

Kollektivvertrag für das Güterbeförderungsgewerbe Kollektivvertrag für Arbeiter

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 Handel, Transport, Verkehr (HTV), 1010 Wien, Teinfaltstraße 7, 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 bewilligungspflichtige gebundene Gewerbe der Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen ausüben.
- 3. Persönlich:**
 - a) Für alle Dienstnehmer und Lehrlinge, die bei einem Dienstgeber nach Ziffer 2 beschäftigt sind;
 - b) für jene Dienstnehmer, 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.

Artikel III - Geltungsdauer, Allgemeine Bestimmungen

1. Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in drei Teile:
 - a) Arbeitsrechtlicher Teil, der die Artikel I bis XVII umfasst.
 - b) Arbeitszeitrechtlicher Teil, der die Artikel V bis VI a umfasst,
 - c) Lohnrechtlicher Teil, der die Lohn- und Zulagenordnung enthält.
2. Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragschließenden Partner mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalendervierteljahres, gekündigt werden.

Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen (EWR-Anpassung) können frühestens mit einer inhaltlichen Änderung der Verordnung (EWG) 3820/85 ab Datum des Inkrafttretens der Änderung gekündigt werden. Eine einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich.

Der lohnrechtliche Teil des Kollektivvertrages (Lohn- und Zulagenordnung) kann beiderseits dreimonatig zum Ende jeden Kalendermonats mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Der Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2004 in Kraft - und ersetzt alle bis dahin wirksamen kollektivvertraglichen Bestimmungen, die zwischen dem Fachverband und der Gewerkschaft abgeschlossen wurden.
4. Entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 in der jeweils geltenden Fassung, sind Dienstverträge oder bestehende innerbetriebliche Vereinbarungen, die für den Dienstnehmer ungünstiger als dieser Kollektivvertrag sind, ungültig.
5. Mit der Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätisch aus je zwei Vertretern der vertragschließenden Körperschaften zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind. Dieser paritätische Ausschuss hat über Anrufung durch einen vertragschließenden Partner (Gewerkschaft oder Fachverband) binnen vierzehn Tagen - die Postlaufzeit ist nicht inbegriffen - zusammenzutreten.



Artikel IV - Grundsätzliche Bestimmungen

1. Die Dienstnehmer haben alle ihnen übertragenen Arbeiten mit der erforderlichen Sorgfalt zu verrichten, übernommenes Gut, Fahrzeuge und Werkzeuge 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 sowie Verkehrsunfälle sind dem Dienstgeber ohne Rücksicht auf den Zeitverlust anzuzeigen und erforderlichenfalls dem nächsten Sicherheitsorgan (Polizeistation, Gendarmerieposten) zu melden. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBl. Nr. 80/1965 i.d.j.g.F.
3. Kraftfahrer dürfen nur insoweit zu Transportarbeiten herangezogen werden, als ihre Fahrfähigkeit durch solche Leistungen nicht beeinträchtigt wird.
4. Die Dienstnehmer können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen Arbeitsleistungen herangezogen werden.
5. Den Dienstnehmern ist es untersagt, eine Entlohnung (Trinkgeld) von den Kunden oder sonstigen geschäftlichen Kommittenten zu fordern.
6. 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.
7. Den Dienstnehmern ist am Beginn ihres Dienstverhältnisses eine Arbeitskleidung (Latzhose oder Gleichwertiges) beizustellen. Sie ist nach Ablauf eines Jahres zu erneuern, früher nur dann, wenn sie durch arbeitsbedingten Verschleiß unbrauchbar geworden ist. Jene Dienstnehmer, die mit Gütern hantieren müssen, die ihrer Art und Beschaffenheit nach leicht Verletzungen verursachen können, sind entsprechend dem Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972 i.d.j.g.F., jeweils für die Durchführung der notwendigen Manipulierung und je nach Erfordernis mit geeigneten Schutzbekleidungsstücken, wie zum Beispiel Schürzen, feste Handleder oder Handschuhe oder Pulsschützer auszustatten. Die beigestellten Kleidungsstücke bleiben Eigentum des Dienstgebers und sind ihm nach Durchführung der Arbeiten vom Dienstnehmer zurückzustellen; für ihren Verlust ist der Dienstnehmer ersatzpflichtig.
8. Die Bestimmungen über den Dienstzettel gem. §2 AVRAG BGBl. 459/1993 sind einzuhalten.
9. Für den Fall, dass ein Kraftfahrer in Ausübung seines Dienstes einen Verstoß gegen das Führerscheingesetz (FSG) begeht und ihm infolge dessen der Führerschein entzogen wird, ist er nach Möglichkeit an seiner Dienststelle anderweitig zu beschäftigen.

