen auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt maximal 10 Stunden.

- 1.3.2.** Während der Dauer des Durchrechnungszeitraumes darf höchstens ein Zeitguthaben von 100 Stunden laufend bestehen. Sobald innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes das Zeitguthaben an Normalarbeitszeit mehr als 100 Stunden beträgt, ist dieser übersteigende Teil mit einem Zuschlag von 50 % des Grundstundenlohnes als Überstunden auszubezahlen. Die Auszahlung ist gemeinsam mit der Lohnabrechnung des Folgemonats vorzunehmen. Die Vereinbarung der Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich ist weiterhin zulässig (§ 10 Abs. 2 AZG).
- 1.3.3.** Am Ende eines Durchrechnungszeitraumes noch offene Zeitguthaben (die aus der Überschreitung der 40-stündigen durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum resultieren) können bis zu einem Höchstausmaß von 20 Stunden pro Durchrechnungszeitraum in den jeweils nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Zeitguthaben, die nicht mehr übertragen werden können, sind als Überstunde mit einem 50 %-igen Zuschlag abzugelten. Die Vereinbarung der Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich ist weiterhin zulässig (§ 10 Abs. 2 AZG).
- 1.3.4.** 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.
- 1.3.5.** Der Beginn und das Ende des Durchrechnungszeitraumes werden in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt.

- 1.3.6.** 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.
- 1.3.7.** Für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt kein Zuschlag.
- 1.3.8.** Wird die Dauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum nicht gemäß § 19c Arbeitszeitgesetz im Vorhinein festgelegt, kann die Normalarbeitszeit nicht durchgerechnet werden.

## **2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit**

### **a) Lenker von Kraftfahrzeugen**

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 Kleintransportgewerbe 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 bzw. mit 1.7. des Kalenderjahres.

## **b) Sonstige Arbeiter**

Im Hinblick auf die im Kleintransportgewerbe vorliegenden besonderen Verhältnisse kann im Sinne des § 7 Absatz 3 bzw. § 5 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes (Arbeitsbereitschaft) die wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit wird gemäß Abschnitt VIII dieses Kollektivvertrages vergütet.

## **3. Lenkzeit**

Die gesamte Lenkzeit innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf zwischen zwei Ruhezeiten neun Stunden und innerhalb einer Woche 56 Stunden nicht überschreiten. Zweimal in der Woche darf die Lenkzeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden nicht überschreiten.

## **4. Lenkpause**

Nach einer Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

Zeiten im fahrenden Fahrzeug können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

## **5. Ruhepause (Lenker)**

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 sechs Stunden einzuhalten.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

## **6. Tägliche Ruhezeit**

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist allen Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.

## **7. Wöchentliche Ruhezeit**

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

## **8. Einsatzzeit (Lenker)**

Die Einsatzzeit umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Bei Unterbrechung der täglichen Ruhezeit bei kombinierter Beförderung beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf der gesamten Ruhezeit. Die Einsatzzeit beträgt gemäß § 16 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz maximal 13 Stunden.

## **Lenkprotokoll**

9. Gemäß § 5 Abs. 3 Ziffer 2 der Lenkprotokollverordnung entfällt die Aufzeichnung aller sonstigen Arbeitszeiten und der Gesamtdauer der Lenkzeit.

## **Artikel VIa – Nachtarbeit für Lenker von Kraftfahrzeugen**

1. Als Nacht 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 1 Stunde überschreitet.
3. Die Tagesarbeitszeit des Lenkers darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden nicht überschreiten.
4. Gemäß § 14 Absatz 4 Arbeitszeitgesetz gebührt aus arbeitsorganisatorischen Gründen für geleistete Nachtarbeit kein Ausgleich.

## **Artikel VII – Überstundenarbeit**

1. Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen sind und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
2. Die Überschreitungen der im Abschnitt VI, Punkt 1 festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit sind, sofern sie über Anordnung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten geleistet werden, als Überstunden zu entlohnen. Gemäß § 7 Absatz 2 und 3 Arbeitszeitgesetz ist für sonstige Arbeiter gemäß Artikel VI Ziffer 2 Buchstabe b die Leistung von 20 Überstunden pro Woche zulässig.

