

## Kollektivvertrag 2009: Erhöhung um 3,6 %

Erwartungsgemäß wurden die Kollektivvertragsverhandlungen für den Kollektivvertrag für die Arbeiter der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen Österreichs nach mehr als vierstündiger Verhandlung abgeschlossen.

Nachstehend die wichtigsten Details:

- Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne werden per 1.1.2009 (Laufzeit 12 Monate) um 3,6 % (kaufmännische Rundung) angehoben
- Der Lohn soll als Stunden- und Monatslohn dargestellt werden
- Die Sonderzahlungen werden textlich angepasst
- Eine Regelung für den Nichtraucherchutz von Arbeitnehmern wird angefügt
- Die Bestimmungen über den Nichtraucherchutz sind integrierender Bestandteil des Kollektivvertrages
- Zwischen den Kollektivvertragsparteien wird vereinbart, Anfang März eine weitere Runde zum Thema Durchrechnung der Arbeitszeit abzuhalten

Wie auch in den letzten Jahren gibt es **keine Erhöhung** bei der Nachtzulage; ebenfalls bezieht sich die 3,6 % ige Erhöhung nur auf den KV-Lohn (**keine Ist-Lohnklausel**).

**Zu den Bestimmungen in Detail:**

### Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne um 3,6%

Die einzelnen Lohnkategorien wurden unter Beachtung der kaufmännischen Rundungsregeln um 3,6% erhöht und sowohl als Stunden- als auch Monatslohn dargestellt:

## § 8 LOHNORDNUNG

1. Dienstnehmer, die
  - a. in Tiefgaragen beschäftigt sind und dabei überwiegend ihren Dienst untertags ausüben,
  - b. innerhalb einer Handwaschzone einer automatischen Waschstraße händisch waschen,
  - c. an Selbstbedienungstankstellen ausschließlich mit dem Inkasso betraut sind, erhalten für die Dauer dieser Tätigkeit,
  - d. an maschinellen Waschanlagen, die nicht in Verbindung mit einer Tankstelle betrieben werden, tätig sind, erhalten einen Mindestbruttolohn von:

	Stundenlohn	Monatslohn
aa.) bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	€ 6,53	€ 1.129,69
bb.) ab dem 6. Dienstjahr	€ 6,72	€ 1.162,56
cc.) ab dem 10. Dienstjahr	€ 6,81	€ 1.178,13

2. Alle sonstigen Dienstnehmer erhalten einen Mindestbruttolohn von

	Stundenlohn	Monatslohn
aa.) bis zum vollendeten 5. Dienstjahr	€ 6,34	€ 1.096,82
bb.) ab dem 6. Dienstjahr	€ 6,53	€ 1.129,69
cc.) ab dem 10. Dienstjahr	€ 6,72	€ 1.162,56

3. Dem Dienstnehmer ist mit dem Lohn eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung (insbesondere Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstunden, Grundlohn, Überstundenzuschläge, Zulagen, Leistungsprämien und die einzelnen Abzüge) auszuhändigen.
4. Es gilt der Grundsatz monatlicher Entlohnung.  
Ist vertraglich nichts anderes vereinbart, ist der Monatslohn am Ende des jeweiligen Kalendermonats fällig.

#### Textliche Anpassung der Sonderzahlungen:

Im Gegensatz zu zahlreichen anderen Kollektivverträgen, die eine Bezahlung der Sonderzahlungen für das Kalenderjahr und damit teilweise im Vorhinein regeln, werden die Sonderzahlungen im Kollektivvertrag für die Arbeiter der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen Österreichs entsprechend den Fälligkeitsterminen (= Stichtage) grundsätzlich für die abgelaufene Stichtagsperiode und damit im Nachhinein bezahlt.

Die Berechnungsperiode für die Sonderzahlungen entspricht daher nicht dem Kalenderjahr. Da es mit diesem Bezahlungssystem zu keiner „Vorauszahlung“ von Sonderzahlungsteilen kommt, enthält der Kollektivvertrag daher auch keine Rückverrechnungsbestimmungen.

Der OGH hat mit Urteil vom 28.2.2008 entgegen seiner bisherigen Rechtsansicht jedoch ausgesprochen, dass die Sonderzahlungen im KV Garagen und Tankstellen jeweils für das Kalenderjahr gebühren. Aufgrund dieses Urteils (8 ObA 75/07y) musste die Textierung der Sonderzahlungen klarer formuliert werden, um das bisher vertraute und anerkannte System (Auszahlung jeweils für die abgelaufene Stichtagsperiode im Nachhinein) in der Praxis beibehalten zu können.

### § 13 - URLAUBSZUSCHUSS UND WEIHNACHTSREMUNERATION

1. Dienstnehmer, die am 1. Juli im Betrieb tätig sind, erhalten einen Urlaubszuschuss, der am 1. Juli fällig ist. Der Urlaubszuschuss beträgt 4,33 Wochenlöhne. Der Wochenlohn ist gemäß § 9 zu berechnen. Der Urlaubszuschuss gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Juli.

