

An alle
Berufsgruppen Bus

Fachverband der Autobus-, Luftfahrt-
und Schifffahrtunternehmen
Berufsgruppe Bus
Bundesparte Transport und Verkehr
der Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T 05 90 900-3170 | F 05 90 900-283
E bus@wko.at
W <http://wko.at/bus-luft-schiff>
W <http://www.berufsgruppe-bus.at>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter

Durchwahl

Datum

3171

20.03.2025

KV AUTOBUSBETRIEBE 2025/2026

Sehr geehrte Damen und Herren!

Nach über 50 (!) Verhandlungsstunden konnten am 5. März die mit Abstand schwierigsten Kollektivvertragsgespräche der letzten Jahre mit einem Abschluss für 2025 und 2026 erfolgreich beendet werden. Dies war nur durch die konsequent sachorientierte Haltung der Arbeitgeberseite möglich.

Trotz massiver Herausforderungen in den letzten 3 Monaten - darunter Betriebsversammlungen, Warnstreiks und falsche sowie diffamierende Anschuldigungen gegen die Busbranche, die das Vertrauen in die bisherige Sozialpartnerschaft schwer erschütterten - hat sich das Verhandlungsteam nicht von seinem Ziel abbringen lassen, Planungssicherheit für die Betriebe zu schaffen und gleichzeitig eine tragfähige Lösung für die Beschäftigten zu gewährleisten.

Der Verhandlungsfokus lag stets auf einem fairen und wirtschaftlich tragbaren Abschluss, der sowohl die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sichert als auch den Beschäftigten Verlässlichkeit bietet. Trotz den von der Gewerkschaft geschürten Emotionen und der gezielten Kampagne gegen die Busbranche hat das Verhandlungsteam mit Augenmaß und Verantwortung gehandelt. Der zunehmenden Eskalation wurde entschlossen und mit sachlicher Arbeit am Verhandlungstisch entgegengetreten, um den Fortbestand der Branche nicht zu gefährden.

Der Abschluss sieht folgende Eckpunkte für die Jahre 2025 und 2026 vor:

Abschluss 2025:

1. Stundenlöhne/Zulage

Die Stundenlöhne und die Zulage für Garagenarbeiter werden um **3,6%** erhöht.

2. Spesenvergütungen für Fahrtätigkeiten

Inlandsfahrten

- Ab 1.4.2025:

Der Stundensatz für die Spesenvergütung im Gelegenheitsverkehr bei Fahrtätigkeit wird auf **€ 2,35 (neues Tagesgeld somit € 28,20)** angehoben.

- Ab 1.1.2025:
Der Stundensatz für die Spesenvergütung im Linienverkehr bei Fahrtätigkeit wird auf € 2,04 (neues Tagesgeld somit € 24,48) angehoben.
- Ab 1.1.2025:
Die Nächtigungsgebühr wird auf € 6,06 angehoben.

Auslandsfahrten

- Ab 1.1.2025:
Der Stundensatz für Auslandsfahrten im Linienverkehr wird auf € 2,52 (Tagesgeld somit € 30,24) angehoben.
- Ab 1.1.2025:
Die Nächtigungsgebühr wird auf € 6,06 angehoben.
- Die Spesenvergütung im Gelegenheitsverkehr Ausland beträgt unverändert € 2,89 (Tagesgeld somit € 34,68).

3. Zulage für Garagenarbeiter (Punkt 2a der Lohnordnung):

Die Zulage für Garagenarbeiter wird um 3,60% (auf € 1,35) erhöht.

4. Ab 1.7.2025 (für den Linienverkehr):

Einführung einer 50%-Nachtzulage für den Zeitraum von 23.00 bis 24.00 Uhr

Ab 1.7.2025 lautet der Punkt 2b wie folgt:

„b) Nachtstunden in der Zeit von 23.00 bis 24.00 sind im Linienverkehr mit einem Zuschlag von 50% des Bundeskollektivvertrages zu entlohnen.