## **Artikel VIII – Überstundenentlohnung**

Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/40 des Brut-

towochenlohnes bzw. 1/173 des Bruttomonatslohnes. Ab der 41. Wochenstunde beträgt der Zuschlag 50 Prozent.

## **Artikel IX – Arbeiten an Samstagen, Sonn- und Feiertagsarbeit, Ruhetag**

1. Grundsätzlich ist jeder Sonn- und gesetzliche Feiertag ein Ruhetag.
2. Die gesetzlichen Feiertage sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.
3. Am 24. und 31. Dezember hat die Normalarbeitszeit um 15 Uhr ohne Lohnausfall zu enden.
4. Hinsichtlich der Sonn- und gesetzlichen Feiertage gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

### **Für die Samstagsnachmittagsarbeit gilt folgende Bestimmung:**

1. Gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz wird die Beschäftigung für die Zustellung von Produkten, die im stationären oder im Online-Handel vom Letztverbraucher bestellt oder gekauft wurden, am Samstagnachmittag, sofern dies ein Werktag ist, bis 18.00 Uhr, im Online-Lebensmittelhandel bis 20.00 Uhr, zugelassen.
2. Für die Zeit von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr gebührt ein Zuschlag für die Normalarbeitszeit von 50 %. Für die Zeit zwischen 18:00 und 20:00 gebührt ein Zuschlag für die Normalarbeitszeit von 75 %. Der jeweilige Zuschlag kann auch in Freizeit abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt.

## **Artikel X – Urlaub**

Für den Urlaub des Dienstnehmers gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl. Nr. 390/1976 in der jeweils geltenden Fassung.

## **Artikel XI – Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung**

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

2. Nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Monaten hat der Dienstnehmer bei Eintritt eines der nachstehend aufgezählten Verhinderungsgründe Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im nachstehenden Umfang und auf Fortzahlung des Lohnes:

- |   |        |
|---|--------|
| a) bei eigener Eheschließung .....  | 2 Tage |
| b) bei Niederkunft der Ehegattin oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin: ..... | 2 Tage |
| c) bei Tod des Ehegatten oder des im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährten:.....          | 2 Tage |
| d) Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der eigenen Kinder .....                                  | 2 Tage |
| e) bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar .....   | 2 Tage |
| f) Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern und Großeltern. ....                              | 1 Tag  |
| g) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister und Eltern .....                        | 1 Tag  |



## **Artikel XII – 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 vom Dienstgeber und Dienstnehmer nur zum Ende einer Lohnwoche gelöst werden.
3. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber oder Dienstnehmer gelöst, gelten nachstehende Kündigungsfristen:  
bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Monat bis zu einem Jahr ..... 1 Woche,  
mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren ..... 2 Wochen,  
über fünf Jahren ..... 3 Wochen.
4. Während der Kündigungsfrist ist dem Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche vier Stunden, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers besteht kein Anspruch auf diese Freizeit.
5. Alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis 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 ausgefolgt wurde.  
Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

6. 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.

**Ab dem 1.10.2021 lautet der Artikel 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 Kleintransportgewerbes wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich beim Kleintransportgewerbe 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

mehr als einem Monat bis zu einem Jahr .....	1 Woche,
mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren .....	2 Wochen,
über fünf Jahren .....	3 Wochen.

3. Während der Kündigungsfrist ist dem Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche

vier Stunden, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers besteht kein Anspruch auf diese Freizeit.

4. Alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis 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 ausgefolgt wurde.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

5. 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, die am 1. Juli ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juli fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt einen Monatslohn. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juli.

2. Dienstnehmer, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Die Weihnachtsremuneration beträgt einen Monatslohn. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend

vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

**3.** Dienstnehmer, die am 1. Juli oder 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 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 nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Monate gedauert hat.

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

**6.** 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).

**7.** Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß innerhalb der Bezugsperiode (zB. 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.

## **Artikel XIV – Abfertigung**

Für die Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

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.

2. 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 Arbeitgeber 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 XV – Schlussbestimmungen**

1. Der gegenständliche Kollektivvertrag wird in zwei Exemplaren ausgefertigt, welche nach Unterzeichnung durch die Kollektivvertragspartner gegenseitig ausgetauscht werden.

