

# Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe in Tirol

gültig ab 1.5.2004

abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Gastronomie sowie der Fachgruppe Hotellerie der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Tirol, Meinhardstraße 14, 6020 Innsbruck, einerseits und der Gewerkschaft Hotel-, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, 1010 Wien Hohenstaufengasse 10, andererseits

## 1. Geltungsbereich

- a) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich
- b) **Fachlich:** Für alle Betriebe, die der Bundeswirtschaftskammer, Bundessparte Fremdenverkehr, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie der Hotel- und Beherbergungsbetriebe angehören.
- c) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Lehrlinge).

## 2. Arbeitszeit

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf 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 Arbeitgebers 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. Der Beginn und die Dauer des Durchrechnungszeitraumes müssen schriftlich festgelegt werden.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des obigen Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

Für die Durchrechnung in Saisonbetrieben gilt Punkt 4 lit c.

Der Arbeitgeber hat Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen. Dem Arbeitnehmer ist mit Ende des Durchrechnungszeitraumes eine Aufstellung über die tatsächlich geleisteten Stunden zu übergeben.

Sollte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Ausgleich von Zeitguthaben durch Freizeit nach Beendigung des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes vereinbart sein, ist der Zeitraum der Inanspruchnahme des Ausgleichs von Zeitguthaben in jedem Fall im Vorhinein zu vereinbaren (keine einseitige Festlegung durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber). Dieser Zeitausgleich ist im Ausmaß der täglichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers zu konsumieren.

Wenn ein längerer Durchrechnungszeitraum als 4 Wochen vereinbart wurde, verlängert sich die Verfallsfrist gemäß Punkt 4 lit. b des Kollektivvertrages um den Zeitraum, um welchen die Aufstellung über die geleisteten Stunden aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde. Der Fristenlauf beginnt jedoch spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses.

c) Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes (KJBG). Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis sechs Stunden verlängert wird und dass eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb von 2 Wochen erfolgt (gem. § 11 Abs. 2 KJBG). In Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten kann diese Regelung mit dem einzelnen Jugendlichen selbst vereinbart werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder zwei Teilen erfolgen.

d) Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf 1 Stunde täglich beschränkt. Als Ruhepausen (Essenspausen) gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht zur Verfügung halten muss. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.

e) Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, sie muss jedoch so enden, dass die tägliche ununterbrochene, an die Dienstzeit anschließende Ruhezeit der männlichen Arbeitnehmer zwischen zwei Arbeitstagen mindestens 10 Stunden, der weiblichen Arbeitnehmer mindestens 11 Stunden und der Jugendlichen mindestens 12 Stunden beträgt.

Als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während derer sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen, die in lit d) geregelt sind, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden. In Bedarfsfällen kann in Saisonbetrieben (das sind gem. § 53 Abs. 6 Arbeitsverfassungsgesetz solche Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten) und in ländlichen Kleinbetrieben mit weniger als drei familienfremden Arbeitnehmern auch eine zweimalige Unterbrechung der Arbeitszeit vereinbart werden. Erfolgt die Beschäftigung der Arbeitnehmer in Arbeitsschichten von mindestens 1 Woche, so kann von der vorgesehenen Mindestruhezeit am Tage des Schichtwechsels abgesehen werden.

f) Durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage aufgeteilt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Einführung der 4-Tage-Woche auf 10 Stunden, die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Für den Fall der Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden darf die tägliche Arbeitszeit, abgesehen von den Ruhepausen, die in Punkt 2 lit. d des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe geregelt sind, nicht unterbrochen werden.

