

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS GÜTERBEFÖRDERUNGSGEWERBE

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ANGESTELLTE 2026

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 GPA, Wirtschaftsbereich Verkehr, 1030 Wien, Alfred Dallinger-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 Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen ausüben.
- 3. Persönlich:** Für alle Angestellten sowie kaufmännischen Lehrlinge bzw. Bürolehrlinge, die bei einem Dienstgeber nach Punkt 2 beschäftigt sind. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Dienstnehmer, auf welche das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921 in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung findet.

Dieser Kollektivvertrag gilt mit Ausnahme von Artikel XVI Punkt 11 nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher bzw. studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen.

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. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2026 in Kraft und ersetzt alle bis dahin wirksamen kollektivvertraglichen Bestimmungen, die zwischen Fachverband und Gewerkschaft abgeschlossen wurden.
2. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile:
 - a) arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I bis XV umfasst
 - b) gehaltsrechtlicher Teil, der die Gehaltsordnung enthält
3. Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragschließenden Partner mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres, gekündigt werden. Der gehaltsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann beiderseits dreimonatig zum Ende jedes Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
4. Entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 in der jeweils geltenden Fassung, sind Dienstverträge oder bestehende innerbetriebliche Vereinbarungen, die für den Angestellten ungünstiger sind als dieser Kollektivvertrag, ungültig.

Artikel IV - Grundsätzliche Bestimmungen

1. Die Angestellten haben alle ihnen aufgetragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, übernommenes Gut und Arbeitsbehelfe 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, sind dem Dienstgeber ohne Rücksicht auf den Zeitverlust anzuzeigen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965 in der jeweils geltenden Fassung.
3. Die Angestellten können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen Arbeitsleistungen herangezogen werden.
4. Hinsichtlich der Einstellung von Angestellten gelten die Bestimmungen des § 99 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

5. Beide Teile übernehmen die Verpflichtung, während der Dauer dieses Kollektivvertrages wegen einer Forderung nach Abänderung einer im vorliegenden Kollektivvertrag getroffenen Regelung weder Streik noch Boykott, noch Aussperrung zu verhängen.

Artikel V - Normalarbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 40 Stunden.
2. Durchrechenbare Normalarbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann unter den folgenden Bedingungen in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes auf mehr als 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf höchstens 10 Stunden betragen.

2.1. Durchrechnungszeitraum und wöchentliche Normalarbeitszeit

- 2.1.1. Der festgelegte Durchrechnungszeitraum beträgt bis zu 32 Wochen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes beträgt höchstens 48 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt höchstens 10 Stunden. Zeitguthaben müssen in ganztägigen oder zusammenhängenden Zeiträumen innerhalb des festgelegten Durchrechnungszeitraumes verbraucht werden.

- 2.1.2. Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf höchstens 52 Wochen ausgedehnt werden. Es wird empfohlen, Zeitguthaben in mehrtägigen Zeiträumen innerhalb des festgelegten Durchrechnungszeitraumes zu verbrauchen.

2.2. Abbau von Zeitguthaben

Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist gemäß § 19f Arbeitszeitgesetz festzulegen.

2.2.1. Übertragung von Zeitguthaben

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben können im Ausmaß von max. 20 Stunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

2.3. Jugendliche

Die Bestimmungen über die durchrechenbare Normalarbeitszeit sind auch auf Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes anzuwenden. Die Tagesarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.

3. Wird die Arbeitszeit nach § 4 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz, in der jeweils geltenden Fassung, an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die Tagesarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.
4. Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden.
5. Für jede am 24. Dezember und 31. Dezember nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent des Normalstundenlohnes.
6. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern, BGBl. Nr. 149/1948 in der jeweils geltenden Fassung.

Artikel VI - Mehrarbeitsleistung – Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Grundsätzlich ist jede über die Normalarbeitszeit bzw. über die im Artikel V festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung als Überstundenarbeit zu werten und als solche besonders zu entlohnen, sofern sie über Anordnung des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten geleistet wird.
2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/165 des Bruttomonatsgehalts. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des vereinbarten Grundstundenlohnes. Überstunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr (Nachtüberstunden) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent des vereinbarten Grundstundenlohnes zu entlohnen.
3. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowohl im In- als auch im Ausland gilt das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung.
4. Überstundenentlohnungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung schriftlich – bei sonstigem Verfall - geltend gemacht werden.

5. Gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz sind während der Feiertagsruhe gemäß § 7 Arbeitsruhegesetz folgende Arbeiten zulässig:

Planung und Disposition bei der Abwicklung von Kundenaufträgen im internationalen Verkehr, soweit die damit zusammenhängenden Tätigkeiten für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich sind.

