

# Kollektivvertrag für die Angestellten in den Fahrschulen Österreichs

Gültig ab 01.04.2004

## I. Geltungsbereich

- 1. Räumlich:** für alle Bundesländer Österreichs.
- 2. Fachlich:** für sämtliche Betriebe, die den Fachgruppen bzw. Fachvertretungen der Fahrschulen der Wirtschaftskammern angehören.
- 3. Persönlich:** für alle den Bestimmungen des Angestelltengesetzes unterliegenden Dienstnehmer obiger Betriebe.

Wenn im folgenden von Dienstnehmern, Fahrlehrern, Fahrschullehrern oder Büroangestellten gesprochen wird, sind beide Geschlechter gemeint.

Probefahrlehrer, die sich im Arbeitsverhältnis befinden, fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Jedoch haben Probefahrlehrer einen Anspruch von 90 % des Gehalts eines Fahrlehrers im 1. Berufsjahr sowie der jeweils vorgesehenen Zulagen, sofern sie allein in einem Schulfahrzeug Unterricht erteilen.



## II. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. April 2004 in Kraft.
2. Der arbeitsrechtliche Teil dieses Kollektivvertrages kann unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres gelöst werden.

Der gehaltsrechtliche Teil (Abschnitt XI) dieses Kollektivvertrages ist unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonates kündbar. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragsschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.



## III. Besondere Pflichten und Rechte

1. Die Tätigkeit des Lehrpersonals erstreckt sich sowohl auf die Unterrichtserteilung, als auch auf Wagenpflege, kleinere Reparaturen, Garagierungsarbeiten, Büroarbeiten u.ä.
2. Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Lehrpersonal innerhalb von 5 Jahren eine mindestens 20-stündige fachliche Weiterbildung im Bereiche des Ausbildungswesens, die von einem der beiden Kollektivvertragsparteien zur Anerkennung auf obige 20-stündige Weiterbildungsverpflichtung als geeignet anerkannt wurde, zu ermöglichen.
3. Die Angestellten sind verpflichtet, an den Weiterbildungsseminaren auf Anordnung des Dienstgebers teilzunehmen. Soweit die Seminare in der arbeitsfreien Zeit stattfinden, ist der

Dienstgeber nur verpflichtet, die dem Angestellten erwachsenen Kosten zu ersetzen, Voraussetzung ist, dass das Seminar zur Gänze besucht wurde, ausgenommen jene Fälle, die im § 8 Abs.1 und 3, Angestelltengesetzes geregelt sind.

**4.** Das Lehrpersonal hat den Weisungen des Fahrshulleiters in Fragen der Unterrichtserteilung Folge zu leisten.

**5.** Die Angestellten haben alle ihnen übertragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, das ihnen übergebene Material zu schonen und sachgemäß zu handhaben. Sie haften dafür im Rahmen der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

**6.** Den Angestellten ist untersagt:

**a)** Jede Art von einschlägiger Unterrichtserteilung, ausgenommen die Aus- und Weiterbildung des Fahrschulpersonals im WIFI bzw. BFI, sei es entgeltlich oder unentgeltlich, ohne Zustimmung des Dienstgebers.

**b)** Erteilung des theoretischen oder praktischen Unterrichtes in anderen Lehranstalten ohne Genehmigung des Dienstgebers.

**c)** Privatfahrten mit Schulfahrzeugen ohne Zustimmung des Dienstgebers.

**7.** Die Nichteinhaltung obiger Bestimmungen bildet einen wichtigen Grund für die sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) gemäß § 27 des Angestelltengesetzes.

**8.** Schul- und Übungsfahrten auf Fahrzeugen, die keine Schulfahrzeuge sind, ist das Lehrpersonal berechtigt abzulehnen, ausgenommen Ausbildungsfahrten im Zusammenhang mit der vorgezogenen Lenkberechtigung der Klasse B („L 17“) und Perfektionsfahrten im Rahmen der Mehrphasenausbildung. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung berechtigt zum Austritt nach § 26 Angestelltengesetz.