Wird an einem der drei zusammenhängenden freien Tage gearbeitet, so sind anfallende Überstunden im Verhältnis 1:1,5 abzugelten. In Betrieben, in denen dauernd mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigt sind und in denen kein Betriebsrat besteht, kann die Einführung der 4-Tage-Woche unter Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, über Antrag des jeweiligen Betriebes durch einen zwischen den eingangs angeführten zuständigen Kollektivvertragspartnern abzuschließenden „Betriebszusatzkollektivvertrag“ vereinbart werden. Dieser Betriebszusatzkollektivvertrag erlangt durch Hinterlegung beim Bundeseinigungsamt Rechtswirksamkeit. Dieser, für den jeweiligen Betrieb geltende „Betriebszusatzkollektivvertrag“ ist für ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit kann dieser Vertrag von jedem Vertragspartner mit vorangegangener Kündigungsfrist von zwei Monaten gelöst werden. In allen anderen Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann die Einführung der 4-Tage-Woche unter Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden mit dem einzelnen Dienstnehmer selbst vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform in Form eines Dienstzettels.

### **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 1/22 des vereinbarten Monatsgehaltes für die Normalarbeitszeit (bei Garantielöhnern der auf einen Arbeitstag entfallende Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit) des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Diese darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Punktes 6. lit e).

### **3a. 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 aufeinanderfolgenden 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 aufeinanderfolgenden 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 aufeinanderfolgende Sonntage umfasst.

Fällt in einen Zeitraum, in dem die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden 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 aufeinanderfolgenden 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 aufeinanderfolgenden 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 Besuches 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 aufeinanderfolgenden Sonntagen zu erfolgen, andernfalls ist die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen nicht zulässig.

Die Anzeige muss den genauen Zeitraum enthalten, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufeinanderfolgenden 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.



#### 4. Überstunden

a) Als Überstundenarbeit gilt jede, über die in Punkt 2 lit a.) festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind als Überstunden nur die Arbeitsstunden zu entlohnen, die über 40 Stunden in der Woche geleistet werden. In Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfes dürfen ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates wöchentlich bis höchstens 15 Überstunden geleistet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die Freiwilligkeit der Überstundenleistung bleibt dem Arbeitnehmer gewahrt.

b) Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 4 Monaten nach Durchführung der Lohnabrechnung über deren Leistung entweder durch den Arbeitnehmer selbst oder durch den Betriebsrat oder durch die Gewerkschaft beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden. Bei Durchrechnung der Überstunden (nach Punkt 2. lit. b) oder nach Punkt 4. lit c.) dieses Kollektivvertrages, tritt dieser Verfall erst 4 Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.

c) In Saisonbetrieben (Punkt 2. lit e.) dritter Absatz) sind nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die in Punkt 2. festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen (Leistungsstunden abzüglich Wochenzahl mal 40 ergibt die Summe der Überstunden).

d) Über die geleistete Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss der Arbeitgeber Aufzeichnungen gem. § 26 Arbeitszeitgesetz (AZG) – zum Beispiel Arbeitszeitkarte – führen und die geleisteten Überstunden dem Arbeitnehmer wöchentlich, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen.

e) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Bei Überstundenarbeiten der Garantielöhner, mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß Punkt 2 lit b getroffen wurde, wird in Jahresbetrieben für die Berechnung des Normalstundenlohnes der Durchschnittslohn auf Basis der Normalarbeitszeit des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes herangezogen.

Der Normalstundenlohn beträgt 1/173stel des Bruttonormalmonatslohnes. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % des Normalstundenlohnes. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner tritt eine Erhöhung des Garantielohnes um den Überstundenlohn ein, wobei diese Erhöhung den Umsatzprozenten zu entnehmen ist. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner wird in Jahresbetrieben der Lohn jenes Monats für die Berechnung herangezogen, in dem die Überstunden geleistet wurden. Bei Abrechnung und Auszahlung von Überstundenzuschlägen haben bei Arbeitnehmern, mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß Punkt 2 lit b getroffen wurde, bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen; für Garantielöhner können die Abrechnung und die Auszahlung von Überstundenzuschlägen um weitere zwei Tage erstreckt werden (bis zum Monatsfünften). Diese Frist erstreckt sich um weitere zwei Tage, wenn in die ersten drei Tage des betreffenden Monats ein Wochenende (Samstag, Sonntag) fällt.



