

BUNDES- KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im Personenbeförderungsgewerbe mit PKW

abgeschlossen zwischen dem Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen in der Bundessparte Transport Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 68/5, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Verkehr, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1 andererseits am 20. November 2012 zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer.

Gültig ab 1. Jänner 2013

Artikel I - Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen in der Bundessparte Transport Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 68/5, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Verkehr, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1 andererseits - in den weiteren Ausführungen dieses Kollektivvertrages als Fachverband und Gewerkschaft bezeichnet - abgeschlossen.

Artikel II - Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- 1) **Räumlich:** Für das gesamte Gebiet der Republik Österreich.
- 2) **Fachlich:** für alle Betriebe, welche gewerbsmäßig mittels PKW
 - a. das Taxigewerbe ausüben und Mitglied des Fachverbandes für die Beförderungsgewerbe mit PKW sind.
 - b. das Mietwagengewerbe ausüben und Mitglied des Fachverbandes für die Beförderungsgewerbe mit PKW sind.
- 3) **Persönlich:** Für alle Angestellten sowie kaufmännischen Lehrlinge bzw. Bürolehrlinge, die bei einem Dienstgeber nach Punkt 2 beschäftigt sind. Angestellte im Sinne dieses Kollektivvertrages sind alle Dienstnehmer, auf welche das Angestelltengesetz, BGBL. Nr. 292/1921 in seiner jeweils geltenden Fassung Anwendung findet. Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

Artikel III - Geltungsdauer, Allgemeine Bestimmungen

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2013 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile: a) Arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I bis XIV umfasst. b) Der gehaltsrechtliche Teil, der die Gehaltsordnung enthält.
3. Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragschließenden Partner mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres, gekündigt werden. Der gehaltsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann beiderseits dreimonatig zum Ende jedes Kalendermonates mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
4. Entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBL. Nr. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung, sind Dienstverträge oder bestehende innerbetriebliche Vereinbarungen, die für den Angestellten ungünstiger sind als dieser Kollektivvertrag, ungültig.

Artikel IV - Grundsätzliche Bestimmungen

1. Die Angestellten haben alle ihnen aufgetragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, übernommenes Gut und Arbeitsbehelfe sorgsam zu betreuen und in allen Belangen das Interesse ihres Dienstgebers wahrzunehmen, sofern dies mit den gesetzlichen Vorschriften oder behördlichen Anordnungen vereinbar ist.
2. Allenfalls eingetretene Verluste oder Beschädigungen von Gegenständen, welche im Eigentum des Dienstgebers stehen oder ihm anvertraut wurden sind dem Dienstgeber ohne Rücksicht auf den Zeitverlust anzuzeigen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965 in der jeweils geltenden Fassung.
3. Die Angestellten können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen Arbeitsleistungen herangezogen werden.
4. Hinsichtlich der Einstellung von Angestellten gelten die Bestimmungen des §99 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.
5. Die Bestimmungen über den Dienstzettel gem. § 2 AVRAG BGBl. 459/1993 sowie § 17 c Absatz 1 AZG und § 22 d ARG sind einzuhalten. Im Dienstzettel bzw. schriftlichen Arbeitsvertrag muss zusätzlich zu den gemäß § 2 AVRAG vorgeschriebenen Mindestangaben auch ein Hinweis auf folgende Rechtsvorschriften samt Einsichtsmöglichkeiten enthalten sein:
 - Arbeitszeitgesetz samt Verordnungen
 - Arbeitsruhegesetz samt Verordnungen und betriebsbezogener Bescheide

Artikel V - Normalarbeitszeit

1. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.
2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.
3. Wird die Arbeitszeit nach §4 Abs.2 Arbeitszeitgesetz, in der jeweils geltenden Fassung, an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.
4. Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden.
5. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG), BGBl. Nr. 1987/599 in der jeweils geltenden Fassung.

