

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 **gewerkschaftvida**

Kollektivvertrag

*Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen
Österreichs*

gültig ab 1. 1. 2026

vida.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT





Internet: www.vida.at/dienstleistungen



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Arbeitnehmer/-innen der Garagen-, Tankstellen-
und Serviceunternehmungen Österreichs

GÜLTIG AB 1. JÄNNER 2026

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

du hältst die aktualisierte Neuauflage deines Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus deinem 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 österreichischen Gewerkschaften verhandeln jedes Jahr über 850 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 trägst du entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir in Verhandlungen Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für deine Mitgliedschaft bedanken.

Solltest du zu deinem Kollektivvertrag oder deinem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Wir danken für dein Vertrauen in unserem Einsatz für unsere Mitglieder!

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer GPA

KV-Highlights:

- Die kollektivvertraglichen **Löhne und Gehälter** werden ab 1. 1. 2026 um einen Prozentsatz in Höhe von **2,3 %** erhöht. Die Beträge werden kaufmännisch gerundet.
- Erhöhung der Nachtzulage von 0,15 % auf 0,16 %
- **Geltungsbeginn: 1. 1. 2026**

Solltest du Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Die Kontaktdaten des Fachbereiches Dienstleistungen der Gewerkschaft vida findest du auf www.vida.at/dienstleistungen.

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
A. Allgemeiner Teil		B. Lohn-/Gehaltsordnung	
§ 1 Vertragschließende	<u>4</u>	§ 15 Einstufungsgrundsätze	<u>11</u>
§ 2 Geltungsbereich	<u>4</u>	§ 16 Verwendungsgruppenschema	<u>11</u>
§ 3 Geltungsdauer	<u>4</u>	§ 17 Anrechnung von Vordienstzeiten	<u>13</u>
§ 4 Arbeitszeit	<u>4</u>	§ 18 Lohn- und Gehaltsschema	<u>13</u>
§ 5 Überstunden	<u>7</u>	§ 19 Nachtzulage	<u>14</u>
§ 6 Sonn- und Feiertage (Ruhetage)	<u>7</u>	§ 20 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremune- ration	<u>14</u>
§ 7 Vergütungsregelung für Tankstellen der Kategorie 2	<u>8</u>	§ 21 Jubiläumsgeld	<u>14</u>
§ 8 Ansprüche bei Dienstverhinderung	<u>8</u>	§ 22 Überleitungsbestimmungen	<u>15</u>
§ 9 Freizeit bei Dienstverhinderung	<u>9</u>	C. Anhänge	
§ 10 Urlaub	<u>9</u>	Anhang 1: Regelungen zur Feststellung der Tankstellenkategorie	<u>17</u>
§ 11 Karenzen	<u>9</u>	Anhang 2: Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten	<u>18</u>
§ 12 Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerschutz ..	<u>10</u>	Anhang 3: Musterschichtpläne	<u>18</u>
§ 13 Verfall von Ansprüchen	<u>10</u>		
§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses	<u>11</u>		

KOLLEKTIVVERTRAG

A. ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen, 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 und Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

1) Räumlich für das gesamte Gebiet der Republik Österreich;

2) Fachlich für die dem Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen der Bundespartei Transport und Verkehr der Wirtschaftskammer

Österreich angehörenden Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen;

3) Persönlich für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in den in Ziff 2 angeführten Betrieben beschäftigt werden, sofern der Kollektivvertrag keine abweichenden Regelungen für Arbeiterinnen/Arbeiter oder Angestellte vorsieht.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit **1. 1. 2026** in Kraft und ersetzt alle bis dahin zwischen dem Fachverband der Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmungen und den Gewerkschaften GPA und vda 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 Quartals 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

a. Normalarbeitszeit

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.

b. 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern. Die Arbeitszeit kann auf bis zu fünf Arbeitstagen bzw Nächte aufgeteilt werden. Diese Einteilung ist in einem Dienstplan festzuhalten und an einer allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zugänglichen Stelle des Betriebes, spätestens zwei Wochen vor Inkrafttreten, aufzulegen.

c. Pausen

Allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern sind sowohl während der Tages- als auch während der Nachtarbeitszeit Essens- und Ruhepausen von insgesamt 30 Minuten zu gewähren. In dieser Zeit kann der Betrieb verlassen werden, wobei diese Pausen nicht bezahlt werden.

Wird von der/vom Arbeitgeberin/Arbeitgeber verlangt, dass diese Pausen im Betrieb zu verbringen sind, so werden sie nach den angegebenen Lohn-/Gehaltssätzen vergütet.

- d. Umkleidezeiten gelten, sofern sie im Betrieb anfallen und es sich dabei um den Wechsel dienstnotwendiger Kleidung handelt, als Arbeitszeit.

(d. gilt ab 1. 1. 2024)

2. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit – Durchrechnung

a. Zulässigkeit

Für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, außer Teilzeitbeschäftigten (gemäß Ziff 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. Abweichend von dieser Regelung können für einzelne Standorte, sofern davon alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erfasst sind, andere 13-wöchige Durchrechnungszeiträume schriftlich vereinbart werden.

Sofern die Normalarbeitszeit gemäß den Ziff 3 und 4 (Schichtarbeit und 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 oder eines anderen Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet.

b. Überschreitung der Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit

Überschreitungen der täglichen bzw wöchentlichen Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit (10/48 Stunden) sind gemäß § 5 abzugelten. Einvernehmliche Änderungen der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit im Zuge einer Dienstplanänderung, gelten nicht als Überschreitung der Normalarbeitszeit im Sinne dieser Bestimmung. In diesem Fall sind die Änderungen im Anlassfall unverzüglich vorzunehmen und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zur Bestätigung vorzulegen.

Wird die durchschnittliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum (40 Stunden) überschritten, sind die mit Ablauf des Durchrechnungszeitraum über

der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden liegenden Stunden gemäß § 5 abzugelten.

