

## 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, mindestens 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.*