

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Angestellte im  
Personenbeförderungsgewerbe mit PKW**

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2022**



# MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: [www.gpa.at](http://www.gpa.at)



# **BUNDES- KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Angestellte im  
Personenbeförderungsgewerbe mit PKW**

**GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2022**

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende

Karl Dürtscher  
Bundesgeschäftsführer

**KV-Highlights:**

- Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter werden linear um 2,5 % erhöht.
- Zusammenlegung der BG 1/BG 2:  
Die bisherige Beschäftigungsgruppe 1 wird in die Beschäftigungsgruppe 2 integriert und lautet zukünftig: „Beschäftigungsgruppe 1: Angestellte mit einfacher Tätigkeit“.  
Alle Angestellten, die vor dem 1. 1. 2022 in das Unternehmen eingetreten sind und in der BG 1 eingereiht wurden, sind ab dem Stichtag 1. 1. 2022 in die neue BG 1 unter Anrechnung der bisherigen Dienstzeiten in die jeweilige Stufe (Buchstabe a b oder c) umzureihen.

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,  
[service@gpa.at](mailto:service@gpa.at), [www.gpa.at](http://www.gpa.at), [facebook/gpa](https://www.facebook.com/gpa)

## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite		
Artikel I	Vertragspartner .....	6	Artikel X	Urlaub .....	9
Artikel II	Geltungsbereich .....	6	Artikel XI	Auflösung des Dienstverhältnisses ....	9
Artikel III	Geltungsdauer, Allgemeine Bestimmungen .....	6	Artikel XII	Verfall von Ansprüchen .....	9
Artikel IV	Grundsätzliche Bestimmungen .....	7	Artikel XIII	Abfertigung .....	9
Artikel V	Normalarbeitszeit .....	7	Artikel XIV	Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration .....	9
Artikel VI	Ruhezeit .....	7	Artikel XV	Lehrlingseinkommen und -Weiterverwendung .....	10
Artikel VII	Überstunden .....	8	Artikel XVI	Schlussbestimmungen .....	10
Artikel VIII	Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit, Feiertagsarbeit .....	8	Artikel XVII	Gehaltsregelung .....	10
Artikel IX	Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung .....	8		<i>Impressum: letzte Umschlagseite</i>	

# BUNDESKOLLEKTIVVERTRAG

## für Angestellte im Personenbeförderungsgewerbe mit PKW

abgeschlossen zwischen dem Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen in der Bundessparte Transport Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich

Verkehr, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1 andererseits am 1. Dezember 2021 zur Regelung der allgemeinen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis der im Geltungsbereich dieses Bundeskollektivvertrages beschäftigten Arbeitnehmer.

**Gültig ab 1. Jänner 2022**

### ARTIKEL I – VERTRAGSPARTNER

Dieser Kollektivvertrag wird zwischen dem Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen in der Bundessparte Transport Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichi-

schen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, Wirtschaftsbereich Verkehr, 1030 Wien, Alfred Dallinger-Platz 1 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 alle Betriebe, welche gewerbsmäßig mittels PKW das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW (Taxi) ausüben und Mitglied des Fachverbandes für das Beförderungsgewerbe mit PKW sind.
- 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.

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.

### ARTIKEL III – GELTUNGSDAUER, ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Der Kollektivvertrag tritt am **1. Jänner 2022** 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.
3. 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.

4. 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, ungültig.

## ARTIKEL IV – GRUNDSÄTZLICHE BESTIMMUNGEN

1. 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.

2. 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.

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

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

5. Die Bestimmungen über den Dienstzettel gem § 2 AVRAG BGBl 459/1993 sowie § 17c Absatz 1 AZG und § 22d ARG sind einzuhalten. Im Dienstzettel bzw 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

## ARTIKEL V – NORMALARBEITSZEIT

1. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit beträgt die tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden. Für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt kein Zuschlag, wenn das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung, Kündigung des Arbeit-

nehmers sowie vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers ohne Grund beendet wird.

3. Wird die Arbeitszeit nach § 4 Abs 2 Arbeitszeitgesetz, in der jeweils geltenden Fassung, an einzelnen Tagen regelmäßig gekürzt, kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Tage der Woche verteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten.

4. Bei gleitender Arbeitszeit kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden verlängert werden.

5. Für Jugendliche unter 18 Jahren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG), BGBl Nr 599/1987 in der jeweils geltenden Fassung.

## ARTIKEL VI – RUHEZEIT

1. 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.

2. Die wöchentliche Ruhezeit richtet sich nach den § 2 bis 5 bzw 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 auf mindestens 24 Stunden reduziert werden, wenn die durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit im

Durchrechnungszeitraum mindestens 36 Stunden beträgt.

## ARTIKEL VII – 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 sind zusätzlich zu den nach § 7 Absatz 1 zulässigen Überstunden 10 weitere Überstunden pro Woche zulässig. Pro Woche sind insgesamt 20 Überstunden zulässig.