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

Für Teilbereiche Garagen- und Serviceunternehmungen gilt folgende Sonderregelung:

Am Ende eines Kalenderquartals oder am Ende eines anderen 13-wöchigen Durchrechnungszeitraumes (sofern abweichend vom Kalenderquartal ein anderer 13-wöchiger Durchrechnungszeitraum vereinbart wurde) noch offene Zeitguthaben (die aus der Überschreitung der 40-stündigen durchschnittlichen Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum resultieren) können bis zu einem Höchstausmaß von 20 Stunden in die nächsten drei Durchrechnungszeiträume übertragen werden.

Zeitguthaben, die nicht mehr übertragen werden können, sind gemäß § 5 abzugelten.

(b. idF ab 1. 1. 2019)

3. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit im Teilbereich Tankstellen

a. Verlängerung der Normalarbeitszeit von Vollzeitarbeitnehmerinnen/ Vollzeitarbeitnehmern bei Schichtarbeit, wenn es sich um Tankstellen handelt die 24 Stunden durchgehend geöffnet haben und besetzt sind

Im Hinblick auf diese besondere Betriebsform, kann die Normalarbeitszeit im Sinne des § 4a Abs 4 AZG im Schichtbetrieb geführt werden, wenn eine solche Regelung im Dienstvertrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers vorgesehen ist und zu einer günstigeren Arbeitszeiteinteilung führt (zB: Reduzierung der Arbeitstage).

- b. Bei Teilzeitbeschäftigten ist eine Verlängerung der Normalarbeitszeit im Sinne von lit a dann möglich, wenn die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens drei Tage aufgeteilt wird.

- c. Bei diesen ist bei mehrschichtiger Arbeitsweise im Vorhinein ein Schichtplan zu erstellen. Im Schichtplan ist die genaue zeitliche Abfolge der Schichten sowie die Länge des Schichtturnus (Zeitraum, nach dessen Ablauf dieselbe Abfolge der Schichten wieder beginnt) festzulegen. In Betrieben mit gewähltem Betriebsrat ist der Schichtplan durch 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.

- d. 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 § 5 abzugelten. Unverbindliche Musterschichtpläne sind im Anhang 2 des Kollektivvertrages zu entnehmen.

- e. Die tägliche Normalarbeitszeit kann in dieser Betriebsform auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit der betrieblich festgelegten Arbeitszeitverlängerung (§ 4a Abs 4 AZG) festgestellt wird.
- f. Pro Kalendermonat müssen mindestens zwei Sonntage als Ruhetage, sowie pro Woche jeweils zwei zusammenhängende Ruhetage gewährt werden. Jedenfalls ist nach zwei zusammenhängenden Arbeitstagen an denen die Normalarbeitszeit jeweils 12 Stunden umfasst ein ganzer arbeitsfreier Tag zu gewähren. Wird die Arbeitszeit auf drei zusammenhängende Tage von jeweils 12 Stunden aufgeteilt, sind mehr als ein ganzer arbeitsfreier Tag zu gewähren.
- g. Teilzeitbeschäftigte, die ausschließlich an Samstagen und/oder Sonntagen beschäftigt werden unterliegen folgender Regelung:
Pro Kalenderquartal muss mindestens 1 Sonntag als Ruhetag gewährt werden.

(g. gilt ab 1. 1. 2025)

4. Sonderregelungen für den Teilbereich Garagen

a. In Garagen die sich in Einkaufszentren oder in unmittelbarer Nähe von ständigen Märkten befinden, kann zum Zweck der Reinigung, Kontrolle und/oder Instandhaltung, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu sechs Arbeitstage aufgeteilt werden.

b. Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft in Garagenbetrieben welche sich direkt in oder in unmittelbarer Nähe von Veranstaltungsorten befinden, an denen

- i. Messen bzw messeähnliche Veranstaltungen, oder
- ii. Veranstaltungen mit überregionaler Bedeutung abgehalten werden,

sowie in Garagenbetrieben welche sich direkt am Gelände von Flughäfen oder Bahnhöfen befinden, kann während des Veranstaltungszeitraumes (bzw bei Flughäfen und Bahnhöfen während der Betriebszeiten) die Normalarbeitszeit gemäß § 5 Abs 1 AZG auf 60 Stunden pro Woche bzw 12 Stunden pro Tag ausgedehnt werden, wenn in diese Zeiträume regelmäßig und im

erheblichen Ausmaß Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen. Die über die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehende Arbeitszeit wird gemäß § 5 dieses Kollektivvertrages vergütet.

5. Teilzeitarbeit

a. 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.

b. 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 bis zu fünf Arbeitstage bzw Nächte aufgeteilt werden. Diese Einteilung ist in einem Dienstplan festzuhalten und an einer allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zugänglichen Stelle des Betriebes, spätestens zwei Wochen vor Inkrafttreten, aufzulegen. In der Regel sollte die Tagesarbeitszeit drei Stunden nicht unterschreiten. 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.

c. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind zur Mehrarbeit (Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß) nur bei erhöhtem Arbeitsbedarf oder zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten (§ 8 AZG) und sofern keine berücksichtigungswürdigen Interessen der/des Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmers entgegenstehen, verpflichtet. Für Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitarbeit gebührt ein Zuschlag von 25 %.

d. 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.

e. Im Falle der Überschreitung der täglichen bzw wöchentlichen Höchstgrenzen der Normalarbeitszeit handelt es sich nicht um Mehrarbeit sondern Überstunden. Diese sind gemäß § 5 abzugelten.

§ 5 Überstunden

1. 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 gemäß § 4 ergibt.

2. 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 AZG ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates über die nach den §§ 3 bis 5 AZG zulässige Dauer um 14 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.

3. Überstunden bei Arbeitsbereitschaft (§ 4 Ziff 4)

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

4. Überstundenvergütung

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

5. Für Tankstellen nach der Kategorie 2 ist § 7 zu berücksichtigen.

§ 6 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. Weiters sind Ostersonntag und Pfingstsonntag als Feiertage zu behandeln.

(2. gilt ab 1. 1. 2019)

3. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die der evangelischen Kirche AB oder HB, der altkatholischen Kirche oder der Methodistenkirche angehören, gilt auch der Karfreitag als Feiertag. Diese Bestimmungen finden ferner auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sinngemäß mit der Maßgabe Anwendung, dass der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag gilt.

4. Allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern wird am 24. bzw 31. Dezember spätestens um 12.00 Uhr ohne Lohn-/Gehaltseinbuße dienstfrei gegeben. Sollte an einem der beiden Tage nach 12.00 Uhr gearbeitet werden müssen, ist diese Arbeitszeit im Sinne von § 5 mit einem Zuschlag von 50 % zu vergüten.

5. Soweit ein betriebliches Bedürfnis besteht, können Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen, nach den Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes und der entsprechenden Verordnung gestatteten Dienstes während der Wochen-

endruhe und an gesetzlichen Feiertagen zur Arbeit herangezogen werden.

Gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz dürfen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer für Aufsicht und Bedienung von maschinellen Waschanlagen beschäftigt werden.

Darüber hinaus dürfen sowohl Arbeiterinnen/Arbeiter als auch Angestellte während der Wochenend- und Feiertagsruhe zu Tätigkeiten für die Aufrechterhaltung des Betriebes, zur Beratung, Betreuung und Bedienung der Kunden sowie mit allen damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Tätigkeiten im unbedingt notwendigen Umfang herangezogen werden. Darüber hinaus gilt für Serviceunternehmungen mit Tätigkeiten an Flughäfen und Bahnhöfen: Gemäß § 12a ARG können während der Wochenend- und Feiertagsruhe gemäß § 3 und 7 ARG folgende Arbeiten zugelassen werden: Reinigungstätigkeiten inklusive Abhol- und Bringservice.

(5. idF ab 1. 1. 2019)

6. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben 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 ARG in der jeweils gültigen Fassung. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3–5 ARG anzuwenden.

8. Von jeweils 9 arbeitsfreien Wochenruhen bei der 4-Tagewoche, 6 arbeitsfreien Wochenruhen bei der 5-Tagewoche oder jeweils 3 arbeitsfreien Wochenruhen in der 6-Tagewoche muss mindestens eine Wochenendruhe (Sonntag) sein.

§ 7 Vergütungsregelung für Tankstellen der Kategorie 2

1. Die Zuschlagsregelung gilt für jene Tankstellen, welche die für den Warenverkauf gewidmete Fläche von 80 m² nach Anhang 1 überschreiten. Dieser Kollektivvertrag spricht in solchen Fällen von Tankstellen der Kategorie 2.

2. Als Berechnungsgrundlage für die nachfolgenden Lagezuschläge ist ein Teiler von 1/173 des jeweiligen Lohnes/Grundgehaltes heranzuziehen.

3. Lagezuschläge für Arbeitsleistungen an Werktagen von Montag bis Freitag:

a. Für Arbeitsleistungen während der Normalarbeitszeit gebührt
in der Zeit von 19:00 bis 20:00 Uhr ein Zuschlag von 70 %, sowie
in der Zeit von 20:00 bis 05:00 Uhr ein Zuschlag von 100 %.

b. Für Überstundenarbeit gebührt
in der Zeit von 19:00 bis 20:00 Uhr auf die Grundstunde ein Zuschlag von 50 %, sowie
in der Zeit von 20:00 bis 06:00 Uhr auf die Grundstunde ein Zuschlag von 100 %.

4. Lagezuschläge für Arbeitsleistungen am Samstag, wenn es sich um einen Werktag handelt:

a. Für Arbeitsleistungen während der Normalarbeitszeit gebührt
in der Zeit von 13:00 bis 20:00 Uhr ein Zuschlag von 50 %, sowie
in der Zeit von 20:00 bis 05:00 Uhr ein Zuschlag von 100 %.

b. Bei Überstundenarbeit gebührt
in der Zeit von 13:00 bis 20:00 Uhr auf die Grundstunde ein Zuschlag von 50 %, sowie
in der Zeit von 20:00 bis 05:00 Uhr auf die Grundstunde ein Zuschlag von 100 %.

5. Lagezuschläge für Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen

Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen sind als Überstundenarbeit zu bewerten. Im Zeitraum von 05:00 bis 05:00 Uhr des Folgetages – gebührt zur Grundstunde ein Zuschlag von 100 %. Dieser Anspruch gilt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Ersatzruhe.

6. Für die unter Ziff 3–5 angeführten Zuschläge kann die Abgeltung in Form von Zeitausgleich schriftlich vereinbart werden. In diesem Fall sind die entsprechenden Zeitgutschriften auf einem gesonderten Zeitguthaben festzuhalten. Der Verbrauch der Zeitguthaben hat in mindestens halben Tagen zu erfolgen und ist zu vereinbaren. Kommt keine Vereinbarung zustande, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Ausmaß und Lage des Zeitausgleiches selbst bestimmen. Für die Lagezuschläge gebühren folgende Zeitgutschriften:

50 % entspricht 30 min. Zeitgutschrift
70 % entspricht 42 min. Zeitgutschrift
100 % entspricht 60 min. Zeitgutschrift

§ 8 Ansprüche bei Dienstverhinderung

Vorhersehbare Dienstverhinderungen müssen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder deren 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.

Im Falle einer Erkrankung, eines Unglücksfalles, eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gelten die gesetzlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (EFZG, AngG) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 9 Freizeit bei Dienstverhinderung

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes:

1. Bei Todesfällen der Eltern, Pflegeeltern, Adoptiveltern, Stiefeltern, Großeltern, Schwiegereltern, der Ehegattin/des Ehegatten oder Lebensgefährtin/ Lebensgefährten bzw der/des eingetragenen Partnerin/ Partners im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetz, BGBl Nr135/2009 idgF(EPG), der Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder eingetragenen Partner im Sinne des EPG) und der Geschwister2 Arbeitstage.
2. Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG2 Arbeitstage.
3. Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG2 Arbeitstage.
4. Bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt (maximal einmal pro Dienstjahr) 2 Arbeitstage.
5. Bei Teilnahme an der Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG) und Geschwister 1 Arbeitstag.

