

**Kollektivvertrag  
für die gewerbliche Personenbeförderung mit PKW  
(Taxi-, Mietwagen- und Gästewagengewerbe)**

für das Bundesland Vorarlberg

Gültig ab 01.01.2000

## **I. Vertragspartner**

Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (Wirtschaftskammer) Vorarlberg, Sektion Verkehr, Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen (in der Folge kurz Fachgruppe genannt), Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (in der Folge kurz Gewerkschaft genannt), Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, andererseits abgeschlossen.

## **II. Geltungsbereich**

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich:** für das Bundesland Vorarlberg. Die Lohnordnung gilt nicht für die Gemeinden Klösterle, Lech und Mittelberg (Kleinwalsertal).
- b) fachlich:** für die der Fachgruppe zugehörigen Unternehmungen.
- c) persönlich:** für alle Lenker und Lenkerinnen sowie sonstigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (ausgenommen Angestellte im Sinne des § 1 des Angestellten-Gesetzes).

Dieser Kollektivvertrag gilt nur bei Vollbeschäftigung des Arbeitnehmers. Diese liegt vor, wenn ein(e) Lenker(in) 40 Stunden pro Woche oder mehr im Betrieb tätig ist.

## **III. Geltungsdauer**

1. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich:

- a)** in den arbeitsrechtlichen Teil und
- b)** in den lohnrechtlichen Teil, der die Lohn- und Zulagenordnung umfaßt.

2. Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Der arbeitsrechtliche Teil dieses Vertrages kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten des Kalendermonats, der lohnrechtliche Teil unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen zwecks Neuerung des Vertrages aufgenommen werden.

**3.** Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2000 in Kraft.

#### **IV. Pflichten des Arbeitnehmers**

**1.** Der Lenker (die Lenkerin) ist verpflichtet, die jeweils gültigen Tarife einzuhalten. Insbesondere dort, wo ein Fahrpreisanzeiger vorgeschrieben ist, sind diese auch der Verordnung entsprechend anzuwenden.

**2.** Bei Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der Lenker (die Lenkerin) zu überzeugen, ob sich das Fahrzeug in betriebsfähigem Zustand befindet. Dazu gehört insbesondere § 102 Abs. 1 KFG sowie die Überprüfung der Bremsen, der Lichtanlagen und des Ölstandes.

**3.** Während der Dienstzeit darf das Fahrzeug nur im Sinne des Betriebszwecks verwendet werden. Fahrten für andere Zwecke sind nur nach vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber gestattet.

**4.** Der Arbeitnehmer ist besonders zur Einhaltung jener gesetzlichen Bestimmungen angehalten, welche die Ausübung des Taxi-, Mietwagen- und Gästewagengewerbes regeln, insbesondere die Tarifverordnungen und die Betriebsordnungen.

Der Arbeitnehmer hat das von ihm benutzte Fahrzeug sowohl innen als auch außen sauber zu halten und gegebenenfalls zu reinigen.

#### **V. Arbeitszeit, Ruhepausen und Wochenende**

**1.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt - unter Berücksichtigung des § 5 des Arbeitszeitgesetzes BGBl. Nr. 461/69 - 60 Stunden.

**2.** Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens 10 Stunden, unter Voraussetzung, dass der § 5 des Arbeitszeitgesetzes Anwendung findet, für männliche Arbeitnehmer höchstens 12 Stunden betragen. Die effektive Lenkzeit darf nicht über 8 Stunden täglich hinausgehen.

**3.** Beträgt die tägliche Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist sie mindestens durch eine Ruhepause von 1/2 Stunde zu unterbrechen. Bei durchlaufender, mehrschichtiger Arbeitsweise sind anstelle der halbstündigen Pausen bezahlte Kurzpausen von angemessener Dauer zu gewähren.

**4.** In jeder Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, die ihm jede 2. Woche - von Samstag über Sonntag reichend - an seinem Wohnort zu gewähren ist.

