



TOURISMUS + FREIZEIT

Aktuelles zum Kollektivvertrag

Dr. Günter Steinlechner

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER KÄRNTEN
TOURISMUS · FREIZEIT

Inhalte

- ⊕ Lohn- und Gehaltsabschluss
- ⊕ Lohn- und Beschäftigungsgruppen
- ⊕ Branchenerfahrung
- ⊕ Vordienstzeiten
- ⊕ Änderungen und Klarstellungen
- ⊕ Durchrechnung der Normalarbeitszeit
- ⊕ Durchrechnung des 6. Wochentages



Lohn- und Gehaltsabschluss

⊕ Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter:

- ab 1.5.2025
- Jahresinflation (= Verbraucherpreisindex VPI) 2024 + 1%
- € 2.000 brutto Mindestlohn bzw. Mindestgehalt

⊕ Lohn- und Gehaltstabellen abrufbar unter:

- <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/serviceplattform-gastronomie-hotellerie/kollektivvertrag>
- **Achtung:** Neuordnung der Lohn- und Beschäftigungsgruppen 5 und 4



Lohn- und Gehaltsabschluss

⊕ Lehrlingseinkommen:

- für Lehrlinge in allen Arbeiter- und Angestelltenberufen
- auch in nicht gastronomischen Berufen, z.B. Bäcker, Gesundheitsberufe

ab 1.5.2024	ab 1.5.2025	Lehrjahr
€ 1.000,-- brutto	€ 1.050,-- brutto	1
€ 1.120,-- brutto	€ 1.180,-- brutto	2
€ 1.320,-- brutto	€ 1.400,-- brutto	3
€ 1.420,-- brutto	€ 1.500,-- brutto	4



Lohn- und Beschäftigungsgruppen

⊕ Lohn- und Beschäftigungsgruppe 4:

- Hilfskräfte nach 10 Jahren Branchenerfahrung
- Lehrlinge mit abgeschlossener Lehrzeit, aber ohne erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung

⊕ Lohn- und Beschäftigungsgruppe 3:

- Lehrlinge mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im facheinschlägigen Beruf
- **Achtung:** bereits mit Beginn der Weiterverwendungszeit (3 Monate)



Lohn- und Beschäftigungsgruppen

⊕ Vorrückungen:

- für alle Bundesländer und alle Lohn- und Beschäftigungsgruppen gleich
- in eine höhere Lohn-/Gehaltsstufe nach jeweils fünf Dienstjahren:
 - Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne alle 5 Dienstjahre jeweils um 2,5%, so dass nach 20 Dienstjahren eine finale Erhöhung von 10% erreicht ist
 - Erhöhung des Mindestlohns bzw. Mindestgehalts: erstmals mit jenem Monat, das auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Dienstjahre folgt
- **Achtung:** Änderung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter zum Zeitpunkt der Umstellung möglich, Verringerung jedenfalls unzulässig



Lohn- und Beschäftigungsgruppen

⊕ Übergangsbestimmung:

- Verbleib im System der alten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe
- für Beschäftigte in Niederösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg
- mit einer ununterbrochenen Dienstzeit einschließlich einer etwaigen Lehrzeit von mindestens 20 Jahren zum Stichtag 30.4.2025



Branchenerfahrung

⊕ Begriff:

- Zeit jeder Beschäftigung als Hilfskraft in einem Hotel oder einem Gastronomiebetrieb, unabhängig von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit
- **Achtung:** auch Zeit bisheriger Arbeit im laufenden Arbeitsvertrag als Hilfskraft im Betrieb

⊕ Personenkreis:

- Personen ohne facheinschlägige Ausbildung bzw. ohne facheinschlägige Beschäftigung im Betrieb = Hilfskräfte
- v.a. ungelernte Servicekräfte, ungelernte Küchenkräfte, Reinigungskräfte

⊕ Umstufung:

