

KOLLEKTIVVERTRAG

**für die Arbeiter der
Garagen-, Tankstellen- und
Servicestationsunternehmungen
Österreichs**

Gültig ab 1.1.2012

INHALTSVERZEICHNIS

§ 1 Vertragsschließende	3
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Geltungsdauer	3
§ 4 Arbeitszeit	4
§ 5 Ruhezeit	6
§ 6 Überstunden	6
§ 7 Sonn- und Feiertage (Ruhetage)	7
§ 8 Lohnordnung	8
§ 9 Durchschnittsverdienst	9
§ 10 Nachtzulage	10
§ 11 Ansprüche bei Dienstverhinderung	10
§ 11a Elternkarenzen	11
§ 12 Urlaub	11
§ 13 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration	11
§ 14 Jubiläumsgeld	12
§ 15 Auflösung des Dienstverhältnisses	12
§ 16 Abfertigung	12
§ 17 Schutzkleidung	13
§ 18 Aufenthaltsräume und Waschgelegenheit	13
§ 19 Allgemeine Pflichten und Haftung des Dienstnehmers	13
§ 20 Verfall von Ansprüchen	13
§ 21 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	14
§ 22 Nichtrauscherschutz an Tankstellen	14
§ 23 Überleitungsbestimmungen	14
Anlage 1	17
Anlage 2	18

KOLLEKTIVVERTRAG

Sprachliche Gleichbehandlung

Soweit im Folgenden 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 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann Böhm-Platz 1, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- a) Räumlich für das gesamte Gebiet der Republik Österreich;
- b) Fachlich für die dem Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen der Bundessparte Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer Österreich angehörenden Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen;
- c) Persönlich für alle Arbeitnehmer, die in den in lit. b angeführten Betrieben beschäftigt werden, mit Ausnahme jener Arbeitnehmer, die dem Angestelltengesetz in der jeweils gültigen Fassung unterliegen.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2012 in Kraft und ersetzt alle bis dahin zwischen dem Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsunternehmungen und der Gewerkschaft vida abgeschlossenen Kollektivverträge.
2. Dieser Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
3. Der Kollektivvertrag kann von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Letzten eines jeden Kalendermonats schriftlich mittels eingeschriebenen Briefs gekündigt werden.
4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Änderung des Kollektivvertrages zu führen.

5. Falls diese Verhandlungen länger dauern als die Kündigungsfrist, bleibt der Kollektivvertrag einschließlich seiner gekündigten Teile bis zum Abschluss der Verhandlungen, höchstens jedoch noch drei Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist, in Wirksamkeit.

§ 4 Arbeitszeit

1. Allgemeine Bestimmungen

Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 8 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 40 Stunden, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird.

1.2. Lage und Verteilung der Normalarbeitszeit

Die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist gem. § 97 Abs. 1 Ziff 2 ArbVG festzulegen. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, erfolgt diese Regelung unmittelbar mit den Dienstnehmern. Die Arbeitszeit kann auf vier, fünf oder sechs Arbeitstage bzw. Nächten aufgeteilt werden. Diese Einteilung ist in einem Dienstplan festzuhalten und an einer allen Dienstnehmern zugänglichen Stelle des Betriebes, spätestens eine Woche vor Inkrafttreten, aufzulegen.

1.3. Pausen

Allen Dienstnehmern sind sowohl während der Tages- als auch während der Nachtarbeitszeit Essens- und Ruhepausen von insgesamt einer Stunde zu gewähren, welche spätestens sechs Stunden nach Aufnahme der Arbeit zu beginnen haben und während welcher sie den Betrieb verlassen können, wobei diese Pausen nicht bezahlt werden.

Wird vom Dienstgeber verlangt, dass diese Pausen im Betrieb zu verbringen sind, so werden sie nach den angegebenen Lohnsätzen entlohnt.

2. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Durchrechnung

2.1. Zulässigkeit

Für alle Dienstnehmer in den Teilbereichen Garagen- und Tankstellen außer Teilzeitbeschäftigten (gemäß Ziffer 5) kann die Normalarbeitszeit pro Kalenderquartal durchgerechnet werden.

Als Kalenderquartal gelten die Zeiträume der Kalenderwochen 1 bis 13, 14 bis 26, 27 bis 39 sowie 40 bis 52 eines jeden Kalenderjahres.

Sofern die Normalarbeitszeit gemäß Punkt 3 (Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft) verlängert wird, sind die Bestimmungen über die Durchrechnung der Normalarbeitszeit nicht anzuwenden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb des Kalenderquartals im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

2.2. Überschreitung der Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit

Überschreitungen der täglichen bzw. wöchentlichen Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit (10/48 Stunden) sind gemäß § 6 zu entlohnen.

Wird die durchschnittliche Normalarbeitszeit im Kalenderquartal (40 Stunden) überschritten, sind die mit Ablauf des Kalenderquartals über der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden liegenden Stunden gemäß § 6 zu entlohnen.

Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht zulässig.

3. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

Im Hinblick auf die im Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsgewerbe vorliegenden besonderen Verhältnisse kann die Normalarbeitszeit im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz auf 60 Stunden pro Woche bzw. 12 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit wird gemäß § 6 dieses Kollektivvertrages vergütet.

4. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit (in den Teilbereichen Garagen und Tankstellen)

4.1. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist im Vorhinein ein Schichtplan zu erstellen. Im Schichtplan ist die genaue zeitliche Abfolge der Schichten sowie die Länge des Schichtturnusses (Zeitraum, nach dessen Ablauf dieselbe Abfolge der Schichten wieder beginnt) festzulegen. In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat ist der Schichtplan mit Betriebsvereinbarung festzulegen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzliche gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und innerhalb eines Schichtturnus im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

4.2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Schichtturnus auf 48 Stunden ausgedehnt werden. Der Schichtturnus darf 4 Wochen nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden, die gesamte Normalarbeitszeit innerhalb des Schichtturnus 160 Stunden nicht überschreiten. Jene Stunden, die über das Ausmaß von 48 Stunden in der einzelnen Woche bzw. 160 Stunden im gesamten Schichtturnus geleistet werden, stellen Überstunden dar und sind gemäß § 6 abzugelten.

4.3. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit der Arbeitszeitverlängerung (§ 4a Absatz 4 AZG) festgestellt wird.

4.4. Pro Kalendermonat müssen mindestens 2 Sonntage als Ruhetage, sowie pro Woche jeweils zwei zusammenhängende Ruhetage gewährt werden.

4.5. Sofern die Normalarbeitszeit gemäß § 4 Ziffer 3 (Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft) verlängert wird, sind die Bestimmungen über die Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit nicht anzuwenden.

5. Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) im Durchschnitt unterschreitet.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis auf 9 Stunden ausgedehnt werden.

Die generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ist gem. § 19 c Arbeitszeitgesetz zu vereinbaren. Die Arbeitszeit kann auf vier, fünf oder sechs Arbeitstage bzw. Nächten aufgeteilt werden. Diese Einteilung ist in einem Dienstplan festzuhalten und an einer allen Dienstnehmern zugänglichen Stelle des Betriebes, spätestens eine Woche vor Inkrafttreten, aufzulegen. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform.

Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann per Arbeitsvertrag/Dienstzettel im Vorhinein vereinbart werden.

Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Mehrarbeit (Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß) nur bei erhöhtem Arbeitsbedarf oder zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten (§ 8 Arbeitszeitgesetz) und sofern keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers entgegenstehen, verpflichtet. Für Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitarbeit gebührt ein Zuschlag von 25 %.

