

BUNDES- KOLLEKTIVVERTRAG

für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW

abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Transport und Verkehr, Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen (in der Folge kurz Fachverband genannt), Wiedner Hauptstraße 63, Postfach 174, 1045 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA (in der Folge kurz Gewerkschaft genannt), Margaretenstraße 166, 1050 Wien, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer.

Gültig ab 1. Jänner 2009

BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW

INHALTSVERZEICHNIS

Sprachliche Gleichbehandlung	Seite 4
1. Teil: Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen	Seite 4
I. Vertragspartner	Seite 4
II. Geltungsbereich	Seite 4
III. Geltungsdauer	Seite 5
IV. Pflichten des Lenkers	Seite 6
V. Arbeitszeit	Seite 8
1. Normalarbeitszeit	Seite 8
2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit	Seite 9
3. Lenkzeit	Seite 9
4. Lenkpause	Seite 10
5. Ruhepause	Seite 10
6. Tägliche Ruhezeit	Seite 11
7. Wöchentliche Ruhezeit	Seite 11
8. Einsatzzeit	Seite 11
9. Schichtwechsel	Seite 11
10. Nachtarbeit	Seite 12
VI. Überstunden	Seite 12
VII. Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit, Feiertagsarbeit	Seite 13
VIII. Urlaub	Seite 13
IX. Beendigung des Dienstverhältnisses	Seite 13
X. Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung	Seite 14
XI. Schadenhaftung	Seite 15
XII. Verfall von Ansprüchen	Seite 16
XIII. Abfertigung	Seite 16
XIV. Dienstzettel	Seite 16
XV. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration	Seite 17
XVI. Schlussbestimmungen	Seite 19
2. Teil: Allgemeine Lohnbestimmungen	Seite 19

Sprachliche Gleichbehandlung

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.

1. TEIL

Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen

I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Transport und Verkehr, Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen (in der Folge kurz Fachverband genannt), Wiedner Hauptstraße 63, Postfach 174, 1045 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft VIDA (in der Folge kurz Gewerkschaft genannt), Margaretenstraße 166, 1050 Wien, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer am 3. Juli 2008 abgeschlossen.

II. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1.1.2009** in Kraft und gliedert sich in zwei Teile:

1. Teil Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen,
2. Teil Allgemeine Lohnbestimmungen

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1) Räumlich: für das gesamte Bundesgebiet 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:

- a) Für alle Arbeiter, die bei einem Arbeitgeber nach Ziffer 2 beschäftigt sind
- b) Für jene Bedienstete, denen vertraglich das Angestelltenverhältnis zuerkannt worden ist und die nicht als kaufmännische Angestellte anzusehen sind. Für diese Arbeitnehmergruppe gelten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nur insofern, als die Bestimmungen des Angestelltengesetzes nicht günstigere Regelungen vorsehen.

III. Geltungsdauer

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

Die Vertragspartner verpflichten sich, während der Kündigungsfrist Verhandlungen zwecks Erneuerung des Kollektivvertrages aufzunehmen.

IV. Pflichten des Lenkers

1. Bei Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der Lenker 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 Lenker 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.

Der Lenker hat vor Inbetriebnahme des Fahrzeuges folgende Kontrollpflichten:

- Funktionstüchtigkeit des Taxameters (soweit vorhanden)
 - Kontrolle aller vorgeschriebenen Prüfplaketten
 - Kontrolle aller mitzuführen pflichtigen Unterlagen (z.B. europäischer Unfallbericht)
2. Der Lenker ist verpflichtet, die Bestimmungen von StVO, KFG, der Bundes- und 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. Der Lenker ist innerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, das Fahrzeug sorgfältig zu behandeln und in sauberem Zustand zu halten sowie die notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten durchzuführen.

