

Kollektivvertrag Kleintransportgewerbe, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2017

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe Österreichs Arbeiter

Gültig ab 01.01.2017

Inhaltsverzeichnis

[Artikel I. Vertragspartner](#)

[Artikel II. Geltungsbereich](#)

[Artikel III. Geltungsdauer und Allgemeine Bestimmungen](#)

[Artikel IV. Grundsätzliche Bestimmungen](#)

[Artikel V. Pflichten des Dienstnehmers](#)

[Artikel VI. Arbeitszeit](#)

[Artikel VI a. Nachtarbeit für Lenker von Kraftfahrzeugen](#)

[Artikel VII. Überstundenarbeit](#)

[Artikel VIII. Überstundenentlohnung](#)

[Artikel IX. Sonn- und Feiertagsarbeit, Ruhetag](#)

[Artikel X. Urlaub](#)

[Artikel XI. Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung](#)

[Artikel XII. Auflösung des Dienstverhältnisses](#)

[Artikel XIII. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration](#)

[Artikel XIV. Abfertigung](#)

[Artikel XV. Schlussbestimmungen](#)

[Artikel XVI. Lohnordnung](#)

[Artikel XVII. Lohntafel](#)

[Anhang 1: Empfohlener Musterdienstzettel](#)

Artikel I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs in der Bundessparte Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 68/5, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, 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 Kraftfahrzeugen, 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

1. 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 2017 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 AVRAG BGBl. 459/1993 sowie § 17 c Absatz 1 AZG und § 22 d ARG sind einzuhalten.

Im Dienstzettel bzw. schriftlichen Arbeitsvertrag muss zusätzlich zu den gemäß § 2 AVRAG 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 3821/85 (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. Wöchentliche Normalarbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

a) Lenker von Kraftfahrzeugen

Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 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 Abs. 3 bzw. § 5 Abs. 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 AZG maximal 13 Stunden.

Artikel VI a. 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 Abs. 4 AZG 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 Abs. 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 Bruttowochenlohnes bzw. 1/173 des Bruttomonatslohnes. Ab der 41. Wochenstunde beträgt der Zuschlag 50 Prozent.

Artikel IX. 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. Für Dienstnehmer, die der evangelischen Kirche AB oder HB, der altkatholischen Kirche oder der Methodistenkirche angehören, gilt auch der Karfreitag als Feiertag.
4. Am 24. und 31. Dezember hat die Normalarbeitszeit um 15 Uhr ohne Lohnausfall zu enden.
5. Hinsichtlich der Sonn- und gesetzlichen Feiertage gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

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, BGBl. Nr. 339/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von mindestens vier Wochen 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.

3. Der Arbeitnehmer hat weiters Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes - jedoch nur bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb des Dienstjahres - für nachweislich notwendige Zeit für ambulatorische, zahnärztliche oder zahntechnische Behandlung (falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann) und für die Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten. Eine Fortzahlung des Entgeltes gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Dienstnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle oder von dritter Seite erhält bzw. auf Grund gesetzlicher Bestimmungen in Anspruch nehmen kann. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Dienstnehmer als Beschuldigter auf Grund seines Verhaltens in einem Strafverfahren (ausgenommen in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit) oder als Partei in einem Zivilverfahren geladen ist.

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 ABGB 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.

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 (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.

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 BMSVG erfolgt. Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweiligen Fassung.
2. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), 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 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) 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 AZG 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 XVII. Lohntafel

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.

Lohnkategorie

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

Lohntabelle KV-Kleintransporteure 2017

Normal			
	Stundenlöhne in €	Wochenlöhne in €	Monatslöhne in €
a)	7,58	303,20	1.311,34
b)	7,70	308,00	1.332,10
c)	7,82	312,80	1.352,86
d)	7,98	319,20	1.380,54
e)	8,16	326,40	1.411,68

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 EUR 26,16 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.

Wien, am 24. November 2016

Wirtschaftskammer Österreich

Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs

Der FV-Obmann:

KR Franz Danninger, MBA

Der Geschäftsführer:

Mag. Dr. Peter Michael Tropper

Der Verhandlungsleiter:

Ing. Christian Freitag

Der Vorsitzende:

Roman Hebenstreit

Der Bundesgeschäftsführer:

Bernd Brandstetter

Der Fachbereichssekretär:

Karl Delfs

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*) 0 befristet*) 0 bis zum:.....

5. Hinsichtlich der Kündigungsfristen und -termine gilt Art. XII KV [1].

6. Arbeits (Standort) ort: [2] Verwendung:..... :

7. Eingestuft in:.....

8. Anfangsbezug:.....

Sonderzahlungen gem. Art. XIII 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. VI KV [1]

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

Dieser Kollektivvertrag liegt im Betrieb [3] 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) 3821/85 (Kontrollgerätverordnung) 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: [3]

Anmerkung [2]: Standort der Firma

Anmerkung [3]: z. B. genaue Beschreibung der Räumlichkeit, in der der Kollektivvertrag bzw. die gesetzlichen Vorschriften aufliegen.

**) Zutreffendes bitte ankreuzen*

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben auf dieser Seite sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr.

Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.