6. Die nachweislich notwendige Zeit zum ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B . maximal 1 Arbeitstag.

7. Bei Eintritt des leiblichen Kindes oder des Adoptivkindes in die Volksschule nach Bekanntgabe spätestens ein Monat vor dem ersten Schultag und Vorlage einer Bestätigung (zB durch Schuldirektion) der erste Schultag
(gilt ab 1. 1. 2020)

8. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer behalten ferner den Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert werden. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet ohne Verzug einen Nachweis über die Dienstverhinderung der/ Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vorzulegen. Kommt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer der Verpflichtung nicht nach, so verliert sie/er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

§ 10 Urlaub

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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 des Urlaubes ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, wobei sowohl auf die betrieblichen Umstände als auch auf die Erholungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist. Der Urlaub kann in zwei Teilen gewährt werden, jedoch darf ein Teil nicht weniger als sechs Tage betragen.

3. Die Sozialpartner empfehlen, die Urlaubsvereinbarung iSd Ziffer 2 zu Gunsten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit schulpflichtigen Kindern (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG) in Ferienzeiten zu treffen.
(gilt ab 1. 1. 2022)

4. Behinderte gemäß § 2 Abs 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes erhalten außer dem gesetzlichen Urlaub einen Zusatzurlaub von 3 Werktagen.

5. Erkrankt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während ihres/seines Urlaubes, so gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen über die Erkrankung im Urlaub.

§ 11 Karenzen

1. Zeiten von Karenzen nach dem MSchG / VKG, die ab dem 1. 1. 2019 entstehen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle Ansprüche bzw Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis 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 steht eine Anrechnung dieser Zeiten daher nicht zusätzlich zu.

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

(letzter Absatz gilt ab 1. 1. 2020)

2. Zeiten von Pflegekarenzen gem § 14c AVRAG, die ab dem 1. 1. 2019 entstehen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 3 Monaten auf alle Ansprüche bzw Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet. Pflegekarenzzeiten, die bereits vor dem 1. 1.

2019 im laufenden Arbeitsverhältnis angerechnet wurden, sind bei der Berechnung des Höchstausmaßes von 3 Monaten zu berücksichtigen und steht eine Anrechnung dieser Zeiten daher nicht zusätzlich zu.

3. Im Falle einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts gem §§ 14a, 14b AVRAG, die ab dem 1. 1. 2019 vereinbart wird, werden diese Zeiten im Ausmaß von insgesamt 6 Monaten auf alle Ansprüche bzw Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

(§ 11 idF ab 1. 1. 2019)

§ 12 Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerschutz

1. Arbeits- und Schutzkleidung:

a. In Betrieben, in welchen die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine besondere Arbeitskleidung hinsichtlich Fassung oder Farbe verlangt, ist diese auf Kosten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers anzuschaffen und in ausreichender Stückzahl zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, ist von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer stets in Ordnung zu halten, pfleglich zu behandeln und bei Ausscheiden aus dem Betrieb zurückzustellen.

b. Die Reinigung obliegt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer. Hierfür kann eine Abgeltung vereinbart werden. Übernimmt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Reinigung der Arbeitskleidungsstücke, so kann sie/er der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer hierfür keinen Spesenbeitrag verrechnen.

c. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern einen Arbeitsanzug zur

Verfügung zu stellen. Den Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern, die Wagenwascharbeiten leisten, ist ein geeigneter Fußschutz, allenfalls auch eine wasserdichte Schürze zur Verfügung zu stellen. Garagen-, Tankstellen- und Servicestationsarbeitnehmerinnen/-arbeitnehmer, welche auch im Freien arbeiten, haben während der kalten Jahreszeit Anspruch auf Arbeitshandschuhe sowie mindestens einmal in drei Jahren auf eine gefütterte Winterjacke (zB Anorak).

2. Aufenthaltsräume und Waschgelegenheit

Für die Ruhepause muss den Arbeitnehmerinnen/den Arbeitnehmern im Sinne des § 28 AschG ein Aufenthaltsraum zur Verfügung gestellt werden. Ferner sind sanitäre Einrichtungen im Sinne des § 27 AschG anzubieten. Ein im Winter geheizter Aufenthaltsraum und eine Möglichkeit zum Trocknen der nassen Kleider sind zur Verfügung zu stellen.

(§ 12 idF ab 1. 1. 2020)

§ 13 Verfall von Ansprüchen

Ansprüche der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers sowie der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus dem Dienstverhältnis sind bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

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

Als Fälligkeitstag für Ansprüche die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gilt der Auszahlungstag jener Lohn-/Gehaltsperiode, in welcher der Anspruch abzugelten ist. Wenn die ordnungsgemäße Lohn-/Gehaltsabrechnung aus Verschulden der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers verspätet übermittelt wird, gilt als Fälligkeitstag jener Tag, an welchem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Abrechnung erhält.

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

§ 14 Beendigung des Dienstverhältnisses

1. Während des ersten Dienstmonates gilt das Dienstverhältnis beiderseits für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer auf Probe geschlossen und kann jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden.

2. Kündigungsbestimmungen Angestellte:

Für Arbeitsverhältnisse, auf die das Angestelltengesetz anzuwenden ist, gelten die Kündigungsbestimmungen des Angestelltengesetzes.

3. Kündigungsbestimmungen Arbeiter:

3.1. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber Kündigung: Nach Ablauf des Probemonats kann das Dienstverhältnis durch Dienstgeberkündigung unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gem § 1159 ABGB zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden.

3.2. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Kündigung: Nach Ablauf des Probemonats kann das Dienstver-

hältnis durch die Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zum Ende jeder Kalenderwoche unter Einhaltung einer 14 – tägigen Kündigungsfrist gelöst werden.

(Abs 3 idF ab 1. 1. 2022)

4. Während der Kündigungsfrist bleiben die in diesem Kollektivvertrag geregelten Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers voll gewahrt und es darf weder eine Kürzung der Arbeitszeit noch eine Kürzung der Bezüge erfolgen.

5. Bei Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber ist der Arbeitnehmer/ dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen in jeder Kündigungswoche mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes ohne Lohn-/Gehaltsausfall freizugeben.

B. LOHN-/GEHALTSORDNUNG

§ 15 Einstufungsgrundsätze

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind aufgrund ihrer Tätigkeit im Sinne des § 16 einzustufen.

