

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

19-06-2024

Reformarbeitsgruppe erzielt Einigung: KV wird um pauschale Feiertagsentlohnung, Anrechnung von Vordienstzeiten und Ermächtigung einer MA-Prämie 2024 ergänzt!

Sehr geehrte Damen und Herren!

Seit Jänner 2023 tagt eine Reformarbeitsgruppe aus Vertretern der Berufsgruppe Bus und der Gewerkschaft Vida, um rahmenrechtliche Anpassungen des Kollektivvertrages an die Branchenerfordernisse zu diskutieren. Ziel der Berufsgruppe war es, die Arbeitsbedingungen nicht nur in den oft emotional aufgeladenen Kollektivvertragsverhandlungen zu besprechen, sondern in einem neutralen Rahmen einen fairen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu finden. Die lange Tagungsdauer und die intensiven Diskussionen in über acht herausfordernden Gesprächsrunden zeigen, wie schwierig es war, inhaltliche Kompromisse zu erreichen. Die ausschließlich sachorientierte Arbeit wurde zusätzlich durch Presseaussendungen des Verhandlungspartners Vida während der Gespräche belastet, womit die bisher gepflegte Sozialpartnerschaftskultur infrage gestellt wurde. Dennoch gelang es beiden Seiten, diese Irritationen zu überwinden und die legitimen Anliegen wieder in den Mittelpunkt der Sacharbeit zu rücken.

Die Berufsgruppe Bus hat bei den Diskussionen in der Arbeitsgruppe immer wieder den Fokus auf die Weiterentwicklung des Kollektivvertrages zugunsten verbesserter rahmenrechtlicher Bestimmungen gelegt. Zusätzlich wurde die Möglichkeit der Umsetzung einer KV-Ermächtigung für eine abgabenprivilegierte Prämienregelung 2024 diskutiert. Aufgrund der lohnrechtlichen Auswirkungen war es nicht möglich, Vida-Forderungen nach einer Erweiterung der Nachtzulage von 22 bis 6.00 Uhr (bisher 0.00 bis 5.00), der Einführung einer 100%-Sonntagszulage, Änderungen zum früheren Erreichen der 6. Urlaubswoche oder einer Abschaffung „geteilter Dienste“ zuzustimmen. Die Forderungen der Arbeitgeber zur Erweiterung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit auf 12 Monate, zur Senkung der Mindestbezahlung im Linien- und Gelegenheitsverkehr oder zur Kürzung der Steh- und Wartezeiten wurden von der Vida abgelehnt. Diese Themen werden von beiden Seiten im Rahmen der KV-Verhandlungen weiterverfolgt.

Eine Einigung zur inhaltlichen Anpassung des KV wurde letztlich in folgenden Punkten erzielt:

1. *Ab 1.1.2024: Ergänzung des KV um eine Ermächtigung für eine Mitarbeiterprämie 2024*
2. *Ab 1.9.2024: Anrechnung von Vordienstzeiten für bereits beschäftigte und neu eintretende Buslenker: Innen im Ausmaß von maximal zehn Jahren für die Lohntafel.*
3. *Ab 1.1.2025: Einführung eines pauschalen Feiertagsentgelts für Buslenker: Innen in Höhe von 7 Stunden für jeden gesetzlichen Feiertag.*

Wir sind überzeugt, dass mit diesem „Paket 2024“ wichtige inhaltliche Schritte unternommen wurden. Da uns jedoch bewusst ist, dass diese Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf die einzelnen Betriebe haben, mussten wir eine umfassende Bewertung vornehmen. Die einzelnen Punkte des Reformpakets wurden daher im Bundesausschuss der Berufsgruppe intensiv beraten und diskutiert. Aufgrund der überwiegend positiven Auswirkungen hat der Ausschuss diesem Paket in seiner Sitzung im Juni 2024 einstimmig zugestimmt.

Erläuterungen zu den einzelnen Punkten

1. Ab 1.1.2025: Pauschales Feiertagsentgelt für Kraftfahrer und Berufskraftfahrer von Omnibussen in der Höhe von 7 Stunden für jeden gesetzlichen Feiertag

Die richtige Berechnung des Feiertagsentgelts (= im Arbeitsruhegesetz zwingend geregelter Anspruch von Arbeitnehmern auf Fortzahlung der infolge von Feiertagen ausgefallenen Arbeitszeit) zählt zu den herausforderndsten arbeitsrechtlichen Themenkomplexe bei der korrekten Durchführung der Lohnverrechnung. Dabei ist aufgrund der Eigenheiten der Branche die rechtsrichtige Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen oft mit einem großen Fehlerpotenzial und daher mit hohem Risiko von finanziellen Nachforderungen verbunden. Dieses Risiko hat sich in den letzten Jahren immer wieder bei Problemen der Betriebe vor allem im Zusammenhang mit Abgabenprüfungen (GPLB-Prüfung) bestätigt.

