



# aufGEDECKT

Für Mitglieder der Fachgruppen Gastronomie und Hotellerie

NR. 2, MÄRZ 2015



## FESTLOHNSYSTEM IM HOTEL- UND GASTGEWERBE

AB 1. MAI 2015



### ENDLICH FESTLOHN

Das Garantielohnsystem mit seiner verpflichtenden Umsatzbeteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war uns seit Jahren ein Dorn im Auge. Dabei ging es nicht um die Höhe dieser umsatzabhängigen Löhne, sondern um die damit verbundene Bürokratie. Die nachfolgenden Seiten veranschaulichen noch einmal deutlich, wie kompliziert dieses Garantielohnmodell ist. Die Einführung



Hans Spreitzhofer

eines einfachen Festlohns scheiterte bislang an den überhöhten Forderungen der Gewerkschaft. Nun ist es aber geschafft.

Mit 1. Mai 2015 können sich alle steirischen Gastgewerbebetriebe an mode-

rate fixe Mindestlöhne orientieren und verwirrende Umsatzberechnungen weglassen. Ob der Festlohn nicht nur die einfachere, sondern auch die für den Betrieb günstigere Entlohnung darstellt, hängt von der einzelnen betrieblichen Situation ab. Ich rate daher dringend an, mit Ihrer Lohnverrechnung Rücksprache zu halten. Alle Betriebe, die mit den alten Garantielöhnen besser liegen, können diese auch für weitere 6 Jahre anwenden. Insgesamt also ein für alle zufriedenstellendes Ergebnis.

Ihr,

Obmann Hotellerie  
Hans Spreitzhofer

# FESTLOHNSYSTEM IM HOTEL- UND GASTGEWERBE

AB 1. MAI 2015

FESTLOHNSYSTEM

2

MIT 1. MAI 2015 WIRD IN DER STEIRISCHEN GASTRONOMIE UND HOTELLERIE EIN FESTLOHNSYSTEM EINGEFÜHRT. DAS NEUE SYSTEM BRINGT ENDLICH DIE SCHON LANGE GEFORDERTE RECHTSSICHERHEIT IN DER ENTLOHNUNG DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT SICH UND IST EIN SICHTBARER ERFOLG FÜR DAS SYSTEM DER SOZIALPARTNERSCHAFT.

Bisher waren steirische Gastronomen und Hoteliers verpflichtet, ihren MitarbeiterInnen im Service (z.B. KellnerInnen) und in der Beherbergung (z.B. Zimmermädchen) einen sogenannten Garantielohn auszuzahlen. Dieser sieht eine prozentuelle Beteiligung am Umsatz vor. Höhere Umsätze bedeuteten ein höheres Einkommen, andererseits darf ein im Kollektivvertrag garantierter Mindestlohn nicht unterschritten werden. Die Praxis zeigt, dass es dabei zu sehr großen Verdienstschwankungen kommen kann und der als Leistungsanreiz gedachte Garantielohn in immer mehr Bundesländern einem Festlohnsystem weichen musste. Das Garantielohnsystem stellt Arbeitgeber oft vor große Herausforderungen. Es basiert auf einer kompliziert zu berechnenden Bemessungsgrundlage. Nicht selten werden Betriebe mit massiven Nachzahlungsforderungen der Sozialversicherung als Folge einer unbeabsichtigten Falschberechnung konfrontiert.

Das ab 1. Mai 2015 geltende Festlohnsystem bringt wieder Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Es galt schon bisher für MitarbeiterInnen in der Küche und darf nun für alle ArbeitnehmerInnen im Gastgewerbe angewendet werden. Im Kollektivvertrag sind nun Mindestlöhne festgeschrieben, die unabhängig von Umsatzberechnungen ausbezahlt werden. Es handelt sich dabei um ein einfaches und faires System, welches den Betrieben die Lohnberechnungen wesentlich erleichtert. Eine freiwillige Überzahlung, wie in vielen Betrieben üblich, ist selbstverständlich weiter möglich.

Die Betriebe können ab 1. Mai 2015 auf das neue Festlohnmodell umsteigen, dazu ist eine Meldung bei den Fachgruppen Gastronomie und Hotellerie oder bei der Gewerkschaft notwendig. Da das neue System auch eine Umstellung für die Lohnverrechnung bedeutet, gilt eine 6-jährige Übergangsfrist in welcher das bisher geltende Garantielohnsystem noch angewendet werden darf. Welche Entlohnung tatsächlich zur Anwendung kommt, ist im Dienstvertrag, Dienstzettel oder bei der Lohnabrechnung schriftlich festzuhalten.