#### 5. Teilzeitbeschäftigung

a) Werden Arbeitnehmer kürzer als die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit beschäftigt, liegt Teilzeitbeschäftigung vor.

b) Wird Teilzeitbeschäftigung für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart, gebührt dem Arbeitnehmer für einen Arbeitstag ein Lohn von mindestens € 24,30.

c) Bedienerinnen, Abwäscherinnen, Wäscherinnen, Büglerinnen und Näherinnen können auch stundenweise, mindestens nach der Lohntabelle, entlohnt werden.

d) Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung bleibt die Anwendung des von den kollektivvertragsschließenden Parteien jeweils vereinbarten Lohnabkommens jedenfalls unberührt.

e) Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.



## **6. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen**

a) Der Lohnzahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten des Monats. Lohnabrechnung und Lohnauszahlung haben bis zum 3. des Monats nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes zu erfolgen. Für Garantielöhner können die Lohnabrechnungen und Lohnauszahlungen um weitere zwei Tage erstreckt werden (bis zum Monatsfünften).

b) Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen. Arbeitnehmer, die vorübergehend mit einer höher zu entlohnenden Tätigkeit beschäftigt werden, haben nur für diese Zeit auch Anspruch auf den höheren Lohn. Aus den Umsatzprozenten dürfen Arbeitnehmer nur für die Zeit entlohnt werden, während der sie als Garantielöhner arbeiten. Wird ein Arbeitnehmer innerhalb einer Lohnperiode zeitweise sowohl als Garantielöhner als auch als Festlöhner beschäftigt, so ist der aliquote Teil des Festlohnes auf das Umsatzprozentkonto einzuzahlen.

c) Auf Verlangen ist den Lohnempfängern ab 15. eines jeden Monats eine Abschlagszahlung bis zu 50 % des Monatslohnes zu zahlen.

Beim regelmäßig aushilfweise Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigten) kann die Lohnabrechnung tageweise oder monatlich erfolgen, die Art der Abrechnung ist zu vereinbaren.

Beim fallweise aushilfweise Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigten) hat die Lohnabrechnung tageweise zu erfolgen.

d) Lohnansprüche verfallen, wenn sie nicht 4 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer selbst oder dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohnabrechnung aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde.



## **7. Lohnordnung**

a) Die von den vertragsabschließenden Parteien jeweils vereinbarten Lohnabkommen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Änderungen des jeweils gültigen Lohnabkommens können jederzeit vereinbart werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird.

b) Grundsätzlich gelten ab dem 1. Juli 1998 alle gastgewerblichen MitarbeiterInnen (ArbeiterInnen) als Festlöhner. Wahlweise können ArbeitnehmerInnen im Bereich Service (laut Lohnordnung Position 1.1. bis 1.6.) als Festlöhner oder weiterhin als Garantielöhner (Umsatzbeteiligung) beschäftigt werden. Ihre Entlohnung erfolgt wie bisher aus den Umsatzprozenten (Bedienungsentgelt), die Summe der Festlöhne muss jedoch nicht gleich mit den Umsatzprozenten sein. Die Anwendung des Festlohnsystems oder des Garantielohnsystems kann entweder für alle ServicemitarbeiterInnen eines Betriebes oder nur für jene in einzelnen, umsatzmäßig, räumlich, organisatorisch oder auf andere Weise klar abgrenzbaren Betriebsabteilungen erfolgen. Pro Betriebsabteilung darf es nur ein Lohnsystem geben. Die Anwendung des jeweiligen Lohnsystems ist jedenfalls mit dem/der MitarbeiterIn schriftlich durch Dienstvertrag oder Dienstzettel zu vereinbaren. Wenn keine schriftliche Vereinbarung vorliegt, gilt der/die MitarbeiterIn als FestlöhnerIn. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, kann die Einführung eines anderen Lohnsystems nur durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes erfolgen. Die Garantielöhne werden durch Berechnung eines Prozentanteiles bezogen auf den Speisen- und Getränkekonsum der Gäste aufgebracht.