- 5.1. Voraussetzung dafür ist in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, eine entsprechende schriftliche Einzelvereinbarung.
- 5.2. Die Ausnahme gilt nicht für Feiertage, die auf einen Sonntag fallen sowie für den 25.12. und 1.1..
- 5.3. Angestellte dürfen Feiertagsarbeit ablehnen (Entschlagung). Kein Angestellter darf wegen der Ablehnung von Feiertagsarbeit benachteiligt werden. Wird Feiertagsarbeit angeordnet, hat der Angestellte die Ablehnung der Feiertagsarbeit dem Arbeitgeber innerhalb von 2 Werktagen nach Anordnung schriftlich bekannt zu geben.
- 5.4. Auf Feiertagsarbeit ist § 19c Arbeitszeitgesetz (Lage der Normalarbeitszeit) anzuwenden.
- 5.5. Für jede während der Feiertagsruhe geleistete Arbeitsstunde gebührt über das Entgelt gemäß § 9 Absatz 5 Arbeitsruhegesetz hinaus ein Zuschlag, welcher nicht in Geld, sondern in Freizeit abzugelten ist. Für Feiertagsarbeit ab zwei Stunden gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Beträgt die Arbeitsleistung am Feiertag weniger als zwei Stunden, gebührt Freizeit im Ausmaß von einer Stunde. Der Verbrauch von Freizeitguthaben aus Feiertagsarbeit ist zu vereinbaren. Diese Regelung gilt auch für All-In-BezieherInnen.
- 5.6. Diese Bestimmung ist bis zum nächsten Kollektivvertragsabschluss befristet.

Artikel VII - Ruhetage

Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die jeweils gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

Artikel VIII - Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes in folgendem Ausmaß gewährt:

- a. bei eigener Eheschließung: **3 Tage**
- b. bei Verehelichung der Kinder: **1 Tag**
- c. bei Tod des Ehegatten bzw. der 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 innerhalb eines Zeitraumes von 1 Monat ab mittels Meldezettel nachgewiesenem Wohnungswechsel: **2 Tage**
- h. bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung: **1 Tag**
- i. beim erstmaligen Antreten zum letzten Teil der Führerscheinprüfung für die Klassen B oder C: **1 Tag**
- j. der erste Schultag des leiblichen Kindes oder eines Kindes mit dem der Angestellte in einem gemeinsamen Haushalt lebt: **1 Tag**
- k. der Tag des Übertritts von der 4. in die 5. Schulstufe des leiblichen Kindes oder eines Kindes mit dem der Angestellte in einem gemeinsamen Haushalt lebt: **1 Tag**

Artikel IX – Urlaubs – und Pflegefreistellung

1. Für den Urlaub des Angestellten 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.
2. Abweichend von Absatz 1 sind Dienstzeiten, die ein Angestellter im Anwendungsbereich des gegenständlichen Kollektivvertrags in der Branche der Güterbeförderung verbracht hat, über die gesetzliche Bestimmung des § 3 Absatz 3 Urlaubsgesetz hinaus im Ausmaß von höchstens bis zu drei Jahren für die Bemessung des Urlaubsausmaßes anzurechnen. Diese Anrechnung erfolgt zusätzlich zu den bereits zu Beginn des Dienstverhältnisses gemäß § 3 Absatz 2 Ziffer 1, 5 und 6 Urlaubsgesetz zu berücksichtigenden Dienstzeiten, nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von zwei Jahren.
3. Eine Anrechnung von Dienstzeiten gemäß Absatz 2 erfolgt für Angestellte, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. Jänner 2025 begründet wurde, nach Ablauf einer Wartefrist von zwei Jahren ab dem Inkrafttreten dieser Bestimmung – somit mit 1. Jänner 2027.

Artikel X – Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Für die Auflösung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.
2. Der erste Monat des Dienstverhältnisses gilt als Probemonat im Sinne des § 19 Absatz 2 des Angestelltengesetzes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes. Nach Ablauf des Probemonats unterliegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Kündigungsbestimmungen.
3. Gemäß § 20 Absatz 3 Angestelltengesetz kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten eines Kalendermonats endet. Für Dienstverhältnisse, die ab 01.01.2025 begründet werden, kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist durch Dienstgeberkündigung zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats beendet werden.

Artikel XI – Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, 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.

Artikel XII - Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. Angestellte, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Dieser beträgt ein kollektivvertragliches Monatsgehalt. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.
2. Angestellte, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt ein kollektivvertragliches Monatsgehalt. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.
3. Angestellte, 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 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.
5. 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 XIII – Lehrlingseinkommen und Weiterverwendung

1. Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:

im 1. Lehrjahr 45% (das entspricht € 907,00)
im 2. Lehrjahr 60% (das entspricht € 1.209,00)
im 3. Lehrjahr 75% (das entspricht € 1.512,00)

des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 2,
Untergruppe a, der Gehaltstafel.

2. Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gelten die Bestimmungen des § 18 Berufsausbildungsgesetz mit der Maßgabe, dass der Lehrberechtigte den Lehrling 3 Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden hat und diese Weiterverwendung, soweit sie nicht mit dem Letzten eines Monats endet, auf diesen zu erstrecken ist.

Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende dieser Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Artikel XIV Reiseaufwandsentschädigungen

Ansprüche auf Tages- und Nächtigungsgelder, die als Reiseaufwandsentschädigungen im Sinne des § 3 Absatz 1 Ziffer 16b Einkommensteuergesetz gezahlt werden, können in Betrieben in denen ein Betriebsrat errichtet ist, durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Bei dieser Betriebsvereinbarung handelt es sich um eine lohngestaltende Vorschrift gemäß § 68 Absatz 5 Ziffer 5 Einkommensteuergesetz.

Artikel XV - Schlussbestimmungen

1. Die Hinterlegung des Kollektivvertrages erfolgt gem. § 14 Absatz 1 Arbeitsverfassungsgesetz durch die vertragsschließende Gewerkschaft.
2. Bestehende höhere Gehälter 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 – Gehaltsregelung

A) Allgemeine Bestimmungen:

1. Den Angestellten ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in der Gehaltstafel nach Beschäftigungsgruppen und Berufsjahren gestaffelten Gehaltssätzen zu bezahlen.
2. Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die dem überwiegenden Teil der Tätigkeit entspricht.
3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersgruppe tritt mit dem ersten Tage desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.
4. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die nicht länger als 5 Wochen dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit das Entgelt dieser Gruppe. Eine aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung ist nur während des Urlaubs oder bei Erkrankung möglich.
5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Angestellten und Lehrling ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.
6. Auf Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafel werden alle bei Dienstgebern gemäß Artikel II Ziffer 2 zurückgelegten Zeiten der Angestelltentätigkeit angerechnet. Diese Regelung gilt für alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2012 begonnen haben. Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2013 begonnen haben, bleiben von dieser Regelung unberührt.
7. Für die Vorrückung in die nächsthöhere Berufsaltersgruppe wird die erste Karenz im Dienstverhältnis, die zwischen dem 1.1.2014 und dem 31.12.2017 beginnt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 9 Monaten angerechnet.

8. Für die Vorrückung in die nächsthöhere Berufsaltersgruppe wird die erste Karenz im Dienstverhältnis, die ab dem 1.1.2018 beginnt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt 12 Monaten angerechnet.
9. 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 Gehaltsvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie Entgeltfortzahlungsgesetz 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.
10. Für Geburten ab dem 01.08.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz in der jeweils geltenden Fassung des BGBl. Nr. 68/2019 in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz.
11. Praktikantinnen/Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher bzw. studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen, haben Anspruch auf ein Entgelt in Höhe des jeweils geltenden monatlichen Lehrlingseinkommens gemäß Artikel XIII Ziffer 1 des Kollektivvertrages für das dritte Lehrjahr.

B. Gehaltstafel

- a) bis zu fünf Berufsjahren
- b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren
- c) bei mehr als zehn Berufsjahren

Beschäftigungsgruppe 1:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne einschlägige Lehrausbildung

1.1.2026

- a und b) € 2.010,00
- c) € 2.050,00

Beschäftigungsgruppe 2:

Angestellte mit einschlägiger Lehr- oder Schulausbildung

1.1.2026

- a) € 2.015,00
- b) € 2.065,00
- c) € 2.215,00

Beschäftigungsgruppe 3:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien oder Weisungen schwierige Arbeiten selbständig erledigen

1.1.2026

- a) € 2.050,00
- b) € 2.177,00
- c) € 2.422,00

Beschäftigungsgruppe 4:

Angestellte mit schwieriger, selbständiger Tätigkeit

1.1.2026

- a) € 2.226,00
- b) € 2.302,00
- c) € 2.657,00

Beschäftigungsgruppe 5:

Angestellte und Verantwortliche in leitender Stellung: freie Vereinbarung

Wien, am 4. Dezember 2025

**Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe**

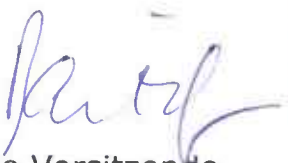


Der Obmann
Mag. Markus Fischer, BA



Der Geschäftsführer
Armin Manutscheri, LL.M.

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA**



Die Vorsitzende
Barbara Teiber, MA

gpa Alfred-
Dallinger-Platz 1
1030 Wien
MEINE
GEWERKSCHAFT www.gpa.at



Der Bundesgeschäftsführer
Mario Ferrari

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft GPA
Wirtschaftsbereich Verkehr**



Der Vorsitzende
Thomas Schäffer



Der Wirtschaftsbereichssekretär
Alexander Pichler