

Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe in Wien

gültig ab 1.5.2004

1. Geltungsbereich

a) Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Wien.

b) Fachlich: Für alle Betriebe, die der Fachgruppe Gastronomie Wien, der Fachgruppe Wien der Kaffeehäuser und der Fachgruppe Hotellerie Wien angehören.

c) Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Lehrlinge unter Berücksichtigung des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes)

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 eine Woche 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 obgenannten Zeitraumes bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

Für die Durchrechnung bei 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 Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Ausgleiches 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 vier 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. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis sechs Stunden verlängert wird, und dass eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb von zwei Wochen erfolgt (gemäß § 11 Abs. 5 KJBG). In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten kann diese Regelung mit den einzelnen Jugendlichen selbst vereinbart werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder in zwei Teilen erfolgen.

d) Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf eine 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. Im Bedarfsfalle kann in Saisonbetrieben (das sind gemäß § 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 einer 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 4 zusammenhängende Tage aufgeteilt werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei Einführung der Vier-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 2 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 wöchentlich 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 Monatslohnes 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 einzurechnen 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 Rumpfsjahr gearbeitet werden darf, wie folgt zu berechnen:

Die Zahl der im Rumpfsjahr 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,

anderenfalls 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 im Punkt 2 lit. a festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Kurzarbeit 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 vier 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) tritt dieser Verfall erst vier Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.

c) In Saisonbetrieben (Punkt 2 lit. e 3. 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 x 40 ergibt Summe der Überstunden).

d) Über die geleistete Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muß der Arbeitgeber Aufzeichnungen gemäß § 26 AZG (z.B. 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. Der Normalstundenlohn beträgt $\frac{1}{173}$ des Bruttonormalmonatslohnes.

Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes.

Bei Überstundenarbeit der Garantilöhner tritt eine Erhöhung des Garantielohnes um den Überstundenlohn ein, wobei diese Erhöhung den Umsatzprozenten zu entnehmen ist. Bei Überstundenarbeit der Garantilöhner wird in Jahresbetrieben der Lohn jenes Monats für die Berechnung herangezogen, in dem die Überstunden geleistet wurden.

Bei Überstundenarbeit der Garantilöhner, 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.

f) Die Abrechnung und Auszahlung von Überstundenzuschlägen haben bei Arbeiternehmern, 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 Auszahlung von Überstundenzuschlägen um weitere zwei Tage erstreckt werden (bis zum Monatsfünften).



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 BAG ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.



6. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen

a) Der Lohnzahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung haben bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes zu erfolgen; für Garantielöhner können die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung 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 Prozent des Monatslohnes zu zahlen.

d) 1. Beim regelmäßig aushilfsweise Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigten) kann die Lohnabrechnung tageweise oder monatlich erfolgen, die Art der Abrechnung ist zu vereinbaren.

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

e) Lohnansprüche verfallen, wenn sie nicht vier 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) Die Garantielöhne (samt einer allfälligen Erhöhung gemäß lit. f) werden durch Berechnung eines Prozentanteiles, bezogen auf den Konsum der Gäste, aufgebracht. Zum Konsum zählen nicht: die Umsatzsteuer (gemäß BGBl. Nr. 223/1972), 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).

*Bitte beachten Sie dazu
- die Möglichkeiten der Einführung eines Festlohnsystems (1. Anhang) sowie
- das Alternativlohnsystem für die Hotellerie (2. Anhang)*

Ob ein gemeinsames Umsatzprozentkonto geführt wird oder ob für einzelne Betriebsabteilungen getrennte Umsatzprozentkonten geführt werden, ist innerbetrieblich mit dem Betriebsrat 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 Reverssystem.

Allfällige Fehlbeträge auf den Garantielohn sind vom Arbeitgeber zu ergänzen. Überschüsse verbleiben den Garantielöhnern. Sie sind nach dem Verhältnis der Garantielöhne aufzuteilen, soweit in der zuständigen Lohnordnung nicht etwa ein Punktesystem festgelegt wird. Garantielöhnern ist auf Verlangen die Richtigkeit der Abrechnung und Aufteilung der Umsatzprozente (Bedienungszuschläge) nachzuweisen. Umsatzprozente bilden eine Betriebseinnahme, ihre Abfuhr ist innerbetrieblich zu regeln.