2. Bei Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe ist dergestalt vorzugehen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zumindest in derselben Verwendungsgruppenstufe (Dienstjahre) der höheren VG einzustufen ist.

3. Einstufung bei Misch Tätigkeiten:

Übt eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer Tätigkeiten aus, die in eine höhere Beschäftigungsgruppe einzustufen sind, so ist die höhere Einstufung dann vorzu-

nehmen, wenn die höherwertige Tätigkeit in erheblichem Ausmaß ausgeübt wird.

4. Fallweise Vertretung:

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer höherer Verwendungsgruppen in Fällen von Abwesenheiten von mindestens drei zusammenhängenden Tagen fallweise (zB: Urlaub, Krankheit) vertreten, erhalten für den Zeitraum der Vertretung den Differenzbetrag, der sich aus der Regeleinstufung in Verhältnis zur höherwertigen Einstufung ergibt.

§ 16 Verwendungsgruppenschema

1. Verwendungsgruppe 1: Arbeiterinnen/Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten, zB:

a. Arbeiterinnen/Arbeiter, welche mit der Reinigung der Betriebsanlage, dem Leuchtmitteltausch, sowie der Reinigung und Aufbereitung von Fahrzeugen und/oder Kontrolle von Fluchtwegen auf Brandlasten betraut sind sowie Arbeiterinnen / Arbeiter, die Kun-

denfahrzeuge im Rahmen des Abhol- und Bringservice lenken; ferner

(a. idF ab 1. 1. 2019)

b. Arbeiterinnen/Arbeiter, die mit der Betreuung von maschinellen Einrichtungen und deren Wartung betraut sind, Reifenwechsel, Ölwechsel und andere Servicearbeiten, die innerhalb der Gewerbeordnung möglich sind, durchführen; ferner

c. Tankwartin/Tankwart; ferner

d. Arbeiterinnen/Arbeiter, die Lagerarbeiten und Warenbeschickung im Verkaufsraum; einfache Zubereitungsarbeiten im gastronomischen Bereich ohne Kundenkontakt; sowie einfache Tätigkeiten, die ähnliche Aufgaben umfassen, durchführen.

2. Verwendungsgruppe 2: Arbeiterinnen/Arbeiter mit gehobener, nichtkaufmännischer Tätigkeit, sowie Arbeiterinnen/Arbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung, sofern diese für die Tätigkeit maßgebend ist, zB:

a. Arbeiterinnen/Arbeiter, die mit der Übernahme und Kontrolle von Waren und deren korrekte Lagerung betraut sind; ferner

b. Arbeiterinnen/Arbeiter mit Kassentätigkeit einschließlich der Durchführung der damit verbundenen unbedingt notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten (einschließlich Soll / Ist Vergleich) ohne vollständige Abrechnung, sowie Arbeiterinnen/Arbeiter mit Entgegennahme von Kundinnen-/Kundenbestellungen, Ausfolgung der Waren und damit in Zusammenhang stehenden Auskunftstätigkeiten ohne weitere verkaufsfördernde Produkt- oder Anwendungsberatung (Ladnerin/Ladner). Als Auskunftstätigkeiten gelten auch die zur Verfügungsstellung von Informationen über Treibstoffe, Schmiermittel und KFZ – Bedarf sowie die sachgemäße Bedienung der Betriebsanlagen (Autowäsche) und damit verbundene (Promotions-) Angebote, sowie Informationen über Heißgetränke, Backshopwaren und Sandwiches; ferner

c. Arbeiterinnen/Arbeiter, die durch Vorgesetzte mit der Inbetriebnahme und dem Abschließen des Betriebes und den damit verbundenen Kontrollarbeiten betraut sind; ferner

d. Arbeiterinnen/Arbeiter in Garagenunternehmungen, welche zusätzlich zu Reinigung, Leuchtmittel-tausch, Kontrolle von Fluchtwegen auf Brandlasten auch Kassentätigkeit gemäß lit b. durchführen, bzw Geldentnahmen und Wechselgeldbefüllung von Kassenautomaten vornehmen und/oder für die sichere Verwahrung der Geldbeträge Sorge tragen; ferner

e. Arbeiterinnen/Arbeiter, die für Tätigkeiten im gastronomischen Bereich an einer Tankstelle herangezogen werden, soweit nicht der Kollektivvertrag für Hotel- und Gastgewerbe kraft Gesetz zur Anwendung kommt; ferner

f. Arbeiterinnen/Arbeiter, die an Kassen mit Bankomatfunktion automatisch vorgezählte Geldbeträge ohne weitere Prüfung aushändigen. Desgleichen vollautomatisches Aufladen von Wertkarten (zB: E-Loading, GO-Box) beziehungsweise der Verkauf der digitalen Vignette.

(f. idF ab 1. 1. 2019)

3. Verwendungsgruppe 3: Angestellte mit vorwiegend kaufmännischer oder höherer nicht kaufmännischer Tätigkeit, zB:

a. Im administrativ/kaufmännischen Bereich: Angestellte, die mit Bestellwesen und Mengen, Disposition, Warenkontrolle und Reklamationen, Abrechnungskontrolle, Terminkoordination und Verrechnung, Vorbereitungsarbeiten für Lohnverrechnung und für Steuerberatung betraut sind; ferner

b. Im Verkauf: Angestellte, die Verkaufstätigkeiten, insbesondere Beratung und/oder Betreuung von Kundinnen/Kunden, sowie verkaufsfördernde Beratungsgespräche durchführen bzw dafür aufgenommen wurden; ferner

c. Angestellte die mit der Kassenführung betraut sind, einschließlich der damit verbundenen unbedingt notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten einschließlich vollständiger Abrechnung durchführen (über Soll / Ist Vergleich hinausgehende Tätigkeiten); ferner

d. Angestellte, die mit den Tätigkeiten im Rahmen des Postpartnergeschäfts betraut sind.

