

Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe

gültig ab 1.5.2004

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Geltungsbereich

a) Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) Fachlich: Für alle Betriebe, die dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie in der Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft in der Wirtschaftskammer Österreich angehören.

c) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten und Lehrlinge der Lehrberufe Hotel- und Gastgewerbeassistent sowie Bürokaufmann. Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, unterliegen hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit gemäß § 1 (2) 8. AZG nicht diesem Kollektivvertrag.

2. Arbeitszeit

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf 5 Tage aufzuteilen; die sich daraus zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit ergebende Freizeit kann jedoch innerhalb der in lit. b erwähnten Durchrechnungszeiträume verschoben werden. Als Arbeitszeit gilt nur die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung des Arbeitsgebers halten muss. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern leicht zugänglichen Stelle mindestens 2 Wochen im Voraus auszuhängen.

b) Für einen Zeitraum von höchstens 13 Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vereinbart werden. Wenn kein Betriebsrat besteht, kann die Möglichkeit der Durchrechnung mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden, wobei in diesem Fall ein Dienstzettel darüber ausgestellt werden muss.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des obigen Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum 9 Stunden.

Bei der Durchrechnung mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 30 Stunden nicht unterschreiten, es sei denn, der Grund für die Unterschreitung liegt im Verbrauch von Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen.

Für die Durchrechnung bei Saisonbetrieben gilt Punkt 5 lit. b.

c) Durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage aufgeteilt werden. Jede Arbeitsleistung an den anderen Tagen dieser Woche ist unzulässig.

In allen anderen Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann die Einführung der 4-Tage-Woche mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform in Form eines Dienstzettels.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann in diesen Fällen auf 10 Stunden, die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

d) Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, sie muss jedoch so enden, dass die tägliche ununterbrochene, an die Dienstzeit anschließende Ruhezeit der männlichen Angestellten zwischen 2 Arbeitstagen mindestens 10 Stunden, die der weiblichen angestellten mindestens 11 Stunden und die der jugendlichen Angestellten mindestens 12 Stunden beträgt.

3. Wöchentliche Ruhezeit

a) Jedem Arbeitnehmer ist in regelmäßiger Folge wöchentliche Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird ein Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er Anspruch auf Ersatzruhe.

b) Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist ein 1/22 des vereinbarten Monatsgehaltes für die Normalarbeitszeit des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Punktes 6 lit. c.

4. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen

a) Nach § 18 Abs. 3 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz muss für Jugendliche jeder zweite Sonntag arbeitsfrei bleiben.

Nach § 18 Abs. 3a KJBG dürfen Jugendliche auch an aufeinander folgenden Sonntagen beschäftigt werden. Innerhalb eines Kalenderjahres ist die Beschäftigung an höchstens 23 Sonntagen möglich, wobei in diese Zahl die Hälfte der Sonntage einzuberechnen ist, die in die Zeit des Besuches einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule fallen. Jugendliche dürfen innerhalb eines Kalenderjahres an aufeinander folgenden Sonntagen nur während eines Zeitraumes von höchstens 23 aufeinanderfolgenden Sonntagen oder innerhalb von zwei nicht zusammenhängenden Zeiträumen beschäftigt werden, deren einer höchstens 12 und deren anderer höchstens 11 aufeinander folgende Sonntage umfasst.

Fällt in einen Zeitraum, in dem die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinander folgenden Sonntagen vorgesehen ist, der Besuch einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule, so erweitert sich der Zeitraum der Sonntagsbeschäftigung von Jugendlichen um die Zeit des Berufsschulbesuches.

b) Auch Ferialpraktikanten können an aufeinander folgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der in die Zeit der Ferialpraxis fallenden Sonntage muss jedoch frei sein. Wenn die Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres beginnt oder endet, so ist die Zahl der Sonntage, an denen im Rumpfbjahr gearbeitet werden darf, wie folgt zu berechnen:

Die Zahl der im Rumpfbjahr zur Verfügung stehenden Sonntage wird mit 23 multipliziert und durch 52 dividiert. Ergeben sich aus der Rechnung keine vollen Tage, so ist bis 0,499 abzurunden, ab 0,5 aufzurunden.

c) Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Jugendlichen anzuzeigen, der an aufeinander folgenden Sonntagen beschäftigt werden soll. Die Anzeige soll im Jänner für das laufende Kalenderjahr erfolgen. Eine spätere Anzeige ist vor allem möglich, wenn die Zeiten des

Besuchs einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule erst später bekannt werden, der Urlaub des Jugendlichen noch nicht vereinbart ist oder das Dienstverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt beginnt. Spätestens jedoch hat die Anzeige nach § 27a Abs. 2 KJBG zwei Wochen vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinander folgenden Sonntagen zu erfolgen, andernfalls ist die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinander folgenden Sonntagen nicht zulässig.