Nachtstunden in der Zeit von 24.00 bis 05.00 sind im Gelegenheits- und Linienverkehr mit einem Zuschlag von 100% des Bundeskollektivvertrages zu entlohnen.

5. Ab 1.9.2025 (für den regionalen Linienverkehr bis maximal 50km):

Neues Entschlagsrecht für einzelne Dienste

Punkt III/2f/Punkt 2 lautet ab 1.9.2025 wie folgt:

„2. Fahrzeuge im regionalen Kraftfahrlinienverkehr (Linienstrecke bis maximal 50 km)

2.1 Verkürzung der täglichen Ruhezeit:

Die tägliche Ruhezeit kann 3 x wöchentlich auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Jede Verkürzung der täglichen Ruhezeit ist bis zum Ende der Folgewoche durch eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung auszugleichen. Diese Ausgleichsruhezeit ist zusammen mit einer anderen, mindestens 8-stündigen Ruhezeit zu gewähren.

Arbeitnehmer dürfen zwei Verkürzungen der täglichen Ruhezeit auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden der jeweiligen Kalenderwoche ablehnen (Entschlagung). Kein Arbeitnehmer darf wegen der Ablehnung von Verkürzungen der täglichen Ruhezeit benachteiligt werden. Wird eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit angeordnet, hat der Arbeitnehmer die Ablehnung dem Arbeitgeber in betriebsüblicher schriftlicher Form innerhalb von 72h nach Anordnung bekannt zu geben. Arbeitnehmer können derartige Entschlagungen auch pauschal für jedes Kalendermonat bis spätestens 15. des Vormonats bekannt geben.

2.2 Teilung der täglichen Ruhezeit

Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8 zusammenhängende Stunden, die übrigen Teile jeweils mindestens 1 Stunde betragen müssen. In diesem Fall beginnt eine neue Tagesarbeitszeit nach Ablauf des mindestens 8-stündigen Teiles der Ruhezeit.

Arbeitnehmer dürfen eine Teilung der täglichen Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitte ablehnen (Entschlagung). Kein Arbeitnehmer darf wegen der Ablehnung der Teilung der täglichen

Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitte benachteiligt werden. Wird eine Teilung der täglichen Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitte angeordnet, hat der Arbeitnehmer die Ablehnung dem Arbeitgeber in betriebsüblicher schriftlicher Form innerhalb von 72h nach Anordnung bekannt zu geben. Arbeitnehmer können derartige Entschlagungen auch pauschal für jedes Kalendermonat bis spätestens 15. des Vormonats bekannt geben.

2.3. Geteilter Dienst bei ungeteilter täglicher Ruhezeit

Wenn die tägliche Ruhezeit nicht geteilt wird, dürfen Arbeitnehmer Unterbrechungen der Arbeitszeit (ausgenommen tägliche unbezahlte Ruhepause) im Ausmaß von jeweils mehr als einer Stunde ablehnen (Entschlagung).

Kein Arbeitnehmer darf wegen der Ablehnung von Unterbrechungen der Arbeitszeit (ausgenommen tägliche unbezahlte Ruhepause) im Ausmaß von jeweils mehr als einer Stunde benachteiligt werden. Werden Unterbrechungen der Arbeitszeit (ausgenommen tägliche unbezahlte Ruhepause) im Ausmaß von jeweils mehr als einer Stunde angeordnet, hat der Arbeitnehmer die Ablehnung dem Arbeitgeber in betriebsüblicher schriftlicher Form innerhalb von 72h nach Anordnung bekannt zu geben. Arbeitnehmer können derartige Entschlagungen auch pauschal für jedes Kalendermonat bis spätestens 15. des Vormonats bekannt geben.

2.4. *Im Falle einer Kündigung innerhalb von 8 Wochen nach einer Entschlagung (gem. 2.1 bis 2.3) hat der Arbeitgeber auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.*

Erläuterungen zum Entschlagsrecht (im Linienverkehr bis 50km)

a) Für welche Dienstenteilungen besteht ein Ablehnungs-/ Entschlagsrecht?