4. Verwendungsgruppe 4: Angestellte mit vorwiegend gehobener kaufmännischer Tätigkeit bzw Führungsaufgaben sowie Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung, die Tätigkeiten der VG 3 ausüben, sofern die Ausbildung für die berufliche Tätigkeit maßgeblich ist, zB:

a. Lohnverrechnerinnen/Lohnverrechner, Buchhalterinnen/Buchhalter mit Kontenführung; ferner

b. Angestellte, die zusätzlich zum Warenverkauf auch den Wareneinkauf durchführen; ferner

c. Angestellte, die zusätzlich zum Warenverkauf auch die administrativen Arbeiten erledigen; ferner

d. Angestellte, die neben den administrativen Arbeiten zusätzlich mit der Führung der Kasse oder Verkaufstätigkeiten betraut sind; ferner

e. Angestellte, die mit der Vertretung von Führungskräften insbesondere von Stationsleiterinnen/-leitern in Teilbereichen betraut sind.

5. Verwendungsgruppe 5: Angestellte mit Leitungsaufgaben

a. Führungskräfte insbesondere Stationsleiterinnen/-leiter, die alle folgenden Tätigkeiten ausführen: Zahlungsverkehr in barer und unbarer Form, Abrechnung der Tageslosung, Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterauswahl, Einstellung, Dienstplanerstellung, Preiskalkulation, EDV Systemkontrolle, Artikelverwaltung.

b. Betriebsleiterinnen/Betriebsleiter für Garagen mit mehreren Standorten.

6. Verwendungsgruppe 6: Angestellte mit stationsübergreifenden Führungsaufgaben,
zB:

a. Regionsleiterinnen/Regionsleiter: Führungskräfte der VG 5 lit a., die ihre Tätigkeit für mehr als einen Standort/Betrieb durchführen;

b. Regionsleiterinnen/Regionsleiter: Führungskräfte der VG 5 lit b., denen mehr als eine/ein Betriebsleiterin/Betriebsleiter unterstellt ist.

§ 17 Anrechnung von Vordienstzeiten

1. Als Vordienstzeiten für die Einstufung gelten alle Zeiten praktischer Tätigkeitsausübung, die in brancheneigenen oder branchenähnlichen Betrieben welche diesem Kollektivvertrag unterliegen, zurückgelegt wurden, wenn sie

a. zumindest im Ausmaß von zwölf Monaten erbracht wurden und

b. die Unterbrechung zwischen den einzelnen Dienstverhältnissen nicht mehr als drei Jahre beträgt.
Zeiten der ausschließlichen Kindererziehung gelten nicht als Unterbrechung im Sinne der lit b.

2. Abgeschlossene Lehrberufe, sofern sie für die in Aussicht genommene Tätigkeit relevant sind (zB Einzelhandelskaufmann/frau, Bürokaufmann/frau, Großhandelskaufmann/frau, Systemgastronomiefachmann/frau, Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin, Kraftfahrzeugtechnik), werden mit einem Jahr als Vordienstzeit angerechnet.

3. Sind die Voraussetzungen gemäß Z 1 gegeben, kommt es zu folgenden Anrechnungen:

a. für einschlägige Tätigkeiten in brancheneigenen Betrieben: max. 4 Jahre

b. für einschlägige Tätigkeiten in branchenähnlichen Betrieben: max. 3 Jahre

4. In Summe werden jedoch max. 5 Jahre angerechnet.

5. Begriffsdefinition:

a. Der Begriff „brancheneigen“ bedeutet, dass für Tankstellen nur Tätigkeiten bei anderen Tankstellen, für Garagen nur Tätigkeiten bei anderen Garagen und bei Servicebetrieben nur Tätigkeiten bei anderen Servicebetrieben angerechnet werden.

b. Mit dem Begriff „branchenähnlich“ ist gemeint, dass es sich um die Mischung aus Teilbereichen des abschließenden Fachverbandes handelt, zB Tankstelle / Garage oder Garage / Servicebetriebe oder Servicebetriebe / Tankstelle.

6. Vordienstzeittennachweis:

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer spätestens am ersten Arbeitstag nachweislich aufzufordern ihm zur Anrechnung der Vordienstzeiten relevante Unterlagen (Sozialversicherungsauszug) vorzulegen.

Innerhalb einer Frist von 25 Kalendertagen ab der Aufforderung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nachzukommen.

Erfolgt die Vorlage der geforderten Unterlagen nicht fristgerecht und zu einem späteren Zeitpunkt, so entsteht der allfällige Anspruch auf ein höheres Entgelt ab jenem Monat, welcher dem Vorlagezeitpunkt folgt.

§ 18 Lohn- und Gehaltsschema

1. Das angegebene Lohn- und Gehaltsschema für alle Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer stellt monatliche Bruttolöhne/-gehälter in Euro dar, basierend auf einer Normalarbeitszeit im Ausmaß von 40 Stunden

pro Woche. Der Teiler zur Berechnung der Normalstunde bzw des Überstunden - Grundlohnes/-gehalts beträgt 1/173 (wöchentliche Normalarbeitszeit mal 4,33).

Für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gelten ab 1. 1. 2026 nachstehende Löhne und Gehälter:

1. 1. 2026	Arbeiter		Angestellte			
	VG 1	VG 2	VG 3	VG 4	VG 5	VG 6
bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2.081,00	2.117,00	2.161,00	2.210,00	2.376,00	2.564,00
bis zum vollendeten 6. Dienstjahr	2.133,00	2.192,00	2.250,00	2.312,00	2.484,00	2.685,00
bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	2.186,00	2.268,00	2.341,00	2.414,00	2.597,00	2.803,00
ab dem 10. Dienstjahr	2.239,00	2.345,00	2.429,00	2.517,00	2.705,00	2.922,00

2. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ist mit dem Lohn/Gehalt eine ordnungsgemäße Lohn-/Gehaltsabrechnung (insbesondere Aufstellung über Bruttoverdienst, Normal- und Überstunden, Grundlohn, Überstundenzuschläge, Zulagen, Leistungsprämien und die einzelnen Abzüge) auszuhändigen.