Die Anzeige muss den genauen Zeitraum enthalten, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufeinander folgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die übrigen Sonntage des Anzeigezeitraumes genügt der Hinweis, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird.

Die Anzeige an das Arbeitsinspektorat hat in nachweisbarer Form (z. B. eingeschriebener Brief, Fax) zu erfolgen.

5. Überstundenarbeit

a) Als Überstundenarbeit gilt jede, über die gesetzlich festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende, angeordnete Arbeitsleistung. In Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfes darf die wöchentliche Arbeitszeit zusätzlich zu den auf Grund der Bestimmungen des § 7 (1) AZG zulässigen Überstunden um weitere zehn Überstunden pro Woche laut § 7 (2) AZG ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates verlängert werden.

Wenn eine Durchrechnung erfolgt, gilt jede Überschreitung der Summe der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeiten am Ende des Durchrechnungszeitraumes als Überstunde.

b) In Saisonbetrieben (gemäß § 53/6 Arbeitsverfassungsgesetz) sind nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen.
Leistungsstunden minus dem Produkt aus Wochenanzahl mal festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit = Summe der Überstunden.

c) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundengehalt und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundengehalt beträgt 1/173 des Bruttomonatsgehalmes.

d) Über die geleisteten Arbeitsstunden (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss der Arbeitgeber Aufzeichnungen (Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden dem Angestellten wöchentlich, jedenfalls zu Monatsende, schriftlich bestätigen.

Bei einer Durchrechnung ist dem Arbeitnehmer spätestens mit dem Gehaltszettel für das jeweils vorangegangene Kalendermonat eine Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden auszuhändigen.

e) Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Gehaltsabrechnung über deren Leistung vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.

f) Bei Angestellten in verantwortlicher Stellung mit Dispositionstätigkeit kann die Überstundenvergütung frei vereinbart werden (z. B. Hotel-, Restaurantdirektor, Geschäftsführer). Doch darf ein Pauschale den Angestellten im monatlichen Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als die Verrechnung der tatsächlich geleisteten Überstunden.

6. Allgemeine Gehaltsbestimmungen

a) Der Gehaltszahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats.

b) Bei der Gehaltsauszahlung ist jedem Angestellten eine Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttogehalt, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen.

c) Gehaltsansprüche verfallen, wenn sie nicht vier Monate nach Fälligkeit vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.



7. Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten

Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Angestellten vorbehalten.

Die für die Inanspruchnahme von Wohngelegenheiten in Betracht kommenden Kosten sind unter Weglassung einer Verdienstspanne für den Arbeitgeber zu vereinbaren. Die vereinbarten Beträge werden vom Gehalt einbehalten.



8. Urlaub

Für den Urlaub gelten gemäß Angestelltengesetz die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.



9. Jahresremuneration

a) Alle Angestellten haben grundsätzlich Anspruch auf eine Jahresremuneration. Diese beträgt 230 Prozent des im Zeitpunkt der Fälligkeit geltenden kollektivvertraglichen Mindestmonatsgehaltes, jedoch maximal das Zweifache des tatsächlichen Gehaltes für die Normalarbeitszeit.

b) Die Auszahlung erfolgt jeweils zur Hälfte bei Urlaubsantritt und mit der Gehaltsauszahlung für den Monat November, längstens aber bis zum 15. Dezember des laufenden Jahres.

(1) Angestellte, deren Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres beginnt bzw. endet, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Anteil der Jahresremuneration.

(2) Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Remuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig schuldhaft entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogene Remuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche, insbesondere Restgehalt, in Anrechnung bringen lassen.



10. Arbeit an Feiertagen

Für Arbeit an Feiertagen und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.



11. Fahrtkosten an Sonn- und Feiertagen

Wenn ein Angestellter an einem Sonn- oder Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung eines üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Sonn- oder Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er einen Anspruch auf einen Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.



12. Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung

Über die gesetzlichen Ansprüche zur Fortzahlung des Entgelts im Krankheits- oder Unglücksfall hinaus besteht in folgenden, die Person des Angestellten betreffenden Gründen Anspruch auf Freizeitgewährung ohne Minderung des Entgelts:

a) Bei Todesfällen der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten) sowie der Kinder, sofern sie mit dem Angestellten in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei eigener Eheschließung: 2 Tage

b) Bei Eheschließung der Kinder; bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder, sofern sie mit dem Angestellten nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern; bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin): 1 Tag.

c) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, bei Aufsuchen des Arztes, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, bei Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten bis zu je einem Tag, wenn erforderlich.

d) Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentganges entfällt der Anspruch. Der Angestellte hat beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden.



13. Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw. Treueprämie)

a) Als Anerkennung für eine langjährige ununterbrochene Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) im selben Betrieb hat der Angestellte Anspruch auf ein Jubiläumsgeld. Dieses beträgt:

nach 10 Jahren - 1 Monatsgehalt
nach 15 Jahren - 1 1/2 Monatsgehälter
nach 25 Jahren - 2 Monatsgehälter
nach 35 Jahren - 2 1/2 Monatsgehälter
nach 40 Jahren - 3 Monatsgehälter
nach 45 Jahren - 4 Monatsgehälter

b) Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird das am Tage des Anspruches geltende Monatsgehalt gemäß den kollektivvertraglichen Sätzen der jeweiligen Gehaltsordnung zugrunde gelegt. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsgehaltszahlung zu erfolgen.

c) Jubiläumsgelder, die freiwillig oder auf Grund bestehender Betriebsvereinbarungen bezahlt werden, können auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet werden. Bisher vereinbarte höhere Jubiläumsgehälter bleiben aufrecht.

d) Die Anwartschaft gilt als nicht unterbrochen, wenn sie durch vorübergehende Betriebsstillegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des Weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 60 Tage gedauert hat.

e) Für Saisonbetriebe gelten die obigen Regelungen, vorausgesetzt, dass der Angestellte jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist. Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ein halbes Jahr. Der Jubiläumsgeldanspruch entsteht nach 10 Jahren, vom ersten Dienstantritt an gerechnet, in aliquoter Höhe nach entsprechender Anzahl von Saisonen.

14. Auflösung des Dienstverhältnisses

Das unbefristete Dienstverhältnis kann nach Bestimmungen des Angestelltengesetzes gekündigt werden mit der Maßgabe, dass es jeweils zum 15. oder Letzten des Kalendermonats aufgekündigt werden kann (§ 20 (3) Angestelltengesetz).

15. Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

16. Schiedsgericht

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung dieses Kollektivvertrages wird ein Schiedsgericht errichtet. Dieses Schiedsgericht kann von jedem Kollektivvertragspartner angerufen werden. Das Schiedsgericht besteht aus drei Vertretern der gastgewerblichen Fachverbände und drei Vertretern der Gewerkschaft der Privatangestellten. Der Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Vertreter der gastgewerblichen Fachverbände und der Vertreter der Gewerkschaft gewählt und hat nur 1 Stimme. Das Schiedsgericht ist nur bei Anwesenheit aller Mitglieder beschlussfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit.

17. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen

Alle Streitigkeiten aus diesem Kollektivvertrag sollen vor Anrufung der Arbeitsgerichte einer Kommission, die sich aus je drei Vertretern der Fachverbände bzw. Fachgruppen und der Gewerkschaft der Privatangestellten paritätisch zusammensetzt, zu einem Einigungsversuch vorgelegt werden.

18. Schlussbestimmungen

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. November 1994 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisherigen Kollektivverträge außer Kraft. Die von den Kollektivvertragspartnern vereinbarten Gehaltsabkommen bleiben jedoch in Geltung.

II. GEHALTSORDNUNG

A. Allgemeiner Teil

1. Die von den Kollektivvertragsparteien vereinbarten Gehaltsabkommen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Änderungen der Gehaltsabkommen können jederzeit vereinbart werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird.
2. Angestellten und kaufmännischen Lehrlingen ist ein monatliches Mindestgehalt bzw. eine Lehrlingsentschädigung nach den Landesgehaltstabellen zu bezahlen.
3. Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung ist der aliquote Teil dieses Mindestgehaltssatzes zu bezahlen. Das Gleiche gilt für die Bemessung des Urlaubsentgeltes und der Jahresremuneration.
4. Dem Angestellten ist nach Abschluss des Dienstvertrages, auch nach Abänderung eines solchen, vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) auszufolgen.

B. Nachtarbeitszuschlag

Auf einen Nachtarbeitszuschlag haben Anspruch:

- a) in Beherbergungsbetrieben Angestellte, die in der Nacht beschäftigt sind,
- b) in Gast- und Schankbetrieben Angestellte in Nachtbetrieben.

Der Nachtarbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Angestellte, die überwiegend in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beschäftigt sind. Der Nachtarbeitszuschlag pro Nachtdienst ist im Gehaltsabkommen festgelegt. (siehe Gehaltstabelle)

C. Fremdsprachenzulage

Angestellte, die eine oder mehrere Fremdsprachen den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechend beherrschen und nicht in eine Gehaltskategorie eingestuft sind, die ihre Fremdsprachenkenntnisse berücksichtigt, erhalten für jede Fremdsprache, deren Anwendung vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird, einen Zuschuss zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt, dessen Höhe im Gehaltsabkommen festgelegt ist. (siehe Gehaltstabelle)

D. Fehlgeldentschädigung

Kassiere erhalten eine Fehlgeldentschädigung, deren Höhe im Gehaltsabkommen festgelegt ist.