Zum Konsum zählen nicht: die Umsatzsteuer, Verkauf im Lokal ohne Bedienung, AKM-Gebühren, Eintrittspreise, Entgelte für Mieten von Kegelbahnen, Garagenplätzen, Tennis-, Golf- und Minigolfplätzen u.ä., Kur- und Ortstaxen, Durchlaufposten (z.B. Telefon, Wäsche- und Kleiderreinigung, Kurmittel u.ä.), Portierauslagen (z.B. Theater-, Fahr- und Flugkarten).

Ob ein gemeinsames Umsatzprozentkonto geführt wird, oder ob für einzelne Betriebsabteilungen getrennte Umsatzprozentkonten geführt werden, ist innerbetrieblich zu regeln.

Die Aufteilung der Umsatzprozente kann erfolgen:

1. über ein gemeinsames Umsatzprozentkonto (Tronc)
2. über getrennte Umsatzprozentkonten für einzelne Betriebsabteilungen (Abteilungstronc)
3. nach dem Reviersystem.

Allfällige Fehlbeträge auf den Garantielohn (lt. Lohnliste) sind vom Arbeitgeber zu ergänzen. Überschüsse verbleiben den Garantielöhnern. Die Aufteilung ist nach dem Verhältnis der Garantielöhne vorzunehmen. Garantielöhnern ist auf Verlangen der Richtigkeit der Abrechnung und Aufteilung der Umsatzprozente nachzuweisen. Umsatzprozente bilden eine Betriebseinnahme, ihre Abfuhr ist innerbetrieblich zu regeln.

Die Sondervereinbarungen zu Punkt 7 lit. b „Alternativlohnsystem für Hotellerie“ sowie „Alternativlohnsystem für Gastronomie“ verlieren ab 1.7.1998 für das Bundesland Tirol ihre Gültigkeit.

c) Die Höhe des Prozentanteiles wird nach der in der Konzession bezeichneten Betriebsart wie folgt festgelegt:

1. für die Betriebsart Kaffeehaus 15 %
2. für die Betriebsarten des Beherbergungsgewerbes 10,5 bis 15 %. Die Berechnung von 15 % wird empfohlen
3. für alle übrigen Betriebsarten des Gast- und Schankgewerbes mindestens 10,5 %.

d) Schülerinnen und Schüler von jenen mittleren und höheren Schulen, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gelten als Ferialpraktikanten. Ferialpraktikanten, die ihr erstes Praktikum vor dem 1.5.1996 angetreten haben, steht ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr zu. Alle übrigen Ferialpraktikanten haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr.

Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.

e) Ungelernte Jugendliche bis 17 Jahre erhalten 90 % des für die zutreffende Arbeitskategorie festgesetzten Tariflohn.

f) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt 1/173stel des Bruttonormalmonatslohnes. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % des Normalstundenlohnes. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner tritt eine Erhöhung des Garantielohnes um den Überstunden(grund)lohn ein, wobei diese Erhöhung den Umsatzprozenten zu entnehmen ist.

g) Garantielöhner, die eine oder mehrere Fremdsprachen derart beherrschen, dass sie den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen, erhalten für jede verlangte Fremdsprache einen Zuschlag zum Lohn von monatlich € 24,71 (Stand 1.5.2002, Tirol), sofern die Anwendung der Fremdsprache(n) vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird. Diese Leistungszulage darf nicht der Prozenkasse (Tronc) entnommen werden.

h) Lehrlinge haben Anspruch auf eine Pauschale für die Dienstkleidung in der Höhe von € 29,80 pro Monat (Stand 1.5.2002, Tirol). Das Dienstkleidungspauschale bei Absolvierung einer Doppellehre (Koch/Kellner) erhöht sich um 50 % während der gesamten Dauer des Lehrverhältnisses.

i) Für Professionisten und geprüfte Kesselheizer, die als solche beschäftigt werden, gelten, ebenso wie für Chauffeure, die Lohnsätze des Kollektivvertrages ihrer Branche, ansonsten sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe maßgebend.

