

EINE INFORMATION DES FACHVERBANDES GARAGEN, TANKSTELLEN, SERVICEUNTERNEHMUNGEN

GTSnews



Vorwort



**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Mitglieder,**

auch wenn im neuen Regierungsprogramm geschrieben ist, dass kleine und mittlere Unternehmen entlastet werden sollen, sind weiterhin viele Herausforderungen in unseren Branchen zu meistern. In unserer Tankstellenbranche ist das schon seit langem beschlossene Einwegpfandsystem ein Ärgernis, das für fast alle Tankstellenbetreiber Erschwernisse finanzieller und logistischer Art bringt und sich noch zuspitzen wird.

Jetzt plant die neue Regierung, Kleinstbetriebe von der Rücknahmepflicht von bepfandeten Einweggetränkeverpackungen auszunehmen. Deshalb setzen wir uns als Fachverband GTS dafür ein, dass diese Ausnahme auch für Tankstellenbetreiber gilt.

Erreichen wollen wir das mit einer Anlehnung an § 157 Abs. 2 GewO, der den Kleinverkauf von Waren in Tankstellen bis zu einer Fläche von 80 m² vorsieht. Dieser Tatbestand soll auch auf das Einwegpfandsystem angewendet werden.

Als Fachverband haben wir diese politische Forderung auf den Weg gebracht, da sie eine sehr pragmatische ist und rechtlich schlüssig argumentiert werden kann.

Wir hoffen nun, dass die Regierung diese Forderung umsetzt, um die Tankstellenbetreiber in einer ohnehin politischen und wirtschaftlichen schwierigen Lage zu entlasten. ■

**Ich wünsche Ihnen gute Geschäfte
und viel Gesundheit,
Ihr Klaus Brunnbauer**

© Weinwurm



Der Kollektivvertrag – wie kommt er eigentlich zustande?



Kollektivverträge werden zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen im Zuge von Kollektivverhandlungen abgeschlossen. Im konkreten Fall des „Kollektivvertrages für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen Österreichs“ sind dies auf der einen Seite die Gewerkschaften vida und GPA, auf der anderen Seite der Fachverband GTS.

Im Vorfeld der Verhandlungen werden Forderungspapiere von Gewerkschaften / Fachverband auf rahmenrechtlicher bzw. monetärer Ebene erstellt, die eine Grundlage für die Verhandlungen bilden. Gerade die prozentuelle (teilweise auch beträchtliche) Erhöhung der Löhne und Gehälter sind oft der zentrale Streitpunkt der Verhandlungen. Seitens der Gewerkschaften wird als Verhandlungsbasis für die monetären Verhandlungen die Abdeckung der rollierenden Inflation, das ist die durchschnittliche Inflation der letzten 12 Monate (in unserem Fall der Durchschnitt von September des Vorjahres bis August des aktuellen Jahres) und eine Reallohnnerhöhung verlangt. Je nach Inflation ist daher die Verhandlungsbasis der Höhe nach, Jahr für Jahr sehr unterschiedlich.

In den Verhandlungen wird versucht einen Kompromiss zu finden, der sowohl für die Arbeitgeber wirtschaftlich tragbar, als auch für die Arbeitnehmer akzeptabel ist. Häufig gibt es mehrere Verhandlungsrunden, die bis zu Streikmaßnahmen seitens der Gewerkschaften führen können, was zu einem zähen Ringen um einen Kollektivvertragsabschluss führt. Dementsprechend können sich die Verhandlungen zeitlich in die Länge ziehen, da die Gewerkschaften klarerweise einen hohen Prozentsatz, der Fachverband jedoch einen möglichst niedrigen Prozentsatz bei der Erhöhung der Löhne und Gehälter im Sinne seiner Mitglieder verhandeln will.

Aus diesem Grund kann nie im Vorhinein ein Zeitpunkt prognostiziert werden, zu dem ein Kollektivvertragsabschluss vorliegen wird – alles ist eine Frage der Kompromissfindung und Einigung auf ein Ergebnis! ■

Nutzen Sie das Beratungsangebot Ihrer Fachgruppe:

Burgenland	M christoph.kobliha@wkbgl.at	T +43 5 90907 3520
Wien	M gts@wkw.at	T +43 1 514503572
Niederösterreich	M verkehr.fachgruppen2@wknoe.at	T +43 274285119511
Oberösterreich	M gts@wkoee.at	T +43 5 90909 4512
Steiermark	M gts@wkmk.at	T +43 316 601 610
Kärnten	M rita.wimmer@wkk.or.at	T +43 5 90 904 506
Salzburg	M tankstellen@wks.at	T +43 662 88 88 289
Tirol	M nadine.cramer@wktirol.at	T +43 5 90 905 1402
Vorarlberg	M duenser.christina@wkv.at	T +43 5522 305 257





Verkaufsgerüchte bei diversen Tankstellennetzen

Aktuell werden medial wieder Verkaufsgerüchte vor allem in Bezug auf das JET bzw. BP-Tankstellennetz kolportiert.