E. Dienstzeitzulage

Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich das kollektivvertragliche Mindestgehalt

1. nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 102,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

2. nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 105 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

3. nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 107,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

4. nach zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 110 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

In den Bundesländern Wien, Oberösterreich und Kärnten, in deren Gehaltstabellen nach dem Stand vom 1. Jänner 1982 für mehrjährige Dienstzeiten erhöhte Mindestgehälter angeführt sind, entfällt die Dienstzulage nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit. Nach zehnjähriger, fünfjähriger bzw. zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit erhöht sich das kollektivvertragliche Mindestgehalt auf 102,5 Prozent, 105 Prozent bzw. 107,5 Prozent des ab dem 6. Dienstjahr zustehenden kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

Die Anwartschaft gilt als nicht unterbrochen, wenn das Dienstverhältnis z.B. durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde.

Eine viermalige Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 365 Tagen (Kalendertagen) während der gesamten Anwartschaft gilt ebenfalls nicht als Unterbrechung. Die Anwartschaft verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit.

Für Saisonbetriebe gilt die obige Regelung, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist. Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ein halbes Jahr.

Die Anwartschaft wird nicht unterbrochen, wenn der Angestellte höchstens

a) während einer Saison im Einsaisonbetrieb,

b) während zweier Saisonen im Zweisaisonbetrieb

abwesend ist. Die Anwartschaftszeit verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit.

Dienstzeiten, die in anderen inländischen Betrieben desselben Unternehmens, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, angefallen sind, gleichfalls anzurechnen.

Erfolgte der Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit erstmals in jenem Monat an, der der Erreichung der Anwartschaft folgt.

Die nach diesem Punkt des Kollektivvertrages berechneten erhöhten Monatsgehälter werden auf volle Schillingbeträge auf- bzw. abgerundet (bis 0,49 Schilling abgerundet, ab 0,50 Schilling aufgerundet). (siehe Gehaltstabelle)

F. Zulagen

Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 EStG 1988 in Form von Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

Sonderregelung für Saisonbetriebe

Zusatzkollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits vereinbaren folgenden Zusatzkollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe betreffend Saisonarbeitsverhältnisse:

1. Zu Punkt 5 lit. b wird näher ausgeführt:

"Zur Ausweitung von Saisonarbeitsverhältnissen wird ein Drittel der am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehenden Überstunden, höchstens jedoch 40, herangezogen, um das Arbeitsverhältnis um maximal eine Woche zu verlängern (Ausgleich im Verhältnis 1:1). Die darüber hinaus verbleibenden Überstunden sind im Sinne des Punktes 5 lit. c zu entlohnen."

2. Zu Punkt 8 wird ergänzt:

In Saisonbetrieben ist das Arbeitsverhältnis durch einen am Ende des Arbeitsverhältnisses zu verbrauchenden Teil des im laufenden Urlaubsjahr erworbenen Urlaubsanspruch zu verlängern. Dieser Teil hat die Hälfte dieses Urlaubsanspruches, höchstens jedoch sieben Werktagen, zu betragen.

3. Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.1.2001 in Kraft und gilt bis zum 30. April 2001.

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, diese Vereinbarung zu verlängern, wenn der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit keine Verordnung nach § 16 Abs. 5 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 erlässt.

Macht der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit während der Geltungsdauer dieses Zusatzkollektivvertrages von der Verordnungsermächtigung nach § 16 Abs. 5 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 Gebrauch, kann jeder der Kollektivvertragspartner diesen Zusatzkollektivvertrag innerhalb eines Monats aufkündigen.

Wien, am 6. Dezember 2000

Verlängerung des Zusatzkollektivvertrages betreffend Saisonverlängerung für Angestellte im Gastgewerbe

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft der Privatangestellten andererseits treffen folgende Vereinbarung:

Die Geltung des am 6. Dezember 2000 beschlossenen und mit 1. Jänner 2001 in Kraft getretenen Zusatzkollektivvertrages für Angestellte im Gastgewerbe betreffend Saisonarbeitsverhältnisse wird unbefristet verlängert.

Dieser Zusatzkollektivvertrag kann von jeder Kollektivvertragspartei unter Einhaltung einer Frist von mindestens einem Monat gekündigt werden.

Wien, am 6. Juni 2001