



Fachgruppe für die
Beförderungsgewerbe mit PKW

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr

KOLLEKTIVVERTRAG

**für Lenker,
die im Personenbeförderungsgewerbe mit PKW beschäftigt sind**

Gültig ab 1. Dezember 2006

Kollektivvertrag
für Lenker, die im Personenbeförderungsgewerbe mit PKW beschäftigt sind

I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen der Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit PKW in der Wirtschaftskammer Steiermark, 8021 Graz, Körblergasse 111-113, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr, 1010 Wien, Teinfaltstrasse 7, anderseits abgeschlossen.

II. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich:** für das Bundesland Steiermark.
- b) **fachlich:** für die der Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit PKW Steiermark angehörigen Unternehmungen.
- c) **persönlich:** für Lenker, die im Personenbeförderungsgewerbe mit PKW beschäftigt sind.

III. Geltungsdauer

- a) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Dezember 2006 in Kraft.
- b) Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in den arbeitsrechtlichen Teil und die Lohnordnung.

Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Der arbeitsrechtliche Teil kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats, die Lohnordnung unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Die Vertragspartner verpflichten sich, während der Kündigungsfrist Verhandlungen zwecks Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen. Bei einer teilweisen Kündigung bleiben die ungekündigten Punkte voll in Wirksamkeit.

IV. Pflichten des Arbeitnehmers

1. Vor Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der Kraftwagenlenker zu überzeugen, ob sich das Fahrzeug in verkehrs- bzw. betriebssicheren Zustand befindet. Dazu gehören insbesondere die Überprüfung der Bremsen, der Lichtanlagen, des Ölstandes, des Kühlwasserstandes sowie die Profiltiefe der Reifen. Mängel, die vom Dienstnehmer nicht sofort behoben werden können, sind dem Dienstgeber unverzüglich zu melden.

Weiteres hat sich der Taxilenker vor der Inbetriebnahme des Fahrzeuges zu überzeugen, ob der Fahrpreisanzeiger funktionstüchtig ist und ob alle kraftfahrrechtlichen und gewerberechtlichen Prüfplaketten angebracht sind.

2. Während der Dienstzeit darf das Fahrzeug nur im Sinne des Betriebszweckes verwendet werden.
3. Jeder Arbeitnehmer ist innerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, das Fahrzeug sorgfältig zu behandeln und im sauberen Zustand zu halten sowie die notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten wie insbesondere die Reinigung des Fahrzeuges durchzuführen.

4. Bei Verkehrsunfällen müssen die Unfallmeldungen unbeschadet behördlicher Aufnahmen, sorgfältig und vollständig ausgefüllt, dem Arbeitgeber unverzüglich ausgehändigt (spätestens nach 48 Stunden) werden, sowie alle Schäden am Fahrzeug dem Arbeitgeber unverzüglich gemeldet werden. Bei der Übergabe der ausgefüllten Schadensmeldung ist dem Arbeitnehmer vom Dienstgeber eine Bestätigung darüber auszustellen.
5. Arbeitnehmer können erforderlichenfalls auch zu sonstigen, mit dem Taxigewerbe im Zusammenhang stehenden Arbeitsleistungen (z.B. Mitarbeit am Telefon oder vorübergehend in der Funkzentrale und Pflege von betriebseigenen Fahrzeugen und dgl.) herangezogen werden.
6. Der Taxilenker ist bei sonstiger Haftung verpflichtet, den Verlust, den Entzug bzw. die Abnahme der Lenkerberechtigung sowie des Taxilenkerausweises sofort seinem Arbeitgeber zu melden.

V. Arbeitszeit

- 1a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt unter Berücksichtigung des § 5 AZG 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit darf 12 Stunden betragen.
- 1b. Die gesamte Lenkzeit darf innerhalb einer Einsatzzeit (das ist die Zeit zwischen zwei Ruhezeiten) 9 Stunden und innerhalb einer Woche 48 Stunden nicht überschreiten. Zweimal in der Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.
- 1c. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.
2. Die tägliche Arbeitszeit sowie die Schichtwechselzeiten sind im Dienstplan mit den Dienstnehmern einvernehmlich festzusetzen.

VI. Überstunden

1. Überschreitungen der im Abschnitt V, Abs. 1 festgelegten regelmäßigen Normalarbeitszeit sind, sofern sie über Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten geleistet werden, als Überstunden zu entlohnen.
2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt $\frac{1}{260}$ des Bruttomonatslohnes. Ab der 13. Tages- bzw. 61. Wochenstunde beträgt der Zuschlag 50 %.
Übersteigt die an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Tag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

VII. Urlaub

Für den Urlaub des Arbeitnehmers gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

VIII. Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Während des ersten Monats kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden (Probezeit)

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis zum Ende der Lohnwoche unter Einhaltung einer 2-wöchigen Kündigungsfrist gekündigt werden.
3. Entlassung: In Gemeinden, in denen die Verwendung eines Fahrpreisanzeigers verpflichtend vorgeschrieben ist, stellt das Nichteinschalten desselben einen Entlassungsgrund dar.

