



Aktuelles Arbeitsrecht im Hotel- und Gastgewerbe

Dr. Günter Steinlechner, Wirtschaftskammer Wien

Unsere Themen

- **Neuerungen zu Arbeitszeit und Arbeitsruhe:**
 - Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden
 - Durchrechnung der Normalarbeitszeit
- **GPLA-Prüfungen:**
 - Entgelt: Jahresremuneration, Feiertagsentgelt
 - optimale Vorbereitung einer Prüfung, richtiger Umgang mit Prüfern
- **Sonstige wichtige arbeitsrechtliche Neuerungen:**
 - All-in-Vereinbarungen und korrekte Einstufungen
 - Mutterschutz und Elternteilzeit

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Die Verkürzung der Ruhezeit von 11 auf 8 Stunden ist erlaubt:

- **in Saisonbetrieben**, die regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen verabreichen (= Halbpensionsbetriebe).
- **für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Küche und Service**,
 - denen während der Dauer der Beschäftigung eine Unterkunft zur Verfügung gestellt wird oder
 - die einen Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt haben.

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Saisonbetriebe = Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels

- nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten
(= **Saisonbetriebe mit Schließzeiten**),
- das ganze Jahr offen haben,
 - aber höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten,
 - wodurch eine zusätzliche Personalaufnahme notwendig ist - bei der Lehrlinge und Praktikanten sowie fallweise Beschäftigte nicht als zusätzliches Personal zählen(= **Jahresbetriebe mit Saisonen**).

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Aufzeichnungspflichten:

- In den **Arbeitszeitaufzeichnungen** ist
 - die Inanspruchnahme der Verkürzungsmöglichkeit sowie
 - der Beginn und das Ende der Saison**zu vermerken.**
- In einem **eigenen Ruhezeitkonto** sind die verkürzten Ruhezeiten parallel zu den Arbeitszeitaufzeichnungen zu erfassen.
- **Ohne die Einhaltung dieser Pflichten ist keine Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden zulässig!**

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Ausgleichsmaßnahmen:

- Für jede verkürzte Ruhezeit unter 11 Stunden ist eine **Ausgleichsruhezeit im selben Ausmaß** vorzusehen.
Z.B.: 8 Stunden statt 11 Stunden Ruhezeit → 3 Stunden Ausgleichsruhezeit sind dem Ruhezeitkonto gutzuschreiben.
- **Der Ausgleich der verkürzten Ruhezeiten** hat nach Möglichkeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison zu erfolgen.

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Ausgleich während der Saison:

- Die **Ausgleichsruhezeiten** auf dem Ruhezeitkonto sind
 - **vorrangig abzubauen** und
 - **können nicht auf andere bestehende Ruhezeiten angerechnet** werden.
- **Überstunden** können daher nur dann in Form von Zeitausgleich reduziert werden, wenn
 - die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sind und
 - die wöchentliche Ruhezeit bereits konsumiert ist.

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Ausgleich während der Saison:

- Die Ausgleichsruhezeit ist zu gewähren, indem **vollständige Teildienstblöcke** (Früh- oder Abenddienst) **mindestens im Ausmaß von 3 Stunden** entfallen.
- Die gewährte Ausgleichsruhezeit ist von der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden in Abzug zu bringen.
- Die Ausgleichsruhezeiten sind nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen.
→ **Verkürzte Ruhezeiten, die während der Saison ausgeglichen werden, sind nicht zu bezahlen!**

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Ausgleich bei Ausscheiden des Mitarbeiter bis zum Ende der Saison (beide Saisonbetriebsarten):

- Offene Ausgleichsruhezeiten verlängern die Dauer des Dienstverhältnisses.
 - Ein Tag des verlängerten Dienstverhältnisses ist
 - mit 8 Stunden zu bewerten und
 - mit dem Normalstundensatz ohne Jahresremuneration abzugelten.
- **Verkürzte Ruhezeiten, die während der Saison nicht ausgeglichen werden, sind am Ende der Saison 1:1 abzugelten und damit zu bezahlen!**

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Ausgleich bei Beschäftigung des Mitarbeiters nach dem Ende der Saison (Jahresbetriebe mit Saisonen):

- Offene Ausgleichsruhezeiten sind durch Verlängerung anderer täglicher oder wöchentlicher Ruhezeiten abzubauen.
- Dabei gilt bei einer Saisondauer
 - von bis zu 2 Mo ein Abbauzeitraum von 3 Mo,
 - von mehr als 2 bis 4 Mo ein Abbauzeitraum von 2 Mo und
 - von mehr als 4 bis 6 Mo ein Abbauzeitraum von 1 Mo.
- Vor einer zweiten Saison innerhalb von zwölf Monaten müssen die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sein!