Mit der Hinterlegung einer Kollektivvertragsabschrift beim zuständigen Einigungsamt wird die vertragsschließende Gewerkschaft

betraut. Die Hinterlegungs- und Registrierungskosten werden von beiden Vertragspartnern je zur Hälfte getragen.

2. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt, soweit dem nicht die Bestimmungen dieses Vertrages bezüglich Arbeitszeit und Überstunden entgegenstehen.

## **Artikel XVI – Lohnordnung**

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.

Dem Arbeitnehmer ist mit dem Lohn eine Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstundenlohn, Zuschläge, Zulagen, Spesenvergütung und die einzelnen Abzüge auszuhändigen.

## **Artikel XVIa – Anrechnung von Karenzzeiten**

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten nach § 15f Mutter-

schutzgesetz in der Fassung des BGBl Nr. 68/2019 in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz.

## **Artikel XVII – Lohntafel**

### **A. Stunden-, Wochen- und Monatslöhne**

- a) bei Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr,
- b) bei Betriebszugehörigkeit von länger als einem Jahr bis zu drei Jahren,
- c) bei Betriebszugehörigkeit von länger als drei Jahren bis zu zehn Jahren,
- d) bei Betriebszugehörigkeit von länger als zehn Jahren bis zu fünfzehn Jahren
- e) bei Betriebszugehörigkeit von länger als fünfzehn 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 ab dem 01.01.2024 eintretende Mitarbeiter gilt Folgendes:**

Für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit sind facheinschlägige Vordienstzeiten von Facharbeitern und Kraftfahrern für Kraftfahrzeuge zur Beförderung von Gütern, die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt wurden, bei überwiegender Verwendung als solche maximal bis zu einem Jahr anzurechnen. Der Dienstnehmer hat hierzu prüfbare, schriftliche Nachweise über einschlägige Vordienstzeiten zu erbringen. Ein Dienstzeugnis erfüllt dies jeden-

falls. Eine Anrechnung der Vordienstzeiten erfolgt erst ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit. Die obige Zusammenrechnungsregelung ist zu beachten.

### **Lohnkategorie**

Kraftfahrer für Kraftfahrzeuge zur Beförderung von Gütern bis 3.500 kg höchst zulässiges Gesamtgewicht, sowie alle sonstigen Arbeiter

### **Lohntabelle KV-Kleintransporteure ab 01.01.2024**

Normal			
	Stundenlöhne in €	Wochenlöhne in €	Monatslöhne in €
a)	10,52	420,81	1.820,00
b)	10,87	434,68	1.880,00
c)	11,10	443,93	1.920,00
d)	11,56	462,43	2.000,00
e)	12,14	485,55	2.100,00

### **B. Tagesgeld**

Als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Fahrtätigkeit oder Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) werden Tagesgelder gewährt. Als Dienstort (Betriebsstätte, Werksgelände, Lager usw.) gilt jener Ort (Anschrift) an dem der Dienstnehmer zur Sozialversicherung gemeldet ist. Das Tagesgeld beträgt € 26,40 pro Kalendertag. Dauert die Fahrtätigkeit oder 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. Für jeden Kalendertag gebührt maximal 1 Tagessatz.



**Wirtschaftskammer Österreich  
Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe  
Österreichs**

Der Obmann:  
**Mag. Markus Fischer, BA**

Der Geschäftsführer:  
**Armin Manutscheri LL.M.**

Der Verhandlungsleiter:  
**KR Ing. Christian Freitag**

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft vida**

Der Vorsitzende:  
**Roman Hebenstreit**

Die Generalsekretärin:  
**Mag.<sup>a</sup> Anna DAIMLER, BA**

Der Fachbereichssekretär:  
**Karl Delfs**

Wien, am 22. August 2023

# Anhang 1

## EMPFOHLENER MUSTERDIENSTZETTEL

1. Arbeitgeber (Name und Anschrift): .....
2. Arbeitnehmer(in) Vor und Zuname: .....  
Geburtsdatum und -ort: .....  
Wohnadresse: .....  
Familienstand: .....  
Staatsbürgerschaft: .....
3. Mitarbeitervorsorgekasse: .....
4. Beginn des Arbeitsverhältnisses: .....  
unbefristet\*)  befristet\*)  bis zum: .....
5. Hinsichtlich der Kündigungsfristen und -termine gilt Art. XII KV<sup>1</sup>.
6. Arbeits (Standort) ort: .....<sup>2</sup> Verwendung:.....
7. Eingestuft in:.....
8. Anfangsbezug:.....  
Sonderzahlungen gem. Art. XIII KV<sup>1</sup>
9. Hinsichtlich des Urlaubes gilt Art. X KV<sup>1</sup> bzw. das Urlaubsge-  
setz in der jeweils gültigen Fassung.
10. Hinsichtlich der Arbeitszeit gilt Art. VI KV<sup>1</sup>

**Auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe Österreichs für Arbeiter in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.**

**Dieser Kollektivvertrag liegt im Betrieb .....<sup>3</sup> auf. Gemäß § 17c Abs 1 Arbeitszeitgesetz, sowie §22 d Arbeitsruhegesetz sind auf das gegenständliche Arbeitsverhältnis weiters das Arbeitszeitgesetz samt Verordnungen, die Verordnung (EG) 561/2006, die Verordnung (EG) 165/2014 (Kontroll-**

gerätverordnung) und das Arbeitsruhegesetz samt Verordnungen und betriebsbezogener Bescheide anzuwenden, soweit diese Vorschriften für die Betriebsstätte in Betracht kommen.

Diese gesetzlichen Bestimmungen liegen im Betrieb an folgender Stelle auf: .....<sup>3</sup>

*Fußnote <sup>1</sup>: KV = Kollektivvertrag Kleintransportgewerbe Österreichs für Arbeiter in der jeweils gültigen Fassung*

*Fußnote <sup>2</sup>: Standort der Firma*

*Fußnote <sup>3</sup>: z.B. genaue Beschreibung der Räumlichkeit, in der der Kollektivvertrag bzw. die gesetzlichen Vorschriften aufliegen.*

*\*) Zutreffendes bitte ankreuzen*

Notizen:

Notizen:

Notizen:

# 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 KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 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](http://vida.at/vorteil)**



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

**vida Zentrale**

Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien  
Tel.: 01/534 44 79  
E-Mail: [service@vida.at](mailto:service@vida.at)

**vida Wien**

Triester Straße 40/3/1  
1100 Wien  
Tel.: 01/534 44 79680  
E-Mail: [wien@vida.at](mailto:wien@vida.at)

**vida Burgenland**

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
Tel.: 02682/770 71000  
E-Mail: [burgenland@vida.at](mailto:burgenland@vida.at)

**vida Kärnten**

*Villach*  
Bahnhofplatz 1  
9500 Villach  
Tel.: 0463/5870 72000  
E-Mail: [kaernten@vida.at](mailto:kaernten@vida.at)

*Klagenfurt*

Bahnhofstraße 44  
9020 Klagenfurt  
Tel.: 0463/5870 72000  
E-Mail: [kaernten@vida.at](mailto:kaernten@vida.at)

**vida Niederösterreich**

Gewerkschaftsplatz 1  
3100 St. Pölten  
Tel.: 02742/311941 73000  
E-Mail: [niederoesterreich@vida.at](mailto:niederoesterreich@vida.at)

**vida Oberösterreich**

Volksgartenstraße 34  
4020 Linz  
Tel.: 0732/653397 74000  
E-Mail: [oberoesterreich@vida.at](mailto:oberoesterreich@vida.at)

**vida Salzburg**

Markus-Sittikus-Straße 10  
5020 Salzburg  
Tel.: 0662/871228 75000  
E-Mail: [salzburg@vida.at](mailto:salzburg@vida.at)

**vida Steiermark**

Karl-Morre-Straße 32  
8020 Graz  
Tel.: 0316/7071 76000  
E-Mail: [steiermark@vida.at](mailto:steiermark@vida.at)

**vida Tirol**

Südtiroler Platz 14–16  
6020 Innsbruck  
Tel.: 0512/59777 77000  
E-Mail: [tirol@vida.at](mailto:tirol@vida.at)

**vida Vorarlberg**

Widnau 2  
6800 Feldkirch  
Tel.: 05522/3553 78000  
E-Mail: [vorarlberg@vida.at](mailto:vorarlberg@vida.at)