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

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

d) Schülerinnen und Schüler von jenen mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gelten als Ferialpraktikanten. Ferialpraktikanten, die ihr erstes Praktikum nach dem 1. Mai 1996 antreten, 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 Prozent des für die zutreffende Arbeitskategorie festgesetzten Tariflohnes.

f) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt 1/173 des Bruttonormalmonatslohnes.

Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes.

Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner tritt eine Erhöhung des Garantielohnes um den Überstundenlohn 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 25,44 Euro, sofern die Anwendung der Fremdsprache(n) vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird. Diese Leistungszulage darf nicht der Prozentkasse (Tronc) entnommen werden.

h) Lehrlinge haben Anspruch auf eine Pauschale für die Dienstkleidung in der Höhe von 31,25 Euro pro Monat. Das Dienstkleidungspauschale bei Absolvierung einer Doppellehre Koch/Kellner erhöht sich um 50 Prozent 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.



7 a. 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 Nachtarbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Dienstnehmer, die überwiegend in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr beschäftigt sind. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt pro Nachtdienst 15,99 Euro und darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.



7 b. Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit - Dienstzeitzulage

Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich der kollektivvertragliche Mindestlohn

1. nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 102,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes,
2. nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 105 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes,
3. nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 107,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes,
4. nach zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 110 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes.

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. Jänner 1970. Alle vor diesem Zeitpunkt im Betrieb zugebrachten Dienstzeiten bleiben unberücksichtigt.

Die Anwartschaftszeit 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 Tagen (Kalendertagen) 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 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, 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 volle Eurobeträge auf- bzw. abgerundet (bis 0,49 Schilling abgerundet, ab 0,50 Schilling aufgerundet).



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, Hausuniformen

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 Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, zu bekommen. Da im Gastgewerbe auch die Sonntage als Werkstage zählen, gilt der wöchentliche Ruhetag an Stelle des Sonntags. Auch die gesetzlich anerkannten Feiertage zählen während des Urlaubs bzw. während der Pflegefreistellung nicht als Urlaubstage.

b) Die zeitliche Festlegung des Urlaubs 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 den Arbeitnehmern, 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 gemäß 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 hierdurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne eintritt. Das Urlaubsentgelt darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.



11. Jahresremuneration

a) Alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Lehrlinge), die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben Anspruch auf Jahresremuneration in der Höhe von 220 Prozent - ab dem 1. Mai 1984 in der Höhe von 230 Prozent - des im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegten Mindestmonatsbezuges (Tariflohnes), 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 Prozent 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 Dienstverhältnisses 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 der Vollendung der Wartezeit folgenden Lohnauszahlung zur Auszahlung zu bringen.

d) Der Anspruch auf Jahresremuneration entfällt, wenn ein Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 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 100prozentiger Lohnzuschlag auf den Normallohn gemäß § 3 Feiertagsruhegesetz. Einvernehmlich kann an Stelle dieses 100prozentigen Lohnzuschlages ein bezahlter Ersatzruhetag gewährt werden.

Dieser Lohnzuschlag bzw. das Entgelt für den Ersatzruhetag beträgt bei Festlöhnern 1/22 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 von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort. Dieser Spesenersatz darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden.



13. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

a) Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz: Für Ansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 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. 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 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 Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin)
 - auf einen Tag
- Ebenso gebührt vor dem Einrücken zum Präsenzdienst
 - ein 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 Verdienstentganges 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. Treueprämie)

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 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit
einschließlich Lehrzeit 1 Monatsbezug

nach 15jähriger ununterbrochener Dienstzeit
einschließlich Lehrzeit 1 ½ Monatsbezüge

nach 25jähriger ununterbrochener Dienstzeit
einschließlich Lehrzeit 2 Monatsbezüge

nach 35jähriger ununterbrochener Dienstzeit
einschließlich Lehrzeit 2 ½ Monatsbezüge

nach 40jähriger ununterbrochener Dienstzeit
einschließlich Lehrzeit 3 Monatsbezüge

nach 45jähriger ununterbrochener Dienstzeit
einschließlich Lehrzeit 4 Monatsbezüge

2. Der 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 auf Grund 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. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 120 Tage gedauert hat.

b) 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 ein halbes Jahr. Der Jubiläumsgeldanspruch entsteht nach 10 Jahren, vom ersten Dienstantritt an gerechnet, in aliquoter Höhe nach entsprechender Anzahl von Saisonen.