Verkürzung der Ruhezeit auf 8 Stunden

Was noch zu beachten ist:

- Keine Möglichkeit zur Verkürzung der Ruhezeit besteht bei einer **fix vereinbarten Viertagewoche**.
- Bei Regelverstößen fallen **Geldstrafen** an: von € 72 bis € 1.815, im Wiederholungsfall von € 145 bis € 1.815 pro Verstoß.
- Für alle Berufsgruppen in allen Betrieben gilt: Die **ununterbrochene Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden**, wenn die Verkürzung innerhalb von 10 Kalendertagen durch die entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Durchrechnung in Jahresbetrieben:

- für **Vollzeitbeschäftigte**
- gilt nur bei Betriebsvereinbarung bzw. schriftlicher Einzelvereinbarung
- Durchrechnungszeitraum **von 26 Wochen**
 - mit einer Möglichkeit zur Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf maximal 48 Stunden/Woche,
 - Mindest-Normalarbeitszeit bei Angestellten: 30 Stunden/Woche außer Zeitausgleich in ganzen freien Tagen.
- Normalarbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden/Woche → **Sollarbeitszeit = 40×26 (Wochen) = 1.040 Stunden**

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Durchrechnung in Saisonbetrieben:

- für **Vollzeitbeschäftigte**
- Durchrechnungszeitraum = **Dauer der Saison**
- **Saisonbetrieb** = alter Begriff lt. Arbeitsverfassungsgesetz
- gilt kraft Kollektivvertrages (keine Vereinbarung erforderlich!)
- **Sollarbeitszeit**: ergibt sich aus **der Dauer der Saison** (z.B.: Sollarbeitszeit bei Dauer der Saison von 20 Wochen $\rightarrow 40 \times 20 = 800$ Stunden)

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Anfall von Überstunden:

- bei Überschreitung der **täglichen Normalarbeitszeit** von 9 Stunden,
- bei Überschreitung der **wöchentlichen Normalarbeitszeit** von 48 Stunden,
- bei Überschreitung der **Sollarbeitszeit** bei 26-wöchiger Durchrechnung von 1.040 Stunden (40 Stunden x 26 Wochen) bzw. der entsprechenden Sollarbeitszeit bei Saisondurchrechnung,
- bei Überschreitung von **5 Tagen/Woche** (im Durchrechnungszeitraum im Schnitt).

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Abgeltung von Überstunden aus Überschreitung der Sollarbeitszeit bei Durchrechnung im Jahresbetrieb:

- in Form von Zeitausgleich „nur“ auf Wunsch des Arbeitnehmers
- innerhalb von **drei Monaten** nach Ende des Durchrechnungszeitraumes, wenn dies
 - spätestens **innerhalb von 14 Tagen** nach Ende des Durchrechnungszeitraumes
 - **schriftlich** vereinbart wird.
- Wenn kein Zeitausgleich vereinbart wird, sind die Überstunden bis zum **3. Tag des Monats nach Ende des Durchrechnungszeitraums** zu bezahlen.

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Die Grenzen der Höchstarbeitszeit sind:

- bei Arbeitern maximal 15 Überstunden wöchentlich
→ maximal 55 Stunden/Woche.
- bei Angestellten eingeschränkt maximal 20 Überstunden wöchentlich
→ maximal 60 Stunden/Woche.

Entgelt

Arbeit an Feiertagen:

- **Feiertagsentgelt** gebührt für die grundsätzlich ausfallende Arbeit.
- **Feiertagsarbeitsentgelt** gebührt zusätzlich für die am Feiertag geleistete Arbeit.
- Feiertagsarbeitsentgelt kann **auch in Zeitausgleich („Guttag“)** abgegolten werden, dieser ist aber entsprechend zu dokumentieren.
- Fallen gesetzlich anerkannte Feiertage im Jahreszyklus auf einen Sonntag, gelten diese bei Arbeitern als Feiertage, bei Angestellten als Sonntage!

Entgelt

Anspruch auf Jahresremuneration:

- bei **Arbeitern** **Wartezeit zwei Monate**, bei **Angestellten** keine Wartezeit.
- Höhe: 230 % des kollektivvertraglichen Mindestlohnes, maximal 200 % des Ist-Lohnes (unklare Formulierung im Arbeiter-Kollektivvertrag, mittlerweile durch OGH, 9 ObA 6/15w, 28.5.2015, entschieden).
- Berechnungsbasis bei unterschiedlicher Teilzeitbeschäftigung bzw. bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt ist der Durchschnitt der letzten 12 Monate.