Ist dies nicht möglich, so ist ihm der gemäß Urlaubsgesetz zustehende Urlaub zu gewähren.

In diesem Fall ist es nicht berechtigt, das Dienstverhältnis durch Entlassung zu beenden.

Unter diesen Verstößen sind zu verstehen:
der § 7 Abs. 3, Ziffer 4 und 5 des FSG, BGBl Nr. I/120/97."

Artikel V - Normalarbeitszeit, Ruhepausen

1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. Die Normalarbeitszeit soll nicht vor 5 Uhr beginnen und muss um 20 Uhr, an Samstagen um 15 Uhr, beendet sein. Ausgenommen sind Dienstnehmer in Schichtbetrieben mit anderen Einsatzzeiten.
3. Während der Normalarbeitszeit gebührt nach einer Arbeitszeit von sechs Stunden eine unbezahlte Ruhepause von einer Stunde.
4. Alle anderen Unterbrechungen der Arbeitszeit sind unzulässig.
5. Am 24. und 31. Dezember hat die Normalarbeitszeit um 12 Uhr ohne Lohnausfall zu enden.
6. Für Dienstleistungen der Kraftfahrer gelten außerdem die gesetzlichen Bestimmungen.

Artikel VI - Mehrarbeitsleistungen und Überstundenentlohnung

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn
 - a) entweder die Grenzen der nach Artikel V zulässigen Wochenarbeitszeit überschritten werden oder
 - b) die normale Tagesarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der Wochenarbeitszeit gem. Artikel V ergibt.
2. Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist und berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
3. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag.

Der Grundstundenlohn beträgt 1/40 des Bruttowochenlohnes bzw. 1/173 des Bruttomonatslohnes.

Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent.

Überstunden in der Zeit von 20 bis 5 Uhr (Nachtüberstunden) sind mit einem Zuschlag von 100 Prozent zu entlohnen.
4. Für Arbeitnehmer, die nicht zum Lenken eines Kraftfahrzeuges eingesetzt werden, darf im Sinne des § 7 (2) und (3) die die Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) auf 60 Wochenstunden ohne behördliche Genehmigung verlängert werden, wobei Ziffer 3 sinngemäß gilt.

5. Die Zeit der Nächtigung bei der Abwesenheit vom Standort des Betriebes gilt als Ruhezeit; es kann hierfür weder Überstundenentlohnung noch Normalentlohnung in Anrechnung gebracht werden.



Artikel VI a - Sonstige arbeitszeitrechtliche Bestimmungen

1. Soweit nicht im Kollektivvertrag abweichende Regelungen festgelegt sind, richten sich die Lenkzeiten, Lenkpausen, Einsatzzeiten, Tagesruhezeiten und die wöchentliche Ruhezeit nach dem Arbeitszeitgesetz, dem Arbeitsruhegesetz, der EG-Verordnung 3820/85 und dem AETR in der jeweils geltenden Fassung.

2. Gemäß § 14 (2) Arbeitszeitgesetz sind zusätzlich zu den nach § 7 (2) und (3) Arbeitszeitgesetz zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig, wobei die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen im Durchschnitt 55 Stunden nicht überschreiten darf. In den einzelnen Wochen des Durchschnittszeitraumes dürfen 56 Stunden nur insoweit überschritten werden, als in die Arbeitszeit zumindestens im Ausmaß der Überschreitung Arbeitsbereitschaft fällt.

Lenkzeit

3. Die gesamte tägliche Lenkzeit zwischen zwei Ruhezeiten darf 9 Stunden nicht überschreiten. Zweimal pro Woche darf die Tageslenkzeit auf 10 Stunden verlängert werden.

4. Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 56 Stunden, innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

Lenkpause

5. Nach einer Lenkzeit von 4 1/2 Stunden ist eine Lenkpause von mindestens 45 Minuten einzulegen.

6. Diese Lenkpause kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von 4 1/2 Stunden noch nicht überschritten ist.

7. Zeiten die der Lenker im fahrenden Fahrzeug verbringt, ohne es zu lenken, können auf Lenkpausen angerechnet werden. Andere Arbeiten dürfen nicht ausgeübt werden.

8. Lenkpausen dürfen auf die tägliche Ruhezeit nicht angerechnet werden.

Tägliche Ruhezeit

9. Innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden ist dem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

10. Die tägliche Ruhezeit kann 3 mal pro Woche auf mindesten 9 zusammenhängende Stunden verkürzt werden. Wird die tägliche Ruhezeit verkürzt, ist dem Lenker bis zum Ende der folgenden Woche eine zusätzliche Ruhezeit im Ausmaß der Verkürzung zu gewähren.

11. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimort des Lenkers.

12. Wenn eine tägliche Ruhezeit von insgesamt mindestens 12 Stunden eingehalten wird, kann die tägliche Ruhezeit in zwei oder drei Abschnitten genommen werden, von denen einer mindestens 8

zusammenhängende Stunden betragen muss, die übrigen Teile müssen jeweils mindestens 1 Stunde betragen.

13. Bei Besetzung des Fahrzeuges mit 2 Lenkern ist innerhalb jedes Zeitraumes von 30 Stunden jedem Lenker eine ununterbrochene tägliche Ruhezeit von mindestens 8 Stunden zu gewähren.

Kombinierte Beförderung

14. Zeiten, in denen ein Lenker ein Fahrzeug begleitet, das auf einem Fährschiff oder der Eisenbahn befördert wird, gelten je nach Dauer als Ruhepausen oder, sofern dem Lenker ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht, als Ruhezeiten.

Eine einmalige Unterbrechung der täglichen Ruhezeit ist zulässig, wenn

1. Zeiten zum Teil an Land, zum Teil auf dem Fährschiff oder der Eisenbahn verbracht werden,

2. die Unterbrechung so kurz wie möglich gehalten wird und den um eine Stunde verlängerten Zeitraum für die Verladung des Fahrzeuges oder das Verlassen von Schiff oder Eisenbahn einschließlich der Zollformalitäten nicht übersteigt und

3. dem Lenker während beider Teile der täglichen Ruhezeit ein Bett oder eine Schlafkabine zur Verfügung steht.

Wird die tägliche Ruhezeit unterbrochen, ist sie um 2 Stunden zu verlängern. Jeder Teil der täglichen Ruhezeit muss mindestens eine Stunde betragen.

Einsatzzeit

15. Als Einsatzzeit gilt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit einschließlich aller Pausen.

16. Die gesamte Einsatzzeit, mit Ausnahme einer einstündigen Essenspause, wird als Arbeitszeit bezahlt.

17. Die Einsatzzeit darf grundsätzlich 12 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird.

18. Gemäß §16(3) AZG darf die Einsatzzeit über 12 Stunden hinaus soweit verlängert werden, dass die innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, bei 2-Fahrerbesetzung innerhalb eines Zeitraumes von 30 Stunden, vorgeschriebene tägliche Ruhezeit eingehalten wird. Bei Teilung der Tagesruhezeit im Sinne des § 15 a Abs. 3 AZG darf die Einsatzzeit durch Ruhezeit unterbrochen werden. Bei Teilung der Tagesruhezeit beginnt eine neue Einsatzzeit nach Ablauf des mindestens 8-stündigen Teils der Ruhezeit. Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

Wochenruhe

19. Der Lenker hat in jeder Woche Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit von mindestens 45 Stunden. Diese wöchentliche Ruhezeit kann auf 36 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

20. Außerhalb des Standortes des Fahrzeuges oder des Heimatortes des Lenkers kann die wöchentliche Ruhezeit auf 24 zusammenhängende Stunden verkürzt werden.

21. Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen ist. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu gewähren und zwar über Verlangen des Lenkers am Aufenthaltsort des Fahrzeuges oder am Heimatort des Lenkers.