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



## **7a. Nachtarbeitszuschlag**

Auf einen Nachtarbeitszuschlag haben Anspruch:

a) In Beherbergungsbetrieben Dienstnehmer, die laut Arbeitszeiteinteilung in der Nacht beschäftigt sind.

b) In Gast- und Schankbetrieben Dienstnehmer in Nachtbetrieben.

Der Nacharbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Dienstnehmer, die überwiegend in der Zeit zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr beschäftigt sind. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt pro Nachtdienst € 15,26 (Stand 1.5.2002, Tirol) und darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.



## **7b. Lohnerhöhungen infolge längerer Betriebszugehörigkeit**

### **Dienstzeitzulage**

Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich der Kollektivvertragsmindestlohn

1. nach 3-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 101,5 %
2. nach 6-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 103 %
3. nach 9-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 104,5%
4. nach 12-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 106 %
5. nach 15-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 107,5 %
6. nach 18-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 109 %
7. nach 21-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 110,5 %
8. nach 24-jähriger ununterbrochener Dienstzeit auf 112 %

des Kollektivvertragslohnes. In die ununterbrochene Dienstzeit ist die Lehrzeit einzubeziehen. Zeiten eines Lehrverhältnisses einschließlich der Behaltefrist gemäß § 18 Abs. 1 BAG alleine begründen keinen Anspruch auf Lohnerhöhung in Folge längerer Betriebszugehörigkeit.

Bei Garantielöhnern ist der erhöhte Mindestlohn auch bei der Aufteilung der Umsatzprozente zu berücksichtigen. Als Stichtag für den Beginn der Berechnung der Anwartschaftszeit gilt der 1.1.1970. Alle vor diesem Zeitpunkt im Betrieb zugebrachten Dienstzeiten bleiben unberücksichtigt. Die Anwartschaft gilt als nicht unterbrochen, wenn das Dienstverhältnis z. B. durch vorübergehende Betriebsstillegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Eine viermalige Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 365 (Kalender) Tagen während der gesamten Anwartschaftszeit gilt ebenfalls nicht als Unterbrechung. Die Anwartschaftszeit verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechungen 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 Anwartschaftszeit wird nicht unterbrochen, wenn der Dienstnehmer höchstens

- a) während einer Saison im Einsaisonbetrieb
- b) während zweier Saisonen im Zweisaisonenbetrieb 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, sind gleichfalls anzurechnen.

Erfolgte der Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit erstmals in jenem Monat an, der der Erreichung der Anwartschaft folgt. Die nach diesem Punkt des Kollektivvertrages berechneten erhöhten Monatslöhne werden auf Cent genau auf- bzw. abgerundet (bis 4 abrunden, ab 5 aufrunden).



## **8. Mahlzeiten und Wohngelegenheiten**

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



a) Wird eine derartige freiwillige Vereinbarung bezüglich der Mahlzeiten getroffen, kann in dieselbe das Ausmaß der freiwilligen Zuschüsse des Arbeitgebers zu verbilligten Mahlzeiten an seine Arbeitnehmer im Sinne des EstG 1972, § 3 Ziff 24, aufgenommen werden.

b) Die für die Inanspruchnahme von Wohngelegenheiten in Betracht kommenden Kosten sind unter Weglassung einer Verdienstspanne für den Arbeitgeber zwischen den Vertragspartnern zu vereinbaren und im jeweils gültigen Lohnabkommen festzulegen. Die festgesetzten Beträge werden vom Lohn einbehalten.