Für das neue Festlohnsystem wurden zudem neue Lohngruppen erarbeitet, die den aktuellen Anforderungen in Gastronomie und Hotellerie entsprechen. Der Fachausbildung wird künftig mehr Gewicht verliehen.





Zu beachten ist, dass bei Umstellung das Festlohnsystem mit den neuen Lohngruppen auf alle im Betrieb Beschäftigten anzuwenden ist. Das heißt, es sind auch die KüchenmitarbeiterInnen in die neuen Lohngruppen einzustufen. Zudem sind die Mindestlöhne im Festlohnsystem im Vergleich zu den Garantilöhnen höher. Dieser Unterschied ergibt sich daraus, dass bei Garantilöhnen noch Umsatzbeteiligungen dazu kommen können, wenn es sich um einen Betrieb mit entsprechend hohen Umsätzen handelt.

Dem Festlohnsystem ist jedenfalls aufgrund seiner Einfachheit gegenüber dem Garantilohn der Vorrang zu geben. Aber Achtung: Welches System das finanziell "günstigere" ist, ist im Einzelfall zu beurteilen. Um unerwartete Lohnsteigerungen zu vermeiden, raten wir deshalb dringend an, vor einem Umstieg mit Ihrer Lohnverrechnung Rücksprache zu halten und eine Musterberechnung für Ihren Betrieb durchzuführen.

Nachfolgend finden Sie beide Lohnsysteme aufbereitet. Im Festlohnsystem stehen die Löhne ab 1. Mai 2015 bereits fest und werden folgend auch angeführt. Die ab 1. Mai 2015 gültigen Garantilöhne werden derzeit noch auf Bundesebene verhandelt und können zum jetzigen Zeitpunkt nicht angegeben werden. Unmittelbar nach Abschluss der Verhandlungen werden wir die Löhne beider Lohnsysteme im „aufgedeckt“ bekannt geben und gegenüber stellen.



# DAS FESTLOHNSYSTEM

## FESTLOHNSYSTEM

4

Festlöhner sind Arbeitnehmer, die Anspruch auf einen bestimmten „festen“ Mindestlohn laut Kollektivvertrag haben. Es erfolgt keine verpflichtende Umsatzbeteiligung.

Dieses reine Festlohnsystem kann ab 1. Mai 2015 für alle MitarbeiterInnen im Gastgewerbe statt dem alten Garantielohnsystem unter folgenden Voraussetzungen angewendet werden:

1. Betriebe, welche ab dem 1. Mai 2015 das Festlohnsystem anwenden, müssen dies den Fachgruppen Gastronomie und Hotellerie der Wirtschaftskammer Steiermark oder der Gewerkschaft *vida* schriftlich (auch per Email) melden.
2. Bei Umstellung auf ein Festlohnsystem ist dieses auf alle bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber im Betrieb Beschäftigten anzuwenden.
3. Im Dienstvertrag, Dienstzettel oder bei der Lohnabrechnung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist zu vermerken, welches Lohnsystem angewendet wird.
4. Wenn der Lohn auf Festlohn umgestellt wird, sollen die MitarbeiterInnen schlussendlich nicht weniger verdienen, als im Durchschnitt der letzten 12 Monate.
5. Bestehende betriebliche Vereinbarungen, welche überkollektivvertragliche Entlohnungen gewähren, bleiben aufrecht.
6. Eine Rückkehr zum Garantielohnsystem ist nach Umstieg nicht mehr möglich.
7. Ist im Arbeitsvertrag vereinbart, dass ein Arbeitnehmer Garantielöhner ist, so ist diese Vereinbarung mit dem Monat der Umstellung auf das Festlohnsystem automatisch aufgehoben.
8. Betriebsvereinbarungen und Betriebskollektivverträge, mit denen bereits von Garantielohn auf Festlohn umgestellt worden ist, treten mit 30.4.2015 außer Kraft (Ausnahme: Betriebe, für die der McDonald's Kollektivvertrag gilt). Etwaige höhere Löhne in solchen Betriebsvereinbarungen oder Betriebskollektivverträgen gelten solange weiter, bis sie von den Mindestlöhnen im Kollektivvertrag eingeholt werden.



