

Kollektivvertrag Personenbeförderungsgewerbe, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2021

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für Österreichweit

Bundeskollektivvertrag 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, Bundesfachgruppe Straße** (in der Folge kurz Gewerkschaft genannt), Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer.

Gültig ab 1. Jänner 2021

Inhaltsverzeichnis

Sprachliche Gleichbehandlung

1. Teil: Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen

I. Vertragspartner

II. Geltungsbereich

III. Geltungsdauer

IV. Pflichten des Lenkers

V. Arbeitszeit

1. Normalarbeitszeit

2. Wöchentliche Höchstarbeitszeit

3. Lenkzeit

4. Lenkpause

5. Ruhepause

6. Tägliche Ruhezeit

7. Wöchentliche Ruhezeit

8. Einsatzzeit

9. Schichtwechsel

10. Nachtarbeit

11. Lenkprotokoll (Fahrtenbuch) – Eintragung von Zeitangaben

VI. Überstunden

VII. Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit, Feiertagsarbeit

VIII. Urlaub

IX. Beendigung des Dienstverhältnisses (tritt mit 30.9.2021 ausser Kraft)

IX. Beendigung des Dienstverhältnisses (tritt mit 1.10.2021 in Kraft)

X. Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsverhinderung

XI. Schadenhaftung

XII. Verfall von Ansprüchen

XIII. Abfertigung

XIV. Dienstzettel

XV. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

2. Teil: Allgemeine Lohnbestimmungen

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, Bundesfachgruppe Straße (in der Folge kurz Gewerkschaft genannt), Johann Böhm-Platz 1, 1020 Wien, andererseits zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer am 28.1.2021 abgeschlossen.

II. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2021 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 das Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw (Personenkraftwagen) – Taxi ausüben und Mitglied des Fachverbandes für das 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 mitführipflichtigen Unterlagen (z.B. europäischer Unfallbericht)

2. Der Lenker ist verpflichtet, die Bestimmungen von StVO (Straßenverkehrsordnung), KFG (Kraftfahrzeuggesetz), 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. (beziehungsweise) die Abnahme der Lenkberechtigung, des Taxilenkerausweises oder des Schülerbeförderungsausweises 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) Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw (Taxi) – Allgemein

Unter Berücksichtigung der § 5 bzw. (beziehungsweise) 13b Absatz 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) (Arbeitsbereitschaft) beträgt für Lenker und Beifahrer 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) Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw (Personenkraftwagen) (Taxi) – für Lenker und Beifahrer mit Tätigkeiten gem. (gemäß) § 14 BO (Betriebsordnung) (Betriebsordnung für den nichtlinienmäßigen Personenverkehr – BO (Betriebsordnung) 1994)

Abweichend von lit (Buchstabe) a) gilt:

Unter Berücksichtigung der § 5 bzw. (beziehungsweise) 13b Absatz 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) (Arbeitsbereitschaft) beträgt für Lenker und Beifahrer (ehemals Mietwagengewerbe),

- die Schülertransporte gemäß § 106 Abs. (Absatz) 10 Kraftfahrgesetz 1967 durchführen, oder
- die Fahrten aufgrund einer ärztlichen Transportanweisung gemäß § 14 Abs. (Absatz) 1a Z 1 GelverkG (Gelegenheitsverkehrs-Gesetz) durchführen, oder
- die Fahrten im Rahmen der Beförderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen gemäß § 14 Abs. (Absatz) 1a Z 4 GelverkG (Gelegenheitsverkehrs-Gesetz) durchführen oder
- die Fahrten im Rahmen der Beförderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen mit gemäß § 33 KFG (Kraftfahrgesetz) genehmigten rollstuhlgerechten Fahrzeugen im Sinne der Richtlinie 2007/46/EG (Europäische Gemeinschaft) durchführen oder
- welche bis zum 31.12.2020 eine Normalarbeitszeit von 45 Stunden pro Wochen vereinbart hatten (insbesondere Arbeitnehmer, welche bis zum 31.12.2020 bei einem Arbeitgeber beschäftigt waren, welcher das Mietwagengewerbe ausgeübt hat und welche daher bereits bisher höchstens 45 Stunden Normalarbeitszeit vereinbaren konnten)

die tägliche Normalarbeitszeit 12 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 45 Stunden.

c) Personenbeförderungsgewerbe mit Pkw (Taxi) – für die übrigen Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer ohne Arbeitsbereitschaft, sowie für Arbeitnehmer die nicht als Lenker oder Beifahrer beschäftigt werden, richtet sich das Ausmaß der Normalarbeitszeit nach den Grundregeln des AZG (Arbeitszeitgesetz) (d.h. (das heißt) maximal 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit und in der Regel maximal 8 Stunden tägliche Normalarbeitszeit), sofern das AZG (Arbeitszeitgesetz) keine abweichenden Regeln zulässt.

d) Normalarbeitszeit bei Mehrfachverwendung

Mehrfachverwendung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb sowohl Tätigkeiten gemäß Artikel V Ziffer 1a als auch Ziffer 1b 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 (Arbeitszeitgesetz) sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 AZG (Arbeitszeitgesetz) zulässigen Überstunden weitere Überstunden zulässig.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf in einzelnen Wochen 60 Stunden und gemäß § 13 b Absatz 3 AZG (Arbeitszeitgesetz) innerhalb eines aus technischen bzw. (beziehungsweise) 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. (beziehungsweise) mit 1.7. des Kalenderjahres.