## **9. Handwerkzeug, Hausuniform**

a) Den Kochlehrlingen ist das für die Ausübung des Dienstes notwendige Handwerkzeug (Messer, Palette, Streicher, Fleischgabel) unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

b) Wird in einem Betrieb eine besondere, über den Rahmen der allgemein üblichen Berufskleidung hinausgehende Dienstkleidung verlangt, die üblicherweise in einem anderen Betrieb nicht verwendet wird, so hat der Dienstgeber die Kosten für deren Beistellung zu tragen.



## **10. Urlaub und Pflegefreistellung**

a) Alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Lehrlinge) haben ihren Gebührenurlaub gemäß dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechts und die Einführung einer Pflegefreistellung, zu bekommen. Da im Gastgewerbe auch die Sonntage als Werktag zählen, gilt der wöchentliche Ruhetag an Stelle eines Sonntages. Auch die gesetzlich anerkannten Feiertage zählen während desurlaubes bzw. während der Pflegefreistellung nicht als Urlaubstage.

b) Die zeitliche Festlegung desurlaubes ist vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten mit dem Arbeitnehmer bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei auf die Betriebserfordernisse und auf die sozialen Bedürfnisse der Betriebsarbeiterschaft Rücksicht genommen werden soll.

c) In Fällen, wo der Betriebsinhaber, gleichgültig aus welchen Gründen wechselt, bleibt dem Arbeitnehmer, die ohne Unterbrechung im Betrieb bleiben, der im gleichen Betrieb erworbene Urlaubsanspruch gewahrt.

d) Das Urlaubsentgelt, das ist der Lohn für die Urlaubszeit, ist bei Antritt desurlaubes zur Auszahlung zu bringen. Als Berechnungsgrundlage gilt bei den Festlöhnern der vereinbarte Lohn für die Normalarbeitszeit, bei den Garantielöhnern der Durchschnitt des vom Arbeitgeber gezahlten Entgeltes für die Normalarbeitszeit, gem. Punkt 7 lit b.). Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen. Die für die Errechnung des Durchschnittes maßgebende Zeitspanne sind die letzten zwölf vollen Kalendermonate vor Antritt desurlaubes (bzw. vor Auszahlung der Urlaubsabfindung, bei kürzerer Dienstzeit die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses).

Wenn in einer Lohnperiode ein voller Lohnausfall von mehr als einer Arbeitswoche eintritt, so bleibt der betreffende Monat bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht, ohne dass hiedurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne eintritt. Das Urlaubsentgelt darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.



## 11. Jahresremuneration

a) Alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Lehrlinge), die mindestens 2 Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben Anspruch auf Jahresremuneration in der Höhe von 230 % des im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegten Mindestmonatsbezuges (Tariflohn), jedoch maximal bis zur Höhe des tatsächlich ins Verdienen gebrachten Lohnes für die Normalarbeitszeit.

Die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration von Arbeitnehmern, deren Verdienst den kollektivvertraglichen Mindestlohn um weniger als 15 % übersteigt, bildet der Durchschnitt der letzten 12 vollen Kalendermonate vor Auszahlung dieser Jahresremuneration, bei kürzerer Dienstzeit die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses.

Wenn in einer Lohnperiode ein voller Lohnausfall von mehr als einer Woche eintritt, so bleibt der betreffende Monat bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht, ohne dass hiedurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne erfolgt.

b) In Saisonbetrieben werden die im selben Betrieb zurückgelegten Beschäftigungszeiten für die Entstehung des Anspruches zusammengerechnet.

c) Die Auszahlung erfolgt nach erreichter Anwartschaft jeweils zur Hälfte bei Urlaubsantritt und mit der Novemberauszahlung, längstens aber bis zum 15. Dezember des laufenden Jahres.

1. Arbeitnehmer, die kein volles Jahr ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration (1/52 pro Woche).

2. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres hat die Auszahlung der Jahresremuneration unter Berücksichtigung einer gegebenenfalls erfolgten Teilzahlung zugleich mit der letzten Lohnauszahlung zu erfolgen.