15. Bruch von Geschirr und Gläsern

Für Bruch von Geschirr und Gläsern, der aus Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers verursacht wird, können 50 Prozent der Selbstkosten vom 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 auf Grund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferienpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. Schüler aus Hauswirtschaftsschulen (*nunmehr: Schulen für wirtschaftliche Berufe*) 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) auszuhändigen.

Ein Dienstzettel, der den Mindestanforderungen nach dieser gesetzlichen Bestimmung entspricht, wird dem Kollektivvertrag beigelegt.



17. Lösung des Arbeitsverhältnisses

a) Das unbefristete Arbeitsverhältnis 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 14tägiger 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 dreitägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert.

c) Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer auf Verlangen einen Freizeitananspruch 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. Kautionen

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



20. Sondervereinbarungen

Sonderevereinbarungen 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 selbständige 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 der Arbeitsgerichte einer Kommission, die sich aus Vertretern der Fachverbände bzw. Fachgruppen 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 zwei Monaten, gelöst werden.



1. ANHANG:

MÖGLICHKEITEN DER EINFÜHRUNG EINES FESTLOHNSYSTEMS

ZUSATZKOLLEKTIVERTRAG

zum Kollektivvertrag für Arbeiter im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Gastronomie, der Fachgruppe Kaffeehäuser sowie der Fachgruppe Hotellerie der Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Wien einerseits und der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe; Persönlicher Dienst andererseits.

I. Geltungsbereich

a. Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Wien.

b. Fachlich: Für alle Betriebe, die der Fachgruppe Gastronomie Wien, der Fachgruppe Wien der Kaffeehäuser und der Fachgruppe Hotellerie Wien angehören.

c. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Lehrlinge).

II. Die Entlohnung bei Garantilöhnern kann entweder gemäß Punkt 1. oder Punkt 2. a/b dieses Zusatzkollektivvertrages erfolgen:

1. Gemäß Punkt 7. der Lohnordnung des Kollektivvertrages für Arbeiter im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe.

2a. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, kann die Einführung eines anderen Lohnsystems (Festlohnsystems) für Garantilöhner nur durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes erfolgen.

Der Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung nur dann abschließen, wenn die Zustimmung von 2/3 der betroffenen Dienstnehmer gegeben ist.

Als Festlohn ist der Monatslohn aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der letzten zwölf vollen Kalendermonate, bei kürzerer Dienstzeit aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der gesamten Dauer des Dienstverhältnisses zu errechnen. 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.

Diese Betriebsvereinbarung ist jeweils für ein Jahr abzuschließen.

2b. In Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf familienfremde Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt sind, jedoch kein Betriebsrat besteht, kann der Arbeitgeber unter den gleichen inhaltlichen Bedingungen wie Punkt 2a) vom Garantilohnsystem auf Festlohnsystem umstellen.

Die Umstellung auf das Festlohnsystem erfolgt durch einen über Antrag des jeweiligen Betriebes zwischen den eingangs angeführten zuständigen Kollektivvertragspartnern geschlossenen "Betriebszusatzkollektivvertrag" und erlangt durch Hinterlegung dieses "Betriebszusatzkollektivvertrages" beim Bundes-Einigungsamt Rechtswirksamkeit.

Dieser für den jeweiligen Betrieb geltende "Betriebszusatzkollektivvertrag" ist für ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit kann dieser Vertrag von jedem der Vertragspartner mit vorangegangener Kündigungsfrist von zwei Monaten gelöst werden.

Für den Fall der Aufkündigung des "Betriebszusatzkollektivvertrages" tritt wieder das Garantilohnsystem gemäß Punkt 7 des Kollektivvertrages für Arbeiter im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe in Kraft

III. Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1. 1. 1996 in Kraft und ist für ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit kann dieser Vertrag mit vorangegangener Kündigungsfrist von 2 Monaten gelöst werden.



2. ANHANG:

ALTERNATIVLOHNSYSTEM FÜR DIE HOTELLERIE

In Betrieben, die dem Fachverband Hotellerie angehören, können Arbeitnehmer, die bisher als Garantielöhner beschäftigt waren, auch auf andere Weise aus den Umsatzprozenten entlohnt werden, wobei bei einer Festlohnvereinbarung die Summe der Festlöhne nicht gleich mit den Umsatzprozenten sein muss. Der Punkt 7 lit. b, letzter Absatz, 2. Satz des Kollektivvertrages findet daher in diesem Zusammenhang keine Anwendung.