Artikel VI - Ruhezeit

1. Die tägliche Ruhezeit nach Beendigung der Tagesarbeitszeit beträgt grundsätzlich 11 Stunden, kann aber auf mindestens 10 Stunden verkürzt werden (Verkürzungsmöglichkeit von 1 Stunde). Jede Verkürzung (maximal 1 Stunde) ist innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen.
2. Die wöchentliche Ruhezeit richtet sich nach den § 2 bis 5 bzw. 19 Arbeitsruhegesetz und beträgt 36 Stunden.

Die wöchentliche Ruhezeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen durchgerechnet werden. Dabei kann die wöchentliche Ruhezeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf mindestens 24 Stunden reduziert werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit im Durchrechnungszeitraum mindestens 36 Stunden beträgt.

VII. Überstunden

1. Überschreitungen der im Abschnitt V Ziffer 1 festgelegten Normalarbeitszeit sind, sofern sie über Anordnung des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten geleistet werden, als Überstunden zu entlohnen.
2. Gemäß § 7 Absatz 2 AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 zulässigen Überstunden 10 weitere Überstunden pro Woche zulässig. Pro Woche sind insgesamt 20 Überstunden zulässig.
3. Bestimmung für Lenker: Gemäß § 13 b Absatz 2 AZG darf durch Überstunden die Tagesarbeitszeit auf mehr als 10 Stunden, die Wochenarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.
4. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/165. Der Zuschlag beträgt an Werktagen zwischen 5:00 und 20:00 Uhr 50% und zwischen 20:00 und 5:00 Uhr 100 %. An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.
5. Überstundenentlohnungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung schriftlich - bei sonstigem Verfall - geltend gemacht werden.

VIII - Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit, Feiertagsarbeit

Für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit sowie an Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/83.

Als Feiertage gelten:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember. Für Angehörige der Evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

Artikel IX - Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. In nachstehend angeführten Fällen wird bei Dienstverhinderung jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines Entgeltes in folgendem Ausmaß gewährt:

a) bei eigener Eheschließung	2 Tage
b) Bei eigener Ehescheidung	1 Tag
c) bei Niederkunft der Ehegattin oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin	2 Tage
d) bei Tod des Ehegatten oder des im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährten	2 Tage
e) Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der eigenen Kinder	2 Tage
f) bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar	1 Tag
g) Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern und Großeltern	1 Tag
h) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister und Eltern	1 Tag
i) bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung	1 Tag

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

Artikel X - Urlaub

Für den Urlaub des Angestellten gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBL. Nr. 390/1976 i. d. jeweils geltenden Fassung.

Artikel XI - Auflösung des Dienstverhältnisses

Für die Auflösung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, BGBL. Nr. 292/1921 in der jeweils geltenden Fassung. Gemäß § 20 Absatz 3 AngG endet die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats.

Artikel XII - Verfall von Ansprüchen

Soweit in diesem Kollektivvertrag nicht anders geregelt, sind Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

Artikel XIII - Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, sofern kein Übertritt gemäß § 47 BMSVG erfolgt. Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, gilt das betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweiligen Fassung.

Artikel XIV - Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. Angestellte, die am 1. Juni im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt, vorausgesetzt, dass der Angestellte mindestens 1 Jahr im Betrieb tätig ist, einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt.
2. Alle am 1. Dezember im Betrieb beschäftigten Angestellten haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt, vorausgesetzt, dass der Angestellte mindestens 1 Jahr im Betrieb tätig ist, einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt.
3. Angestellte, 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.
4. Angestellte, die am 1. Juni oder am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den jeweiligen Anteil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum jeweiligen Stichtag.
5. Bei Ausscheiden des Angestellten gebührt der jeweilige Anteil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum Austritt (wenn zwischen Eintritt und Austritt noch kein Urlaubszuschuss bzw. keine Weihnachtsremuneration fällig war), bzw. vom letzten Fälligkeitstag bis zum Austritt.
6. Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers sind bereits zuviel ausbezahlte Sonderzahlungen anteilig rückzuverrechnen.