**9.** Die für die Motorradausbildung notwendige Schutzkleidung ist gemäß § 17 des Arbeitnehmerschutzgesetzes dem Lehrpersonal zur Verfügung zu stellen und nach Notwendigkeit in regelmäßigen Abständen (mindestens zweimal jährlich), jedenfalls vor Trägerwechsel, zu reinigen. Die Kosten der Reinigung trägt der Dienstgeber.

**10.** Jedem Angestellten ist bei Dienstantritt, in weiterer Folge bei jeder Veränderung der im Dienstzettel getroffenen Vereinbarungen, ein ausgefüllter Dienstzettel auszufolgen. (Ein Muster befindet sich im Anhang des Kollektivvertrages.)

## **IV. Arbeitszeit**

**1.** Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Mittagspause 40 Stunden.

Die Arbeitszeit kann in einem maximal jährlichen Durchrechnungszeitraum durchgerechnet werden, wobei die Normalarbeitszeit wöchentlich 44 Stunden nicht überschreiten darf. Geringere Durchrechnungszeiträume können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Im Rahmen dieser Arbeitszeit ist die 4-Tage-Woche mit täglich höchstens 10 Stunden möglich.

Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit wird zwischen Dienstgeber und Angestellten vereinbart. Abweichend kann die Lage und die Dauer der Normalarbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

- 1.** dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
- 2.** dem Angestellten die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen

im vorhinein mitgeteilt wird

3. berücksichtigungswürdige Interessen des Angestellten dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

Der kleinste Teil des Mehrstundenabbaues darf nicht unter einem Arbeitstag liegen. Der Verbrauch dieser Stunden ist mindestens 4 Wochen vorher zwischen Dienstgeber und Angestellte, bei Bestehen eines Betriebsrates unter Mitwirkung des Betriebsrates, zu vereinbaren.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit für das Lehrpersonal ist (ausgenommen für Fahrsicherheitstraining auf dafür geeigneten Übungsplätzen) auf die Tage Montag bis Freitag innerhalb der im Punkt 4 gezogenen Grenzen zu verteilen.

3. Dem Lehrpersonal (Fahrlehrer und Fahrschullehrer) ist die bisher gemäß § 863 ABGB (Gewohnheitsrecht) bestehende bezahlte unterrichtsfreie Zeit nach Unterrichtslektionen auch für die Zukunft zu gewähren. Diese Regelung gilt für jene Betriebe, welche diese bereits vor dem 31.3.1989 hatten.

Für alle Betriebe gilt, sofern der 1. Absatz keine günstigere Regelung ergibt, für das Lehrpersonal am Vormittag und Nachmittag eine bezahlte unterrichtsfreie Zeit von mindestens je insgesamt 15 Minuten. Allfällige zum 31.3.1989 bezahlte Pausen sind auf die unterrichtsfreie Zeit anzurechnen.

Im Hinblick auf die obgenannte Regelung empfehlen die Kollektivvertragspartner, während der Fahrlektionen nicht zu rauchen.

4. Die tägliche Arbeitszeit ist ausschließlich der Mittagspause in zusammenhängender Form für Fahrlehrer in der Zeit von 8 bis 18 Uhr und für Fahrschullehrer 2 mal in der Woche in der Zeit von 8 bis 18 Uhr und 3 mal in der Woche in der Zeit von 11 bis 21 Uhr festzusetzen.

Abweichende Regelungen innerhalb des Zeitraumes von 6 bis 20 Uhr können einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestellten getroffen werden.

5. Wegen der gesetzlichen Notwendigkeit, Führerscheinwerber auch in Fahrten bei Dämmerung oder Dunkelheit auszubilden, kann die Arbeitszeit bis 22 Uhr, während der Dauer der Sommerzeit bis 24 Uhr, vereinbart werden. In diesem Fall gebührt ab 20 Uhr ein 100 %-iger Nachtzuschlag analog zu Punkt V/2 dieses Kollektivvertrages. Fällt mit dem Nachtzuschlag auch ein Überstundenzuschlag an, gebührt nur der 100 % -ige Nachtzuschlag. Der Nachtzuschlag kann nicht durch Freizeit abgegolten werden.

6. Die tägliche Mittagspause beträgt 1 Stunde innerhalb des Zeitraumes von 12 bis 14 Uhr, an Tagen der Lenkerprüfung bis 15 Uhr. Abweichende Regelungen können einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestellten getroffen werden.

7. Die unter IV, Punkt 1 festgesetzte Normalarbeitszeit ist innerhalb des unter IV, Punkt 2 genannten Rahmens unter Berücksichtigung des Punktes 3 im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Angestellten festzusetzen.

8. Wird der Angestellte zu einem Außenkurs oder zu einer Dienstleistung an einem anderen Standort des Fahrschulinhabers entsandt, so wird die Arbeitszeit vom Antritt der Fahrt bis zur Rückkehr zum Standort gerechnet. Bei mehreren Standorten des Dienstgebers ist ein Standort einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Angestellten zu vereinbaren, an dem der Dienst anzutreten ist, der nur mit Zustimmung beider geändert werden kann.



## V. Überstunden und Überstundenentlohnung

1. Jede vom Dienstgeber angeordnete Dienstleistung, welche den im Abschnitt IV für die Einteilung der täglichen Arbeitszeit vorgesehenen Zeitraum überschreitet, ist als Überstunde zu entlohnen.

Diese Bestimmungen gelten nicht für Teilzeitbeschäftigte, unbeschadet der Bestimmungen des § 6 Arbeitszeitgesetz.

2. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

Der Grundstundenlohn beträgt 1/160 des Bruttomonatsgrundgehaltes.

Der Überstundenzuschlag beträgt

in der Zeit von 20 bis 6 Uhr - **100 %**

in der Zeit von 6 bis 20 Uhr - **50 %**

Überstunden können einvernehmlich auch in Freizeit abgegolten werden. Für diesen Fall gebührt sinngemäß der gleiche Zeit- oder Geldzuschlag wie bei finanzieller Abgeltung.

3. Sonntagsarbeit (ausgenommen Fahrsicherheitstraining auf dafür geeigneten Übungsplätzen) wird mit einem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

4. Für die Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (Bundesgesetzblatt

Feiertage sind:

1. Jänner, 6. Jänner, Karfreitag (nur für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen und der Methodistenkirchen), Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

5. Am 24. und 31. Dezember endet der Dienst jeweils um 12 Uhr. Jede darüber hinausgehende Arbeitsleistung zählt als Überstunde.

Es wird empfohlen, unter Fortzahlung des Entgeltes, den 24. Dezember dienstfrei zu geben und den 31. Dezember dienstfrei zu geben, wenn dafür die am 31. Dezember zu leistende Arbeit eingearbeitet wird.

6. Im Hinblick auf die bei den Fahrschulen herrschenden Verhältnisse kann eine Verlängerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Höchstausmaß von 15 Stunden bei 40 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit im Einvernehmen mit dem Angestellten vereinbart werden, wobei die tägliche Gesamtarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden darf. Diese Stunden sind wie Überstunden zu vergüten.



## VI. Überstundenverfall

Ansprüche auf Überstundenentgelt müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden; bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren gewahrt.



## VII. Urlaub

Bezüglich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und Einführung einer Pflegefreistellung (390. BG vom 7.7.1976 bzw. 81. BG vom 3.2.1983). Während des Urlaubes darf der Angestellte keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.



## **VIII. Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration**

### **A. Urlaubsbeihilfe**

1. Alle Angestellten und Lehrlinge erhalten je Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen verbraucht wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens am 10. Juni eine Urlaubsbeihilfe in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes.

Jeder Fahrlehrer und Fahrschullehrer erhält zusätzlich zur Urlaubsbeihilfe in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes einen Bruttobetrag von **€ 66,64**, jede(r) Büroangestellte(r) einen solchen von **€ 58,22** und jeder Lehrling einen solchen von **€ 35,94**.

2. Berechnungsgrundlage bildet das im Mai zustehende Bruttomonatsgrundgehalt. Unter Bruttomonatsgrundgehalt ist das Monatsgehalt abzüglich aller Zulagen, Prämien und Überstundenentgelte zu verstehen.

3. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der ihrer Dienstzeit im Kalenderjahr entsprechende aliquote Teil; bei austretenden Angestellten berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgrundgehalt.

4. Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf Verlangen des Dienstgebers zurückbezahlen.

### **B. Weihnachtsremuneration**

1. Alle Angestellten und Lehrlinge erhalten bis spätestens 15. November eines jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes.

Jeder Fahrlehrer und Fahrschullehrer erhält zusätzlich zur Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgrundgehaltes einen Bruttobetrag von **€ 66,64**, jede(r) Büroangestellte(r) einen solchen von **€ 58,22** und jeder Lehrling einen solchen von **€ 35,94**.

2. Berechnungsgrundlage bildet das im November zustehende Bruttomonatsgrundgehalt. Unter Bruttomonatsgrundgehalt ist das Monatsgehalt abzüglich aller Zulagen, Prämien und Überstundenentgelte zu verstehen. Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt der aliquote Teil, berechnet nach dem letzten Bruttomonatsgrundgehalt.

### **C. Anrechnungsklausel**

Sollte es durch Gesetz oder Generalkollektivvertrag zu einer generellen Änderung der Berechnungsgrundlagen der Urlaubsbeihilfe bzw. der Weihnachtsremuneration kommen oder bezahlt der Dienstgeber schon bisher freiwillig eine höhere Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration, sind die unter Punkt VIII/A, 1 und VIII/B, 1 genannten Bruttobeträge von € 66,64 bzw. € 58,22 und € 35,94 in die neue Urlaubsbeihilfe bzw. Weihnachtsremuneration einzurechnen und sind nicht mehr bzw. nur in jenem Ausmaß zu bezahlen, das über die neue Regelung hinausgeht, um eine Schlechterstellung der Angestellten bzw. Lehrlinge zu vermeiden.



## IX. Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Für die Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

Gemäß § 8 Abs 3 des Angestelltengesetzes besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes z.B. in folgenden Fällen:

- a) bei eigener Eheschließung **3 Arbeitstage**,
- b) bei Tod des Ehegatten (Lebensgefährten) **2 Arbeitstage**,
- c) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder bzw. Stiefkinder und Geschwister **1 Arbeitstag**,
- d) bei Niederkunft der Gattin (Lebensgefährtin) **1 Arbeitstag**,
- e) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern, oder eines Kindes bzw. Stiefkindes **1 Arbeitstag**,
- f) zur Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern **1 Arbeitstag**,
- g) bei Wohnungswechsel die **notwendige Zeit**, höchstens jedoch **2 Arbeitstage** innerhalb eines halben Jahres,
- h) bei Teilnahme an der Eheschließung eines Elternteiles **1 Arbeitstag**,
- i) für die Zeit notwendiger ärztlicher und zahnärztlicher Behandlung sofern eine ärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.



## X. Jubiläumsgeld

Für langjährige Dienste werden den Angestellten nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im gleichen Betrieb von **25 Jahren 1** und von **35 Jahren 1 ½** Brutto-Monatsgehälter als einmalige Anerkennungszahlung gewährt.



## XI. Gehaltsordnung

### Allgemeiner Teil

1. Allen Angestellten ist ein monatliches Mindestgehalt nach den in den Gehaltstafeln nach Beschäftigungsgruppen und Berufsjahren gestaffelten Sätzen zu bezahlen. Die in den Gehaltstafeln angeführten Bruttomonatsgehälter sind Mindestsätze.
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 der überwiegenden Tätigkeit entspricht.
3. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in eine höhere Berufsalterstufe bzw. Betriebszugehörigkeitsstufe tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres bzw. der neuen Betriebszugehörigkeitsstufe fällt.
4. Für die Auszahlung des Gehaltes gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Jedem Angestellten ist eine schriftliche Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus welcher das Bruttogehalt sowie sämtliche Zuschläge und Abzüge ersichtlich sind.

**5.** Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafeln der Büroangestellten gelten nur die Jahre der praktischen Angestelltentätigkeit, sowie die Jahre der Tätigkeit als selbständiger Kaufmann.

Die Zeiten der Wehrdienstleistung, Notdienstverpflichtung und Arbeitsdienst werden nur dann als Berufsjahre gewertet, wenn zur Zeit der Einberufung ein Angestellten- bzw. Lehrverhältnis bestanden hat. Bei Angestellten, die vor Einberufung zum Wehrdienst in keinem Dienstverhältnis standen, aber eine Handelsschule oder eine entsprechende höhere kaufmännische Schule vollendet hatten, ist der Wehrdienst mindestens zur Hälfte nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses anzurechnen.

**6.** Als Berufsjahre gelten für die Einstufung als Fahrlehrer und Fahrschullehrer nur die Zeiten der Tätigkeit als Fahrlehrer und Fahrschullehrer, wobei die Berufsjahre als Fahrlehrer für die Einstufung als Fahrschullehrer zählen.

**7.** Die im Ausland zurückgelegten Vordienstzeiten der Büroangestellten sind bei Berechnung der Berufsjahre zu berücksichtigen, wenn diese nachgewiesen oder glaubhaft gemacht werden.

**8.** Die im öffentlichen Dienst zurückgelegten Vordienstzeiten werden als Berufsjahre angerechnet, sofern die Tätigkeit im Betrieb inhaltlich der Tätigkeit im öffentlichen Dienst ähnlich ist oder ihr gleichkommt und die im öffentlichen Dienstverhältnis erworbenen Kenntnisse Verwendung finden.

**9.** Für Teilzeitangestellte ergibt sich der kollektivvertragliche Stundenlohn durch Teilung des des kollektivvertraglichen Monatsgehaltes durch das 4,3-fache der jeweils gesetzlichen Wochenarbeitszeit (derzeitiger Divisor 1/172).

**10.** Die Zulagen gemäß XI/B, ausgenommen die Leiterzulage, sind für eine Unterrichtseinheit von 50 Minuten vereinbart. Werden in einer Fahrschule Unterrichtseinheiten mit einer anderen Minutenanzahl angeboten, so ist die Zulage durch eine Multiplikation der Minutenanzahl mit einem Fünzigstel der jeweils angeführten Zulage zu errechnen.

### **Istgehaltsregelung**

**1.** Die am 31. März 2004 bestehenden Überzahlungen bei kollektivvertraglichen Mindestgehältern sind in ihrer euromäßigen Höhe gegen die ab 1. April 2004 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgehälter aufrecht zu halten.

**2.** Der Dienstgeber ist verpflichtet, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe das Ist-Gehalt um mindestens 25 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in die der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu erhöhen.

Angestellte, die selber kündigen, sind von der Anwendung dieser Bestimmung während der Kündigungsfrist ausgenommen, es sei denn, es handelt sich um Kündigung aus Anlass des Antritts einer gesetzlich gebührenden Pension.

Fällt der Geltungsbeginn einer neuen kollektivvertraglichen Gehaltsordnung mit einer Zeitvorrückung zusammen, ist der Sprung aufgrund der neuen Gehaltsordnung zu ermitteln.

### **Reiseaufwandsentschädigungen**

Wird der Angestellte zu einem Kurs außerhalb des Standortes der Fahrschule oder zu einer Dienstleistung an einem anderen Standort eines Fahrschulinhabers außerhalb der Dienstortgemeinde entsandt, so gebührt ihm eine Aufwandsentschädigung. Dieser Anspruch besteht nicht, wenn der Kurs bzw. die Dienstleistung am Wohnort des Angestellten stattfindet.

Diese Aufwandsentschädigung beträgt bei einer Abwesenheit

von 0 Stunden bis 3 Stunden **0** ,  
mehr als 3 Stunden bis 6 Stunden **1/4** des Taggeldes,  
mehr als 6 Stunden bis 9 Stunden **1/2** des Taggeldes,  
mehr als 9 Stunden bis 12 Stunden **3/4** des Taggeldes,  
mehr als 12 Stunden das **volle Taggeld**.

Das volle Taggeld beträgt für Fahrlehrer und Fahrschullehrer **€ 23,55**,

ist eine Nächtigung erforderlich, gebührt ein Nächtigungsgeld von **€ 11,76**.

Wird eine Rechnung über eine angemessene Übernachtung vorgelegt, sind die tatsächlichen Nächtigungskosten zu ersetzen.



## **XII. Kündigung**

1. Beide Seiten können das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nur jeweils zum Letzten eines Kalendermonates kündigen.

Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel der 4,3 fachen kollektivvertraglich vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach § 20 AngG von beiden Seiten unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen nur jeweils zum Letzten eines Kalendermonats gelöst werden.

2. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Guthaben des Angestellten an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die ein Zeitausgleich gebührt, verlängert sich die Kündigungsfrist im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehenden Zeitguthabens. Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Dies gilt nicht, wenn der Angestellte ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.



## **XIII. Verfall von Ansprüchen**

Alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis müssen innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren gewahrt.



## **XIV. Günstigkeitsklausel**

Bestehende, für Angestellte günstigere Regelungen und Vereinbarungen, werden durch die Normen dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

Die Leistungen dieses Kollektivvertrages sind auf weitergehende gleichartige Leistungen des Dienstgebers anrechenbar. Durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages darf kein Angestellter in seinem Entgelt geschmälert werden.





## **XV. Schiedskommission**

Bei Streitigkeiten aus diesem Vertrag, sowie bei Sachschäden an Schulfahrzeugen, ist die Anrufung außerbetrieblicher Stellen erst dann zulässig, wenn eine Beilegung des Streitfalles zwischen dem Dienstgeber und Angestellten und, wenn vorhanden, mit dem Betriebsrat bzw. Vertrauensmann nicht zustande kommt. In diesem Fall hat sich mit der Beilegung der Meinungsverschiedenheiten ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.



## **XVI. Empfehlungen**

1. Der Fachverband empfiehlt seinen Mitgliedern, den Angestellten im Sinne des Punkt I, Abs. 3, dieses Kollektivvertrages die Ausbildung von Führerscheinwerbern naher Angehöriger kostenlos oder gegen einen geringen Kostenbeitrag zu ermöglichen. Als nahe Angehörige gelten: der Ehegatte, die Kinder, Eltern oder Geschwister sowie der Lebensgefährte.
2. Wird das Dienstverhältnis durch einen tödlichen Arbeitsunfall beendet, empfiehlt der Fachverband der Fahrschulen seinen Mitgliedern, 100 % des im § 23, Abs. 1, Angestelltengesetz, bezeichneten Betrages zu bezahlen. Die Abfertigung gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
3. Im Fall der Vereinbarung der Arbeitszeit bis 24 Uhr, im Sinne der Regelung IV Z.5, muss die Heimfahrt für die Angestellten zumutbar und gewährleistet sein.



## **Protokolle der Schiedskommission**

### **Protokoll der Schiedskommission**

Wegen Auslegungsdifferenzen betreffend Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle (Punkt IX. des Kollektivvertrages) sowie Zulagen während des Prüfungsvorganges (Punkt X. B/2b des Kollektivvertrages) beantragte die Bundesfachgruppe der Angestellten in Kraftfahrschulen der GPA gemäß Punkt XV. des Kollektivvertrages für die Angestellten in Kraftfahrschulen Österreichs eine Schiedsverhandlung mit dem Ziele eines Schiedsspruches.

Am 15. Februar 1980 nahmen folgende Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer teil:

K.R. Komm.Rat Carl Rainer  
Komm.Rat Ing. Leo Nemeč  
Fachverbandssekretär Robert Menzl

Bundesfachgruppenobmann Rudolf Grammer  
Bundesfachgruppenmitglied Erwin Fleischhacker  
Fachgruppensekretär Helmuth Prenner

Sachverhalt: Einzelne Unternehmer zahlten im Krankheitsfalle, unter Berufung auf ihre Interessenvertretung, keine LKW-Zulage. Detto sind auch diese LKW-Zulagen für die Dauer des Prüfungsvorganges strittig.

Nach gemeinsamer Erörterung wurde folgender Schiedsspruch erzielt:

1. Die im Kollektivvertrag angeführten Zulagen bilden einen Entgeltsbestandteil. Sie sind daher in jener Höhe zu bezahlen, als ob gearbeitet worden wäre. Es sei denn, dass die Lehrtätigkeit auf dem Fahrzeug infolge einer wesentlichen Änderung der Arbeitseinteilung nicht oder nur in einem geringeren Ausmaß angefallen wäre. Ansonsten ist die Zulage nach dem Durchschnitt der letzten 12 Monate zu berechnen. Diese Zulagen gebühren unabhängig anderer gesetzlicher Regelungen bei Krankheit oder Urlaub.

2. Bis zu einer gemeinsamen kollektivvertraglichen Regelung besteht keine Verpflichtung, Zulagen auch während des Prüfungsvorganges zu bezahlen, da nach Auffassung des Fachverbandes diese Zeit nicht als Unterrichtszeit angesehen wird. Günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

### **Protokoll der Schiedskommission**

Wegen Auslegungsdifferenzen betreffend der Überzahlung zum Zeitpunkt der Vorrückung (Punkt XI. C Z 2 in Verbindung mit Punkt XI. B Z 2 lit c Z 3 des Kollektivvertrages) beantragte die Bundesfachgruppe der Angestellten in Krafftahrschulen der GPA gemäß Punkt XV. des Kollektivvertrages für die Angestellten in Krafftahrschulen Österreichs eine Schiedsverhandlung mit dem Ziele eines Schiedsspruches.

Am 6. Mai 1995 nahmen folgende Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer teil:

Komm.Rat Ing. Leo Nemec  
Komm.Rat Ing. Peter Henke  
Fachverbandsgeschäftsführer Dr. Michael Grubmann

Bundesfachgruppenobmann Karl Übl  
Bundesfachgruppenmitglied Josef Pusch  
Fachgruppensekretär Helmuth Prenner

Sachverhalt: Ein Unternehmer gewährte die Überzahlung im Ausmaß von 25 % gemäß Punkt XI. C Z 2 des Kollektivvertrages nur in Bezug auf die Berufsjahre und nicht auch in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit.

Nach gemeinsamer Erörterung wurde folgender Schiedsspruch erzielt:

Gemäß Punkt XI C Z 2 des Kollektivvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, zum Zeitpunkt der Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe das Ist-Gehalt um mindestens 25 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Kollektivvertragsgehalt jener Gehaltsstufe, in der der Angestellte vor und nach der Zeitvorrückung eingestuft ist, zu erhöhen. Da die Betriebszugehörigkeitsjahre auch zu der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zählen und somit eine Gehaltsstufe darstellen, muss auch die Einstufung entsprechend der Betriebszugehörigkeitsjahre bei der Aufrechterhaltung der Überzahlung im Ausmaß von 25 % berücksichtigt werden.

### **Protokoll der Schiedskommission**

Wegen Auslegungsdifferenzen betreffend des Begriffes "ausgeschriebener Gruppenkurs" in Punkt XI B Z 1 lit b Z 2 Kollektivvertrages beantragte die Bundesfachgruppe der Angestellten in Krafftahrschulen der GPA gemäß Punkt XV. des Kollektivvertrages für die Angestellten in Krafftahrschulen Österreichs eine Schiedsverhandlung mit dem Ziele eines Schiedsspruches.

Am 18. Dezember 1995 nahmen folgende Vertreter der Dienstgeber und Angestellten teil:

Komm.Rat Ing. Peter Henke  
Ing. Norbert Hausherr  
Fachverbandsgeschäftsführer Dr. Michael Grubmann

Bundesfachgruppenobmann Karl Übl  
Bundesfachgruppenmitglied Maximilian Kubes  
Fachgruppensekretär Helmuth Prenner

Sachverhalt: Ein Unternehmer gewährte nicht die Zulage für die Abhaltung eines ausgeschriebenen Gruppenkurses gem Punkt XI BZ 1 lit b Z 2 des Kollektivvertrages.

Nach gemeinsamer Erörterung wurde folgender Schiedsspruch erzielt:

Gemäß Punkt XI B Z 1 lit b Z 2 erhalten Fahrschullehrer für die Abhaltung eines ausgeschriebenen Gruppenkurses pro Stunde eine Zulage von S 70,40 (zum Zeitpunkt des Schiedsspruches). Jeder Gruppentheoriekurs, bei dem festgelegt ist, zu welcher Zeit er beginnt (bzw. endet), für welche Führerscheingruppe er angesagt ist, gilt als "ausgeschriebener Gruppenkurs".