Gerade in Bezug auf die betroffenen Pächter der beiden Mineralölkonzerne verursachen diese Meldungen viel Unsicherheit und Skepsis.

Der Fachverband Garagen, Tankstellen- und Serviceunternehmen legt aktuell besonderes Augenmerk auf diese Verkaufsabsichten

der Tankstellennetze, vor allem da die Gerüchteküche um den Verkauf des JET-Tankstellennetzes in Österreich und Deutschland schon seit bald einem Jahr brodelt.

Auch wenn die Verunsicherung auf Seiten der potentiell betroffenen Pächter groß ist, so sind die Konsequenzen zum momentanen Stand noch völlig unklar. Viele Parameter und rechtlichen Konsequenzen können tatsächlich erst nach Bekanntgabe der Deals beurteilt werden. Gerade der Frage, wer der jeweilige Käufer ist (Energiekonzern, internationales Convenience-Unternehmen oder Investor) kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Damit verbunden ist auch die Frage, welche Art von Verkauf (share deal oder asset deal) erfolgt. Und nicht zuletzt muss die Entscheidung vom Käufer getroffen werden, wie nach der Übernahme die Weiterführung der einzelnen Standorte erfolgt, ob neue Verträge angeboten werden und wie die Rahmenbedingungen ausgestalten sind.

Als Fachverband sehen wir es selbstverständlich als unsere Aufgabe an, unseren Mitgliedsunternehmen bestmögliche Unterstützung und Information anbieten zu können. Zum aktuellen Stand gibt es jedoch noch zu wenig Kenntnis über die Rahmenbedingungen, zu denen der Verkauf erfolgen wird.

Nach Kenntnis der getätigten Netzverkäufe werden wir den betroffenen TankstellenkollegenInnen jedoch Informationen und juristische Expertise durch unsere Vertrauensanwälte anbieten.

Neue Mitarbeiterin im Fachverband

Mit Anfang Mai dürfen wir Frau Sonja Schnatter im Team begrüßen. Seit 2002 ist sie in der Wirtschaftskammer Österreich tätig und durfte seither verschiedene Erfahrungen und Einblicke sammeln. Frau Sonja Schnatter freut sich auf die neuen Herausforderungen, sowie die Zusammenarbeit mit den Mitgliedsunternehmen und den Fachgruppen.
T 05 90 900-3240



Ehegattin auf der Tankstelle – ein Kündigungsgrund?

Viele Tankstellenpächter kennen die Situation: Gute Mitarbeiter sind schwer zu finden. Um die Qualität hochzuhalten, werden im „Familienbetrieb“ fallweise Verwandte beschäftigt, sei es als Aushilfe, als Shop-Mitarbeiter oder sogar als (stellvertretende) Stationsleitung. Doch was passiert, wenn die Mineralgesellschaft (MÖG) dies zum Anlass nimmt, das Pachtverhältnis aufzukündigen und sich auf einen „wichtigen Grund“ beruft? In einem aktuellen Fall vor dem Arbeitsgericht ging es genau darum. Der Tankstellenvertrag wurde aus wichtigem Grund von der MÖG aufgekündigt, da die Anstellung der Ehegattin zu angeblich überzogenen Konditionen erfolgte und dies als vertraglicher Vertrauensbruch gewertet werden könnte. Deswegen soll der Tankstellenpächter seinen Ausgleichsanspruch verloren haben.

Wenn die MÖG ein Problem sieht

In dem Gerichtsfall hatte der Betreiber einer Tankstelle seine Ehegattin bereits vor vielen Jahren auf einer anderen Station beschäftigt – zu Bedingungen, die laut MÖG „nicht drittüblich“ gewesen seien. Nachdem der Betreiber die Station aufgeben musste und das Beschäftigungsverhältnis an den Nachfolgepächter überging (AVRAG), sah sich der Konzern mit finanziellen Forderungen konfrontiert. Dadurch kam es zu Streitigkeiten, ob der Pächter damit gegen die Pflicht zur „Sorgfalt eines ordentlichen Unternehmers“ verstoßen habe. Darauf gestützt, wollte die MÖG das weitere Vertragsverhältnis mit demselben Pächter an einer anderen Station nun ebenfalls beenden – und zwar ohne Ausgleichsanspruch, weil man eine fristlose oder zumindest außerordentliche Kündigung wegen „wichtigen Grundes“ behauptete.