1. In **Jahresbetrieben**, in denen ein Betriebsrat besteht, kann die Einführung eines anderen Lohnsystems für Garantielöhner nur durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes erfolgen.

Der Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung nur dann abschließen, wenn die Zustimmung von zwei Dritteln der betroffenen Dienstnehmer gegeben ist.

Bei Einführung eines Alternativlohnsystems ist der Monatslohn aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der letzten 12 Kalendermonate zu errechnen.

Für die Errechnung des Durchschnitts ist Punkt 10 lit. d 3. und 4. Satz des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Diese Betriebsvereinbarung ist jeweils für ein Jahr abzuschließen.

2. In **Saisonbetrieben** kann die Entlohnung für Arbeitnehmer, die bisher als Garantielöhner beschäftigt waren, durch einen Festlohn auf Saisondauer im Sinne des Kollektivvertrages, Punkt 17 lit. b oder einzelne Betriebsabteilungen, die genau abzugrenzen sind, erfolgen.

Die Mindestlöhne betragen in diesem Fall:

140% für den Servicebereich (Maitre d'hôtel bis Hilfskräfte) (Verwendungsgruppen 1 bis 10 der jeweiligen Garantielohnordnung),

135% für den Chefportier, Alleinportier

und Portiergehilfen (Verwendungsgruppen 11 bis 14),

135% für die Dienstnehmer (weiblich, männlich) der Verwendungsgruppen 15 bis 18,

berechnet auf der Basis der in den jeweiligen Lohnabkommen enthaltenen Mindestlöhne für Garantielöhner, und gelten für die Normalarbeitszeit.

Wenn in einzelnen Betriebsabteilungen weiterhin auf Garantielohnbasis gearbeitet wird, so gelten die bisherigen Bestimmungen. Punkt 6, lit. b, letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Diese Betriebsabteilungen dürfen nicht die überwiegenden wirtschaftlichen Betriebsinteressen darstellen.

Die Mitteilung von der Einführung dieser Entlohnungsart ist an die zuständige Landesorganisation der Gewerkschaft HGPD binnen einer Woche ab dem Umstellungszeitpunkt mittels eingeschriebenen Briefes zu übersenden. Die Vereinbarung erreicht erst dadurch Gültigkeit. Wenn die Mitteilung keine zeitliche Begrenzung enthält, gilt die Vereinbarung auch für die folgenden Saisonen, solange kein schriftlicher Widerruf (mittels eingeschriebenen Briefes) erfolgt. In der Mitteilung kann auch eine Differenzierung zwischen Sommer- und Wintersaison (z.B. Sommer Garantielohnsystem, Winter Alternativlohnsystem) vorgenommen werden. Eine Durchschrift der Mitteilung ist der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (Fachgruppe Hotellerie) zu übermitteln.

Den betroffenen Arbeitnehmern muss eine gebührenfreie schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) ausgefolgt werden. Diese schriftliche Aufzeichnung muss unter Bezug auf diesen Kollektivvertragspunkt mindestens enthalten: den Namen des Arbeitgebers, ferner den des Arbeitnehmers, dessen Berufsbezeichnung, die Art der Verwendung, den Monatsbruttolohn für die Normalarbeitszeit sowie den Beginn bzw. die genaue Dauer des Dienstverhältnisses. Diese Aufzeichnungen sind auf Verlangen zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Saisonbetriebe im Sinne dieser Bestimmung sind Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten, mindestes jedoch zwei Monate bei höchstens zweimaliger Unterbrechung im Jahr geschlossen sind.

Mit der Beilegung von Auslegungsschwierigkeiten über die Anwendung dieser Vereinbarung hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes eine paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsabschließenden Organisationen zusammengesetzte Kommission zu befassen, deren

Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diese Vereinbarung Beteiligten zu entnehmen sind.

3. Diese Regelung tritt mit 1. Dezember 1989 in Kraft. Diese Vereinbarung kann nur unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist von den Kollektivvertragsparteien

- bei Jahresbetrieben zum 31. Dezember,

- bei Saisonbetrieben zum 30. November

gekündigt werden.