3. Bestimmung für Lenker: Gemäß § 13b Absatz 2 AZG darf durch Überstunden die Tagesarbeitszeit auf mehr als 10 Stunden, die Wochenarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.

4. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag. Der Grundstundenlohn beträgt 1/165. Der Zuschlag beträgt an Werktagen zwischen 5:00 und 20:00 Uhr 50 % und zwischen 20:00 und 5:00 Uhr 100 %. An Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100 %.

5. Überstundenentlohnungen müssen innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Überstundenleistung schriftlich – bei sonstigem Verfall – geltend gemacht werden.

## ARTIKEL VIII – ARBEITEN WÄHREND DER WÖCHENTLICHEN RUHEZEIT, FEIERTAGSARBEIT

Für Arbeiten während der wöchentlichen Ruhezeit sowie an Feiertagen gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes, BGBl 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.

## ARTIKEL IX – 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 ..... 2 Tage
- b) bei eigener Ehescheidung ..... 1 Tag
- c) bei Niederkunft der Ehegattin oder der im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährtin ..... 2 Tage
- d) bei Tod des Ehegatten oder des im gemeinsamen Haushalt lebenden Lebensgefährten ..... 2 Tage

- e) Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der eigenen Kinder ..... 2 Tage
- f) bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobilien ..... 1 Tag
- g) Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern und Großeltern ..... 1 Tag
- h) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister und Eltern ..... 1 Tag
- i) bei Ablegung der Lehrabschlussprüfung 1 Tag
- j) bei Eintritt des leiblichen Kindes oder des Adoptivkindes in die Volksschule ..... der erste Schultag

*(idF ab 1. Jänner 2020)*

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

## ARTIKEL X – URLAUB

Für den Urlaub des Angestellten 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.

## ARTIKEL XI – AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSSES

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

Für alle Angestellten gilt der erste Monat als Probemonat gemäß § 19 (2) des Angestelltengesetzes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG). Nach Ab-

lauf des Probemonates unterliegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Kündigungsbestimmungen.

Gemäß § 20 Absatz 3 AngG endet die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats.

## ARTIKEL XII – VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Soweit in diesem Kollektivvertrag nicht anders geregelt, sind Ansprüche des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers bei sonstigem Verfall innerhalb von 6 Mo-

naten nach Fälligkeit schriftlich dem Grunde nach geltend zu machen. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt.

## ARTIKEL XIII – 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 BMSVG erfolgt. Für alle Arbeits-

verhältnisse, die nach dem 31. 12. 2002 begonnen haben, gilt das betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweiligen Fassung.

## ARTIKEL XIV – URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Angestellte, die am 1. Juni ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juni fällig ist. Dieser beträgt einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juni.

2. Angestellte, die am 1. Dezember ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Diese beträgt einen kollektivvertraglichen Monatsgehalt. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

3. Abweichend von Abs 1 und 2 ist eine quartalsweise Auszahlung in vier gleichen Teilen möglich. Die Auszahlung erfolgt jeweils mit der Lohnauszahlung zum

31. März, 30. Juni, 30. September und 30. November. Diese Auszahlungsvariante muss schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist die Änderung von Berechnung und Auszahlungsmodus durch schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu treffen.

*(Gilt ab 1. Jänner 2017)*

4. Angestellte, 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.

5. Bei Ausscheiden des Angestellten gebührt der jeweilige Anteil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum Austritt (wenn zwischen Eintritt und Austritt noch kein

Urlaubszuschuss bzw. keine Weihnachtsremuneration fällig war), bzw vom letzten Fälligkeitstag bis zum Austritt.

6. Bei Ausscheiden des Angestellten sind bereits zuviel ausbezahlte Sonderzahlungen anteilig rückzuerrechnen.

7. Bei wechselndem Arbeitszeitausmaß innerhalb der Bezugsperiode (zB Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeit-

beschäftigung oder umgekehrt, Erhöhung oder Verminderung des Teilzeitausmaßes) werden Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration auf Basis der durchschnittlichen in der Bezugsperiode geleisteten Normalarbeitszeit berechnet.

Geringfügige Beschäftigungen gemäß § 15e Abs 1 MSchG bzw § 7b Abs 1 VKG bleiben für die Berechnung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit in der Bezugsperiode außer Betracht.

## ARTIKEL XV – LEHRLINGSEINKOMMEN UND -WEITERVERWENDUNG

1. Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt: im 1. Lehrjahr 35 % im 2. Lehrjahr 50 % im 3. Lehrjahr 70 % des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 1, Untergruppe a, der Gehaltstafel.  
*(idf ab 1. Jänner 2022)*

2. Die Prämie bei erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung beträgt 10 % des kollektivvertraglichen Gehaltes der Beschäftigungsgruppe 1, Untergruppe a, der Gehaltstafel.

3. Hinsichtlich der Weiterverwendung von ausgelernen Lehrlingen gelten die Bestimmungen des § 18 Be-

rufsausbildungsgesetz mit der Maßgabe, dass der Lehrberechtigte den Lehrling 3 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.