Kündigung aus „wichtigem Grund“

Gemäß § 22 HVertrG kann ein Handelsvertretervertrag (bei Tankstellen analog angewandt) aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn das Verhalten des Vertragspartners das gegenseitige Vertrauen irreparabel zerstört. Die Mineralölgesellschaft argumentierte, dass eine weit über dem üblichen Niveau liegende Entlohnung der Ehegattin den Nachpächter quasi „nötige“, sie zu denselben Bedingungen zu übernehmen – was die Station für künftige Pächter „unattraktiv“ mache.

Das Gericht stellte jedoch fest, dass die Anstellung der Ehegattin zu entsprechenden Konditionen bereits lange vor Übernahme der Tankstelle durch den Nachfolgepächter erfolgt war, der Konzern selbst nie detailliert Einsicht in die Arbeitsverträge genommen hatte und eine schnelle fristlose Auflösung ohnehin nicht erfolgte, sondern eine lange Kündigungsfrist eingehalten wurde.

All diese Punkte widersprechen einer echten, unmittelbar notwendigen „sofortigen“ Maßnahme aus wichtigem Grund. Das Gericht verneinte daher das Vorliegen eines derart schwerwiegenden Ver-

tragsverstoßes und entschied: Kein „wichtiger Grund“, kein Verlust des Ausgleichsanspruchs. Das Urteil wurde von der MÖG gar nicht bekämpft, jetzt geht es nurmehr um die Höhe des Ausgleichsanspruchs.

Ausgleichsanspruch bleibt bestehen

Obwohl MÖG in solchen Fällen häufig versuchen, eine außerordentliche Kündigung zu konstruieren, um einen drohenden Ausgleichsanspruch nach § 24 HVertrG zu vereiteln, zeigt diese Entscheidung, dass Gerichte solche Argumente nur dann anerkennen, wenn tatsächlich ein massiver, unzumutbarer Vertrauensbruch nachweisbar ist. Wer Angehörige beschäftigt, sollte sich freilich an branchenübliche Konditionen halten und alle Vereinbarungen sauber dokumentieren.

Praxistipp

Bis zur endgültigen Klärung solcher Fälle gilt:

Arbeitsverträge offenlegen: Wer nahe Angehörige zu besonderen Konditionen beschäftigt, sollte im Jahresgespräch oder im Zuge von Kontrollen Transparenz zeigen. So lässt sich ein Vorwurf der „Täuschung“ oder „Überschreitung“ leichter entkräften.

Dokumentieren Sie ausreichend: Halten Sie Besprechungen mit den Gebietsleitern in einem Aktenvermerk fest und schicken Sie nach der Besprechung eine Zusammenfassung an den Gebietsleiter. Solche Dokumentation können in einem Verfahren extrem wichtig sein, da sich teilweise Gebietsleiter nicht mehr an Besprechungen erinnern oder gar nicht mehr im Konzern beschäftigt sind.

Rechtzeitig anwaltlichen Rat suchen: Bei einer Kündigung gehen die Mitarbeiterverträge gesetzlich auf den Nachpächter über. Sie sind auch nicht verpflichtet die Arbeitsverträge zu beenden. Eine Kündigung oder einvernehmliche Beendigung der Mitarbeiterverträge könnte angefochten werden. Um sich nicht selbst einem Arbeitsgerichtsprozess auszusetzen, lieber rechtzeitig anwaltlichen Rat einholen.

Ausgleichsanspruch verhandeln: Idealerweise sollte der Ausgleichsanspruch erst nach der Vertragsbeendigung verhandelt werden, um eine Eskalation der Sache zu verhindern. Drängt die MÖG auf eine vorzeitige Vereinbarung über die Höhe des Ausgleichsanspruchs und will eine Vereinbarung abschließen, unterschreiben Sie nichts ungeprüft und achten Sie darauf, dass sie auch wirklich einen fairen Ausgleichsanspruch bekommen. ■

Dr. Clemens Pichler

Rechtsanwalt
Pichler Rechtsanwalt GmbH
6850 Dornbirn, Hintere Achmühlerstraße 1a
T 05572 200 444
M office@tankstellenanwalt.at
W www.tankstellenanwalt.at



WERBUNG