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalenderquartals im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Als Kalenderquartal gelten die Zeiträume von 1.1. bis 31.3., 1.4. bis 30.6., 1.7. bis 30.9. und 1.10. bis 31.12. eines jeden Kalenderjahres. Eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Ausgleichszeitraum ist nicht zulässig. Nicht ausgeglichene Mehrarbeit ist mit Ablauf des Kalenderquartals zu entlohnen.

Im Falle der Überschreitung der täglichen bzw. wöchentlichen Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit handelt es sich nicht um Mehrarbeit sondern Überstunden. Diese sind gemäß § 6 zu entlohnen.

§ 5 Ruhezeit

Für sämtliche Dienstnehmer hat die ununterbrochene Ruhezeit zwischen zwei Tagesarbeitszeiten mindestens zehn Stunden zu betragen. Einmal pro Kalenderwoche hat jeder Dienstnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden.

§ 6 Überstunden

1. Allgemeine Regelung:

Überstundenarbeit liegt vor, wenn:

- a) entweder die Grenzen der nach § 4 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder
- b) die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gem. § 4 ergibt.

Liegen die Voraussetzungen der Verlängerung der Normalarbeitszeit infolge Arbeitsbereitschaft nicht vor, kann die Arbeitszeit in Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfes gemäß § 7 Abs. 1 und 2 des Arbeitszeitgesetzes ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates über die nach den §§ 3 bis 5 Arbeitszeitgesetz zulässige Dauer um 15 Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden.

Wöchentlich sind aber nicht mehr als 20 Überstunden zulässig. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

2. Überstunden bei Arbeitsbereitschaft:

Bei erhöhtem Arbeitsbedarf im Falle von Arbeitsbereitschaft kann gemäß § 7 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz die Arbeitszeit auf 60 Stunden pro Woche bzw. 13 Stunden pro Tag ausgedehnt werden.

3. Überstundenvergütung:

Überstunden sind mit einem Zuschlag von 50% des auf die einzelne Arbeitsstunde entfallenden Normallohnes zu vergüten.

§ 7 Sonn- und Feiertage (Ruhetage)

1. Grundsätzlich gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
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. Allen Dienstnehmern wird am 24. bzw. 31. Dezember spätestens um 12.00 Uhr ohne Lohneinbuße dienstfrei gegeben. Sollte an einem der beiden Tage nach 12.00 Uhr gearbeitet werden müssen, ist diese Arbeitszeit im Sinne von § 6 mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten.
5. Soweit ein betriebliches Bedürfnis besteht, können Dienstnehmer zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen, nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und der entsprechenden Verordnung gestatteten Dienstes während der Wochenendruhe und an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.

Gemäß § 12 a Arbeitsruhegesetz dürfen Dienstnehmer während der Wochenend- und Feiertagsruhe auch zu den in § 157 Abs. 1 GewO in der Fassung der GewO-Novelle 2002 genannten Tätigkeiten beschäftigt werden. Weiters dürfen während der Wochenend- und Feiertagsruhe Dienstnehmer für Aufsicht und Bedienung von maschinellen Waschanlagen beschäftigt werden.

6. Der Dienstnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

7. Für die Feiertagsruhe gilt § 7 Arbeitsruhegesetz in der jeweils gültigen Fassung. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 - 5 Arbeitsruhegesetz anzuwenden.
8. Von jeweils 6 arbeitsfreien Wochenruhen bei der 5-Tageweche oder jeweils 3 arbeitsfreien Wochenruhen in der 6-Tageweche muss mindestens eine Wochenendruhe (Sonntag) sein.