5. Für Betriebe in Fremdenverkehrsgemeinden (dies sind Gemeinden lt. § 2 Abs. 2 lit. b der VO des Landeshauptmannes über die Ladenöffnungszeiten an Werktagen - "Öffnungszeitenverordnung" in der geltenden Fassung) kann die Ruhezeit aus saisonbedingten Gründen für die Dauer von bis zu insgesamt 22 Wochen eines Jahres auf 24 Stunden herabgesetzt werden, jedoch muss die wöchentliche Ruhezeit im Jahresdurchschnitt 36 Stunden betragen.

## VI. Einsatzzeit

1. Als Einsatzzeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit einschließlich aller Pausen.

2. Zwischen 2 Einsatzzeiten muss eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 10, bei weiblichen Arbeitnehmern 11 Stunden liegen, die die Kraftfahrer auch außerhalb des Wagens verbringen können.

## VII. Urlaub und Sonderzahlungen

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gelten die jeweilige gesetzlichen Bestimmungen. Das Urlaubsentgelt ist nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen zu berechnen.

2. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

a) Dienstnehmer, die am 1. Juni im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt ist, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis zu 2 Dienstjahren: 3,50 KV-Garantiewochenlöhne  
und ab dem 3. Dienstjahr: 4,33 KV-Garantiewochenlöhne

b) Alle am 1. Dezember im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer mindestens 1 Jahr im Betrieb beschäftigt ist, bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

bis zu 2 Dienstjahren: 3,50 KV-Garantiewochenlöhne  
und ab dem 3. Dienstjahr: 4,33 KV-Garantiewochenlöhne

c) Arbeitnehmer, die am 1. Juni oder 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder vor diesen Stichtagen aus dem Betrieb ausscheiden, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, bei Lösung des Dienstverhältnisses nur dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens 2 Monate ununterbrochen gewährt hat.

Dieser Anspruch erlischt, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird oder wenn der Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen entlassen wird. Der Anspruch bleibt jedoch aufrecht, wenn die Entlassung in Anwendung des § 82 lit. h GewO erfolgt, weil der Arbeitnehmer mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist.

**d)** Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers durch begründete Entlassung oder unbegründeten vorzeitigen Austritt sind bereits ausbezahlte Sonderzahlungen anteilmäßig zurückzuverrechnen.

## VIII. Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Während der ersten 4 Wochen kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden (Probezeit).

2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen jeweils zum Wochenende gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit

von mehr als 4 Wochen **1 Woche**

von mehr als 1 Jahr **2 Wochen**

Wird das Dienstverhältnis durch Kündigung gelöst, gebührt dem Arbeitnehmer auf Verlangen während der Kündigungsfrist angemessene Zeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle, höchstens aber 1 Arbeitstag pro Woche.

## IX. Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung

1. Im Falle einer Erkrankung (Unglücksfall) und eines Arbeitsunfalls gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

2. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes aus folgenden Anlässen bis zur angegebenen Höchstdauer:

**a)** bei eigener Eheschließung **2 Tage**

**b)** bei Niederkunft der Gattin oder Lebensgefährtin, sofern mit dieser eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben ist **1 Tag**

**c)** Tod des Ehegatten bzw. des Lebensgefährten, sofern mit diesem eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben war **2 Tage**

**d)** Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der eigenen Kinder bzw. Stiefkinder oder Adoptivkinder **2 Tage**

**e)** bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar **1 Tag**

**f)** Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern und Großeltern **1 Tag**

**g)** Teilnahme an der Eheschließung der Kinder **1 Tag**

**3.** Der Arbeitnehmer hat weiters Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes - jedoch nur bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb eines Dienstjahres - für nachweislich notwendige Zeit ambulatorischer, zahnärztlicher oder zahntechnischer Behandlung (falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann) und für die Befolgung von Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten. Eine Fortzahlung des Lohnes gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Arbeitnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Seite oder von dritter Seite erhält bzw. aufgrund gesetzlicher Bestimmungen in Anspruch nehmen kann. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Arbeitnehmer als Beschuldigter aufgrund eines grob fahrlässigen Verhaltens in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilverfahren geladen ist.