- Arbeitnehmer dürfen **zwei Verkürzungen der täglichen Ruhezeit** auf mindestens 9 zusammenhängende Stunden der jeweiligen Kalenderwoche ablehnen.
- Arbeitnehmer dürfen eine **Teilung der täglichen Ruhezeit** in zwei oder drei Abschnitte ablehnen.
- Wenn die tägliche Ruhezeit nicht geteilt wird, dürfen Arbeitnehmer Unterbrechungen der Arbeitszeit (ausgenommen tägliche unbezahlte Ruhepause) im Ausmaß von jeweils mehr als einer Stunde ablehnen. (Hinweis: Vom Entschlagsrecht nicht erfasst sind daher auch sich aufgrund des Fahrplanes ergebende Stehzeiten/Umkehrzeiten der Lenker gem. Art. IV Punkt 1 des Kollektivvertrages.)

b) In welcher Form kann ein Arbeitnehmer die Leistung der vom Ablehnungs-/ Entschlagsrecht erfassten Dienste ablehnen?

Der KV definiert kein spezifisches Schriftformgebot, sondern knüpft das Ablehnungs-/Entschlagsrecht an die im jeweiligen Betrieb übliche Form der schriftlichen Kommunikation. Das kollektivvertragliche Schriftformgebot ist daher nach den jeweils konkreten betriebsspezifischen schriftlichen Kommunikationsformen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beurteilen. Erfolgt die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zB üblicherweise mittels SMS, Whats-App, E-Mail etc., kann das Ablehnungsrecht in dieser schriftlichen Form gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Eine eigenhändige Unterschrift des Arbeitnehmers ist in diesen Fällen nicht erforderlich (Schriftlichkeit, aber keine Unterschriftlichkeit).

Ist hingegen innerhalb eines Betriebes die schriftliche Kommunikation auf Papier mit Unterschrift des Arbeitnehmers („Unterschriftlichkeit“) üblich, so kann das Ablehnungs-/Entschlagsrecht nur in dieser konkreten schriftlichen Kommunikationsform rechtswirksam geltend gemacht werden. Erfolgt eine Ablehnung/ Entschlagung in einer

schriftlichen Kommunikationsform, die im Betrieb nicht üblich ist oder erfolgt eine Ablehnung überhaupt bloß mündlich, so ist das kollektivvertragliche Schriftformerfordernis nicht erfüllt. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer sein Ablehnungs-/Entschlagsrecht nicht rechtswirksam geltend gemacht, sodass die eingeteilten Dienste dennoch zu leisten sind.

c) Innerhalb welchen Zeitraums muss der Arbeitnehmer die Leistung der vom Ablehnungs-/Entschlagsrecht erfassten Dienste ablehnen?

Die Ablehnung/ Entschlagung muss dem Arbeitgeber in betriebsüblicher schriftlicher Form innerhalb von 72h nach Anordnung, also nach Zugang der konkreten Diensterteilung (Vgl. § 19c AZG) bekannt gegeben werden. Arbeitnehmer können derartige Ablehnungen-/Entschlagsungen auch pauschal für jedes Kalendermonat bis spätestens 15. des Vormonats bekannt geben.

Die Ablehnung/ Entschlagung muss dem Arbeitgeber binnen der im KV festgelegten Frist zugegangen sein. Geht eine Ablehnung/ Entschlagung dem Arbeitgeber erst nach dem im KV festgelegten Zeitpunkt zu, so hat der Arbeitnehmer sein Ablehnungs-/Entschlagsrecht nicht rechtswirksam geltend gemacht. Diesfalls sind die eingeteilten Dienste dennoch zu leisten.

d) Besteht das Ablehnungs-/ Entschlagsrecht auch dann, wenn ein von diesem Recht erfasster Dienst mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde?

Der Kollektivvertrag knüpft das Ablehnungs-/ Entschlagsrecht an die Anordnung der erfassten Dienste durch den Arbeitgeber. Unter Anordnung der vom Ablehnungs-/ Entschlagsrecht erfassten Dienste ist die einseitige Diensterteilung durch den Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zu verstehen (Vgl. § 19c AZG). Das Ablehnungs-/ Entschlagsrecht der Arbeitnehmer besteht nur für den Fall einer derartigen einseitigen Anordnung der Diensterteilung.