§ 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 oder in erheblichem Ausmaß 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 ab 01.01.2012 einen Mindestbruttostundenlohn von:

	Monatslohn	Stundenlohn
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	€ 1.230,43	€ 7,11
ab dem 4. Dienstjahr	€ 1.264,79	€ 7,31
ab dem 7. Dienstjahr	€ 1.281,06	€ 7,40
ab dem 10. Dienstjahr	€ 1.308,19	€ 7,56

erhalten ab 01.01.2013 einen Mindestbruttostundenlohn von:

	Monatslohn	Stundenlohn
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	€ 1.286,29	€ 7,44
ab dem 4. Dienstjahr	€ 1.322,21	€ 7,64
ab dem 7. Dienstjahr	€ 1.339,22	€ 7,74
ab dem 10. Dienstjahr	€ 1.367,58	€ 7,91

erhalten ab 01.01.2014 einen Mindestbruttostundenlohn von:

	Monatslohn	Stundenlohn
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	€ 1.337,35	€ 7,73
ab dem 4. Dienstjahr	€ 1.374,70	€ 7,95
ab dem 7. Dienstjahr	€ 1.392,39	€ 8,05
ab dem 10. Dienstjahr	€ 1.421,88	€ 8,22

2. Alle sonstigen Dienstnehmer erhalten ab 01.01.2012 einen Mindestbruttostundenlohn von:

	Monatslohn	Stundenlohn
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	€ 1.196,06	€ 6,91
ab dem 4. Dienstjahr	€ 1.230,43	€ 7,11
ab dem 7. Dienstjahr	€ 1.264,79	€ 7,31
ab dem 10. Dienstjahr	€ 1.290,11	€ 7,46

- Alle sonstigen Dienstnehmer erhalten ab 01.01.2013 einen Mindestbruttostundenlohn von:

	Monatslohn	Stundenlohn
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	€ 1.250,36	€ 7,23
ab dem 4. Dienstjahr	€ 1.286,29	€ 7,44
ab dem 7. Dienstjahr	€ 1.322,21	€ 7,64
ab dem 10. Dienstjahr	€ 1.348,68	€ 7,80

- Alle sonstigen Dienstnehmer erhalten ab 01.01.2014 einen Mindestbruttostundenlohn von:

	Monatslohn	Stundenlohn
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	€ 1.300,00	€ 7,51
ab dem 4. Dienstjahr	€ 1.337,35	€ 7,73
ab dem 7. Dienstjahr	€ 1.374,70	€ 7,95
ab dem 10. Dienstjahr	€ 1.402,22	€ 8,11

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.
5. **Einmalzahlung:** Alle Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, welche vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages eine Überzahlung hatten, erhalten mit der Lohnabrechnung für den Monat Jänner 2012 eine Einmalzahlung in der Höhe von € 60,- (damit ist die gesamte Laufzeit des lohnrechtlichen Teiles 2012 – 2014 abgedeckt). Alle Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer erhalten den aliquoten Anteil.

§ 9 Durchschnittsverdienst

Für die Berechnung von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration ist der durchschnittliche Arbeitsverdienst der jeweiligen letzten voll gearbeiteten 13 Wochen zugrunde zu legen. Dabei werden wöchentlich die Summe aus den Lohnbeträgen für die Normal- und Überstunden einschließlich Überstundenzuschlägen und Leistungsprämien herangezogen. Nicht berücksichtigt werden Nachtzulagen gemäß § 10 und etwaige sonstige Aufwandsentschädigungen oder Kostenersätze.

§ 10 Nachtzulage

Alle Dienstnehmer erhalten für Arbeitsleistungen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr eine Nachtzulage in der Höhe von € 1,10 brutto pro Stunde.

