

Kollektivvertrag für das Taxigewerbe für das Bundesland Wien

Gültig ab 01.01.2006

I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen der Wirtschaftskammer Wien, Sparte Transport und Verkehr, Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen (in der Folge kurz Fachgruppe genannt), Veronikagasse 12, 1170 Wien, 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:

Räumlich: für das Bundesland Wien.

Fachlich: für die der Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit PKW Wien angehörigen Unternehmen des Taxigewerbes.

Persönlich: für alle Arbeitnehmer, die bei Taxiunternehmungen mit Taxifahrten beschäftigt sind.

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Arbeitnehmer, deren Verdienst unter € 25,59.- täglich und monatlich unter € 333,16,- liegt.

b) für jene Arbeitnehmer, denen vertraglich das Angestelltenverhältnis zuerkannt worden ist und die kaufmännische bzw. Bürotätigkeiten ausüben.

c) für Arbeitnehmer, die mit dem Dienstgeber verheiratet oder mit dem Dienstgeber im ersten Grad verwandt sind.

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 Ende eines Kalendermonats, der lohnrechtliche Teil 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.

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. März 2001 in Kraft.

IV. Pflichten des Arbeitnehmers

1. Bei Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der Kraftwagenlenker zu überzeugen, ob sich das Fahrzeug in betriebsfähigem Zustand befindet. Dazu gehört insbesondere die Überprüfung der Bremsen, der Lichtanlage, des Ölstandes des Motors und des Kühlwasserstandes. Ferner ist beim Tanken regelmäßig der Luftdruck der Reifen sowie die Profiltiefe der Reifen zu kontrollieren. Mängel, die vom Dienstnehmer nicht sofort behoben werden können, sind dem Dienstgeber unverzüglich zu melden. In diesem Falle darf der Lenker das Fahrzeug nur in Betrieb nehmen, wenn er dazu vom Dienstgeber ausdrücklich schriftlich ermächtigt wurde. Weiters hat sich der Taxilenker vor Inbetriebnahme des Fahrzeuges zu überzeugen, ob der Taxameter funktionstüchtig ist, ob alle kraftfahrrechtlichen und gewerberechtlichen Prüfplaketten angebracht sind, sowie die gemäß den gewerberechtlichen Vorschriften mitnahmepflichtigen Unterlagen sowie ein europ. Unfallberichtsformular im Fahrzeug vorhanden sind.

2. Die Fahrer sind im Besonderen ermahnt und verpflichtet, die Bestimmungen der StVO, KFG, der Bundes- und der Landesbetriebsordnung sowie die jeweiligen gesetzlichen Funktionsbestimmungen korrekt einzuhalten.

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

4. Jeder Arbeitnehmer ist innerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, das Fahrzeug sorgfältig zu behandeln und in sauberen Zustand zu halten sowie die notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten durchzuführen.

5. Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, auftretende Mängel am Fahrzeug sofort dem Arbeitgeber zu melden. Nach einem eventuellen Abstellen in einer Werkstatt hat der Dienstnehmer dafür zu sorgen, dass

- a)** das Funkgerät auch nicht irrtümlich in Betrieb genommen werden kann (Sicherung)
- b)** der Telefonschlüssel sicher verwahrt wird,
- c)** Papiere und sonstige Wertsachen des Fahrzeuges sichergestellt werden,
- d)** bei Verkehrsunfällen müssen die Unfallmeldungen unbeschadet behördlicher Aufnahmen, sorgfältig und vollständig ausgefüllt, dem Arbeitgeber unverzüglich ausgehändigt (spätestens nach 36 Stunden)

werden. Bei Übergabe der ausgefüllten Schadensmeldung ist dem Arbeitnehmer vom Dienstgeber eine Bestätigung darüber auszustellen.

6. Lenker müssen an vom Arbeitgeber bezahlten weiterbildenden berufsfördernden Kursen teilnehmen. Die Dauer der Kursteilnahme ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

7. Der Taxilenker ist bei sonstiger Haftung verpflichtet, den Verlust, den Entzug bzw. die Abnahme der Lenkberechtigung sowie des Taxilenkerausweises sofort seinem Arbeitgeber zu melden.

8. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Arbeitnehmer die ihm anvertrauten Gegenstände zurückzugeben (Telefonschlüssel usw.). Für Dinge, die durch sein Verschulden abhanden gekommen sind, kann der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung einer eventuellen Wertminderung zur Ersatzleistung herangezogen werden.

9. Jeder Arbeitnehmer ist gemäß § 2 (3) Wiener Landesbetriebsordnung LGBl. 71/93 i.g.F. für die regelmäßige Säuberung und Beseitigung der Verschmutzung des ihm übergebenen Kraftfahrzeuges verantwortlich. Er erhält die erforderlichen Reinigungsmittel vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt.

V. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt – unter Berücksichtigung des § 5 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 446/94 – 55 Stunden.

Über diese festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen bis 60 Stunden pro Woche werden als Überstunden bezahlt.

a) Die tägliche Normalarbeitszeit darf 12 Stunden betragen.

b) Die gesamte Lenkzeit darf innerhalb einer Einsatzzeit (zwischen zwei Ruhezeiten) 8 Stunden und innerhalb einer Woche 48 Stunden nicht überschreiten. Zweimal in der Woche darf die Lenkzeit auf 9 Stunden ausgedehnt werden.

c) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 10 Stunden zu gewähren.

2. Die Festsetzung der täglichen Arbeitszeit obliegt dem Arbeitgeber; den Wünschen des Arbeitnehmers ist nach Möglichkeit Rechnung zu tragen.

3. Dem Dienstnehmer ist eine weitere Erwerbstätigkeit nur im beiderseitigen Einvernehmen im Taxigewerbe gestattet. Das Fahren von 2 Schichten hintereinander ist nicht zulässig.

4. Die Schichtwechselzeiten (Beginn- und Endzeit) werden vom Arbeitgeber nach den Erfordernissen des Geschäftsanfalles festgelegt, jedoch müssen sie 24 Stunden vor Dienstbeginn dem Dienstnehmer bekannt gegeben werden.

5. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, entsprechend der 55-Stunden-Woche und unter Berücksichtigung des Arbeitsruhegesetzes – mindestens einmal monatlich – auch an Sonn- und Feiertagen seinen Dienst zu versehen.

VI. Überstunden

1. Überschreitungen der im Abschnitt V, Absatz 1 festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit 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 $\frac{1}{238}$ des Bruttomonatslohnes. Ab der 55. Wochenstunde beträgt der Zuschlag 50 %.

VII. Urlaub

1. Für den Urlaub des Arbeitnehmers gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.

2. Der Urlaub dient der Erholung des Arbeitnehmers. Eine dem Erholungszweck widersprechende Tätigkeit während dieser Zeit ist unzulässig.

3. Der Urlaub ist im gegenseitigen Einvernehmen zu vereinbaren, wobei auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist.

4. Die Berechnung des Urlaubsentgeltes erfolgt in der Form, dass der in den letzten 13 Wochen erzielte Durchschnittsverdienst Berechnungsgrundlage ist.

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 unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen jeweils zum Wochenende gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von

mehr als 1 Monat	1 Woche
mehr als 1 Jahr	2 Wochen
mehr als 5 Jahren	4 Wochen

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen ohne Schmälerung des Entgelts ausreichend Zeit

zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle, wöchentlich jedoch höchstens 1 Arbeitstag, freizugeben.

3. Über den Kollektivvertrag hinausgehende Zusagen müssen schriftlich festgelegt werden.

IX. Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung

1. Im Falle einer Erkrankung (Unglücksfall) und eines Arbeitsunfalles gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen im Sinne des § 4 Abs. 1 oder 3 EFZG nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Arbeitnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

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

a) bei eigener Eheschließung **2 Tage**

b) bei Niederkunft der Ehegattin oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin **2 Tage**

c) bei 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 eigenem Mobiliar **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 weiters Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts – jedoch nur bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb des Dienstjahres – für nachweislich notwendige Zeit ambulatorischer, zahnärztlicher oder zahntechnischer Behandlung (falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann) und für die Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten. Eine Fortzahlung des Entgelts 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. Eine Fortzahlung des Entgeltes entfällt, wenn der Dienstnehmer als Beschuldigter auf Grund seines Verhaltens in einem Strafverfahren (ausgenommen in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit) oder als Partei in einem Zivilverfahren geladen ist.