Vorbereitung einer GPLA-Prüfung

Überprüfen Sie zuerst:

- Wie weit bin ich bei der Bezahlung der Mitarbeiter auf der sicheren Seite?
- Gibt es etwas, was die GKK „finden“ wird/kann?
- Habe ich **nachvollziehbare und vollständige Dokumente**, vor allem Arbeitszeitaufzeichnungen, in denen „Guttage“ für Feiertagsarbeit, Zeitausgleichstage für Überstunden, etc. gesondert ausgewiesen sind?

Vorbereitung einer GPLA-Prüfung

Legen Sie im Anschluss daran die klare Strategie und weitere Vorgangsweise des Betriebes fest:

- Welche GKK-Forderungen erkenne ich an bzw. lehne sie aus guten Gründen ab?
- Benötige ich Unterstützung durch Experten?
- Akzeptiere ich eine pauschale Nachzahlung?
- Wie trete ich dem Prüfer gegenüber auf?
- Bei Schwierigkeiten: Was muss ich bis zur nächsten Prüfung verbessern?

All-in-Vereinbarungen

Begriff:

- All-in-Vereinbarungen = „unechte Überstundenpauschalen“
- Vereinbarung, dass mit der **Überzahlung auf den Grundlohn** (= im Regelfall der kollektivvertragliche Mindestlohn) geleistete Überstunden im Kalenderjahresschnitt abgegolten sind.
- **Ab 1.1.2016** gilt: Bei Einstellung von Mitarbeitern mit einer All-in-Vereinbarung oder bei erstmaliger All-in-Vereinbarung im laufenden Arbeitsvertrag muss der **Grundlohn betragsmäßig** angeführt sein.

All-in-Vereinbarungen

Beispiel: Restaurantfachmann mit LAP ohne Inkasso

- Sachverhalt: KV-Lohn: € 1.460,-- brutto,
Ist-Lohn: € 1.611,92 brutto
→ Überzahlung: € 151,92 brutto
- Stundensatz:
€ 1.460,-- brutto : 173 Stunden/Mo = € 8,44 brutto
- Überstundensatz:
€ 8,44 brutto + 50 % Zuschlag = € 12,66 brutto
- abgegoltene Überstunden:
Überzahlung € 151,92 brutto : € 12,66 brutto = 12

All-in-Vereinbarungen

Beispiel: Restaurantfachmann mit LAP ohne Inkasso

- **abgegoltene Überstunden:**
12 Überstunden monatlich im Kalenderjahresschnitt
- **Jahresmaximum:**
12 Überstunden x 12 Monate = **144 Überstunden am Ende des Kalenderjahres**
- **Resümee:**
Werden während des Kalenderjahres **bis zu 144 Überstunden** geleistet, sind diese abgegolten, ab der 145. Überstunde sind die geleisteten Überstunden extra abzugelten.

All-in-Vereinbarungen

Neuregelung ab 1.1.2016:

- Die Möglichkeiten einer All-in-Vereinbarung können Sie nur nutzen, wenn in neuen Arbeitsverträgen der Grundlohn, im Beispiel der KV-Lohn € 1.460,-- brutto, **betragsmäßig** angeführt ist.
- Ist der Grundlohn **nicht betragsmäßig** angeführt, sind bei der Berechnung des Stundensatzes **branchen- und ortsübliche Überzahlungen**, die am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Betrieben gebühren, **zu berücksichtigen** → Zahl der gedeckten Überstunden „schrumpft“!

All-in-Vereinbarungen

Formulierungsvorschlag (Mindesterfordernisse):

- Aufgrund der **Einstufung des Mitarbeiters** beträgt der kollektivvertragliche Mindestlohn und damit der Grundlohn im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.
- Der tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.
- Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf den obigen Grundlohn sind sämtliche im Kalenderjahresschnitt geleisteten Überstunden abgegolten. Eine gesonderte Überstundenabgeltung erfolgt nicht.

Korrekte Einstufungen

Die Einstufung in die Lohn- und Gehaltstafeln

- dient der Ermittlung des kollektivvertraglichen Mindestlohns,
- ist abhängig von der Ausbildung (Lehrabschlussprüfung ja/nein) und der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit und
- ist prozentuell gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- Bei Wechsel von einer Beschäftigungsgruppe in eine andere Beschäftigungsgruppe sind alle bisher zurückgelegten Jahre der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen!