§ 11 Ansprüche bei Dienstverhinderung

1. Vorhersehbare Dienstverhinderungen müssen dem Dienstgeber oder seinem Bevollmächtigten rechtzeitig mitgeteilt und nachgewiesen werden. Unvorhersehbare Dienstverhinderungen (Krankheit, Unfall usw.) müssen unverzüglich nach Eintritt der Verhinderung mitgeteilt werden. Eine Ausnahme bilden nur Fälle höherer Gewalt.
2. Im Falle einer Erkrankung, eines Unglücksfalles, eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gelten die gesetzlichen Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in der jeweiligen Fassung.
3. Der Dienstnehmer hat bei Verhinderung aus folgenden Anlässen unter den Voraussetzungen des Abs. 1 Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes bis zur angegebenen Höchstdauer:
 - a) eigene Eheschließung 2 Tage
 - b) Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten..... 2 Tage
 - c) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister und Eltern..... 1 Tag
 - d) Niederkunft der Frau bzw. Lebensgefährtin 1 Tag
 - e) Tod der Eltern, Schwiegereltern oder der eigenen Kinder..... 1 Tag
 - f) Teilnahme an der Beerdigung der unter b) und e) genannten Angehörigen sowie der Geschwister und Großeltern 1 Tag
 - g) Wohnungswechsel, wenn eigener Hausstand besteht, die notwendige Zeit, höchstens jedoch innerhalb eines Dienstjahres 2 Tage
 - h) Vorladung zu Gericht oder Behörden, jedoch nicht als Beschuldigter im Strafverfahren oder als Partei im Zivilverfahren sowie ambulatorische Krankheitsbehandlung (Zahnbehandlung), die nicht außerhalb der Arbeitszeit erfolgen kann und nur dann, wenn sie nicht ein anderer Arzt ohne oder mit geringerer Arbeitsversäumnis hätte vornehmen können, **die notwendige Zeit, höchstens jedoch die Normalarbeitszeit einer Arbeitswoche in einem Dienstjahr.**
4. Soweit die Anlässe nach Absatz 3 zwingend und nachweislich zu längerer als der vorgesehenen Arbeitsverhinderung führen, wird die länger notwendige Freizeit ohne Fortzahlung des Lohnes gewährt.

§ 11a Elternkarenzen

Elternkarenzen nach dem MSchG/VKG werden im Ausmaß von zusammen maximal 24 Monaten auf Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet. Dies gilt nur für Karenzen ab dem 1.1.2012.

§ 12 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, in der jeweils gültigen Fassung (Urlaubsgesetz 1977).
2. Der Zeitpunkt desurlaubes ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer zu vereinbaren, wobei sowohl auf die betrieblichen Umstände als auch auf die Erholungsmöglichkeiten des Dienstnehmers Rücksicht zu nehmen ist. Der Urlaub kann in zwei Teilen gewährt werden, jedoch darf ein Teil nicht weniger als sechs Tage betragen.
3. Behinderte gemäß § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.
4. Erkrankt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes, so gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen über die Erkrankung im Urlaub.

§ 13 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration (sprachliche Neufassung)

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 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.

§ 14 Jubiläumsgeld

Dienstnehmer erhalten nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von vollen 20 Dienstjahren ein Jubiläumsgeld in der Höhe von 4,33 Wochenlöhnen, die nach § 9 zu berechnen sind. Die Auszahlung erfolgt mit der nächsten der Vollendung des 20. Dienstjahres folgenden Lohnauszahlung.

§ 15 Auflösung des Dienstverhältnisses

1. Während des ersten Dienstmonates gilt das Dienstverhältnis beiderseits auf Probe geschlossen und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann das Dienstverhältnis zum Ende jeder Kalenderwoche unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden.

Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von:

1 Monat beträgt die Kündigungsfrist	1 Woche,
1 Jahr beträgt die Kündigungsfrist	2 Wochen,
5 Jahren beträgt die Kündigungsfrist	4 Wochen.

3. Während der Kündigungsfrist bleiben die in diesem Kollektivvertrag geregelten Ansprüche des Dienstnehmers voll gewahrt und es darf weder eine Kürzung der Arbeitszeit noch eine Kürzung der Bezüge erfolgen.
4. Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen in jeder Kündigungswoche die dafür angemessene Zeit, höchstens aber 8 Stunden, Freizeit ohne Lohnausfall zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes freizugeben.

§ 16 Abfertigung

Hinsichtlich Abfertigung gelten für alle Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben, die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes iVm §§ 23, 23a Angestelltengesetz in der jeweils gültigen Fassung, sofern kein Übertritt gemäß § 47 BMSVG erfolgt.