X. Schadenhaftung – Unfallprämie

1. Der Arbeitnehmer haftet für Schäden, die er verursacht und verschuldet hat, nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.
2. Eine Aufrechnung von Ansprüchen gegen den Arbeitnehmer ist nur zulässig, wenn diese schriftlich erfolgt und der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Aufrechnungserklärung dieser widerspricht.
3. Für jedes volle Dienstjahr, in dem der Dienstnehmer keinen Unfall verursacht hat, erhält der Arbeitnehmer, sofern er voll beschäftigt war, eine Unfallfreiprämie von brutto ATS 1.500,--, die jeweils nach Ablauf des Dienstjahres ausbezahlt ist. Das Einbehalten bzw. die Forderung von jedweden Entgelt durch den Dienstgeber für Eventualschäden ist ungesetzlich und daher verboten.

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 erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Arbeitgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhält.

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

Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, sofern kein Übertritt (Teil- oder Vollübertritt) gemäß § 47 BMVG erfolgt.

Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, gilt das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweils geltenden Fassung.

XIII. Schlussbestimmungen

Die Bestimmungen des Kollektivvertrages gelten für alle aufrecht bestehenden Arbeitsverhältnisse im Taxigewerbe. Höhere Löhne und günstigere sonstige arbeitsrechtliche Vereinbarungen dürfen durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht herabgesetzt oder aufgehoben werden.

Lohnordnung

1. Der Bruttolohn beträgt auf Grundlage der gemäß Pkt. V/1 festgelegten Normalarbeitszeit mindestens bei Betriebszugehörigkeit

bis zu 1 Jahr	pro Monat € 840.--
von länger als 1 Jahr bis zu 6 Jahren	pro Monat € 909.--
von länger als 6 Jahren	pro Monat € 1.000 ,--

Arbeitnehmer mit einer geringeren Normalarbeitszeit erhalten den der geleisteten Arbeitszeit entsprechenden Mindestlohn.

Der derzeitige KV-Monatslohn ist ein Bruttopauschalloon und beinhaltet alle Lenk-, Umkehr- und Wartezeiten, ferner die tägliche halbstündige Zeit zur Überprüfung des KFZ.

2. 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.

3. Der Lenker hat bei Barzahlung des Lohnes Anspruch auf eine detaillierte Lohnabrechnung.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer von jeder An- und Abmeldung bei der Wiener Gebietskrankenkasse einen Durchschlag auszuhändigen.

4. Arbeitnehmer, welche nicht als Taxilenker beschäftigt sind, werden nach den ihrer Tätigkeit analogen Kollektivverträgen entlohnt.

5. Trinkgelder sind dem Arbeitgeber ohne spezielle Aufforderungen bekannt zu geben.

Urlaubs- und Weihnachtsremuneration

1. Arbeitnehmer, die am 1. Juni im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, dem 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 3 Dienstjahren:	$\frac{3}{4}$ Brutto-KV-Monatslohn
und ab dem 4. Dienstjahr:	1 Brutto-KV-Monatslohn

2. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember im Betrieb tätig sind, erhalten 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 zum 3. Dienstjahren: $\frac{3}{4}$ Brutto-KV-Monatslohn
und ab dem 4. Dienstjahr: 1 Brutto-KV-Monatslohn

3. Arbeitnehmer, die am 1. Juni oder 1. Dezember noch nicht 1 Jahr im Betrieb beschäftigt sind oder vor diesen Stichtagen aus dem Betrieb ausschieden, 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 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.

4. Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers sind bereits zuviel ausbezahlte Sonderzahlungen aliquot rückzuverrechnen.

5. Ab dem 1.1.2002 gelten anstelle der Beträge in Schilling die entsprechend der Euro-Währungsumstellung zu errechnenden Beträge in Euro und Cent.