5. Der Lenker ist verpflichtet, auftretende Mängel am Fahrzeug sofort dem Arbeitgeber zu melden. Nach einem eventuellen Abstellen in einer Werkstatt hat der Lenker dafür zu sorgen, dass
- a) das Funkgerät (soweit vorhanden) auch nicht irrtümlich in Betrieb genommen werden kann
 - b) der Telefonschlüssel (soweit vorhanden) sicher verwahrt wird,
 - c) Papiere und sonstige Wertsachen des Fahrzeuges sichergestellt werden.

Bei Verkehrsunfällen müssen die Unfallmeldungen unabhängig von der Verpflichtung einer behördlichen Aufnahme sorgfältig und vollständig ausgefüllt dem Arbeitgeber unverzüglich (spätestens nach 48 Stunden) ausgehändigt werden. Die Übergabe der ausgefüllten Schadensmeldung ist dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu bestätigen.

6. Der Lenker muss an vom Arbeitgeber bezahlten weiterbildenden berufsfördernden Kursen teilnehmen. Die Dauer der Kursteilnahme ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.
7. Der Lenker ist bei sonstiger Haftung verpflichtet, den Verlust, den Entzug bzw. die Abnahme der Lenkberechtigung, des Taxilenkerausweises oder des Schülerbeförderungsausweis dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.
8. Beim Ausscheiden aus dem Betrieb hat der Lenker die ihm anvertrauten Gegenstände zurückzugeben. Trifft den Lenker ein Verschulden am Verlust von Eigentum des Arbeitgebers, haftet er dafür (unter Berücksichtigung einer eventuellen Wertminderung) nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.

9. Jeder Lenker ist zur regelmäßigen Säuberung des ihm übergebenen Kraftfahrzeuges verpflichtet. Er erhält die erforderlichen Reinigungsmittel vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt.
10. Lenker können erforderlichenfalls auch zu sonstigen, mit dem Personenbeförderungsgewerbe im Zusammenhang stehenden Arbeitsleistungen (z.B. vorübergehende Mitarbeit am Telefon oder in der Funkzentrale, Pflege von betriebseigenen Fahrzeugen und dgl.) herangezogen werden.

V. Arbeitszeit

1. Normalarbeitszeit

a) Taxigewerbe gemäß Artikel II 2a

Unter Berücksichtigung der § 5 bzw. 13b Absatz 3 AZG (Arbeitsbereitschaft) beträgt die tägliche Normalarbeitszeit 12 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 55 Stunden.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, entsprechend der 55-Stunden-Woche unter Berücksichtigung des Arbeitsruhegesetzes mindestens zweimal pro Monat auch an Sonn- und Feiertagen seinen Dienst zu verrichten.

b) Mietwagengewerbe gemäß Artikel II 2b

Unter Berücksichtigung der § 5 bzw. 13b Absatz 3 AZG (Arbeitsbereitschaft) beträgt die tägliche Normalarbeitszeit 12 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden.

c) Normalarbeitszeit bei Mehrfachverwendung

Mehrfachverwendung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb sowohl Tätigkeiten gemäß Artikel II Ziffer 2a als auch Ziffer 2b verrichtet.

Im Falle der Mehrfachverwendung bestimmt sich die wöchentliche Normalarbeitszeit nach der überwiegenden Tätigkeit des Arbeitnehmers in der jeweils laufenden Woche.

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit (Lenker)

Gemäß § 13b AZG sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und gemäß § 13 b Absatz 3 AZG innerhalb eines aus technischen bzw. arbeitsorganisatorischen Gründen 26 Wochen umfassenden Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 55 Stunden betragen, wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird.

Der Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist in Betrieben mit gewähltem Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen.

Bei Fehlen einer Vereinbarung beginnt der Durchrechnungszeitraum mit dem Beginn des Kalenderjahres bzw. mit 1.7.des Kalenderjahres.

3. Lenkzeit

Die gesamte Lenkzeit innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf zwischen zwei Ruhezeiten neun Stunden und inner-

halb einer Woche 56 Stunden nicht überschreiten. Zweimal in der Woche darf die Lenkzeit auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen darf die Lenkzeit 90 Stunden nicht überschreiten.

4. Lenkpause

Nach einer Lenkzeit von höchstens vier Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten einzulegen.