3. Es gilt der Grundsatz monatlicher Bezahlung, sie ist derart vorzunehmen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer am Monatsletzten (Wertstellung), über ihren/seinen Lohn/Gehalt für den laufenden Kalendermonat verfügen kann. Geleistete Überstunden sind bei der darauffolgenden Lohn-/Gehaltsauszahlung auszubezahlen.

§ 19 Nachtzulage

Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, mit Ausnahme derjenigen die unter die Bestimmungen des § 7 fallen, erhalten für Arbeitsleistungen in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr eine Nachtzulage in der Hö-

he von 0,16 Prozent des Bruttolohnsatzes der Verwendungsgruppe 1, erstes bis drittes Berufsjahr, pro Stunden.

(§ 19 idF ab 1.1. 2026)

§ 20 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten spätestens mit der Juniauszahlung einen Urlaubszuschuss und mit der Novemberauszahlung jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration. 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 Lohn- und Gehaltsbeträgen für die Normal- und Überstunden einschließlich Überstundenzuschlägen und Leistungsprämien herangezogen. In jedem Fall erhalten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einen Monatslohn/-gehalt samt Zulagen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.

Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten drei Monaten bezahlten Zulagen.

2. Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen

aus dem Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung.

3. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, 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 der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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.

5. Der Anspruch auf den aliquoten Teil entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder durch verschuldete Entlassung endet.

§ 21 Jubiläumsgeld

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Dienstjahren 1 Monatslohn/-gehalt als Jubiläumsgeld, sofern sie das 15. Dienstjahr nach dem 31.12. 2018 vollenden.

Übergangsregelung: Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die am 31. 12. 2018 bereits 15 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind erhalten nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

20 Dienstjahren 1 Monatslohn/-gehalt als Jubiläumsgeld.

Die Berechnung des Jubiläumsgeldes erfolgt nach § 20 Ziff 1. Die Auszahlung erfolgt mit der nächsten,

der Vollendung des 15. bzw 20. Dienstjahres folgenden Lohn-/Gehaltsauszahlung.

(§ 21 idF ab 1. 1. 2019)

§ 22 Überleitungsbestimmungen

Für Dienstverhältnisse die bereits vor dem 1. 1. 2016 begonnen haben, finden die Regelungen nach § 17 (Anrechnung von Vordienstzeiten) für die Überführung in den neuen Kollektivvertrag bzw dessen Lohn-/Gehaltstabellen für die Einstufung im neuen Schema, keine Anwendung.

Die Einführung des Beschäftigungsgruppenschemas ab 1. 1. 2016 stellt keine wie immer geartete Festlegung einer Angestellteneigenschaft vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages dar. Zur Klärung der Angestellteneigenschaft von Arbeitsverhältnissen vor dem 1. 1. 2016 ist ausschließlich das Angestelltengesetz und die dazugehörige Judikatur maßgeblich.

C. ANHÄNGE

Nachstehende Anhänge bilden einen integrierten Bestandteil des Kollektivvertrages für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Garagen-, Tankstellen- und

Serviceunternehmen Österreichs in der jeweils gültigen Fassung.

Wien, am 2. März 2026

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

Abg.z.NR aD Rebecca KIRCHBAUMER
FV Obmann

Mag. Gritta GRABNER
FV Geschäftsführerin

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft GPA

Barbara TEIBER, MA
Vorsitzende

Mario FERRARI
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
Wirtschaftsbereich Verkehr

Anita PALKOVICH
Wirtschaftsbereichssekretärin

Thomas SCHÄFFER
Vorsitzender

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
Gewerkschaft vida

Roman HEBENSTREIT
Vorsitzender

Mag.^a Anna DAIMLER, BA
Generalsekretärin

Christine HEITZINGER
Fachbereichsvorsitzende

Kathrin SCHRANZ, MSc
Fachbereichssekretärin

ANHANG 1: REGELUNGEN ZUR FESTSTELLUNG DER TANKSTELLENKATEGORIE

1. Als Verkehrsfläche im Sinne dieses Kollektivvertrages gelten jene bebauten und frei zugänglichen Anteile der Grundfläche einer Tankstellenanlage, die dem allgemeinen Zugang, dem Verkehr oder dem Verlassen für Kunden und gewidmet sind.

2. Der, dem Warenverkauf (insbesondere nach den Bestimmungen des § 157, Abs 2, vorletzter Satz, GewO) gewidmeten Verkehrsfläche (80 m² ist Verkaufsfläche) sind im Sinne des gegenständlichen Kollektivvertrages insbesondere folgende Betriebseinrichtungen bzw Verkehrsflächen zuzurechnen:

a. Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel zur Präsentation und dem Feilbieten im Rahmen des Kleinverkaufes von Waren (z. B Selbstbedienungsregale, Tiefkühltruhen, Wand(-kühl)-vitrinen, Präsentationskörbe, sonstige Vorrichtungen) die zur freien Entnahme bestimmt sind.

b. Betriebseinrichtungen zur Beratung und Bedienung von Kunden und zur Durchführung des Warenverkaufes im Rahmen des Handelsgewerbes.

c. Den frei stehenden Betriebsreinrichtungen ist jeweils eine umlaufende, freie Verkehrsfläche von 50 cm hinzuzurechnen, bei Betriebseinrichtungen die in Verbindung mit einer Gebäudewand aufgestellt werden, sind die 50 cm jeder Kantenlänge hinzuzurechnen, die von der Wand absteht; bei bündig eingebauten Betriebs-einrichtungen sind 50 cm auf jener Seite zuzurechnen, welche für die Kunden zugänglich ist.

d. Dem Verkaufsbetrieb dienende Flächen zum direkten Betreten und Verlassen des Verkaufsbereiches, jedenfalls aber jeweils 5 m² für das Betreten und das Verlassen. Sollten die beiden Flächen so nah beieinander liegen, dass innerhalb der 5 m² eine Überschneidung erfolgt, so ist diese nur einmal zu bewerten.