Artikel XV - Lehrlingsentschädigung und -Weiterverwendung

1. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt: im 1. Lehrjahr 35% im 2. Lehrjahr 50% im 3. Lehrjahr 70% des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 1, Untergruppe a, der Gehaltstafel.
2. Die Prämie bei erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung beträgt 10 % des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 1, Untergruppe a, der Gehaltstafel.
3. Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gelten die Bestimmungen des § 18 Berufsausbildungsgesetz mit der Maßgabe, dass der Lehrberechtigte den Lehrling 3 Monate in seinem Betrieb in seinem erlernten Beruf weiter zu verwenden hat und diese Weiterverwendung, soweit sie nicht mit dem Letzten eines Monats endet, auf diesen zu erstrecken ist.
4. Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er es mit vorhergehender sechswöchiger Kündigungsfrist zum Ende dieser Weiterverwendungszeit zu kündigen.

Artikel XVI - Schlussbestimmungen

1. Die Hinterlegung des Kollektivvertrages erfolgt gem. § 14 Abs. 1 ArbVG durch die vertragsschließende Gewerkschaft.
2. Bestehende höhere Gehälter oder sonstige günstigere betriebliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

Artikel XVII - Gehaltsregelung

A) Allgemeine Bestimmungen:

1. Den Angestellten ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in der Gehaltstafel nach Beschäftigungsgruppen und Berufsjahren gestaffelten Gehaltssätzen zu bezahlen.
2. Für die Einreihung eines Angestellten in eine Beschäftigungsgruppe ist lediglich die Art seiner Tätigkeit maßgebend. Übt ein Angestellter mehrere Tätigkeiten, die in verschiedenen Beschäftigungsgruppen gekennzeichnet sind, gleichzeitig aus, so erfolgt seine Einreihung in diejenige Gruppe, die dem überwiegenden Teil der Tätigkeit entspricht.
3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsaltersgruppe tritt mit dem ersten Tage desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.
4. Aushilfsweise Tätigkeit in einer höheren Beschäftigungsgruppe oder vorübergehende Stellvertretung eines Angestellten in einer höheren Beschäftigungsgruppe, die nicht länger als 3 Monate dauert, begründet keinen Anspruch auf Erhöhung des Gehaltes. Wird dieser Zeitraum jedoch überschritten, so gebührt für die ganze Zeit der Tätigkeit das Entgelt dieser Gruppe. Eine aushilfsweise Tätigkeit oder vorübergehende Stellvertretung ist nur während des Urlaubs oder bei Erkrankung möglich.
5. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Angestellten und Lehrling ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.
6. Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafel gelten die Jahre der Betriebszugehörigkeit als Angestellter im laufenden Dienstverhältnis.

Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 10 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1.1.2013 oder danach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

B) Gehaltstafel

- a) bis zu fünf Berufsjahren
- b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren
- c) bei mehr als zehn Berufsjahren

Beschäftigungsgruppe 1:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne Lehrausbildung

- a) 1.350,--
- b) 1.410,--
- c) 1.470,--

Beschäftigungsgruppe 2:

Angestellte mit Lehr- oder Schulausbildung

- a) 1.410,--
- b) 1.460,--
- c) 1.520,--

Beschäftigungsgruppe 3:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien oder Weisungen schwierige Arbeiten selbständig erledigen

- a) 1.530,--
- b) 1.590,--
- c) 1.650,--

Beschäftigungsgruppe 4:

Angestellte mit schwieriger, selbständiger Tätigkeit

- a) 1.770,--
- b) 1.850,--
- c) 1.920,--

Beschäftigungsgruppe 5:

Angestellte und Verantwortliche in leitender Stellung (wie zB. gewerberechtl. Geschäftsführer)

- a) 2.060,--
- b) 2.160,--
- c) 2.360,--

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen

Ing. Anton Eberl

Mag. Paul Blachnik

Obmann

Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Wolfgang Katzian

Karl Proyer

Vorsitzender

Geschäftsbereichsleiter

Wirtschaftsbereich Verkehr

Ing. Manfred Biegler

Mag.^a Elke Reichel

Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretärin