

Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Kollektivvertrag für Angestellte

Gültig ab 01.01.2004

Artikel I - Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe Österreichs in der Sektion Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 68/5, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr, 1013 Wien, Deutschmeisterplatz 2 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 die dem Fachverband zugehörigen Unternehmungen, welche das Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen ausüben.
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.

Artikel III - Geltungsdauer, Allgemeine Bestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2004 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.

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.

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 sind, ungültig.

Artikel IV - Grundsätzliche Bestimmungen

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.

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.

Die Angestellten können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen Arbeitsleistungen herangezogen werden.

Den Angestellten ist es untersagt, eine Entlohnung (Trinkgeld) von den Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu fordern.

Hinsichtlich der Einstellung von Angestellten gelten die Bestimmungen des §99 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

Beide Teile übernehmen die Verpflichtung, während der Dauer dieses Kollektivvertrages wegen einer Forderung nach Abänderung einer im vorliegenden Kollektivvertrag getroffenen Regelung weder Streik noch Boykott, noch Aussperrung zu verhängen.



Artikel V - Normalarbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Ruhepausen 40 Stunden.

Die Wochenarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 3 Wochen bis zu 43 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

Wird die Arbeitszeit nach §4 Abs.2 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt oder entfällt sie überhaupt (5-Tage-Woche), kann die ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche oder auf den im Absatz 2 geregelten Durchrechnungszeitraum verteilt werden, jedoch darf die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Die Normalarbeitszeit soll nicht vor 5.00 Uhr beginnen und muss um 20 Uhr, an Samstagen um 15 Uhr, beendet sein. Ausgenommen sind Angestellte in Schichtbetrieben mit anderer Arbeitseinteilung.

Am 24. und 31. Dezember hat die Normalarbeitszeit um 12 Uhr zu enden.

Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern, BGBl. Nr. 149/1948 in der jeweils geltenden Fassung.



Artikel VI - Mehrarbeitsleistung – Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich ist jede über die Normalarbeitszeit bzw. über die im Artikel V festgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung als Überstundenarbeit zu werten und als solche besonders zu entlohnen, sofern sie über Anordnung des Dienstgebers oder seines Bevollmächtigten geleistet wird.

Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

Der Grundstundenlohn beträgt 1/165 des Bruttomonatsgehalts.

Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des vereinbarten Grundstundenlohnes.

Überstunden in der Zeit von 20 Uhr bis 5.00 Uhr (Nachtüberstunden) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent des vereinbarten Grundstundenlohnes zu entlohnen.

Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowohl im In- als auch im Ausland gilt das Arbeitsruhegesetz, BGBL. Nr. 144/83, in der jeweils geltenden Fassung.

Überstundenentlohnungen müssen binnen 3 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung schriftlich geltend gemacht werden.



Artikel VII - Ruhetage

Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die jeweils gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 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 VIII - 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 **3 Tage**;
- b)** bei Verehelichung der Kinder **1 Tag**;
- c)** bei Tod des Ehegatten bzw. der Lebensgefährtin, sofern mit diesem eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben war **2 Tage**;
- d)** bei Tod der Kinder bzw. Stief- oder Adoptivkinder, der Eltern, der Geschwister, der Großeltern und der Schwiegereltern **1 Tag**;
- e)** bei der Niederkunft der Gattin oder der Lebensgefährtin, sofern mit dieser eine mindestens sechsmonatige Lebensgemeinschaft gegeben ist **1 Tag**;
- f)** zur Teilnahme an der Beerdigung der unter c) und d) genannten Angehörigen **1 Tag**;
- g)** bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar **2 Tage**;
- h)** bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung **1 Tag**.




Artikel IX – Urlaubs – und Pflegefreistellung

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




Artikel X - Auflösung des Dienstverhältnisses

Für die Auflösung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, BGBL. Nr. 292/1921 in der jeweils geltenden Fassung.



Artikel XI – 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 BMVG erfolgt. Für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, gilt das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) in der jeweiligen Fassung.




Artikel XII - Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. Angestellte, die am 30. Juni im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 30. Juni fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt, vorausgesetzt, dass der Angestellte mindestens 1 Jahr im Betrieb tätig ist, einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt.

2. Alle am 30. November im Betrieb beschäftigten Angestellten haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die am 30. November fällig ist. Diese beträgt, vorausgesetzt, dass der Angestellte mindestens 1 Jahr im Betrieb tätig ist, einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt.

3. Angestellte, die am 30. Juni oder 30. November 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.



Artikel XIII – Lehrlingsentschädigung und -weiterverwendung

1. Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt:

im 1. Lehrjahr 35%
im 2. Lehrjahr 50% und
im 3. Lehrjahr 70%

des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 1, Untergruppe a, der Gehaltstafel.

2. Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gelten die Bestimmungen des § 18 Berufsausbildungsgesetz mit der Maßgabe, dass der Lehrberechtigte den Lehrling 6 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.

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 XIV - 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, soweit dem nicht die Bestimmungen dieses Vertrages bezüglich Arbeitszeit und Überstunden entgegenstehen.



Artikel XV – Gehaltsregelung

Allgemeine Bestimmungen:

1. Den Angestellten ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in der Gehaltstafel nach Beschäftigungsgruppen, Berufsjahren und Gehaltsgebieten 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 der überwiegende 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 5 Wochen 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 praktischen Tätigkeit als Angestellter.