Die in der Sondervereinbarung über das Alternativlohnsystem vorgesehene Kommission zur Beilegung von Auslegungsschwierigkeiten hat einvernehmlich folgende Auslegung über die Einführung des Alternativlohnsystems in Jahresbetrieben festgestellt:

Die Einführung eines anderen Lohnsystems für Garantielöhner kann in Jahresbetrieben nur dann erfolgen, wenn ein Betriebsrat aus der Gruppe der Arbeiter ordnungsgemäß errichtet ist. Ausschließlich dieser Betriebsrat ist durch den Willen der Kollektivvertragspartner ermächtigt, eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 29 Arbeitsverfassungsgesetz in diesem Gegenstand abzuschließen.

Keinesfalls darf eine solche Betriebsvereinbarung in Jahresbetrieben abgeschlossen werden, in denen kein Betriebsrat (Organ der Arbeitnehmerschaft im Betrieb) errichtet ist.

Verträge zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern in Jahresbetrieben über diesen Gegenstand entsprechen nicht dem Kollektivvertrag.

3. ANHANG:

SONDERREGELN FÜR RESTAURANTS, DIE NACH 24 UHR SCHLIESSEN

KOLLEKTIVVERTRAG

§1 - Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Gastronomie der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Wien, Sektion Fremdenverkehr einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst andererseits.

§2 - Geltungsbereich

Räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Wien

Fachlich: Für alle jene Mitglieder der Fachgruppe Gastronomie der Sektion Fremdenverkehr in der Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Wien, deren Konzession für die Ausübung eines Gastgewerbes (§ 189 GewO 1973) auf die Betriebsart Restaurant (§ 192 GewO 1973) lautet und die von der generellen Sperrstundenregelung für die Betriebsart Restaurant gemäß der Verordnung des Landeshauptmannes für Wien vom 18. 5. 1982 mit der die Sperrstunde und die Aufsperrstunde für die einzelnen Betriebsarten des Gastgewerbes festgelegt werden (Sperrzeitenverordnung 1982), LGBl. Nr. 15/1982, Gebrauch machen (Sperrstunde nach 24 Uhr).

Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Lehrlinge, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge, sofern der Betrieb wegen einer generellen Sperrstundenverlängerung erst nach 24 Uhr schließt und die Heimfahrt des Dienstnehmers aus diesem Grunde erst nach 24 Uhr möglich ist.

§3 - Geltungsdauer

1. Der Vertrag tritt am 1. 8. 1982 in Kraft.
2. Die Rahmenbestimmungen können von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder seiner Bestandteile zu führen.

§4 - Ersatz der Fahrtkosten

1. Ist die Arbeitszeit so eingeteilt, dass dem Arbeitnehmer für die Heimfahrt nach 24 Uhr die Benützung eines Massenbeförderungsmittels deswegen unmöglich ist, weil nach den amtlich veröffentlichten Fahrplänen zu dieser Zeit das Massenbeförderungsmittel nicht verkehrt, hat der Arbeitgeber die dadurch entstehenden Kosten zu tragen oder für einen geeigneten Heimtransport zu sorgen. Die Freiwilligkeit der Benützung eines dem Arbeitnehmer gehörenden Fahrzeuges bleibt gewahrt.
2. Der Arbeitnehmer hat die kürzeste Fahrtstrecke und das billigst-mögliche Verkehrsmittel zu wählen; über die tatsächlichen Fahrtkosten hat er einen Rechnungsbeleg (z.B. Taxirechnung) zu erbringen.
3. Sorgt der Arbeitgeber für den Heimtransport des Arbeitnehmers, so gilt die Wartezeit auf das zur Verfügung gestellte Transportmittel als Arbeitszeit.
4. Der Ersatz der Fahrtkosten (§ 4) darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.
5. Der Anspruch auf Fahrtkostenersatz (§ 4) gebührt unabhängig von allen anderen kollektivvertraglichen Ansprüchen.
6. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug den gemäß § 4 Punkt 2 geforderten Rechnungsbeleg vorzulegen. Bei Rechnungslegung sind die Kosten sofort in bar abzugelten oder die Übernahme der Rechnungsbelege schriftlich dem Arbeitnehmer zu bestätigen. Legt der Arbeitnehmer diese Rechnungsbelege nicht innerhalb eines Monats ab Entstehen der Kosten vor, so verfällt dieser Anspruch.