# FESTLOHNNOMENKLATUR UND FESTLOHNTABELLE AB 1. MAI 2015

## Lohngruppe 1

Arbeiterinnen und Arbeiter in leitender Funktion:

Abteilungsverantwortliche überwiegend im operativen Geschäft, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- ✿ sehr anspruchsvolle berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten,
- ✿ für den Wareneinkauf und die Kalkulation in ihrer Abteilung verantwortlich sind,
- ✿ umfassende fachliche und personelle Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen, wozu insbesondere das Mitwirken bei der Aufnahme von Mitarbeitern und Beendigung von Dienstverhältnissen sowie die Gestaltung von Dienstplänen gehören.

Beispiele:

Restaurantchef/in, Restaurantleiter/in  
Küchenchef/in, Küchenleiter/in

Mindestlohn  
1.750,00

## Lohngruppe 2

Arbeiterinnen und Arbeiter mit erweitertem Verantwortungsbereich:

Welche

- ✿ berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten,
- ✿ Kunden und Gäste entsprechend fachlich beraten,
- ✿ fachliche Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen

sowie ArbeiterInnen im operativen Geschäft, die aufgrund entsprechender Qualifikationen vorübergehend Tätigkeiten der LG 1 ausüben.

Beispiele:

Restaurantchef/in, der/die nicht unter Lohngruppe 1 fällt.  
Restaurantchef-Stellvertreter/in,  
Küchenchef/in, der/die nicht unter Lohngruppe 1 fällt.  
Küchenchef-Stellvertreter/in,  
Chef de rang, Chef de partie, Barchef/in,  
Housekeeping – Stellvertreter/in, sofern er/sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegt.

Mindestlohn  
1.550,00

FESTLOHNSYSTEM

5



### Lohngruppe 3

Facharbeiterinnen und Facharbeiter im berufseinschlägigen Aufgabenbereich:

Arbeiterinnen und Arbeiter mit Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre bzw. mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule, die den facheinschlägigen Lehrabschluss gem. § 34a BAG ersetzt, die

- ✿ berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst verrichten und
- ✿ Kunden und Gäste entsprechend fachlich beraten.

Mindestlohn  
1.500,00

Beispiele:

Restaurantfachmann/-frau (Commis) mit oder ohne Inkasso, Chef de rang der aufgrund seines geringeren Verantwortungsbereichs nicht unter LG 2 fällt. Koch/Köchin (Demi-Chef), Chef de partie der aufgrund seines geringeren Verantwortungsbereichs nicht unter LG 2 fällt. Systemgastronom/in, Konditor/in, Bäcker/in, Elektriker/in, Haustischler/in, Gärtner/in, Masseur/in, Portier/in, Kosmetiker/in, Fußpfleger/in

### Lohngruppe 4

Facharbeiterinnen und Facharbeiter im berufseinschlägigen Aufgabenbereich im 1. und 2. Berufsjahr:

Arbeiterinnen und Arbeiter mit Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre bzw. mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule, die den facheinschlägigen Lehrabschluss gem. § 34a BAG ersetzt, in den ersten zwei Jahren nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung bzw. des Schulabschlusses.

Mindestlohn  
1.450,00

Beispiele:

Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und Koch/Köchin, Bäcker/Bäckerin und Konditor/Konditorin, Portier/Portierin, Kosmetiker/in, Fußpfleger/in, jeweils in den ersten zwei Jahren nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung bzw. des Schulabschlusses.

### Lohngruppe 5

Arbeiterinnen und Arbeiter ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung:

Arbeiterinnen und Arbeiter ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und Hilfskräfte in allen Bereichen.

Mindestlohn  
1.400,00

Beispiele:

Hilfskraft im Service, Hilfskoch/Hilfsköchin, Abwäscher/Abwäscherin, Hausarbeiter/Hausarbeiterin, Arbeiterin/Arbeiter im Housekeeping, Sonstige Hilfskraft in Küche oder Service oder Beherbergung.