IX. Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung

1. Hinsichtlich der Voraussetzung des Entgeltanspruches bei Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
2. Anspruch auf Freizeitgewährung bei Entgeltfortzahlung besteht innerhalb eines Dienstjahres bis zum Höchstausmaß der für den betreffenden Arbeitnehmer jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit.
 - a) bei eigener Eheschließung 2 Tage
 - b) bei Niederkunft der Ehegattin oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin 2 Tage
 - c) 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 eigenen Mobilien 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 im Rahmen der Höchststunden nach Pkt. 2 und unter wechselseitiger Anrechnung auf dieses Kontingent weiters Anspruch auf Freizeit für die nachweislich notwendige Zeit ambulatorischer, zahnärztlicher oder zahntechnischer Behandlung und für die Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten, falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen können. 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.

X. Schadenshaftung

Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die er verursacht und verschuldet hat, nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.

XI. Verfall von Ansprüchen

Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit schriftlich mittels eingeschriebenen Briefes geltend zu machen.

Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Arbeitnehmer gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstand und dem Arbeitnehmer eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung ausgefolgt wurde.

Als Fälligkeit für vom Arbeitgeber allfällig zu erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Arbeitgeber von dem erlittenen Schaden und Schädiger Kenntnis erhält.

Die Aufrechnung von Ersatz- und Regressansprüchen des Arbeitgebers gegen die Entgeltansprüche des Arbeitnehmers ist zulässig, wenn der Arbeitgeber eine schriftliche Aufrechnungserklärung abgibt und der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen nach Zugehen widerspricht.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

XII. Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes in der jeweiligen Fassung.

XIII. Urlaubsbeihilfe

- a) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Urlaubsbeihilfe. Diese beträgt 550 Euro brutto.
- b) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.
- c) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.
- d) Den während des Kalenderjahres eintretenden und während desselben Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe, berechnet vom Eintritt bis Austritt.
- e) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Urlaubsbeihilfe gemäß lit. c) und d).
- f) Die Urlaubsbeihilfe ist bei Antritt des gesetzlichenurlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren Teiles, bei gleich großen Urlaubsteilen, bei Antritt des ersten Teiles, spätestens aber am 31. Juli- bei Diensteintritt nach dem 30. Juni, spätestens am 31. Dezember - des laufenden Kalenderjahres auszubezahlen.
Steht bei Urlaubsantritt die Beendigung des Dienstverhältnisses bereits fest, gebührt der aliquote Teil der Urlaubshilfe.
- g) Wenn Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Teil der Urlaubsbeihilfe (der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt) bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.
Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Selbstkündigung des Arbeitnehmers wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.
- h) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Urlaubsbeihilfe nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.
- i) Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich angeführten Fällen (§ 14/4 und § 15/2 des Mutterschutzgesetzes, § 10 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, § 119/3 des Arbeitsverfassungsgesetzes und § 11/2 Arbeitsrechtanpassungsgesetzes).

XIV. Weihnachtsremuneration

- a) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal im Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration. Diese beträgt 550 Euro brutto.
Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres.
- b) Den während des Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom 1. Jänner des laufenden Kalenderjahres bis zum Austritt.
- c) Den während des Kalenderjahres eintretenden und während desselben Kalenderjahres austretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis Austritt.
- d) Wird das Arbeitsverhältnis infolge Entlassung beendet oder tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, entfällt der Anspruch auf den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration gemäß lit. c) und d).
- e) Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen.
- f) Wenn Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Weihnachtsremuneration noch vor Ende des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zuviel bezahlte Teil der Weihnachtsremuneration (der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt) bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.
Eine Rückzahlungsverpflichtung entfällt, wenn die Selbstkündigung des Arbeitnehmers wegen Erreichen des Pensionsalters oder Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension gemäß § 253 b ASVG erfolgt.
- g) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung berechnet sich die Weihnachtsremuneration nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor der Fälligkeit.
- h) Zeiten des Dienstverhältnisses ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen, ausgenommen in den gesetzlich angeführten Fällen (§ 14/4 und § 15/2 des Mutterschutzgesetzes, § 10 des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, § 119/3 des Arbeitsverfassungsgesetzes und § 11/2 Arbeitsrechtsanpassungsgesetzes).