4. 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 XVI – 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 In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages nicht berührt.

## ARTIKEL XVII – GEHALTSREGELUNG

### A) Allgemeine Bestimmungen:

1. Den Angestellten ist ein monatliches Bruttogehalt nach den in der Gehaltstafel nach Beschäftigungsgruppen und Berufsjahren 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 dem überwiegenden Teil der Tätigkeit entspricht.

Als Berufsjahre für die Einstufung in **Beschäftigungsgruppe 1** wird eine abgeschlossene Lehr- oder Schulausbildung im Ausmaß von 2 Jahren angerechnet.  
*(idf ab 1. Jänner 2022)*

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 3 Monate 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.

**6a.** Als Berufsjahre für die Einstufung in die Gehaltstafel gelten die Jahre der Betriebszugehörigkeit als Angestellter im laufenden Dienstverhältnis. Karenzurlaube, die aus Anlass der Geburt des ersten Kindes in Anspruch genommen werden, werden im Ausmaß von höchstens 12 Monaten als Berufsjahre gewertet. Dies gilt für Karenzurlaube, die ab dem 1. 1. 2013 oder danach beginnen. Diese Höchstgrenze gilt auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten.

**6b.** Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach dem MSchG sowie VKG werden für Geburten ab dem 1. 1. 2019 im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf Gehaltsvorrückungen, Urlaubsausmaß, Kündigungsfristen sowie EFZ im Krankheitsfall (Unglücksfall) angerechnet. Karenzzeiten, die bereits vor dem 1. 1. 2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen daher nicht zusätzlich zu.

**6c.** Für Geburten ab dem 1. 8. 2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl 68/2019 (MSchG) in Verbindung mit § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

*(6a–6c gelten ab 1. Jänner 2020)*

## 7. Pflichtpraktika

Praktikantinnen/Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher bzw studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen, haben Anspruch auf ein Entgelt in Höhe des jeweils

geltenden Lehrlingseinkommens für das dritte Lehrjahr.

## B) Gehaltstafel

### Gehaltstafel 2022

- a) bis zu fünf Berufsjahren
- b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren
- c) bei mehr als zehn Berufsjahren

#### Beschäftigungsgruppe 1:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit

a).....	1.713,30
b).....	1.769,80
c).....	1.837,70

#### Beschäftigungsgruppe 2:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien oder Weisungen schwierige Arbeiten selbständig erledigen

a).....	1.851,40
b).....	1.919,30
c).....	1.987,30

#### Beschäftigungsgruppe 3:

Angestellte mit schwieriger, selbständiger Tätigkeit

a).....	2.130,90
b).....	2.221,40
c).....	2.300,60

#### Beschäftigungsgruppe 4:

Angestellte und Verantwortliche in leitender Stellung (wie zB. gewerberechtlicher Geschäftsführer)

a).....	2.486,00
b).....	2.599,40
c).....	2.825,60

## C) Lehrlingseinkommen (gemäß Artikel XV/1)

1. Lehrjahr .....	599,70
2. Lehrjahr .....	856,70
3. Lehrjahr .....	1.199,30

Wien, 1. Dezember 2021

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH  
Fachverband für die Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen

KommRat Erwin Leitner  
Obmann

Mag. Paul Blachnik  
Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND  
Gewerkschaft GPA

Barbara Teiber, MA  
Vorsitzende

Karl Dürtscher  
Bundesgeschäftsführer

Wirtschaftsbereich Verkehr

Thomas Schäffer  
Vorsitzender

Anita Palkovich  
Wirtschaftsbereichssekretärin

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben in dieser Broschüre sind Fehler nicht auszuschließen und die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.



# DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz))

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter [www.oegb.at/datenschutz](http://www.oegb.at/datenschutz)

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde ([www.dsb.gv.at](http://www.dsb.gv.at)) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Tel.: +43 (0)5 0301  
E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

Österreichischer Gewerkschaftsbund  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Tel.: +43 (0)1 534 44-0  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:  
[datenschutzbeauftragter@oegb.at](mailto:datenschutzbeauftragter@oegb.at)

## MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



**INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GPA** bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: [www.gpa.at/interesse](http://www.gpa.at/interesse)

## ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL  IG FLEX  IG SOCIAL  IG IT  IG EXTERNAL  IG POINT-OF-SALE  IG MIGRATION  IG EDUCATION

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau  Herr Titel .....

Familienname ..... Vorname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Berufsbezeichnung ..... Betrieb .....

Telefonisch erreichbar ..... E-Mail .....

.....  
Datum/Unterschrift

# KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: [service@gpa.at](mailto:service@gpa.at)

GPA Service-Center  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien  
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich  
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland  
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark  
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten  
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich  
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg  
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol  
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg  
6901 Bregenz, Reutegasse 11



# DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.  
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300  
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at