Zeiten im fahrenden Fahrzeug können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden. Lenkpausen dürfen nicht auf die tägliche Ruhezeit angerechnet werden.

Die Lenkpause kann mit der Ruhepause bzw. mit Teilen der Ruhepause zusammenfallen.

5. Ruhepause (Lenker)

Die tägliche unbezahlte Ruhepause beträgt

- bei einer Tagesarbeitszeit von sechs bis neun Stunden mindestens 30 Minuten,
- bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten

und ist spätestens nach sechs Stunden einzuhalten.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause kann in mehrere Teile von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Die tägliche unbezahlte Ruhepause bzw. Teile der Ruhepause können mit einer Lenkpause zusammenfallen. Eine Ruhepause liegt nur dann vor, wenn sich der Lenker vom Fahrzeug entfernen kann.

6. Tägliche Ruhezeit

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.

7. Wöchentliche Ruhezeit

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 36 Stunden unterschreiten oder ganz entfallen, wenn die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit im Durchrechnungszeitraum mindestens 36 Stunden beträgt. Zur Berechnung, ob im Durchschnitt 36 Stunden wöchentliche Ruhezeit eingehalten wurden, dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden.

8. Einsatzzeit (Lenker)

Die Einsatzzeit umfasst die zwischen zwei Ruhezeiten anfallende Arbeitszeit und die Arbeitszeitunterbrechungen. Die Einsatzzeit beträgt gemäß § 16 Absatz 4 AZG maximal 14 Stunden.

9. Schichtwechsel

Die Schichtwechselzeiten werden vom Arbeitgeber nach den Erfordernissen des Geschäftsanfalles festgelegt. Sie müssen jedoch 24 Stunden vor Dienstbeginn dem Arbeitnehmer bekannt gegeben werden.

10. Nachtarbeit (Lenker)

1. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr,
2. Als Nachtarbeit gilt jede Tätigkeit, die in der Zeit zwischen 0.00 Uhr und 4.00 Uhr den Zeitraum von 1 Stunde überschreitet.
3. Die Tagesarbeitszeit des Lenkers darf an Tagen, an denen er Nachtarbeit leistet, zehn Stunden überschreiten.
4. Dem Lenker gebührt gemäß § 14 Absatz 4 AZG für geleistete Nachtarbeit aus arbeitsorganisatorischen Gründen kein Ausgleich.

VI. 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. Gemäß § 7 Absatz 3 AZG bzw. § 13 b Absatz 2 AZG darf durch Überstunden die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden, die Wochenarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.
4. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn bei Arbeitnehmern in Betrieben gemäß Artikel II 2a beträgt $\frac{1}{238}$, bei Arbeitnehmern in Betrieben gemäß Artikel II 2b beträgt der Grundstundenlohn $\frac{1}{173}$. Der Zuschlag beträgt 50 %.

VII – 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.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub gilt das Bundesgesetz, BGBl. 390/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (Urlaubsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

IX. 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 vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen jeweils zum Kalenderwochenende gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt bei einer ununterbrochenen Dienstzeit von

mehr als 1 Monat
mehr als 1 Jahr

1 Woche
2 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. In Gemeinden, in denen die Verwendung eines Fahrpreisanzeigers verpflichtend vorgeschrieben ist, wird das Nichteinschalten entgegen der Bestimmungen der jeweils gültigen Tarif-VO in der Regel einen Entlassungsgrund darstellen.

X. 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 gemäß § 4 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 | 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 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 Lenker 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 Lenker als Beschuldigter auf Grund seines Verhaltens in einem Strafverfahren (ausgenommen in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit) oder als Partei in einem Zivilverfahren geladen ist.

XI. Schadenhaftung

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.

XII. 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 Fälligkeitstag für vom Arbeitgeber zu erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Arbeitgeber vom 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 Verjährungsfrist gewahrt.

XIII. 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 BMSVG erfolgt.

Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweils geltenden Fassung.