Erfolgt die Diensterteilung hingegen im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer bzw. stimmt dieser der Diensterteilung zu, so besteht das Ablehnungs-/ Entschlagsrecht nicht. Diesfalls liegt keine Anordnung der Dienste durch den Arbeitgeber, sondern eine einvernehmliche Diensterteilung vor.

Eine pauschale Zustimmung der Arbeitnehmer im Vorhinein zur Leistung der vom Ablehnungs-/ Entschlagsrecht erfassten Dienste ist im KV nicht vorgesehen, da dieses Recht jeweils nach Anordnung der konkreten Dienste bzw. pauschal im Vorhinein für ein Kalendermonat innerhalb der vorgegebenen Frist und unter Beachtung der entsprechenden schriftlichen Form geltend gemacht werden kann. Durch eine pauschale Zustimmung im Vorhinein würde das Ablehnungs-/Entschlagsrecht daher gegenstandslos werden.

e) An wen ist die Ablehnungs/ Entschlagsklärung zu richten?

Eine Ablehnung/ Entschlagung der von diesem Recht erfassten Dienste ist zwar gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben, es genügt im Allgemeinen jedoch, dass die Abgabe dieser Erklärung an den unmittelbaren Vorgesetzten oder an dessen Vertreter erfolgt. Durch die betriebliche Hierarchie besteht eine direkte Verbindung des einzelnen Arbeitnehmers zu den zuständigen organisatorischen Zentralstellen und es kann davon ausgegangen werden, dass die Informationen über die Ablehnung/ Entschlagung auf diesem Weg weitergeleitet werden.

Die Abgabe einer Erklärung an andere in einem Unternehmen tätige Arbeitnehmer ist nur dann ausreichend, wenn diese eine nicht nur ganz untergeordnete Stellung im Betrieb haben und der Arbeitnehmer darauf vertrauen darf, dass die Mitteilung seinem Arbeitgeber ohne Verzug zukommt. Dies kann beispielsweise bei einem Disponenten der Fall sein, der für die Einteilung der konkreten Dienste des Arbeitnehmers zuständig und diesbezüglich durch die faktische Gestaltung der Arbeitszeiteinteilung weisungsbefugt ist.

f) Welchen Zweck hat die Begründung der Kündigung?

Wird ein Arbeitnehmer innerhalb von acht Wochen, nachdem er von seinem Ablehnungs-/Entschlagungsrecht Gebrauch gemacht hat, gekündigt, hat der Arbeitgeber auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Tut er das nicht, so erlischt sein Recht auf die schriftliche Begründung. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung wiederum binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Entsprechend § 902 Abs. 1 ABGB wird der Tag der Kündigung bzw. der Tag des Zugangs des Verlangens für den Beginn der jeweiligen Frist nicht mitgezählt.

Gibt der Arbeitgeber trotz Verlangens keine schriftliche Begründung für die Kündigung ab, hat dies keine Auswirkungen auf die Rechtswirksamkeit der Kündigung. Der ausschließliche Zweck der Begründungspflicht besteht darin, dass Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage aufgrund eines behaupteten verpönten Motivs Erfolg haben könnte. Das Recht des Arbeitnehmers auf Anfechtung einer Kündigung wegen eines allenfalls behaupteten verpönten Motivs (sog. „Motivkündigung“) wird durch Abgabe oder Nichtabgabe einer schriftlichen Begründung durch den Arbeitgeber nicht beeinträchtigt.

Abschluss 2026:

1. Ab 1.1.2026: Stundenlöhne/Zulage

Die Stundenlöhne und die Zulage für Garagenarbeiter im Ausmaß der rollierenden Inflation (Beobachtungszeitraum 1.11.2024 bis 31.10.2025) zuzüglich 0,1% erhöht.