22. Eine wöchentliche Ruhezeit, die in einer Woche beginnt und in die darauf folgende Woche reicht, kann auch der zweiten Woche zugerechnet werden.

Halteplatz

23. Wenn es mit der Sicherheit im Straßenverkehr vereinbar ist, kann der Lenker, um einen geeigneten Halteplatz zu erreichen, von den Regelungen über Lenkzeit, Lenkpause, täglicher Ruhezeit und wöchentlicher Ruhezeit abweichen, soweit dies erforderlich ist, um die Sicherheit der Personen, des Fahrzeuges oder seiner Ladung zu gewährleisten. Art und Grund der Abweichungen sind auf dem Schaublatt zu vermerken, wenn das Fahrzeug mit einem Kontrollgerät ausgerüstet ist. Sollte das Fahrzeug über kein Kontrollgerät verfügen, ist der Grund in den Arbeitsaufzeichnungen festzuhalten.

24. Pflichten des Lenkers

a) Der Lenker verpflichtet sich die Vorschriften der EG-Verordnung 3821/85 über das Kontrollgerät im Straßenverkehr einzuhalten.

b) Der Lenker hat dafür zu sorgen, dass die vom Unternehmer ausgehändigten Schaublätter in angemessener Weise geschützt werden. Der Lenker darf keine angeschmutzten oder beschädigten Schaublätter verwenden.

Wird ein Schaublatt beschädigt, welches Aufzeichnungen enthält, hat der Lenker das beschädigte Schaublatt dem ersatzweise verwendeten Reserveblatt beizufügen.

c) Der Fahrer hat auf dem Schaublatt folgende Angaben einzutragen:

1. Bei Beginn der Benutzung des Blattes: seinen Namen und Vornamen.
2. Bei Beginn und am Ende der Nutzung des Blattes: den Zeitpunkt und den Ort.
3. Das Kennzeichen des Fahrzeuges.
4. Den Stand des Kilometerzählers.

d) Falls im Zuge einer Kontrolle ein Schaublatt an das Kontrollorgan ausgehändigt wird, hat der Lenker eine Bestätigung gemäß § 102 Abs. 1 KFG zu verlangen.

e) Der Lenker hat die Schaltvorrichtung des Kontrollgerätes so zu betätigen, dass Lenkzeiten, sonstige Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten, Arbeitsunterbrechungen und Tagesruhezeiten getrennt und unterscheidbar aufgezeichnet werden.

f) Während einer Betriebsstörung oder mangelhaftem Funktionieren des Kontrollgerätes hat der Lenker auf dem Schaublatt oder auf einem besonderen, dem Schaublatt beizufügenden Blatt die Angaben über die Zeitgruppen zu vermerken, sofern sie vom Gerät nicht mehr einwandfrei verzeichnet werden.

g) Bei 2-Fahrerbesetzung haben die Lenker die auf den Schaublättern erforderlichen Änderungen so vorzunehmen, dass Wegstrecke, Geschwindigkeit und Lenkzeit auf dem Schaublatt des Lenkers, der tatsächlich lenkt, aufgezeichnet werden.

h) Der Lenker hat die Schaublätter der laufenden Woche und das Schaublatt des letzten Lenktages der vorangegangenen Woche, gegebenenfalls eine Bestätigung über jene Tage, an denen er nicht gelenkt hat, mitzuführen. Alle anderen Schaublätter sowie die Bestätigung für Nicht-Lenktage hat der Lenker unverzüglich dem Arbeitgeber auszufolgen.



Artikel VII - Sonn- und Feiertagsarbeit

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



Artikel VIII - Ruhetage

1. Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die gesetzlichen Feiertage, das sind:

1. und 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November, 8., 25. und 26. Dezember.

2. Dienstnehmer, die ihre Zugehörigkeit zur evangelischen Religionsgemeinschaft des Augsburger oder Helvetischen Bekenntnisses, zur Altkatholischen Kirche oder zur Methodistenkirche nachweisen, sind am Karfreitag von der Arbeitsleistung ohne Lohnausfall freizustellen, wenn sie dies vom Dienstgeber spätestens eine Woche vorher begehren. Werden diese Dienstnehmer, die die Freistellung von der Arbeit am Karfreitag begehrt haben, zur Arbeitsleistung herangezogen, so sind hinsichtlich der Entlohnung die Bestimmungen des Artikels VII anzuwenden.



