

Kollektivvertrag für das Kleintransportgewerbe Österreichs Arbeiter

Gültig ab 01.06.2005

Artikel I. Vertragspartner

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe in der Sektion Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 68, 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

- 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, deren höchstes zulässiges Gesamtgewicht 3.500 kg nicht übersteigt, ausüben.
- 3. Persönlich:** Gilt für alle Arbeiter und Arbeiterinnen.

Artikel III. Geltungsdauer und Allgemeine Bestimmungen

- Dieser Kollektivvertrag gliedert sich in zwei Teile:
 - arbeitsrechtlicher Teil,
 - lohnrechtlicher Teil.
- Der arbeitsrechtliche Teil des Kollektivvertrages kann von jedem der vertragschließenden Partner mittels eingeschriebenen Briefes dreimonatig, jedoch nur zum Ende eines Kalenderviertels, gekündigt werden.

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

- Der Kollektivvertrag tritt am 1. Juni 2005 in Kraft und ersetzt alle bis dahin wirksamen kollektivvertraglichen Bestimmungen, die zwischen dem Fachverband und der Gewerkschaft abgeschlossen wurden.
- 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.
- 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.
3. Die Bestimmungen über den Dienstzettel gem. § 2 AVRAG, BGBl. 459/1993, sind einzuhalten.

Artikel V. Pflichten des Dienstnehmers

1. Vor Inbetriebnahme des Fahrzeuges hat sich der Lenker zu überzeugen, ob sich das Fahrzeug in betriebsfähigem Zustand befindet. Dazu gehören insbesondere die Überprüfung der Bremsen sowie der Lichtanlagen und des Motorölstandes.
2. 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.
3. Die Dienstnehmer können für Betriebserfordernisse innerhalb der Arbeitszeit auch zu sonstigen geschäftsbezogenen Arbeitsleistungen herangezogen werden.

Artikel VI. Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.
2. Im Hinblick auf die im Kleintransportgewerbe vorliegenden besonderen Verhältnisse kann die wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 7 Abs. 3 bzw. § 5 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes auf 60 Stunden ausgedehnt werden. In diesem Fall darf aber die Arbeitszeit für männliche Arbeitnehmer 13 Stunden und für Arbeitnehmerinnen zehn Stunden täglich nicht überschreiten. Die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit wird gemäß Abschnitt VIII. dieses Kollektivvertrages vergütet.
3. Die gesamte Lenkzeit innerhalb dieser zulässigen Arbeitszeit darf zwischen zwei Ruhezeiten acht Stunden und innerhalb einer Woche 48 Stunden nicht überschreiten. Zweimal in der Woche darf die Lenkzeit auf neun Stunden ausgedehnt werden.
4. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist allen Dienstnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von zehn Stunden zu gewähren.
5. Die Festsetzung der täglichen Arbeitszeit obliegt entsprechend den betrieblichen Erfordernissen dem Dienstgeber, wobei den Wünschen des Dienstnehmers nach Möglichkeit Rechnung zu tragen ist.

Artikel VII. Überstundenarbeit

1. Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zugelassen sind und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.
2. Die Überschreitung der im Abschnitt VI, Punkt 1 und 2 festgelegten regelmäßigen Arbeitszeit sind, sofern sie über Anordnung des Arbeitgebers oder seines Bevollmächtigten geleistet werden, als Überstunden zu entlohnen. Gemäß § 7 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitgesetz ist die Leistung von 20 Überstunden pro Woche zulässig.

Artikel VIII. Überstundenentlohnung

Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/40 des Bruttowochenlohnes bzw. 1/173 des Bruttomonatslohnes. Ab der 41. Wochenstunde beträgt der Zuschlag 50 Prozent.

Artikel IX. Sonn- und Feiertagsarbeit, Ruhetag

1. Grundsätzlich ist jeder Sonn- und gesetzlicher Feiertag ein Ruhetag.
2. Die gesetzlichen Feiertage sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.
3. Für Dienstnehmer, die der evangelischen Kirche AB oder HB, der altkatholischen Kirche oder der Methodistenkirche angehören, gilt auch der Karfreitag als Feiertag.
4. Am 24. und 31. Dezember hat die Normalarbeitszeit um 15 Uhr ohne Lohnausfall zu enden.
5. Hinsichtlich der Sonn- und gesetzlichen Feiertage gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

Artikel X. Urlaub

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 in der jeweils geltenden Fassung.

Artikel XI. 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. 339/1974 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 | 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 | 2 Tage; |
| 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 Entgeltes - jedoch nur bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb des Dienstjahres - für 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. Eine Fortzahlung des Entgeltes 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 XII. 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 vom Dienstgeber und Dienstnehmer nur zum Ende einer Lohnwoche gelöst werden.
3. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber oder Dienstnehmer gelöst, gelten nachstehende Kündigungsfristen:

bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

von mehr als 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.

1. Während der Kündigungsfrist ist dem Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber gemäß § 1160 ABGB Freizeit zum Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle zu gewähren. Diese Freizeit beträgt pro Kündigungswoche vier Stunden, bei Selbstkündigung des Arbeitnehmers besteht kein Anspruch auf diese Freizeit.
2. Alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüche des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis 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 ausgefolgt wurde.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

3. 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.



Artikel XIII. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. „Arbeitnehmer, die am 1. Juli im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuß, der am 1. Juli fällig ist. Der Urlaubszuschuß beträgt einen Monatslohn.

2. Arbeitnehmer, die am 1. Dezember im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Die Weihnachtsremuneration beträgt einen Monatslohn.

3. Arbeitnehmer, die am 1. Juli 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. Dieser Anspruch erlischt, wenn das Dienstverhältnis seitens des Arbeitnehmers durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund gelöst wird oder wenn der Arbeitnehmer entlassen wird.

4. 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.

5. 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 XIV. Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes.

„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.

2. 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.“



Artikel XV. Schlussbestimmungen

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

Mit der Hinterlegung einer Kollektivvertragsabschrift beim zuständigen Einigungsamt wird die vertragschließende Gewerkschaft betraut. Die Hinterlegungs- und Registrierungskosten werden von beiden Vertragspartnern je zur Hälfte getragen.

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.