2. Ab 1.1.2026: Spesenvergütungen:

- a) Der Stundensatz für die Spesenvergütung im Gelegenheitsverkehr bei Fahrtätigkeit wird auf € 2,50 (neues Tagesgeld somit € 30,00) angehoben.
- b) Die Spesenvergütung im Linienverkehr (Inland, Ausland) wird im Ausmaß der rollierenden Inflation (Beobachtungszeitraum 1.11.2024 bis 31.10.2025) zuzüglich 0,85% auf einen durch 12-teilbaren Wert erhöht.
- c) Die Nächtigungsgebühren werden im Ausmaß der rollierenden Inflation (Beobachtungszeitraum 1.11.2024 bis 30.11.2025) zuzüglich 0,1% erhöht.
- d) Die Spesenvergütung im Gelegenheitsverkehr Ausland bleibt unverändert.

3. Ab 1.1.2026 (für den Linienverkehr):

Erweiterung der 50%-Nachtzulage auf den Zeitraum von 22.00 bis 24.00 Uhr

Ab 1.1.2026 lautet der Punkt 2b wie folgt:

„b) Nachtstunden in der Zeit von 22.00 bis 24.00 sind im Linienverkehr mit einem Zuschlag von 50% des Bundeskollektivvertrages zu entlohnen.

Nachtstunden in der Zeit von 24.00 bis 05.00 sind im Gelegenheits- und Linienverkehr mit einem Zuschlag von 100% des Bundeskollektivvertrages zu entlohnen.“

4. Zum Abschluss 2026

Die dafür notwendigen rechtlichen Schritte (Anpassung der Löhne, Zulagen und Spesenvergütungen sowie Hinterlegung beim Bundeseinigungsamt) werden von den Kollektivvertragsparteien zeitlich so vorgenommen, dass der Kollektivvertrag mit 1.1.2026 Rechtswirksamkeit entfalten kann.

Lohntabelle 2025:

Arbeitskategorien	Stundenlohn in €	Wochenlohn in € (Stundenlohn x 40)	Monatslohn in € (Wochenlohn x 4,33)
Kraftfahrer			
Kraftfahrer vom 1. bis 10. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 16,59	€ 663,60	€ 2.873,39
Kraftfahrer vom 11. bis 20. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 16,70	€ 668,00	€ 2.892,44
Kraftfahrer ab dem 21. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 16,85	€ 674,00	€ 2.918,42
Berufskraftfahrer			
Berufskraftfahrer mit bestandener Lehrabschlussprüfung vom 1. bis 10. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 16,70	€ 668,00	€ 2.892,44
Berufskraftfahrer mit bestandener Lehrabschlussprüfung vom 11. bis 20. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 16,85	€ 674,00	€ 2.918,42
Berufskraftfahrer mit bestandener Lehrabschlussprüfung ab dem 21. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 17,01	€ 680,40	€ 2.946,13
Facharbeiter			
Facharbeiter im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 15,23	€ 609,20	€ 2.637,84
Facharbeiter im 2. bis 10. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 15,30	€ 612,00	€ 2.649,96
Facharbeiter vom 11. bis 20. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 15,43	€ 617,20	€ 2.672,48
Facharbeiter ab dem 21. Betriebszugehörigkeitsjahr	€ 15,50	€ 620,00	€ 2.684,60
Angelernte Arbeiter, die im Werkstättenbetrieb verwendet werden	€ 14,55	€ 582,00	€ 2.520,06
Garagenvorarbeiter	€ 15,23	€ 609,20	€ 2.637,84
Garagenarbeiter, Tankwarte, Kassiere, usw.	€ 13,00	€ 520,00	€ 2.251,60

Die Beträge sind jeweils Bruttobeträge. Der neue KV ist mit 1. Jänner 2025 in Kraft getreten.

Eine Vollversion des Kollektivvertrages finden Sie in der [KV-Datenbank der Wirtschaftskammer Österreich](#) und auf unserer [Berufsgruppen-Website](#)! Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Horvath e.h.
Berufsgruppenobmann

Mag. Paul Blachnik e.h.
Geschäftsführer

Die Autobusunternehmer 