(d. idF ab 1. 1. 2020)

3. Nicht zur Verkaufsfläche zählen:

a. Betriebseinrichtungen, die ausschließlich zur Verrechnung der Waren und/oder der Entgegennahme barer oder unbarer Zahlungen dienen (Kassenzone) im Ausmaß von 3 m² pro Einrichtung, ausschließlich vorgelagerter Vorrichtungen zum Kleinverkauf von Waren.

b. Gastronomische Betriebseinrichtungen und Zubereitungsplätze, welche ausschließlich zur Herstellung und Verabreichung von Speisen und Getränke dienen, ebenso wie abgetrennte Verabreichungsplätze.

c. Betriebseinrichtungen und Betriebsmittel, welche zur ordnungsgemäßen Ausübung des Gastgewerbes notwendig sind.

d. Automatische Betriebseinrichtungen zur Ausschank von Heißgetränken in Bedienung und Selbstbedienung.

e. Betriebseinrichtungen für den Tabakvertrieb gem Erlass des BM Finanz GZ 9000/7-III/11/98 v. 27. 7. 1998, sofern damit kein darüber hinausgehender Warenverkauf verbunden ist, sowie Tabakpapier und Filter.

f. Betriebseinrichtungen, die der Annahme und/oder Durchführung von Wetten und/oder dem Glücksspiel dienen.

g. Betriebseinrichtungen, die zur Aufgabe und Übernahme von Paketen und/oder Briefen dienen.

h. Betriebseinrichtungen zur Geldausgabe bzw Einzahlung, sowie zur Kontoinformation, einschließlich Vorrichtungen zur Ausgabe schriftlicher Kundeninformationen (zB SB-Foyer).

i. Betriebseinrichtungen von Mautstraßenbetreibern zur Einhebung der Mautgebühren

j) Präsentationsflächen im Freien, an denen ausschließlich nachstehende Produkte angeboten werden, sind ebenso nicht zur Verkaufsfläche zuzurechnen:

- Betriebsstoffe für KFZ (zB Schmierstoffe, Klarsicht, Frostschutz, Ad Blue, usw)
- Gas in Flaschen
- Heizmittel und Grillzubehör
- Truhen für Eiswürfel und crashed ice, jedoch keine anderen Speiseeis-Produkte

(j. gilt ab 1. 1. 2020)

4. Die Zuschlagspflicht für Tankstellen der Kategorie II (§ 7) ist nicht anzuwenden, wenn die Verkaufsfläche während der angeführten Zeiten auf höchstens 80 m² gemäß diesem Anhang verringert wird. Dabei ist durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen oder Vorrichtungen sicherzustellen, dass ein Zugriff auf jene Waren, welche in der 80 m² übersteigenden Verkaufsfläche feilgeboten werden, nicht möglich ist.

5. Zur Überprüfung der in diesem Anhang geltenden Bestimmungen sind die Kollektivvertragsparteien ermächtigt, nach Voranmeldung, Überprüfungen vorzunehmen bzw zu veranlassen. In Streitfällen kann die Schlichtungsstelle (Anhang 2) einen unabhängigen Sachverständigen mit der Überprüfung betrauen. Die Frage der Kostenaufteilung ist im Zuge der Schlichtung ebenso im Vorhinein zu vereinbaren.

ANHANG 2: SCHLICHTUNG VON GESAMTSTREITIGKEITEN

1. Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichts ein paritätisch, aus Vertretern der vertragsschließenden Organisation zusammengesetzter Ausschuss zu befassen. Diese Schlichtungsstelle ist aus zwei Vertretern des Fachverbandes der Garagen-, Tankstellen- und Serviceunternehmen in der Wirtschaftskammer Österreich und aus einem Vertreter der Gewerkschaft vda und aus einem Vertreter der Gewerkschaft GPA zusammengesetzt. Darüber hinaus kann von jeder Seite eine weitere fachkundige Person mit beratender Stimme beigezogen werden.

2. Das Anrufen der Schlichtungsstelle obliegt ausschließlich den vertragsschließenden Parteien.

3. Den Vorsitz bei diesen Verhandlungen übernimmt alternierend ein Mitglied der vertragsschließenden Organisationen; er wird erstmalig durch das Los bestimmt. Der Vorsitzende behält sein Stimmrecht.

Kann eine Einigung nicht erzielt werden, so ist das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen.

Entscheidungen der Schlichtungsstelle können nur einstimmig getroffen werden, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt.

Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

Die Anrufung der Schlichtungsstelle hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

ANHANG 3: MUSTERSCHICHTPLÄNE

AN	Woche 1 (5 / 9 / 13/ ...)							Woche 2 (6 / 10 / 14/ ...)							Woche 3 (7 / 11 / 15/ ...)							Woche 4 (8 / 12 / 16/ ...)							Stunden
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
AN 1	T	T			BT	T			T	T			T	T			N	N			N	N			N	NB			160
AN 2			T	BT			T	T			T	T			N	N			N	N			N	N			BN	N	160
AN 3	N	N			N	N			N	N			BN	N			T	T			BT	T			T	T			160
AN 4			N	N			N	N			N	BN			T	T			T	BT			T	T			T	T	160
AN 5				T	T								N	N						T	T					N	N		96

Plan 1

Kassadienst Tag (T)	06:45 – 19:15
Kassadienst Nacht (N)	18:45 – 07:15
Beidiens Tag (BT)	09:45 – 18:15
Beidiens Nacht (BN)	21:45 – 06:15
Pause pro Dienst	30 Minuten

AN	Woche 1 (5 / 9 / 13/ ...)							Woche 2 (6 / 10 / 14/ ...)							Woche 3 (7 / 11 / 15/ ...)							Woche 4 (8 / 12 / 16/ ...)							Stunden
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
AN 1	T	BT			T	T			T	BT			T	T			T	T			T	T			T	T			160
AN 2			N	N			N	N			N	N			N	N			BN	N			N	N			BN	N	160
AN 3	N	N			N	N			N	N			N	N			N	BN			N	N			N	BN			160
AN 4			BT	T			T	T			BT	T			T	T			T	T			T	T			T	T	160
AN 5		T	T							T	T							N	N							N	N		96

Plan 2

NOTIZEN

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahre für Jahre neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at**! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitglieder magazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE vida-CARD- VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über
1.000 Angebote
Schau vorbei auf
vida.at/vorteil**



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Italiener Straße 10a
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at