Die Festlöhne sind in dieser Festlohntabelle brutto angegeben und gebühren für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

Der Mindestlohn erhöht sich um folgende Umsatzpunkte, nach einer ununterbrochenen Dienstzeit im selben Betrieb, wobei Zeiten eines Lehrverhältnisses einschließlich der Behaltezeit im Festlohnsystem nicht mitgezählt werden:

- nach 3 Jahren um 1,5%
- nach 6 Jahren um 3%
- nach 9 Jahren um 4,5%
- nach 12 Jahren um 6%
- nach 15 Jahren um 7,5%
- nach 18 Jahren um 9%
- nach 21 Jahren um 10,5%
- nach 24 Jahren um 12%

# ORIENTIERUNGSTABELLE

Die nachstehende Orientierungstabelle soll Ihnen beim Umstieg auf das Festlohnsystem helfen, indem die alten Lohnpositionen und Berufsbezeichnungen des Garantielohnsystems den neuen Lohngruppen des Festlohnsystems zugeordnet werden.

Passend zur Lohngruppe 1:

- \* Maitre d´hotel, Oberkellner mit mindestens 5 Servierkräften
- \* Maitre d´hotel, Oberkellner mit weniger als 5 Servierkräften
- \* Chefportier
- \* Chef de cuisine, Küchenchef mit Brigade (mindestens 5 Köche oder Köchinnen)
- \* Küchenleiter
- \* Chef de cuisine, Küchenchef mit Küchenkräften

Passend zur Lohngruppe 2:

- \* Maitre d´hotel-Stellvertreter
- \* Barchef
- \* Sou-Chef, Küchenchefstellvertreter
- \* Alleinkoch
- \* Küchenwirtschafterin

Passend zur Lohngruppe 3

(sofern eine abgeschlossene fach einschlägige Berufsausbildung vorhanden ist):

- \* Chef de rang (Abteilungschef), Chef d´etage, Etagenchef, Barmixer Sommelier (Weinkellner; mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Restaurantfachmann/frau (Kellner))
- \* Demi-chef, Chef de rang-Stellvertreter, Kellner mit Inkasso; Revier-, Etagen- (Zimmer-), Frühstück-, Barkellner
- \* Commis de rang, Kellner, Kellner ohne Inkasso, Speisen-, Getränke-Kellner
- \* Alleinkoch
- \* Chef de partie, Abteilungskoch (z.B. Gardemanger, Entremetier, Rotisseur, Saucier, Pâtissier), Grill-, Diätkoch, Barmixer
- \* Cuisinier, Koch mit Lehrzeit, Küchenfleischer
- \* ArbeitnehmerInnen auf Schutzhütten (Kellnerin und Köchin mit LAP)

Passend zur Lohngruppe 4:

- \* Siehe Lohngruppe 3 in den ersten zwei Jahren nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung bzw. des Schulabschlusses.

Passend zur Lohngruppe 5:

- \* Übrige Lohnpositionen ohne abgeschlossene fach einschlägige Berufsausbildung



# DAS GARANTIELOHNSYSTEM

Das Garantielohnsystem war bis 30. April 2015 verpflichtend anzuwenden.  
Ab 1. Mai 2015 kann es freiwillig bis längstens 30. April 2021 weitergeführt werden.

## FESTLOHNSYSTEM

8

Garantielöhner sind Arbeitnehmer, die Anspruch auf Umsatzprozente aus einer Umsatzprozentekasse (=Tronc) haben. Für diese ArbeitnehmerInnen kommt der im Kollektivvertrag angegebene Mindestlohn nur dann zum Tragen, wenn die Umsatzprozente niedriger sein sollten.

Beispiel:

Garantielöhner sind alle MitarbeiterInnen im Service und Beherbergung, wie z.B. Servierkräfte oder Kellner, Portiere und Zimmermädchen.

Vorsicht!

KüchenmitarbeiterInnen sind auch im Garantielohnsystem immer Festlöhner, jedoch nach anderen Lohngruppen und Mindestlöhnen als im reinen Festlohnsystem. Ob jemand Garantielöhner oder Festlöhner ist, hängt im Garantielohnsystem von der zwingenden Zuordnung des jeweiligen Berufes durch den Kollektivvertrag laut Lohntabelle ab. Die einzelvertragliche Vereinbarung, einen Arbeitnehmer, der Anspruch auf Garantielohn hat (z.B. einen Kellner), als Festlöhner zu beschäftigen, ist unzulässig.

