

Kollektivvertrag für das Taxigewerbe für das Bundesland Niederösterreich

I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen der Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit PKW in der Wirtschaftskammer Niederösterreich, Herrengasse 10, 1014 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, Teinfaltstraße 7, 1014 Wien, andererseits abgeschlossen.

II. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

a. räumlich: für das Bundesland Niederösterreich

b. fachlich: für die der Fachgruppe für die Beförderungsgewerbe mit PKW Niederösterreich angehörigen Unternehmungen des Taxigewerbes.

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

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht:

- für Arbeitnehmer, deren Verdienst unter den jeweils festgelegten Geringfügigkeitsgrenzen gem. § 5 Abs. 2 ASVG liegt. Diese Geringfügigkeitsgrenzen sind ab 1. Jänner 1996 mit S 276,- pro Tag, S 827,- pro Woche und S 3.600,- pro Monat festgelegt.

- für jene Arbeitnehmer, denen vertraglich das Angestelltenverhältnis zuerkannt worden ist und die kaufmännische Tätigkeiten oder Bürotätigkeiten ausüben.

- für jene Arbeitnehmer, die mit dem Dienstgeber verheiratet oder mit dem Dienstgeber im ersten Grad verwandt sind.

III. Geltungsdauer

a) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 1996 in Kraft.

b) Dieser Kollektivvertrag gliedert sich

- in den arbeitsrechtlichen Teil,
- in 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 teilweiser Kündigung bleiben die ungekündigten Punkte voll in Wirksamkeit.

Arbeitsrechtlicher Teil

IV. Pflichten des Arbeitnehmers

a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen über die Ausübung des Taxigewerbes, insbesondere die Betriebsordnung für den nichtlinienmäßigen Personenverkehr und die jeweils geltenden Tarife einzuhalten. Der Fahrpreisanzeiger ist entsprechend der jeweilig geltenden Tarifverordnung bzw. der Betriebsordnung zu bedienen.

b) Vor Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der AN zu überzeugen, dass das Fahrzeug in verkehrs- und betriebssicherem Zustand ist. Dazu gehört neben der Beachtung der Pflichten des Kraftfahrzeuglenkers gem. § 102 Kraftfahrzeuggesetz auch die Überprüfung der Bremsen, der Lichtanlage und des Ölstandes. Werden vom AN dabei offensichtliche Mängel am Kraftfahrzeug festgestellt, hat er unverzüglich den Arbeitgeber zu verständigen.

c) Während des Dienstes darf das Fahrzeug nur entsprechend den Anweisungen des Dienstgebers im Sinne des Betriebszweckes verwendet werden. Fahrten für andere Zwecke sind nur nach vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber gestattet.

d) Der Arbeitnehmer hat das Kraftfahrzeug sachgemäß zu behandeln, innen und außen sauberzuhalten und gegebenenfalls zu reinigen.

e) Arbeitnehmer können erforderlichenfalls auch zu sonstigen, mit dem Taxigewerbe im Zusammenhang stehenden Arbeitsleistungen (z.B. Mitarbeit in Telefon- oder Funkzentrale und dgl.) herangezogen werden.

V. Arbeitszeit

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt unter Berücksichtigung des § 5 Abs. 1 AZG 60 Stunden. Die Tagesarbeitszeit beträgt 12 Stunden, für Arbeitnehmerinnen 10 Stunden.

b) Die Lenkzeit darf innerhalb einer Einsatzzeit 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 männlichen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von 10 Stunden, weiblichen Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.



VI. Urlaub

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Das Urlaubsentgelt ist nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen zu berechnen.



VII. Beendigung des Dienstverhältnisses

a) Probezeit: während des ersten Monats kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Fristen und Terminen gelöst werden.

b) 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,
von mehr als 1 Jahr 2 Wochen.

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



VIII. 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 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 eigenem Mobiliar **1 Tag**,

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 Lohnes – jedoch nur bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb eines Dienstjahres – für nachweislich notwendige Zeit ambulatorischer oder ärztlicher Behandlung (falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann) und für die Befolgung von Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten, wobei eine Fortzahlung des Lohnes in diesen Fällen nur dann gebührt, wenn der betreffende Arbeitnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle von dritter Seite 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.



IX. Haftung des Arbeitnehmers

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

b) 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.



X. 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 vom erlittenen Schaden Kenntnis erhält, jedoch spätestens ein Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

Als Fälligkeitstag für Ansprüche des Arbeitnehmers 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.

XI. Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

Lohnordnung

1. Der Bruttolohn beträgt auf Grundlage der gemäß Pkt. V/a) festgelegten Normalarbeitszeit mindestens

im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr S 10.000,-
vom 2. – 5. Betriebszugehörigkeitsjahr S 10.500,-
vom 6. – 9. Betriebszugehörigkeitsjahr S 11.000,-
ab dem 10. Betriebszugehörigkeitsjahr S 11.500,-

pro Monat.

Arbeitnehmer mit einer geringeren Normalarbeitszeit erhalten den der geleisteten Arbeitszeit entsprechenden Mindestlohn. Eine anderweitige Entlohnung (z.B. leistungsbezogenes Entgelt) ist zulässig, doch dürfen die vorstehenden Lohnansprüche des Arbeitnehmers nicht gekürzt werden.

2. Urlaubs- und Weihnachtsremuneration

a) Arbeitnehmer, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr 3 KV-Wochenlöhne und ab dem 2. Betriebszugehörigkeitsjahr 4 KV-Wochenlöhne, wobei als Bemessungsgrundlage die im Pkt. 1) festgelegten Bruttolohnsätze entsprechend der geleisteten Arbeitszeit heranzuziehen sind.

b) Arbeitnehmer, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb tätig sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt im 1. Betriebszugehörigkeitsjahr 3 KV-Wochenlöhne und ab dem 2. Betriebszugehörigkeitsjahr 4 KV-Wochenlöhne, wobei als Bemessungsgrundlage die im Pkt. 1) festgelegten Bruttolohnsätze entsprechend der geleisteten Arbeitszeit heranzuziehen sind.

c) Arbeitnehmer, die am 1. Juni oder 1. Dezember noch nicht 1 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 1 Monat 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.

d) Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers durch Entlassung oder unbegründeten vorzeitigen Austritt sind bereits ausgezahlte Sonderzahlungen aliquot rückzuverrechnen.

3. Vor dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehende höhere Löhne oder günstigere sonstige arbeitsrechtliche Vereinbarungen dürfen nicht herabgesetzt oder aufgehoben werden.