2. Dienstnehmer, die am 1. Dezember im Betrieb tätig sind, erhalten eine Weihnachtsremuneration, die am 1. Dezember fällig ist. Die Weihnachtsremuneration beträgt 4,33 Wochenlöhne. Der Wochenlohn ist gemäß § 9 zu berechnen. Die Weihnachtsremuneration gebührt abweichend vom Kalenderjahr jeweils für den Zeitraum vom letzten Fälligkeitstag bis zum 1. Dezember.

3. Dienstnehmer, die am 1. Juli oder am 1. Dezember noch nicht ein Jahr im Betrieb beschäftigt sind, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration, berechnet vom Eintritt bis zum jeweiligen Stichtag.

4. Bei Ausscheiden des Dienstnehmers gebührt der aliquote Teil 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. Der aliquote Teil von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gebührt bei Ausscheiden des Dienstnehmers nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate ununterbrochen gedauert hat.

5. Der Anspruch auf den aliquoten Teil entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers oder durch Entlassung endet.

### Regelung für den Nichtraucherschutz von Arbeitnehmern

Mit der Verankerung der Nichtraucherschutzbestimmungen für Arbeitnehmer im Sinn des § 13 a Abs.4 Tabakgesetz ist es gelungen, den Tankstellenbetreibern die Verkaufsbefugnisse von Tabakprodukten abzusichern.

In diesem Zusammenhang dürfen wir auf das letzte Rundschreiben an die Tankstellenpartner verweisen und daran erinnern, dass aufgrund des Spiess-Erlasses die Tabakverkaufsbefugnisse von der Möglichkeit, Tabak vor Ort zu konsumieren, abhängen.

Das Tabakgesetz verlangt aber zwingend, dass in Lokalen - unabhängig von der Größe - nur dann geraucht werden darf, wenn im Kollektivvertrag entsprechende Nichtraucherbestimmungen umgesetzt werden (siehe nachstehenden Kasten).

#### § 13a Abs.4 Tabakgesetz

4) Das Rauchen darf jedoch auch in Räumen, in denen das Rauchverbot gemäß Abs. 1 nicht gilt, nur gestattet werden, wenn für den Betrieb ein Kollektivvertrag gilt, wonach

1. ein nicht dem betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung, unterliegender Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß hat, wenn er sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens kündigt, und
2. die notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen sowie Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz zu gewähren ist, und
3. gesundheitsfördernde Maßnahmen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festzulegen sind, und
4. im Falle, dass der Betrieb über Räume verfügt, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen hat, in denen nicht geraucht werden darf.

(5) Werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten.

Die Umsetzung der Vorgabe des Tabakgesetzes wird als Anhang zum Kollektivvertrag dargestellt werden. Die gewählte Formulierung garantiert, dass die nachstehenden verankerten Arbeitnehmerschutzbestimmungen nur auf jene Betriebe Anwendung finden, die

1. zur Ausübung des Gastgewerbes berechtigt sind **und**
2. Tabakprodukte verkaufen **und**
3. in denen Tabakprodukte auch konsumiert werden.

Für Betriebe ohne Gastronomieberechtigung (z.B. Tankstellen nur mit Treibstoffverkauf) kommt es daher zu **keiner Erweiterung** der Arbeitnehmer(schutz)rechte.

## NICHTRAUCHERSCHUTZ AN TANKSTELLEN

In Umsetzung des Tabakgesetzes (§ 13 a Abs. 4 Tabakgesetz) wird für Betriebe im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages, die zur Ausübung des Gastgewerbes berechtigt sind (§ 111 Abs. 1 Z 2, § 111 Abs. 1 Z 1 oder Abs. 2 Z 2 oder 4, § 111 Abs. 2 Z 3 oder 5 GewO 1994\*) und in denen Tabakprodukte verkauft und konsumiert werden, vereinbart:

### 1) Abfertigung

„Kündigt ein nicht dem BMSVG unterliegender Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens, so hat er jedenfalls Anspruch auf Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß.“

### 2) Ansprüche bei Dienstverhinderung

„Zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz wird die notwendige Zeit gewährt. Gesundheitsfördernde Aktivitäten (wie z.B. Beratung, Seminare, Kurse) sind im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen.“

### 3) Beschäftigung von Jugendlichen

„Wenn ein Betrieb über getrennte Bereiche für Raucher und Nichtraucher verfügt, sind Jugendliche grundsätzlich im Nichtraucherbereich auszubilden bzw. zu beschäftigen.“

---

\* Fußnoten:

#### § 111 Abs 1 Z 2:

Verabreichung von Speisen jeder Art und Ausschank von Getränken.

#### § 111 Abs 1 Z 1:

Beherbergung von Gästen

#### § 111 Abs 2 Z 2:

Schutzhütte

#### § 111 Abs 2 Z 4:

„Frühstücks-Pension“ (nicht mehr als 10 Fremdenbetten)

#### § 111 Abs 2 Z 3:

„Buffet/Tankstellenbuffet“ (nicht mehr als 8 Verabreichungsplätze)

#### § 111 Abs 2 Z 5:

„Buschenschank“