Korrekte Einstufungen

Einstufung in die Lohn- und Gehaltstafeln:

■ **Gehaltstafel für Angestellte seit 1.5.2015 mit neuem Gehaltsschema:**

5 - ungelernte Kräfte

4 - einschlägig ausgebildete Kräfte in den ersten 2 Berufsjahren

3 - einschlägig ausgebildete Kräfte ab dem 3. Berufsjahr

2 - „kleine“ Chefs mit fachlicher Verantwortung

1 - „große“ Chefs mit fachlicher & persönlicher Verantwortung

0 - Direktoren, Geschäftsführer

■ **Lohntafeln für Arbeiter noch im alten Lohnschema:**

■ Unklarheiten besonders bei Lohngruppen A 6 - A 4

■ Rezeptionist noch immer in B 1 und 2 angeführt

Korrekte Einstufungen

Anspruch auf Lohnerhöhung wegen längerer Betriebszugehörigkeit:

- bei ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- wenn Dienstzeiten in anderen inländischen Betrieben desselben Unternehmens vorliegen,
- bei vorangegangener Lehrzeit.

Korrekte Einstufungen

Anspruch auf Lohnerhöhung wegen längerer Betriebszugehörigkeit:

- Beispiel Salzburg/Arbeiter
- Verlauf nach einer Lehre

Status	Betriebszugehörigkeit	Entlohnung	Dauer
Lehrling im Beruf Restaurantfachmann	1. - 3. Jahr	Lehrlingsentschädigung	3 Jahre
Restaurantfachmann	4., 5. und 6. Jahr	Lohn nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Jahre
Restaurantfachmann	ab 7. Jahr	Lohn nach 6 Jahren Betriebszugehörigkeit	3 Jahre
		dann in der Staffelung weiter	

Korrekte Einstufungen

Pflichtpraktikanten:

- **Schüler**, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften ein Praktikum absolvieren müssen.
- **Im Arbeiterbereich** sind erfasst:
 - Schüler aus mittleren und höheren Schulen, Fachschulen, Hauswirtschaftsschulen, Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe und Fachmittelschulen,
 - beschränkt auf die Zeit der Schulferien.
- **Im Angestelltenbereich** sind **seit 1.5.2015** erfasst:
 - alle Schüler, ohne Hinweis auf bestimmte Schulen, die ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen,
 - ohne Einschränkung auf die Zeit der Schulferien.

Korrekte Einstufungen

Pflichtpraktikanten:

- Es liegt ein Arbeitsvertrag vor.
- Es gebührt ein Entgelt:
 - für Arbeiter-Pflichtpraktikanten in Höhe der Lehrlingsentschädigung (LE) für das dem vorangegangenen Schuljahr entsprechende Lehrjahr,
 - für Angestellten-Pflichtpraktikanten in Höhe der LE
 - für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr, mindestens aber für das 2. Lehrjahr,
 - für das 4. Lehrjahr, wenn sie für ihre Ausbildung eine Reifeprüfung, Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung als Voraussetzung benötigen.

Korrekte Einstufungen

Schüler oder Studenten, die

- kein vorgeschriebenes Betriebspraktikum ableisten müssen und
- ausschließlich aus privatem Interesse zu Lernzwecken typische Arbeitertätigkeiten im Service oder in der Küche verrichten

sind als **Hilfskräfte** bzw. **ihrer tatsächlichen Tätigkeit und Ausbildung entsprechend** einzustufen und zu entlohnen.

Mutterschutz und Elternteilzeit

Neuerungen:

- **Elternteilzeit** kann für Geburten seit 1.1.2016 nur mehr dann verlangt werden, wenn
 - die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird (neu!) oder
 - die Lage der bestehenden wöchentlichen Arbeitszeit verändert wird (alt!).
- **Vereinbarungen über Elternteilzeit** außerhalb des Rahmens von 20 % bleiben mit allen Konsequenzen möglich → Kündigungsschutz auch in diesen Fällen!

Mutterschutz und Elternteilzeit

Neuerungen:

- **Freie Dienstnehmerinnen (§ 4 Abs. 4 ASVG)** unterliegen ab sofort dem absoluten bzw. individuellen **Beschäftigungsverbot** vor und nach der Geburt.

Vielen Dank für Ihren Besuch und die
zahlreichen Fragen!