

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 Garantielohnsystem 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.