Für alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben oder für die ein Übertritt gem. § 47 BMSVG vereinbart wurde, gilt das betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMSVG) in der jeweils gültigen Fassung.

Der Anspruch auf Abfertigung nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz besteht auch dann, wenn der Dienstnehmer nach ununterbrochener achtjähriger Tätigkeit im Betrieb wegen Inanspruchnahme einer Pension nach dem ASVG selbst kündigt. Dies gilt jedoch nur für jene Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2003 begonnen haben und für die kein Übertritt gemäß § 47 BMSVG vereinbart wird (wurde).

§ 17 Schutzkleidung

1. Der Dienstgeber hat den Dienstnehmern einen Arbeitsanzug zur Verfügung zu stellen. Den Dienstnehmern, die Wagenwascharbeiten leisten, ist ein geeigneter Fußschutz, allenfalls auch eine wasserdichte Schürze zur Verfügung zu stellen. Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsarbeiter, welche auch im Freien arbeiten, haben während der kalten Jahreszeit Anspruch auf Arbeitshandschuhe sowie mindestens einmal in drei Jahren auf eine gefütterte Winterjacke (z. B. Anorak).
2. Die Beistellung dieser Arbeitskleidungsstücke, welche Eigentum des Dienstgebers bleiben, erfolgt nach Bedarf, höchstens jedoch einmal im Jahr. Die Reinigung derselben obliegt dem Dienstnehmer. Übernimmt der Dienstgeber die Reinigung der Arbeitskleidungsstücke, so kann er dem Dienstnehmer hierfür keinen Spesenbeitrag verrechnen.

§ 18 Aufenthaltsräume und Waschgelegenheit

1. Für die Ruhepause muss den Dienstnehmern ein im Winter geheizter Aufenthaltsraum und eine Möglichkeit zum Trocknen der nassen Kleider zur Verfügung gestellt werden.
2. Der Dienstgeber hat den Dienstnehmern nach der Arbeit eine ausreichende Waschgelegenheit, ferner warmes Wasser und Waschmittel zur Verfügung zu stellen.

§ 19 Allgemeine Pflichten und Haftung des Dienstnehmers

1. Die Dienstnehmer sind verpflichtet, alle mit ihrem Dienst verbundenen Leistungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der Aufträge ihrer Vorgesetzten ordnungsgemäß durchzuführen.
2. Sie sind, soweit keine gesetzliche Auskunftspflicht besteht, zur Geheimhaltung sämtlicher geschäftlicher Angelegenheiten gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Absatzes bildet einen wichtigen Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses.
3. Der Dienstnehmer haftet für Schäden, die er verursacht und verschuldet hat, nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

§ 20 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche des Dienstgebers sowie des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit eingeschrieben geltend zu machen.

Als Fälligkeitstag für vom Dienstgeber allfällig zu erhebende Schadenersatzansprüche gilt jener Tag, an dem der Dienstgeber von dem erlittenen Schaden Kenntnis erhält.

Als Fälligkeitstag für Ansprüche der Dienstnehmer gilt der Auszahlungstag jener Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist von 3 Jahren gewahrt.

§ 21 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

1. Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsschließenden Organisation zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.
2. Den Vorsitz bei diesen Verhandlungen übernimmt alternierend ein Mitglied der vertragsschließenden Organisationen; er wird erstmalig durch das Los bestimmt. Der Vorsitzende behält sein Stimmrecht.
3. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so ist das Einigungsamt anzurufen.

§ 22 Nichtraucherchutz an Tankstellen

Die Umsetzung des § 13a Abs. 4 Tabakgesetzes für Betriebe im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages ist in Anlage 1 geregelt.

Die Anlage 1 ist integrierter Bestandteil des Kollektivvertrages.