XV. Überführungskosten

Hinsichtlich des Rücktransportes von Dienstnehmern, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit im Ausland verbleiben, gilt folgendes:

Überführungskosten bei in Ausübung des Dienstes unverschuldet verunglückten bzw. erkrankten Dienstnehmern zu dem laut polizeilichem Meldezettel nachgewiesenen Wohnort in Österreich sind dann vom Dienstgeber zu tragen, wenn nicht eine Versicherungseinrichtung diese Kosten zur Gänze ersetzt. Bei teilweisem Kostenersatz ist der Differenzbetrag vom Dienstgeber zu tragen.

XVI. Übergangs- und Schlussbestimmungen

- 1. Bestehende höhere Löhne oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen bzw. Übungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt, soweit sich nicht aus Nachstehendem anderes ergibt.

2. Wurden vor Inkrafttreten des Kollektivvertrages Arbeitszeiten über 40 Wochenstunden hinaus als zuschlagspflichtige Überstunden behandelt oder pauschal mitentlohnt, kann daraus keine Verpflichtung zur Weiterentrichtung von Überstundenzuschlägen zwischen 40 und 60 Wochenstunden abgeleitet werden. Auch in solchen Fällen gelten die zwischen 40 und 60 Wochenstunden geleisteten Arbeitszeiten ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages als Normalarbeitszeit mit allen diesbezüglichen Rechtswirkungen, wobei im Umfang der bisher regelmäßig geleisteten Überstunden nunmehr Normalarbeitszeit anzunehmen ist.
3. Aufgrund des Zeitpunktes des Inkrafttretens des Kollektivvertrages sind bestehende höhere Löhne auf die nach diesem Kollektivvertrag bestehenden Ansprüche auf Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe anrechenbar, wobei der Dienstgeber auch berechtigt ist, die Überzahlungen in der Weise auf die Sonderzahlungen umzustellen, dass der laufende Lohn um jenes Ausmaß gekürzt wird (maximal auf den kollektivvertraglichen Lohn), das zur Abdeckung der Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe rechnerisch erforderlich ist. Auch in Fällen bisher leistungs- bzw. erfolgsorientierter Entlohnung können die sich gegenüber dem kollektivvertraglichen Lohn ergebenden Überhänge zur Abdeckung der Weihnachtsremuneration und Urlaubsbeihilfe herangezogen und hiefür einbehalten werden.

XVII. Pflichten des Arbeitgebers

Lohnordnung

1. Der Bruttolohn beträgt auf Grundlage der gemäß Punkt V/1 festgelegten Normalarbeitszeiten mindestens 800 Euro.
Darüber hinaus gehende Zahlungen wie etwa Leistungsentgelte können durch Individualvereinbarung festgelegt werden. Arbeitnehmer mit einer geringeren Normalarbeitszeit erhalten den der geleisteten Arbeitszeit entsprechenden Mindestlohn.
2. Eine anderweitige Entlohnung wie leistungsbezogene Entgelte ist zulässig, wenn es in einem Dienstzettel festgelegt wird, doch dürfen die vorstehenden Mindestlohnbeispiele nicht unterschritten werden. Der KV-Monatslohn ist ein Bruttopauschalohn und beinhaltet alle Lenk-, Umkehr- und Wartezeiten, ferner die tägliche Zeit zur Reinigung und Überprüfung des KFZ.
3. Der Fahrer ist verpflichtet, die vereinnahmten Fahrgelder, einschließlich jener Beträge, die durch Mehrleistungen eingenommen wurden, in dem Zeitraum und in der Weise voll abzuliefern, die vom Arbeitgeber angeordnet wird. Er ist nicht zu irgendwelchen Abzügen oder Einbehaltungen für Lohn oder aus anderen Titeln berechtigt.
4. Dem Arbeitnehmer ist bei der Lohnauszahlung ein Lohnzettel auszufolgen, auf dem der Lohn samt Zulagen sowie sämtliche Abzüge ersichtlich zu machen sind.

Spesenvergütung

Ist der Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers von der Betriebsstätte oder seiner eigenen Wohnstätte abwesend, so gebührt ihm eine Spesenvergütung von 12 Euro pro Einsatztag. Dauert die Abwesenheit von der Betriebsstätte oder seiner eigener Wohnstätte mehr als drei Stunden, gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 der Spesenvergütung; bis zu drei Stunden Abwesenheit von der Betriebsstätte oder seiner eigenen Wohnstätte gebührt keine Spesenvergütung.

F.d.
Wirtschaftskammer Steiermark
Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit PKW

Eduard Ruschka eh.
Obmann

Mag. Peter Lackner eh.
Geschäftsführer

F.d.
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr

Horst Schachner eh.
Vorsitzender

Walter Pferschy eh.
Landessekretär

Willi Steinkellner eh.
Vorsitzender

Georg Eberl eh.
Zentralsekretär