## **X. Schadenhaftung - Unfallfreiprämie**

**1.** Der Arbeitnehmer haftet dem Dienstgeber für Schäden, wenn er diese grob fahrlässig verursacht, bis zur Höhe des Selbstbehaltes der jeweiligen Kaskoversicherung.

**2.** Für jedes Jahr, in dem der Dienstnehmer keinen Unfall verschuldet hat, erhält der Arbeitnehmer, sofern er vollbeschäftigt war, eine Unfallfreiprämie von S 1.500,--, die jeweils nach Ablauf des Dienstjahres auszuzahlen ist.



## **XI. Verfall von Ansprüchen**

Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit eingeschrieben geltend zu machen.

Als Fälligkeit für vom Arbeitgeber allfällig zu erhebenden Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Arbeitgeber vom erlittenen Schaden Kenntnis erhält, jedoch spätestens ein Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.



## **XII. Abfertigung**

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes.



### **XIII. Schlussbestimmungen**

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten für alle aufrecht bestehenden Arbeitsverhältnisse im Taxi- und Mietwagengewerbe. Günstigere Vereinbarungen außerhalb des Kollektivvertrages werden von diesem Kollektivvertrag nicht berührt.

### **XIV. Lohnordnung**

**1. a)** Der Bruttolohn eines Taxi-, Mietwagen- oder Gästewagenlenkers (oder Lenkerin) beträgt 30 % des von ihm (ihr) getätigten gesamten Umsatzes exkl. MWSt., jedoch mindestens ATS 10.000,-- (Euro: 726,73 im Monat (Brutto-Garantielohn).

**b)** Eine anderweitige Entlohnung (z.B. S/km oder S/Std.) ist zulässig, jedoch können dadurch die vorstehend angeführten Ansprüche des Arbeitnehmers nicht gekürzt werden, d.h. mindestens ATS 10.000,-- (Euro: 726,73) Brutto-Garantielohn.

**2.** Vollbeschäftigung liegt vor, wenn ein(e) Lenker(in) 40 Stunden oder mehr im Betrieb tätig ist.

**3.** Der Arbeitnehmer hat bei Bezahlung des Lohnes Anspruch auf eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung, die eine Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Mehrarbeitslohn, Zuschläge, Zulagen, Spesenvergütung und die einzelnen Abzüge zu enthalten hat.

**4.** Arbeitnehmer, welche nicht als Lenker(in) beschäftigt sind, werden nach dem ihrer Tätigkeit analogen Kollektivvertrag entlohnt.

**5.** Bei Konsumation des sich aus dem Jahresdurchschnitt ergebenden "Wochenruhe-Guthabens" ist dem Arbeitnehmer mindestens der Garantielohn zu bezahlen.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses muss das Wochenruhe-Guthaben finanziell abgegolten werden.

## **A n h a n g**

### **Tages- und Nächtigungsgelder**

Als Abgeltung für den erhöhten Lebensaufwand bei Dienstleistungen außerhalb des Dienstortes können Tages- und Nächtigungsgelder gewährt werden. Als Tagesgeld kann bis zu S 360,-- (12/12) vereinbart werden. Dauert die Abwesenheit vom Dienstort mehr als drei Stunden, gebührt für jede angefangene Stunde 1/12 des Tagesgeldes; bis drei Stunden Abwesenheit vom Dienstort gebührt kein Tagesgeld.

Eine Beantragung des Differenzbetrages kann nur für Reisen erfolgen, die über den Nahverkehr des Dienstortes (Fahrtstrecke - nicht Luftlinie) über 25 km hinausgehen.

Im Falle einer Nächtigung gebührt ein Nächtigungsgeld von S 200,--. Übersteigen die Nächtigungskosten das Nächtigungsgeld, werden die tatsächlichen, durch Rechnung nachgewiesenen Kosten vergütet.