## BERECHNUNG DER UMSATZPROZENTE (TRONC)

Das Garantielohnsystem sieht für ArbeitnehmerInnen, die unmittelbar Kontakt zu den Gästen haben, eine Beteiligung am Nettoumsatz (Bedienungsgeld oder Tronc) vor. Die Beteiligung erfolgt in der Form, dass ein gewisser Prozentsatz des Nettoumsatzes auf die Mitarbeiter aufgeteilt wird:

- \* entsprechend ihrer im Monat geleisteten Arbeitszeit und
- \* im Verhältnis ihres garantierten Mindestlohnes

Vorsicht!

Grundsätzlich bildet das Garantielohnsystem daher einen Leistungsanreiz für das gesamte Serviceteam, nicht für den einzelnen Mitarbeiter.

Unabhängig von der Höhe der ermittelten Umsatzprozente hat der Garantielöhner jedenfalls Anspruch auf den in der Lohnordnung garantierten Mindestbruttolohn. Dieser ergibt sich aus der Einstufung in die jeweilige Lohnkategorie. Erhält der Garantielöhner aus den Umsatzprozenten mehr als den in der Lohnordnung garantierten Mindestbruttolohn, erhält er den höheren Lohnanspruch.

Die Garantielöhne werden durch Berechnung eines Prozentanteiles, bezogen auf den Konsum der Gäste, aufgebracht. Der Kollektivvertrag zählt taxativ Umsatzanteile auf, die nicht zum Konsum des Gastes gehören und damit nicht in die Bemessungsgrundlage des Bedienungsgeldes fallen:

- \* 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).







Die Höhe der Umsatzprocente ist nach der in der Konzession bezeichneten Betriebsart festgelegt und beträgt für Kaffeehäuser 15 %, für alle übrigen Betriebsarten 10,5 %.

Für die Betriebsarten des Beherbergungsgewerbes wird von den Kollektivvertragsparteien die Berechnung von 15 % empfohlen, mindestens sind jedoch ebenfalls 10,5 % anzusetzen.

**Vorsicht!**

Überstundenzuschlag, Fremdsprachenzulage, Dienstkleidungspauschale für Lehrlinge und Nachtarbeitszuschlag sind bei Vorliegen der im Kollektivvertrag festgelegten Voraussetzungen jeweils gesondert zu bezahlen. Diese dürfen ebenso wenig wie die Jahresremuneration dem Tronc entnommen werden.

**Lehrlinge!**

Lehrlinge sind keine Garantilöhner. Die Lehrlingsentschädigung ist als fixer Lohn in der Lohntabelle des Kollektivvertrages angeführt. 50 % der Lehrlingsentschädigung für die Lehrlinge im Lehrberuf Restaurantfachmann/-frau und Gastronomiefachmann/-frau im 3. und 4. Lehrjahr darf jedoch aus dem Tronc entnommen werden und somit das Umsatzprozentkonto der Garantilöhner verringern. Die übrigen Lehrlingsentschädigungen dürfen nicht aus dem Tronc bezahlt werden.

**AUFTEILUNG DER UMSATZPROZENTE**

Die Aufteilung der Umsatzprocente auf die einzelnen Garantilöhner kann erfolgen:

- \* über ein gemeinsames Umsatzprozentkonto (Tronc),
- \* über getrennte Umsatzprozentkonten für einzelne Betriebsabteilungen (Abteilungstronc),
- \* nach dem Reverssystem.

Ob ein gemeinsames Umsatzprozentkonto geführt wird oder ob für einzelne Betriebsabteilungen getrennte Umsatzprozentkonten geführt werden, ist innerbetrieblich mit dem Betriebsrat zu regeln. Existiert kein Betriebsrat, dürften Einzelvereinbarungen mit allen Garantilöhnern ausreichen, um getrennte Umsatzprozentkonten führen zu können.

Beim Reverssystem erfolgt eine Trennung nach räumlichen Gesichtspunkten. Der Betrieb wird in abgegrenzte räumliche Bereiche - sprich Reviere – aufgeteilt (z.B. bestimmte Räume oder Tische oder Gastgarten). Beim Abteilungstronc erfolgt die Trennung nach fachlichen Gesichtspunkten (Hotel, Restaurant, Bar, etc.).