Artikel IX - Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung

1. Für die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

2. Nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von mindestens vier Wochen hat der Dienstnehmer bei Eintritt eines der nachstehend aufgezählten Verhinderungsgründe Anspruch auf Freistellung von der Arbeit im nachstehenden Umfang und auf Fortzahlung des Lohnes:

- 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**;

3. Unter den in Ziffer 2 genannten Bedingungen - jedoch nur bis zu einem Höchstausmass von 40 Stunden innerhalb eines Dienstjahres - ist dem Dienstnehmer auch nachweislich notwendige Zeit für ambulatorische, zahnärztliche oder zahntechnische Behandlung (falls diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann) und für die Befolgung von Vorladungen zu Behörden, Ämtern und Gerichten freizugeben. Eine Fortzahlung des Entgelts gebührt in diesen Fällen nur dann, wenn der betreffende Dienstnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stelle oder von dritter Seite erhält bzw. auf Grund gesetzlicher Bestimmungen in Anspruch nehmen kann. Eine Fortzahlung des Entgelts entfällt, wenn der Dienstnehmer als Beschuldigter auf Grund seines Verhaltens in einem Strafverfahren (ausgenommen in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit) oder als Partei in einem Zivilverfahren geladen ist.



Artikel X - Urlaub

1. Für den Urlaub des Dienstnehmers 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.

2. Zum Besuch des Vorbereitungskurses zur Lehrabschlussprüfung für den Beruf des Berufskraftfahrers ist dem Dienstnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Dienstgeber eine unbezahlte Dienstfreistellung (ein unbezahlter Urlaub) von maximal 3 Wochen (21 Kalendertage) zu gewähren.



Artikel XI - Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat sowie im beiderseitigen Einverständnis kann das Dienstverhältnis jederzeit gelöst werden.

2. Nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit kann das Dienstverhältnis nur zum Ende einer Lohnwoche schriftlich gelöst werden.

3. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber oder vom Dienstnehmer einseitig gelöst, gelten nachstehende Kündigungsfristen:

- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von einem Monat bis zu einem Jahr
1 Woche,
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren
2 Wochen,
- bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit über fünf Jahren
3 Wochen.

4. Während der Kündigungsfrist ist dem Dienstnehmer in Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 ABGB Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche bis zu acht Stunden, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers besteht kein Anspruch auf diese Freizeit

5. Ansprüche des Dienstnehmers müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag jener Lohnzahlungsperiode, in welcher der Anspruch entstand und dem Dienstnehmer eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung (gemäß Artikel 15 Ziffer 3) ausgefolgt wurde. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

6. Ansprüche des Dienstgebers gegen den Dienstnehmer wegen von diesem verursachter Schäden müssen vom Dienstgeber binnen drei Monaten ab Kenntnis gegen den Dienstnehmer schriftlich geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch verfällt.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die gesetzlichen Verjährungsfristen gewahrt.

7. Nach einem Arbeitsunfall wird die Kündigung nicht vor Ablauf der Zeit wirksam, für die Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Sinne des EFZG, BGBl. Nr. 399/1974 besteht, es sei denn, dass die Kündigung spätestens am Tag vor dem Eintritt oder Bekanntwerden der Arbeitsverhinderung dem Dienstnehmer gegenüber ausgesprochen worden ist.



Artikel XII - Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. Dienstnehmer, die am 1. Juni im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt 4,33 KV-Normalwochenlöhne erhöht um 15%.

2. Alle am 1. Dezember im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer haben Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt 4,33 KV-Normalwochenlöhne erhöht um 15%.

3. Dienstnehmer, 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, bei Lösung des Dienstverhältnisses nur dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens zwei Monate ununterbrochen gewährt hat. Dieser Anspruch erlischt, wenn das Dienstverhältnis seitens des Dienstnehmers durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird oder wenn der Dienstnehmer entlassen wird. Der Anspruch bleibt jedoch aufrecht, wenn die Lösung des Dienstverhältnisses wegen Inanspruchnahme der gesetzlichen Pensionsbestimmungen oder andauernder Invalidität oder wenn die Entlassung in Anwendung des § 82 lit. h Gewerbeordnung erfolgt, weil der Dienstnehmer mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist.

4. Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat und durch die Länge der Krankheit aus der Entgeltfortzahlung kommt, sind diese Dienstzeiten bei der Berechnung der Sonderzahlung voll zu berücksichtigen (keine Aliquotierung).



Artikel XIII - Ersatz von Barauslagen

1. Bei Arbeiten aller Art im Auftrag des Dienstgebers oder dessen Bevollmächtigten und bei längerer dienstlich bedingter Abwesenheit vom Betrieb (Überlandfahrten, Reisen) werden Löhne und Zulagen sowie alle Barauslagen für das Unternehmen an dem der Rückkehr folgenden Zahltag beglichen.

Bei voraussichtlich längerer Abwesenheit vom Betrieb ist dem Dienstnehmer ein angemessener Vorschuss zu gewähren. Der Anspruch auf Barauslagen ist vom Dienstnehmer mittels Rechnung zu belegen.

2. Ausgaben des Dienstnehmers für den Dienstgeber sind von diesem nur dann zu ersetzen, wenn sie in seinem Interesse bzw. in seinem Auftrag erfolgten sowie nach Art und Höhe notwendig und zweckmäßig waren.



Artikel XIV - Betriebsräte

Es gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 in der jeweils geltenden Fassung.



Artikel XV - Bestimmungen über Entlohnung

1. Die Lohn- und Zulagenordnung bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Sie kann bezüglich der Lohn- und Zulagensätze im Sinne des Artikels III separat gekündigt werden.

2. Die ausgewiesenen Kollektivvertragslöhne und Zulagen sind kollektivvertragliche Mindestbezüge. Die Löhne gliedern sich in Wochenlöhne, Stundenlöhne und Monatslöhne. Leistungen und Zahlungen sind nach der Dienstverwendung gegeben.

Lenker dürfen nicht nach Maßgabe der zurückgelegten Strecke oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, auch nicht in Form von Prämien oder Zuschlägen für diese Fahrtstrecken oder Gütermengen, es sei denn, dass diese Entgelte nicht geeignet sind, die Sicherheit im Straßenverkehr zu beeinträchtigen. Bei Schadenersatz- und Regressansprüchen zwischen Arbeitgebern und Lenkern ist das Vorliegen einer Entgeltvereinbarung im oben genannten Sinne ein Grund für die Minderung oder den gänzlichen Ausschluss von Ersatz- oder Regressansprüchen im Sinne des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes, BGBL Nr.80/1965 i.d.j.g.F., es sei denn, dass die Entgeltvereinbarung auf den Eintritt des Schadens oder die Schadenshöhe keinen Einfluss haben konnte.

3. Die Auszahlung (Akontierung) des Wochenlohnes erfolgt, sofern nichts anderes bei der Aufnahme vereinbart wurde, in jeder Woche an einem bestimmten Werktag innerhalb der Arbeitszeit (Zahltag). Fällt dieser Zahltag auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung (Akontierung) am vorhergehenden Werktag. Die Auszahlung (Akontierung) des Monatslohnes erfolgt, sofern nichts anderes bei der Aufnahme vereinbart wurde, an einem bestimmten Werktag innerhalb der Arbeitszeit (Zahltag). Fällt dieser Zahltag auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung (Akontierung) am vorhergehenden Werktag.

Die Bezahlung von Überstunden für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Zulagen erfolgt, sofern bei der Aufnahme nichts anderes vereinbart wurde, an jedem Zahltag, der der Woche (dem Monat) folgt, in welcher(m) die betreffende Leistung vollbracht wurde.

Die Abgeltung von Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit und der Zulagen in Form einer Freizeitgewährung an Werktagen ist gegen den Willen des Dienstnehmers nicht statthaft.

Dem Dienstnehmer ist mit dem Lohn eine Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstunden, Grundlohn, Überstundenzuschläge, Zulagen und die einzelnen Abzüge auszuhändigen.



