

## **Erklärung der Sozialpartner zum heurigen Kollektivvertragsabschluss für die Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe**

### **1. Einstufung bei Umreihung von bestehenden Dienstverhältnissen:**

Für die Bundesländer Kärnten, Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Oberösterreich gilt für die Einstufung bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Mai 2017 begonnen haben und für die die Übergangsbestimmungen in den Lohngruppen 2 bzw. 1,2,3 (OÖ) zur Anwendung kommen, nachstehende Regel:

Bei diesen Arbeitsverhältnissen ist die vereinbarte Position und Einstufung im Dienstvertrag heranzuziehen, auch dann, wenn die Kriterien der jeweiligen neuen Lohngruppe (2, bzw. 1-3 im Bundesland OÖ) nicht gegeben sind.

### **2. Abweichende Regelung bei der Umstellung von Garantielohn ins neue Festlohnsystem:**

Aufgrund der Tatsache, dass die Landeskollektivverträge für die Bundesländer Vorarlberg, Tirol und Salzburg vor Jahren die Möglichkeit geschaffen haben, Garantielöhne nicht nur auf alle ArbeiterInnen in einem Betrieb abzustellen sondern auch auf einzelne Abteilungen des Betriebes, ist Punkt 1 lit. f der Lohnordnung, welche ab 1. Mai 2017 gilt, wie folgt zu interpretieren:

Da solche Betriebe das Garantielohnsystem in den betroffenen Abteilungen bisher rechtskonform angewendet haben, dürfen sie dies im Rahmen der vorgegebenen zeitlichen Grenzen (Punkt 1 lit. b der Lohnordnung, welche ab 1. Mai 2017 gilt) weiter tun. Sie müssen aber für jene Abteilungen, in denen Garantielöhner bereits als Festlöhner beschäftigt sind, und für alle anderen Festlöhner, das neue mit 1. Mai 2017 geltende einheitliche Lohnschema anwenden.

### **3. Umgang mit Festlöhnern in bestehenden Dienstverhältnissen, mit denen eine fixe Überzahlung im Dienstvertrag ausdrücklich vereinbart ist:**

Für die Ermittlung des neuen Ist-Lohnes ist die Einstufung aus dem gemischten Lohnsystem heranzuziehen.

Wien, am 29.6.2017