§ 23 Überleitungsbestimmungen

1. Überprüfung des Eintrittsdatums gemäß neuer Dienstjahresstaffelung:

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages muss das tatsächliche Eintrittsdatum jedes Dienstnehmers mit dem Lohnschema gemäß § 8 Lohnordnung, Punkt 1. Ziff. a – d und Punkt 2. überprüft werden.

2. Umreihung:

Hat ein Dienstnehmer mit Inkrafttreten des Kollektivvertrages bereits eine tatsächliche Dienstzeit nach neuer Dienstjahresstaffelung erreicht oder überschritten, ist er neu einzureihen und mit dem ersten Monatslohn gemäß der Kollektivvertragsänderung zu entlohnen. Gleichzeitig ist dem Dienstnehmer der nächste Umreihungstichtag schriftlich bekanntzumachen. Die Verpflichtung der Aufrechterhaltung der betragsmäßigen Überzahlung ist auf die erste Umreihung bzw. Neueinstufung im Zuge dieser Überleitung beschränkt.

3. Aufrechterhaltung von Überzahlungen im Zuge der Überleitung:

Im Zuge der Umreihungen der Dienstjahresstaffelung 1 bis 3 bzw. Neueinstufung in die Dienstjahresstaffelung 4 (neu) sind bestehende Überzahlungen der Kollektivvertragslöhne in euromäßiger Höhe aufrecht zu erhalten.

Die Verpflichtung der Aufrechterhaltung der betragsmäßigen Überzahlung ist auf die erste Umreihung bzw. Neueinstufung im Zuge dieser Überleitung beschränkt.

4. Überleitungsbeispiele – siehe Anlage 2.

Die Anlage 2 ist integrierter Bestandteil des Kollektivvertrages.

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
Bundessparte Transport und Verkehr
Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und
Servicestationsunternehmungen**

Komm.Rat Werner Sackl
Der Obmann

Mag. Alexander Piekniczek
Der Geschäftsführer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida**

Rudolf KASKE
Vorsitzender

Renate LEHNER
Bundessektionssekretärin

Jakob GRUMBACH
Bundefachgruppensekretär

Wien, am 13. Oktober 2011

Nichtraucherschutz an Tankstellen

In Umsetzung des Tabakgesetzes (§13a 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 zB 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“

Überleitungsbeispiele

Alle folgenden Beispiele gelten ab Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrages mit 1.10.2009. Es wird immer das gleiche Dienstverhältnis gemäß § 8 Punkt 1 herangezogen.

Karl Mustermann Nr. 1

Eintritt lt. AV/DZ: 1.1.2009

Dzt. Einstufung: 1.129,69

Neueinstufung mit 1.1.2010 notwendig: nein

Nächste Umreihung nach KV-neu mit Stichtag: 1.1.2012

Karl Mustermann Nr. 2

Eintritt lt. AV/DZ: 1.12.2006

Dzt. Einstufung: 1.129,69

Neueinstufung mit 1.12.2009 notwendig: ja (1.162,56)

Nächste Umreihung nach KV-neu mit Stichtag: 1.12.2012

Überzahlung von € 100,- bleibt mit Umreihung 1.12.2009 betragsmäßig erhalten

Karl Mustermann Nr. 3

Eintritt lt. AV/DZ: 1.1.2006

Dzt. Einstufung: 1.129,69

Neueinstufung mit 1.10.2009 notwendig: ja (1.162,56)

Nächste Umreihung nach KV-neu mit Stichtag: 1.1.2012

Überzahlung von € 100,- bleibt mit Umreihung 1.1.2009 betragsmäßig erhalten

Karl Mustermann Nr. 4

Eintritt lt. AV/DZ: 1.7.1999

Dzt. Einstufung: 1.178,13

Neueinstufung mit 1.10.2009 notwendig: ja (1.203,22)

Nächste Umreihung nach KV-neu mit Stichtag: keine mehr

Überzahlung von € 100,- bleibt mit Umreihung 1.10.2009 betragsmäßig erhalten