3. Wird im ersten Dienstjahr die Wartezeit innerhalb des Kalenderjahres nicht erreicht, so ist der aliquote Teil der Jahresremuneration des vergangenen Kalenderjahres bei der Vollendung der Wartezeit folgenden Lohnauszahlung zur Auszahlung zu bringen.

d) Der Anspruch auf Jahresremuneration entfällt, wenn ein Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder die vorgesehene Kündigungsfrist nicht einhält. Die Jahresremuneration darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden. Bisher gezahlte höhere Jahresremunerationen bleiben aufrecht.



## 12. Arbeit an Feiertagen

a) Wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, so gebührt den Arbeitnehmern, die an diesem Tag arbeiten, ein 100 %iger Lohnzuschlag auf den Normallohn gem. § 3 Feiertagsruhegesetz.

Einvernehmlich kann anstelle dieses 100%igen Lohnzuschlages ein bezahlter Ersatzruhetag gewährt werden.

Dieser Lohnzuschlag bzw. das Entgelt für den Ersatzruhetag beträgt bei Festlöhnern 1/22stel des vereinbarten Monatslohnes, bei Garantielöhnern den auf einen Arbeitstag entfallenden Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit des Monats, in den der gesetzliche Feiertag fällt. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.

Der Feiertagszuschlag bzw. das Entgelt für den Ersatzruhetag dürfen nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.

b) Wenn ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung des üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises für zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort. Dieser Spesenersatz darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden.



### **13. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung**

a) gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz:

Für Ansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (BGBl. 399/74).

Bei Garantielöhnern ist das fortzuzahlende Entgelt unter Berücksichtigung des § 2 des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG aus dem Entgelt der letzten drei Monate zu berechnen.

Für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes sind nur Arbeitstage oder sonstige Tage mit vollem Entgeltanspruch heranzuziehen.

Falls die Dienstzeit weniger als drei Kalendermonate beträgt, ist eine gleichartige Berechnung für zwei Kalendermonate bzw. für einen Kalendermonat oder für die Dauer von zwei Wochen anzustellen.

b) aus sonstigen Gründen:

Arbeitnehmer, die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben bei Arbeitsverhinderung Anspruch auf den vollen Lohn gemäß den nachstehenden Bestimmungen:

Dieser Anspruch besteht innerhalb eines Dienstjahres nur einmal zu Recht.

Bei Todesfällen der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten sowie der Kinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten, auf zwei Tage.

Bei eigener Eheschließung ebenfalls auf zwei Tage.

Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern bzw. Kinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern auf einen Tag.

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

Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentgeltes entfällt der Anspruch.

Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden.

Unter dem Ausdruck „voller Lohn“ im Sinne der Bestimmungen dieses lit. b) versteht man bei den Festlöhnern den vereinbarten Monatslohn für die Normalarbeitszeit, bei den Garantielöhnern das im Monat vor der Arbeitsverhinderung vom Arbeitgeber für die Normalarbeitszeit gezahlte Entgelt.

Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.



#### 14. Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw. Treuprämie)

a) Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf ein Jubiläumsgeld:

1. Dieses Jubiläumsgeld beträgt

nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit <b>Monatsbezug.</b>	1
nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit <b>Monatsbezüge.</b>	1 1/2
nach fünfundzwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit <b>Monatsbezüge.</b>	2
nach fünfunddreißigjähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit <b>Monatsbezüge.</b>	2 1/2
nach vierzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit <b>Monatsbezüge.</b>	3
nach fünfundvierzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit <b>Monatsbezüge.</b>	4

2. Bei Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird der am Tag des Anspruches geltende, im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegte Mindestmonatsbezug (Tariflohn) zugrunde gelegt.

Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsentgeltzahlung zu erfolgen. Das Jubiläumsgeld darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.