Es war daher seit langem ein Anliegen der Berufsgruppe Bus, eine rechtssichere, einfache und vor allem administrativ wenig aufwändige Branchenlösung für die Berechnung des Feiertagsentgelts zu erarbeiten und im Kollektivvertrag abzubilden. Die zwei vorrangigen Ziele dabei waren:

- Rechtssicherheit durch Einführung einer einfachen, dem Gesetz entsprechenden Berechnungsmethode, verbunden mit Entlastung bei GPLB-Prüfungen.
- Minimierung des kostenintensiven administrativen Aufwandes der Prüfung, wer überhaupt Anspruch auf Feiertagsentgelt hat und wie dieses zu berechnen ist.

Das (hohe) Risiko einer rückwirkenden und damit enorm kostenintensiven Beanstandung und Nachverrechnung im Rahmen von GPLB- Prüfungen (Gemeinsame Prüfung der Lohnabgaben und Beiträge durch Prüforgane des Finanzministeriums oder der ÖGK) ist vor allem den Einsatzbedingungen des Fahrpersonals der Busbranche geschuldet.

Die aktuelle gesetzliche Regelung in § 9 Abs. 2 ARG sieht für (gesetzliche) Feiertage einen Anspruch auf Fortzahlung jenes Entgelt vor, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht wegen des Feiertags ausgefallen wäre. Damit erklärt sich auch das speziell hohe Risiko für Betriebe der Busbranche, weil infolge von in der Regel häufig wechselnden Diensten schwer festzustellen ist, wann die Arbeit (ein Dienst) wegen des Feiertages ausgefallen ist und wann nicht.

Diesem Risiko wird nun durch Einführung einer pauschalen Feiertagsentgeltregelung mit Bezahlung einer fixen Stundenanzahl von 7 Stunden für jeden gesetzlichen Feiertag (unbeschadet ob dieser Feiertag auf einen Werk- oder Sonntag fällt) begegnet, womit für die Betriebe die aufwändige Prüfung des Anspruchs und der Höhe des Feiertagsentgelts in jedem Einzelfall entfällt. Arbeitnehmer, die in Teilzeit beschäftigt sind, erhalten diese Lohnfortzahlung aliquot in dem ihrer verringerten Arbeitszeit entsprechendem Ausmaß.

Gemäß § 7 ARG handelt es sich bei den gesetzlichen Feiertagen um folgende gesetzliche Feiertage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

Klarstellend ist zu ergänzen: Vom Feiertagsentgelt (Ausfallsentgelt) strikt zu trennen ist das Feiertagsarbeitsentgelt. Wird demnach an einem Feiertag gearbeitet, gebührt einem

Arbeitnehmer neben dem Feiertagsentgelt wie bisher das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung (=Feiertagsarbeitsentgelt, dh die Abgeltung der tatsächlich geleisteten Stunden).

*Beispiel für einen 10-stündigen Einsatz an einem Feiertag:
Zusätzlich zur pauschalen Feiertagsentlohnung in der Höhe von 7 Stunden gebührt auch das Entgelt für die tatsächlich geleisteten 10-Stunden.*

Aus Gründen der Planungssicherheit, tritt diese Branchenlösung erst am 1.1.2025 in Kraft.

2. Ab 1.9.2024: Neue Anrechnung von max. 10 Jahren Vordienstzeiten für alle Buslenker:innen die Einstufung in der Lohntafel

Ab 1.9.2024 wird eine Anrechnung von Vordienstzeiten für Buslenker:innen ausschließlich für die Einstufung in die Lohntafel im Ausmaß von maximal 10 Jahren neu eingeführt. Demnach sind Vordienstzeiten als Buslenker: in, die bei anderen in- oder ausländischen Arbeitgebern erlangt wurden, anzurechnen.

Wie ist dabei vorzugehen?

- Bei Dienstverhältnissen, die **NACH** dem 31.8.2024 beginnen, gilt:
Wenn eine Anrechnung von Vordienstzeiten als Buslenker: in von diesem gewünscht wird, sind dem/der Arbeitgeber/in zu Beginn des Dienstverhältnisses (spätestens jedoch innerhalb von 2 Monaten nach Beginn des Dienstverhältnisses) entsprechende (und erforderlichenfalls übersetzte) nachprüfbare Dokumente oder gleichwertiger Arbeitspapiere, aus denen sich der Nachweis der anrechenbaren Tätigkeit ergibt (zB. Dienstzeugnis, nicht aber Lebenslauf oder Versicherungsdatenauszug) vorzulegen. Falls die Unterlagen nicht innerhalb von 2 Monaten nach Beginn des DV vorgelegt werden, erfolgt keine Anrechnung. Angerechnete Vordienstzeiten sind im Dienstzettel oder Dienstvertrag bei der Einstufung zu vermerken und die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse darauf zu bescheinigen.
ACHTUNG: Wird kein Dienstvertrag oder -zettel ausgestellt, kann auch nach Ablauf der 2-Monats Frist eine Anrechnung verlangt werden!
- Bei Dienstverhältnissen, die **VOR** dem 01.09.2024 begonnen haben, gilt:
Auch in diesen Fällen kann eine Anrechnung von Vordienstzeiten verlangt werden. Die Unterlagen sind dem Arbeitgeber (wie oben ausgeführt) bis spätestens 31.10.2024 vorzulegen.