§5 - Ununterbrochene Arbeitszeit

1. Die tägliche Arbeitszeit aller während der Nachtzeit beschäftigten Arbeitnehmer darf nicht unterbrochen werden. Als Nachtzeit im Sinne dieser Bestimmung gilt der Zeitraum von 24 Uhr bis 6 Uhr.

2. Sollte die Arbeitszeit aus einem betrieblich unabwendbaren Ereignis dennoch unterbrochen und eine Arbeitszeit über den Zeitpunkt von 0.30 hinaus erbracht werden, so ist für jeweils drei unterbrochene Arbeitszeiten im Kalendermonat eine zusätzlich ununterbrochene Ruhezeit im Anschluss an den wöchentlichen Ruhetag im Ausmaß von 24 Stunden zu gewähren; Bruchteile von drei Unterbrechungen werden ab der vierten Unterbrechung für den Anspruch auf Ruhezeit als Einheit gezählt.

§6 - Schlichtungskommission

Mit der Beilegung von Auslegungsstreitigkeiten hinsichtlich, der Anwendung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes ein paritätisch aus je zwei Vertretern der vertragsschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu beschäftigen, dessen Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§7 - Günstigkeitsklausel

Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen und Regelungen bleiben aufrecht und können auch in Hinkunft abgeschlossen werden. Diese Günstigkeitsklausel ist so anzuwenden, dass nur die betriebliche Regelung auf Günstigkeit geprüft wird, ein Herausgreifen einzelner Teile der einen oder anderen Regelung unter Berufung auf diese Günstigkeitsklausel ist nicht gestattet.



4. ANHANG

SONDERREGELUNG FÜR SAISONBETRIEBE

Zusatzkollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst andererseits vereinbaren folgenden Zusatzkollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe betreffend Saisonarbeitsverhältnisse:

1. Zu Punkt 4 lit. c wird näher angeführt:

"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 4 lit. e zu entlohnen."

2. Zu Punkt 10 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 Werktage, 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 Arbeiter im Gastgewerbe

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst andererseits treffen folgende Vereinbarung:

Die Geltung des am 6. Dezember 2000 beschlossenen und mit 1. Jänner 2001 in Kraft getretenen Zusatzkollektivvertrages für Arbeiter 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

5. ANHANG:

ARBEIT AM 24. DEZEMBER

Sondereinbarung für Wien zum Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Gastgewerbe, abgeschlossen zwischen der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Wien, der Fachgruppe Gastronomie Wien und der Fachgruppe Kaffeehäuser Wien und der Gewerkschaft Hotel- und Gastgewerbe, Persönlicher Dienst.

I. Geltungsbereich:

- a) räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Wien
- b) fachlich: für alle Betriebe, die der Fachgruppe Gastronomie Wien und der Fachgruppe Kaffeehäuser Wien angehören.
- c) persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter/innen und Lehrlinge.

II. Beschäftigung am 24. Dezember:

Eine Beschäftigung am 24. Dezember nach 18.00 Uhr kann der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen ablehnen.

Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, im Zeitraum ab 18.00 Uhr der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden. Insbesondere ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wegen einer solchen Weigerung unwirksam; dabei ist die Beweislastregel im § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz sinngemäß anzuwenden.

III. Abgeltung der Arbeitsleistung am 24. Dezember:

Die für die Bereitschaft, am 24. Dezember nach 17.00 Uhr zu arbeiten, zustehende Abgeltung wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wenn ein solcher nicht besteht, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

IV. Arbeitsfreie Feiertage für Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer:

Ungeachtet der gemäß § 18 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz bestehenden grundsätzlichen Zulässigkeit der Beschäftigung an Feiertagen sollen Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer an zumindest zwei der 4 gesetzlichen Feiertage 25. und 26. Dezember sowie 1. und 6. Jänner nach Möglichkeit nicht beschäftigt werden. Die gesetzliche und kollektivvertragliche Regelung der Bezahlung der Feiertage sowie der an Feiertagen geleisteten Arbeit wird dadurch nicht berührt.

V. Geltungsbeginn und Geltungsdauer:

Dieser Kollektivvertrag tritt in Kraft, sobald eine vom Wiener Landeshauptmann erlassene Sperrstundenverordnung in Kraft tritt, die das unbefristete Ausserkrafttreten des § 3 Abs. 1 1.Satz der Sperrzeitenverordnung 1998, Landesgesetzblatt Nr. 47/98 vorsieht.



-

-