3. Jubiläumsgelder, die freiwillig oder aufgrund bestehender Betriebsvereinbarungen bezahlt werden, können auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet werden. Bisher vereinbarte und bezahlte höhere Jubiläumsgelder bleiben aufrecht.

4. Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn sie z. B. durch vorübergehende Betriebsstillegung bzw. durch Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 120 Tage gedauert hat.

a) Für Saisonbetriebe gelten die obigen Regelungen, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist.

Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ½ Jahr.

Der Jubiläumsgeldanspruch entsteht nach 10 Jahren, vom 1. Dienstantritt an gerechnet, in aliquoter Höhe nach entsprechender Anzahl von Saisonen.



#### 15. Bruch von Geschirr und Gläser

Für Bruch von Geschirr und Gläsern, der aus Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers verursacht wird, können 50 % der Selbstkosten von Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden.  
Der Selbstkostenpreis ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nachzuweisen.



## **16. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften**

- a) Bei Aufnahme, Kündigung oder Entlassung von Arbeitskräften hat der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mitzuwirken.
- b) Bei Einstellung von Arbeitskräften sollten Facharbeiter und Inländer bevorzugt werden.
- c) Die Einstellung von Praktikanten, die aufgrund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferienpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. Schüler aus Hauswirtschaftsschulen und Fachmittelschulen sind den gastgewerblichen Praktikanten gleichzuhalten.
- d) Der Arbeitgeber hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz in der geltenden Fassung dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhängen.



## **17. Lösung des Arbeitsverhältnisses**

- a) Das unbefristete Dienstverhältnis kann in den ersten 14 Tagen, die als Probezeit gelten, ohne vorherige Kündigung gelöst werden.  
Nach Ablauf dieser Zeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nur nach vorheriger 14-tägiger Kündigung gelöst werden.
- b) Befristete Arbeitsverhältnisse gelten nur dann als solche, wenn der Tag des Beginns und der Tag der Beendigung kalendermäßig festgelegt sind. Die Bezeichnung "Schluss der Saison" ("Ende der Saison") gilt nicht als kalendermäßig festgelegt. Solche Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf dieser Zeit bei unbefristeter Fortsetzung unter Einhaltung einer dreijährigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert.
- c) Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer auf Verlangen einen Freizeitanspruch auf wöchentlich zwei halbe Tage der Normalarbeitszeit zur Stellensuche, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht.



## **18. Umkleieräume**

Für die Arbeitnehmer sind im Sinne des Dienstnehmerschutzgesetzes entsprechende Umkleieräume zur Verfügung zu stellen.



## **19. Kauttionen**

Begründete Kautionsleistungen dürfen nur im Sinne des Kautionsschutzgesetzes verlangt und gegeben werden (BGBL. 229/1937).



## **20. Sondervereinbarungen**

Sondervereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nur dann gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind und nicht gegen den Kollektivvertrag verstoßen.



## **21. Pächter von Garderoben und Toiletten**

Pächter von Garderoben und Toiletten gelten als selbstständige Unternehmer. Es dürfen diese oder deren Hilfskräfte außerhalb des Pachtbereiches im Betrieb nicht verwendet werden.



## **22. Austragung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragspartnern**

Zur Austragung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragspartnern, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, anerkennen beide Teile den Schiedsspruch des Einigungsamtes.



## **23. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen**

Alle Streitigkeiten aus diesem Kollektivvertrag sollen vor Anrufung des Arbeitsgerichtes einer Kommission, die sich aus Vertretern der Fachverbände bzw. Fachgruppe und der zuständigen Gewerkschaft paritätisch zusammensetzt, zu einem Einigungsversuch vorgelegt werden.



## **24. Schlussbestimmungen**

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisherigen Kollektivverträge außer Kraft.



## **25. Vertragsdauer**

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1980 in Kraft und ist für ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit kann dieser Vertrag, mit vorangegangener Kündigungsfrist von 2 Monaten gelöst werden.