Fraglich ist aufgrund des kollektivvertraglichen Wortlautes, ob eine „Aufteilung nach dem Reverssystem“ die Abrechnung der höchstpersönlichen Umsätze (vor allem der Kellner) ermöglicht. Dies ist nach den Formulierungen des Kollektivvertrages völlig unklar. Befindet sich im Revier bzw. in der Abteilung nur ein Mitarbeiter, kann der Arbeitgeber höchstpersönliche Umsätze abrechnen, sonst eher nicht.

**Vorsicht!**

Arbeitet der Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmern, erhöhen seine Umsatzprocente den Tronc. Der Arbeitgeber kann seine Umsätze nicht aus dem Tronc herausrechnen. Seine Umsätze kommen den Arbeitnehmern zugute. Arbeitet der Arbeitgeber hingegen zu verschiedenen, eindeutig von den Arbeitszeiten des Arbeitnehmers getrennten Zeiten, verringern seine Umsätze den Tronc.



### Beispiel 1 zur Lohnverrechnung (Garantielohn und Mindestlohn)

Ein Kellner im Gastgewerbe (garantierter Mindestlohn laut KV € 1.349,-; 10,5% Umsatzprozente) erwirtschaftet folgende Umsätze:

Variante 1:

	<u>inkl. MwSt</u>	<u>MwSt</u>	<u>exkl. MwSt</u>
Speisen 10% MwSt:	€ 12.000,-	€ 1.090,91	€ 10.909,09
Getränke 20% MwSt:	€ 4.000,-	€ 666,67	€ 3.333,33

Berechnung des Garantielohns:

€ 10.909,09 x 10,5% =	€ 1.145,45
€ 3.333,33 x 10,5% =	€ 350,00
<u>gesamt (Tronc)</u>	<u>€ 1.495,45</u>

Lösung

Da die Umsatzprozente **über** dem Mindestlohn liegen, erhält der Kellner brutto € 1.495,45.

Variante 2:

	<u>inkl. MwSt</u>	<u>MwSt</u>	<u>exkl. MwSt</u>
Speisen 10% MwSt:	€ 6.000,-	€ 545,45	€ 5.454,55
Getränke 20% MwSt:	€ 4.000,-	€ 666,67	€ 3.333,33

Berechnung des Garantielohns:

€ 5.454,55 x 10,5% =	€ 572,73
€ 3.333,33 x 10,5% =	€ 350,00
<u>gesamt (Tronc)</u>	<u>€ 922,73</u>

Lösung

Da die Umsatzprozente **unter** dem Mindestlohn liegen, erhält der Kellner den garantierten Mindestlohn laut KV brutto € 1.349,-.

### Beispiel 2 zur Lohnverrechnung (unterschiedliche Mindestlöhne pro Tronc)

An einem Tronc (10,5% Umsatzprozente) sind beteiligt:

	<u>Mindestlohn</u>
Chef de rang	€ 1.367
ungelernter Kellner	€ 1.349
<u>gesamt</u>	<u>€ 2.716</u>

Speisen (exkl. 10% MwSt)	€ 20.100,- (exkl. MwSt) x 10,5% =	€ 2.110,50
Getränke (exkl. 20% MwSt)	€ 10.200,- (exkl. MwSt) x 10,5% =	€ 1.071,00
<u>gesamt (Tronc)</u>		<u>€ 3.181,50</u>

Die Aufteilung erfolgt im Verhältnis 3.181,50: 2.716 = Faktor 1,17139.

Chef de rang	€ 1.367 x 1,17139 =	€ 1.601,29
ungelernter Kellner	€ 1.349 x 1,17139 =	€ 1.580,21
<u>gesamt (Tronc)</u>		<u>€ 3.181,50</u>

Lösung

In beiden Fällen liegen die Umsatzprozente **über** dem garantierten Mindestlohn laut KV. Somit erhält der Chef de rang brutto € 1.601,29. Der ungelernete Kellner erhält brutto € 1.580,21.