3. Lenkzeit

Die gesamte Lenkzeit innerhalb der zulässigen Arbeitszeit darf zwischen zwei Ruhezeiten neun Stunden und innerhalb 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. (beziehungsweise) 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. (beziehungsweise) 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. (beziehungsweise) 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 (Arbeitszeitgesetz) 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 (Arbeitszeitgesetz) für geleistete Nachtarbeit aus arbeitsorganisatorischen Gründen kein Ausgleich.

11. Lenkprotokoll (Fahrtenbuch) – Eintragung von Zeitangaben

Gemäß § 5 Abs. 3 Ziffer 2 der Lenkprotokoll-Verordnung entfällt die Aufzeichnung aller sonstigen Arbeitszeiten und der Gesamtsumme der Lenkzeit.

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 (Arbeitszeitgesetz) 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 (Arbeitszeitgesetz) bzw. (beziehungsweise) § 13 b Absatz 2 AZG (Arbeitszeitgesetz) 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 V Ziffer 1a beträgt 1/238, bei Arbeitnehmern in Betrieben gemäß Artikel V Ziffer 1b beträgt der Grundstundenlohn 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. (Bundesgesetzblatt) 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. (Bundesgesetzblatt) 390/1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pfllegefreistellung (Urlaubsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

IX. Beendigung des Dienstverhältnisses (tritt mit 30.9.2021 ausser Kraft)

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 1 Woche
mehr als 1 Jahr 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.

IX. Beendigung des Dienstverhältnisses (tritt mit 1.10.2021 in Kraft)

1. Während des ersten Monats kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden (Probezeit).

Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur nach den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen des § 1159 idF BGBL I 153/2017 ABGB aufgelöst werden.

Für Kündigungen, die nach dem 30. September 2021 ausgesprochen werden, gilt gemäß § 1159 Absatz 3 sowie Absatz 4 ABGB als vereinbart, dass das unbefristete Dienstverhältnis nach Ablauf der Probezeit vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

2. 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 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. Arbeitsverhinderungen durch Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit: Für die Fortzahlung des Entgelts bei Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz)).
2. Kommt der Arbeitnehmer einer seiner Verpflichtungen gemäß § 4 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) 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.
3. Für alle sonstigen Arbeitsverhinderungen gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB (Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch)). Bei nachstehend genannten Arbeitsverhinderungen gebührt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts jedenfalls in folgendem Ausmaß:

- 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

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 (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) 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. (gemäß) § 2 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) BGBl. (Bundesgesetzblatt) 459/1993 sowie § 17 c Absatz 1 AZG (Arbeitszeitgesetz) und § 22 d ARG (Arbeitsruhegesetz) sind einzuhalten.

Im Dienstzettel bzw. (beziehungsweise) 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:

¼ Brutto-KV (Kollektivvertrag)-Mindestmonatslohn

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 2. Dienstjahr:

1 Brutto-KV (Kollektivvertrag)-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:

¾ Brutto-KV (Kollektivvertrag)-Mindestmonatslohn

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 2. Dienstjahr:

1 Brutto-KV (Kollektivvertrag)-Mindestmonatslohn

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

Übergangsregelung für die am 1. Dezember 2020 fällige Weihnachtsremuneration:

B1. Alle Arbeitnehmer, die am 1. Dezember 2020 ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember 2020 fällig ist. Diese beträgt

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 1 Dienstjahr:

1012,50 Euro brutto

bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ab dem 2. Dienstjahr:

1350,- Euro brutto

Die Weihnachtsremuneration am 1. Dezember 2020 gebührt abweichend vom Kalenderjahr für den Zeitraum 1. Dezember 2019 bis zum 1. Dezember 2020.

Arbeitnehmer, die am 1. Dezember 2020 noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den jeweiligen Anteil der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum 1.12.2020.

C. Der Brutto-KV (Kollektivvertrag)-Mindestmonatslohn beträgt ab 1.12.2020 1.500 brutto.

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. (beziehungsweise) keine Weihnachtsremuneration fällig war), bzw. (beziehungsweise) 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 rückzuerrechnen.

H. Vereinbarungen mit dem Inhalt, dass Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration durch eine Überzahlung des kollektivvertraglichen Brutto-Mindestmonatslohnes abgegolten werden, sind unzulässig.

XVI. Schlussbestimmungen

1. Bestehende höhere Löhne oder günstigere sonstige arbeitsrechtliche Vereinbarungen dürfen durch das Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages nicht herabgesetzt oder aufgehoben werden.

2. Mit dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages verlieren die Bestimmungen des bisher in Geltung gewesenen Kollektivvertrages für den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich ihre Gültigkeit.

2. Teil: Allgemeine Lohnbestimmungen

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

Sowohl in jenen Bundesländern, in denen Mindestlöhne mit Landeskollektivvertrag selbstständig festgelegt sind, als auch in allen anderen Bundesländern beträgt der monatliche Mindestlohn ab 1.12.2020 1.500,- brutto.

Der Mindestlohn ab 1.12.2020 von 1.500,- 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 (Einkommensteuergesetz) festlegen.

F.d.

Wirtschaftskammer Österreich

Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen

Der Obmann:

Komm.Rat Erwin Leitner

Der Geschäftsführer:

Mag. Paul Blachnik

F.d.

Österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft vida

Der Vorsitzende:

Roman Hebenstreit

Der Bundesgeschäftsführer:

Bernd Brandstetter

Der Fachbereichssekretär

Karl Delfs