Artikel XVI - Überführungskosten

Hinsichtlich des Rücktransportes von Dienstnehmern, die auf Grund eines Unfalls oder einer Krankheit im Ausland verbleiben, gilt folgendes:

Überführungskosten bei in Ausübung des Dienstes weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verunglückter bzw. erkrankter Dienstnehmer zu dem laut polizeilichem Meldezettel nachgewiesenen Wohnort in Österreich, sind dann vom Dienstgeber zu tragen, wenn nicht eine Versicherungseinrichtung diese Kosten zur Gänze ersetzt. Bei teilweisem Kostenersatz ist der Differenzbetrag vom Dienstgeber zu tragen.



Artikel XVII - Abfertigung

1. Hinsichtlich der Abfertigung gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes, 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.

Bei Tod des Dienstnehmers durch Arbeitsunfall (ausgenommen durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit herbeigeführter Arbeitsunfall) gebührt der volle Anspruch auf Abfertigung nach dem

Arbeiterabfertigungsgesetz den gesetzlichen Erben. Sind gesetzliche Erben nicht vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

2. Der Anspruch auf Abfertigung nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz besteht auch dann, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme eines gesetzlichen Pensionsanspruches gemäß ASVG selbst kündigt oder aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine Tätigkeit als Kraftfahrer wegen unverschuldeten Führerscheintzugs auszuüben und als Folge dessen das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird.

Absatz 2 der Ziffer 1 sowie Ziffer 2 gelten nur für jene Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und für die kein Übertritt gemäß § 47 BMVG vereinbart wird.

3. Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMVG (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz), kann diese Vereinbarung vom Mitarbeiter widerrufen werden, sofern der Arbeitgeber binnen einem Monat ab dem Abschluss der Übertrittsvereinbarung schriftlich Kenntnis vom Widerruf des Mitarbeiters erhält. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Z 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMVG) bestimmt ist.

4. Wenn ein Dienstnehmer, der länger als einen Monat im Betrieb tätig war, in Ausübung des Dienstes tödlich verunglückt und kein Anspruch auf gesetzliche Abfertigung besteht, gebührt den gesetzlichen Erben 1 KV-Normalmonatslohn. Sind gesetzliche Erben nicht vorhanden, fällt der Betrag von 1 KV-Normalmonatslohn in die Verlassenschaft.

Ziffer 4 gilt nur für jene Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und für die kein Übertritt gemäß § 47 BMVG vereinbart wird.



Artikel XVIII - Schlussbestimmungen

1. Der gegenständliche Kollektivvertrag wird in zwei Exemplaren ausgefertigt, welche nach Unterzeichnung durch die Kollektivvertragspartner gegenseitig ausgetauscht werden.

Die Hinterlegung des Kollektivvertrages erfolgt gem. § 14 Abs. 1 ArbVG durch die vertragsschließende Gewerkschaft.

2. Bestehende höhere Löhne 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.



Gemeinsame Erklärung der KV-Partner zu Art VI a Ziffer 16 (Einsatzzeit)

Die Kollektivvertragspartner stimmen darin überein, dass jene Teile der Einsatzzeit, die nicht Arbeitszeit darstellen (auf Verlangen des Dienstnehmers Ruhezeitanteile für private Erledigungen, etc.) von der Bezahlsregelung der Ziffer 16 ausgenommen sind.

Vereinbart wird, dass in einem Beobachtungszeitraum beginnend mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages für die Dauer eines Jahres, längstens jedoch bis zur Fühlungnahme eines neuen Kollektivvertrages, gemeinsam bei den Sozialversicherungsträgern und

Abgabenbehörden darauf geachtet wird, dass für diese entgeltfreien Zeiten auch keine Abgaben (Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer) eingehoben werden.

Sollte im Beobachtungszeitraum ein Anlassfall der Einhebung bzw. Vorschreibung von Abgaben auftreten, werden sich die Kollektivvertragspartner dafür einsetzen, dass der Inhalt dieser gemeinsamen Erklärung auch von den Behörden anerkannt wird. Bei Auftreten eines Anlassfalles wird außerdem ausdrücklich vereinbart, dass der derzeitige Wortlaut im Artikel VIa Zi 16 im Sinne dieser gemeinsamen Erklärung abgeändert wird.