### Beispiel 3 zur Lohnverrechnung (unterschiedliche Arbeitszeit pro Tronc)

An einem Tronc (10,5% Umsatzprozente) sind beteiligt:

	Mindestlohn	Arbeitszeit	
ungelernter Kellner	€ 1.349,00	22 Arbeitstage	Vollzeit
Servierhilfe	€ 1.349,00	8 Arbeitstage	Teilzeit

KV-Löhne aliquot nach Arbeitszeit:

ungelernter Kellner	€ 1.349,00	
Servierhilfe	€ 490,55	(1.349,00 : 22 x 8)
<b>gesamt</b>	<b>€ 1.839,55</b>	

Speisen (exkl. 10% MwSt)	€ 20.100,- (exkl. MwSt)	x 10,5% = € 2.110,50
Getränke (exkl. 20% MwSt)	€ 10.200,- (exkl. MwSt)	x 10,5% = € 1.071,00
<b>gesamt</b>		<b>€ 3.181,50</b>

Die Aufteilung erfolgt im Verhältnis 3.181,50: 1.839,55 = Faktor 1,729499.

ungelernter Kellner	€ 1.349,00 x 1,729499 = € 2.333,10
Servierhilfe	€ 490,55 x 1,729499 = € 848,40
<b>gesamt (Tronc)</b>	<b>€ 3.181,50</b>

#### Lösung

Auch hier liegen die Umsatzprozente **über** dem garantierten Mindestlohn laut KV. Somit erhält der ungelernete Kellner brutto € 2.333,10 und die Servierhilfe erhält brutto € 848,40.

### Beispiel 4 zur Lohnverrechnung (Überstunden)

Ein Kellner im Gastgewerbe (garantierter Mindestlohn laut KV € 1.349,-; 10,5% Umsatzprozente) arbeitet Vollzeit und macht **eine Überstunde**. Er erwirtschaftet folgende Umsätze:

Speisen (exkl. 10% MwSt)	€ 10.909,09 x 10,5% = € 1.145,45
Getränke (exkl. 20% MwSt)	€ 3.333,33 x 10,5% = € 350,00
<b>gesamt</b>	<b>€ 1.495,45</b>

Der KV-Lohn und der Überstundengrundlohn sind dem Tronc zu entnehmen; der Überstundenzuschlag ist zusätzlich zu bezahlen.

Mindestlohn	zusätzlich € 1.349,00
Überstundengrundlohn (1.349,00 : 173)	€ 7,80
Überstundenzuschlag 50%	€ 3,90
<b>gesamter Mindestbezug laut KV</b>	<b>€ 1.356,80</b>

Da die Umsatzprozente **über** dem Mindestbezug liegen, erhält der Kellner für die Normalarbeitszeit und den Überstundengrundlohn brutto € 1.495,45. Damit sind 174 Arbeitstunden abgedeckt (173 Stunden Normalarbeitszeit + 1 Überstunden-Grundlohn).

Der Überstundenzuschlag berechnet sich wie folgt:

$$€ 1.495,45 : 174 \text{ Stunden} = € 8,59 \text{ (tatsächlicher Stundenlohn)} \times 50\% = € 4,30$$

#### Lösung

Der Kellner erhält insgesamt brutto € 1.499,75 (€ 1.495,45 und € 4,30).

**ANTWORTFAX**

E-MAIL: gastronomie@wkstmk.at - FAX: 0316/601-1760

► **MELDUNG ÜBER DEN UMSTIEG AUF DAS FESTLOHNSYSTEM**

**Betriebsdaten**

Name des Firmeninhabers	
Betriebsname (z.B. Kirchenwirt)	
Straße/Nr.	
PLZ/Ort	
Telefon/Fax	
Mobil	
E-Mail	
Homepage	

Der genannte Betrieb wird per \_\_\_\_\_ auf das Festlohnsystem umgestellt.

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

**IMPRESSUM:**

**HERAUSGEBER:**

Fachgruppen Gastronomie und Hotellerie der Wirtschaftskammer Steiermark  
8021 Graz, Körblergasse 111-113, Tel. 0316/601-462, Fax. 0316/601-1760

LAYOUT: www.it-graphics.at ... Werbung muss wirken ... nicht nur gefallen ...  
Tanja Venier, 8072 Fernitz, Pflugweg 7A

**DRUCK UND ENDFERTIGUNG:**

Universal Druckerei Leoben, 8700 Leoben, Gösser Straße 11  
Tel. 03842/44776-0, mail@unidruck.at, www.unidruck.at

Irrtümer und Übertragungsfehler vorbehalten

P.b.b. GZ 02Z032927 M  
Absender: Wirtschaftskammer Steiermark, 8021 Graz, Körblergasse 111-113  
NICHT RETOURNIEREN