Wann ist eine Anrechnung von Vordienstzeiten bei der Lohnverrechnung zu berücksichtigen?

- Mit dem Beginn des Kalendermonats, in dem der Nachweis erbracht wird, ist der Arbeitnehmer entsprechend in die Lohntafel einzustufen.

3. REGELUNG DER MITARBEITERPRÄMIE 2024

- **Allgemeine Information**
Die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, die für die Auszahlung einer steuerbegünstigten Mitarbeiterprämie auf betrieblicher Ebene erforderliche kollektivvertragliche Ermächtigung für 2024 als „Zusatz-Kollektivvertrag“ abzuschließen. Aufgrund dieser Ermächtigung haben Unternehmen im Jahr 2024 die Möglichkeit, ihren Mitarbeiter:innen zusätzliche Zahlungen in Höhe von bis zu 3.000 Euro steuer- und abgabenfrei zu gewähren.

In Betrieben mit Betriebsrat ist eine Betriebsvereinbarung über die Mitarbeiterprämie abzuschließen. Kann mangels Vorhandenseins eines Betriebsrates keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, kann diese durch eine vertragliche Vereinbarung für alle Mitarbeiter:innen ersetzt werden.

- **Bemessung der Höhe der Mitarbeiterprämie**

Gemäß dem Text der kollektivvertraglichen Ermächtigung und der gesetzlichen Grundlage über die Mitarbeiterprämie muss nicht an alle Mitarbeiter: innen der gleiche Betrag gezahlt werden, sondern kann hinsichtlich der **Höhe der Mitarbeiterprämie sachlich differenziert** werden.

Das **Bundesministerium für Finanzen (BMF)** hat in seiner **Anfragebeantwortung** auf eine Sammelfrage der WKO bestätigt, dass eine sachliche Differenzierung möglich ist, sofern die Vereinbarung (Betriebs- oder Einzelvereinbarung) grundsätzlich **für sämtliche Arbeitnehmer eine Mitarbeiterprämie vorsieht**.

In diesen Fällen ist eine Differenzierung hinsichtlich der Höhe der Mitarbeiterprämie zum Beispiel möglich ([Siehe dazu Punkte 1a\), 1e bis 1g, 3b, 3d bis 3g\) der Anfragebeantwortung des BMF](#)). Sachliche Differenzierungen wären beispielsweise:

- das Ausmaß der Beschäftigung (z.B. Voll-/Teilzeitbeschäftigung)
- die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einem bestimmten Stichtag oder
- eine degressive Staffelung nach der Höhe des Einkommens (niedrigere Einkommen erhalten eine höhere Prämie)

Wichtig:

- Leistungsprämien sind nicht vom Begriff der sachlichen Differenzierung im Sinne der Mitarbeiterprämie 2024 erfasst und sind nach Tarif zu versteuern.
- Auch eine reine Unterscheidung nach der Abteilung oder dem Aufgabenbereich (z.B. SY) stellt keine ausreichende sachliche Differenzierung dar.

Weitere Punkte, die bei der Mitarbeiterprämie zu beachten sind:

- Es muss sich bei der Mitarbeiterprämie um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. In den Kalenderjahren 2022 und 2023 gewährte Teuerungsprämien stellen keine Zahlungen dar, welche bisher üblicherweise gewährt wurden und stehen daher einer steuerfreien Mitarbeiterprämie nicht im Wege.
- Die Zahlungen erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 EStG 1988 und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet.
- Sollten im Unternehmen sowohl eine Mitarbeiterprämie als auch eine Gewinnbeteiligung ausbezahlt werden, kann insgesamt nur ein Betrag von 3.000 Euro steuerfrei bleiben.

Zusätzlich wurde auch eine Mustervorlage für eine Betriebs- bzw. Einzelvereinbarung ausgearbeitet, die wir als Anlage zur Verfügung stellen können.

Es besteht zwischen den Sozialpartnern Einvernehmen darin, den geänderten Kollektivvertrag im vollen Wortlaut nach Hinterlegung online auf der [KV-Informationseite der Berufsgruppe](#) bzw. der KV-Plattform www.kollektivvertrag.at zu publizieren.

Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Martin Horvath e.h.
Berufsgruppenobmann

Mag. Paul Blachnik e.h.
Geschäftsführer