XIV. Dienstzettel

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

XV. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

A. Alle Arbeitnehmer, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Dieser beträgt

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 1 Dienstjahr:

$\frac{3}{4}$ Brutto-KV-Mindestmonatslohn

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 2. Dienstjahr:

1 Brutto-KV-Mindestmonatslohn

Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.

B. Alle Arbeitnehmer, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 1 Dienstjahr:

$\frac{3}{4}$ Brutto-KV-Mindestmonatslohn

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 2. Dienstjahr:

1 Brutto-KV-Mindestmonatslohn

Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

- C.** Als Brutto-KV-Mindestmonatslohn gilt in jenen Bundesländern, für die kein gemäß Artikel XVI fortbestehendes Lohnübereinkommen auf Landesebene existiert und in denen von der Möglichkeit eines Lohnübereinkommens mit Landeskollektivvertrag nicht Gebrauch gemacht wird, jedenfalls ab 1.1.2009 ein monatlicher Mindestlohn von 1.000 Euro brutto (Grundsatzvereinbarung der Sozialpartner).
- D.** Arbeitnehmer, 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.
- E.** Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers 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. Der anteilige Urlaubszuschuss und die anteilige Weihnachtsremuneration gebühren bei Ausscheiden des Arbeitnehmers nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwei Monate gedauert hat.
- F.** Der Anspruch auf anteiligen Urlaubszuschuss und anteilige Weihnachtsremuneration entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch Entlassung endet.
- G.** Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers sind bereits zuviel ausbezahlte Sonderzahlungen anteilig rückzuverrechnen.
- H.** Vereinbarungen mit dem Inhalt, dass Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration durch eine Überzahlung des kollektivvertraglichen Brutto-Mindestmonatslohnes abgegolten werden, sind unzulässig.

XVI. Schlussbestimmungen

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten alle bisherigen, auf Landesebene bestehenden Kollektivverträge außer Kraft.

Ausgenommen davon sind:

- Lohnübereinkommen der Bundesländer über die Festlegung von Mindestlöhnen
- Sonderzahlungsbestimmungen auf Landesebene
- Betriebskollektivverträge
- Sondervereinbarungen auf Landesebene

2. TEIL

Allgemeine Lohnbestimmungen

- 1) Die einzelnen Bundesländer können mit Landeskollektivvertrag die Mindestlöhne im jeweiligen Bundesland selbstständig festlegen (Lohnübereinkommen).

In jenen Bundesländern, für die kein gemäß Artikel XVI fortbestehendes Lohnübereinkommen auf Landesebene existiert und in denen von der Möglichkeit eines Lohnübereinkommens mit Landeskollektivvertrag nicht Gebrauch gemacht wird, gilt ab 1.1.2009 jedenfalls ein monatlicher Mindestlohn von 1.000 Euro brutto (Grundsatzvereinbarung der Sozialpartner). Der Mindestlohn von 1.000 Euro brutto gebührt für die gemäß Artikel V dieses Kollektivvertrages festgelegte Normalarbeitszeit. Arbeitnehmern mit einer geringeren als in Artikel V dieses Kollektivvertrages festgelegten Normalarbeitszeit gebührt der Mindestlohn im aliquoten Ausmaß.

- 2) Die einzelnen Bundesländer können mit Landeskollektivvertrag Tagesgelder im Sinne des § 3 Absatz 1 Ziffer 16b EStG festlegen. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten alle bisherigen, auf Landesebene bestehenden Regelungen über Tagesgelder außer Kraft.

**F.d.
Wirtschaftskammer Österreich
Fachverband für das Beförderungsgewerbe
mit Personenkraftwagen**

Der Obmann:
Ing. Anton Eberl e.h.

Der Geschäftsführer:
Mag. Paul Blachnik e.h.

**F.d.
Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida**

Der Vorsitzende:
Rudolf Kaske e.h.

Der Bundessektionsvorsitzende:
Wilhelm Haberzettl e.h.

Der Bundessektionssekretär:
Georg Eberl e.h.