- nach 10 Jahren Branchenerfahrung von Lohn-/Gehaltsgruppe 5 in Lohn-/Gehaltsgruppe 4
- ab dem Zeitpunkt des Nachweises der Branchenerfahrung, außer dieser ergibt sich bereits aus dem Personalakt



Branchenerfahrung

⊕ Beispiel 1:

- Ein Mitarbeiter ist seit 5 Jahren als Hilfskraft im Service beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Restaurant betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 5, 6. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er 8 Jahre in einem Hotel zuerst als Küchenhilfskraft und später im Housekeeping gearbeitet.
- Der Mitarbeiter hat 13 Jahre an Branchenerfahrung. Er ist am 1. Mai 2025 in **Lohngruppe 4**, 6. Dienstjahr, einzustufen.

⊕ Beispiel 2:

- Ein Mitarbeiter ist seit 12 Jahren als Hilfskraft im Service beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Restaurant betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 5, 13. Dienstjahr, eingestuft.
- Der Mitarbeiter hat 12 Jahre an Branchenerfahrung. Er ist am 1. Mai 2025 in **Lohngruppe 4**, 13. Dienstjahr, einzustufen.



Branchenerfahrung

⊕ Beispiel 3:

- Ein Mitarbeiter ist seit 5 Jahren als Hilfskraft im Service beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Restaurant betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 5, 6. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er 8 Jahre in einem Supermarkt als Hilfskraft im Lager gearbeitet.
- Der Mitarbeiter hat 5 Jahre an Branchenerfahrung. Er ist - sofern noch im Betrieb - am 1. Mai 2030 in **Lohngruppe 4**, aufgrund der weiteren Dienstjahre im Betrieb im 11. Dienstjahr, einzustufen.



Vordienstzeiten

⊕ Anrechnung von Lehrzeiten:

- **voll** auf die Dienstjahre für die Einstufung
- sofern das Lehrverhältnis ohne Unterbrechung in ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb übergeht

⊕ Anrechnung von Vordienstzeiten:

- **eingeschränkt** auf die Dienstjahre für die Einstufung
- bei Facheinschlägigkeit des ausgeübten Berufes beim früheren Arbeitgeber
- nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung, also
 - nach erfolgreich abgelegter österreichischer oder als gleichwertig anerkannter Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre oder
 - nach Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule



Vordienstzeiten

⊕ Rahmen:

- **volle** Anrechnung von facheinschlägigen Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber, auch bei Saisonbeschäftigten, auf die Dienstzeiten für die Einstufung
- **bis zu 3 Jahren** Anrechnung von facheinschlägigen und mit der vereinbarten Tätigkeit zumindest gleichwertigen Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern - unabhängig davon, ob im Inland oder Ausland - auf die Dienstzeiten für die Einstufung:
 - mindestens drei Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen
→ keine weiteren Vordienstzeiten von anderen Arbeitgebern anzurechnen
 - weniger als drei Jahre an facheinschlägigen Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen → facheinschlägige Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern anzurechnen, bis in Summe drei Jahre erreicht werden



Vordienstzeiten

⊕ Berechnung:

- Zusammenrechnung von Vordienstzeiten, sofern sie in Summe mindestens ein Monat beim selben Arbeitgeber betragen
- Aufrundung des Ergebnisses der Zusammenrechnung auf ganze Kalendermonate

⊕ Bekanntgabe:

- spätestens am ersten Arbeitstag
- ansonsten Anrechnung von Vordienstzeiten erst ab dem der Bekanntgabe folgenden Monat
- **Achtung:** aber nur, wenn sich die Vordienstzeiten nicht ohnehin aus dem Personalakt ergeben



Vordienstzeiten

⊕ Nachweis:

- schriftliche Aufforderung durch den Arbeitgeber,
 - ihm die zur Anrechnung der Vordienstzeiten relevanten Unterlagen, wie Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis oder sonstige Arbeitspapiere, vorzulegen
 - **Achtung:** aber nur, wenn die relevanten Unterlagen nicht ohnehin im Personalakt aufliegen
 - unter Hinweis auf die (folgenden) Konsequenzen
- Erfüllung dieser Aufforderung durch den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 4 Monaten, ansonsten Konsequenzen:
 - rückwirkender Verfall des Anspruchs auf Anrechnung der Vordienstzeiten
 - zulässige Aufrechnung von zu viel bezahltem Lohn/Gehalt mit laufenden Ansprüchen



Vordienstzeiten

⊕ Beispiel 1:

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als 5 Jahren als gelernter Kellner beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Restaurant betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 6. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er bereits einmal 5 Jahre beim selben Arbeitgeber als gelernter Kellner gearbeitet.
- Es sind dem Mitarbeiter 5 Vordienstjahre beim selben Arbeitgeber anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist der Mitarbeiter in Lohngruppe 3, **11. Dienstjahr**, einzustufen.

⊕ Beispiel 2:

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als einem Jahr als gelernter Kellner beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Hotel betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 2. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er 8 Jahre in einem Café als gelernter Kellner gearbeitet.
- Es sind dem Mitarbeiter von den 8 Vordienstjahren 3 Vordienstjahre anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, **5. Dienstjahr**, einzustufen.



Vordienstzeiten

⊕ Beispiel 3:

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als einem Jahr als gelernter Kellner beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Restaurant betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 2. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er bereits einmal 1 Jahr beim selben Arbeitgeber und ein weiteres Jahr in einem Café als gelernter Kellner gearbeitet.
- Es sind dem Mitarbeiter 2 Vordienstjahre anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, **4. Dienstjahr**, einzustufen.

⊕ Beispiel 4:

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als einem Jahr als gelernter Kellner beim aktuellen Arbeitgeber, der ein Restaurant betreibt, beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 2. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er bereits einmal 1 Jahr beim selben Arbeitgeber und außerdem 4 Jahre in einem Café als gelernter Kellner gearbeitet.
- Es sind dem Mitarbeiter 3 Vordienstjahre anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, **5. Dienstjahr**, einzustufen.



Änderungen und Klarstellungen

⊕ Sonderzahlungen:

- seit 1.1.2025 bei einer Änderung der Normalarbeitszeit:
 - auf den Schnitt der Normalarbeitszeit im Kalenderjahr abzustellen
 - Urlaubsgeld vor Änderung der Normalarbeitszeit ausgezahlt → Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen = Nachzahlung oder Gegenverrechnung
- seit 1.1.2025 bei Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berücksichtigen
- seit 1.11.2024 kein Anspruch auf Sonderzahlungen für fallweise Beschäftigte



Änderungen und Klarstellungen

⊕ Probemonat:

- seit 1.11.2024 kein Entfall des Probemonats wegen einer vorangegangenen fallweisen Beschäftigung

⊕ Jubiläumsgeld:

- seit 1.11.2024 Stichtagsregelung:
 - Berücksichtigung und Zusammenrechnung von Dienstzeiten bis 31.10.2024 als „alte“ Anwartschaftszeiten nach den alten Kollektivverträgen für Arbeiter und Angestellte
 - Dienstzeiten ab 1.11.2024, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, als „neue“ Anwartschaftszeiten zu berücksichtigen und zusammenzurechnen
- seit 1.11.2024 „alte“ Anwartschaftszeiten mit „neuen“ Anwartschaftszeiten zusammenzurechnen
- **Achtung:** Verfall auch der zusammengerechneten „alten“ und „neuen“ Anwartschaftszeiten bei Unterbrechungen von mehr als 12 Monaten ab dem 1.11.2024



Durchrechnung der Normalarbeitszeit

⊕ Unbefristete Arbeitsverträge:

- bei **Vollzeitkräften** Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw. 6 Monaten, in dem die Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden kann:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an Normalarbeitszeit geleistet wird
- **neu:** bei **Teilzeitkräften** Durchrechnungszeitraum ebenfalls von 26 Wochen bzw. 6 Monaten, in dem die vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden kann:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet wird



Durchrechnung der Normalarbeitszeit

⊕ Befristete Arbeitsverträge:

- bei **Vollzeitkräften** Durchrechnungszeitraum für die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages von bis zu 9 Monaten, in dem die Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden kann:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an Normalarbeitszeit geleistet wird
- bei **Teilzeitkräften** Durchrechnungszeitraum für die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages von bis zu 9 Monaten, in dem die vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden kann:
 - bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche
 - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet wird



Durchrechnung der Normalarbeitszeit

⊕ Saisonbeschäftigte:

- bisher: Durchrechnung der Normalarbeitszeit „automatisch“ kraft Kollektivvertrages für Vollzeitkräfte für die Dauer der Saison
- **neu:** Durchrechnung im Arbeitsvertrag ausdrücklich für die Dauer eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrages zu vereinbaren!
- **neu, als Alternative:** ohne Vereinbarung der Durchrechnung 8 Stunden tägliche und 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit → Möglichkeit, ein Überstundenpauschale (z.B. für 5 oder 8 Überstunden pro Woche) zu vereinbaren, um Steuerbegünstigung für Überstunden besser zu nutzen



Durchrechnung der Normalarbeitszeit

⊕ Teilzeitbeschäftigte:

- ohne Vereinbarung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages:
 - weiterhin Gültigkeit des gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen bzw. 3 Monaten
 - Mehrarbeitsstunden am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit 25% Zuschlag abzugelten
- **neu:** mit Vereinbarung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages:
 - keine Gültigkeit des gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes
 - Mehrarbeitsstunden als Überstunden mit 50% Zuschlag abzugelten



Durchrechnung der Normalarbeitszeit

⊕ Ende des Durchrechnungszeitraumes:

- am Ende des Arbeitsvertrages
- bei Änderung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes:
 - Vollzeit → Teilzeit oder umgekehrt
 - Teilzeit → andere Teilzeit
 - **Achtung:** neue Vereinbarung über die Durchrechnung der Normalarbeitszeit notwendig bzw. zumindest sinnvoll
- bei Beginn einer Pflege-, Bildungs- oder Elternteilzeit oder einer Teilzeit zur Sterbebegleitung
- bei Beginn einer Mutter-/Väterkarenz, einer Pflegekarenz, einer Bildungskarenz oder einer Karenz zur Sterbebegleitung



Durchrechnung des 6. Wochentages

⊕ Grundregel:

- für Vollzeit- und Teilzeitkräfte
- Pflicht zur Aufteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Tage/Woche zwischen Montag und Sonntag = 5-Tage-Woche im Hotel- und Gastgewerbe

⊕ Ausnahme:

- Normalarbeitszeit an 6 Tagen/Woche zulässig, wenn
 - die Normalarbeitszeit durchgerechnet wird,
 - 36 Stunden Wochenruhe eingehalten werden, wobei ein ganzer Kalendertag einzuschließen ist, und
 - durchschnittlich mindestens zwei Tage pro Kalenderwoche im Durchrechnungszeitraum arbeitsfrei sind



Durchrechnung des 6. Wochentages

⊕ Beispiele:

- Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen:
 - Jahresbeschäftigte
 - 52 freie Tage, welche die Wochenruhe umfassen
- Durchrechnungszeitraum für befristete Arbeitsverträge:
 - Saisonbeschäftigte
 - Dauer der Saison im Einsaisonbetrieb: 35 Wochen → Befristung über 35 Wochen: 70 freie Tage, welche die Wochenruhe umfassen
 - Dauer einer Saison im Zweisaisonbetrieb: 22 Wochen → Befristung über 22 Wochen: 44 freie Tage, welche die Wochenruhe umfassen



Durchrechnung des 6. Wochentages

⊕ Zuschlag:

- bei fehlenden arbeitsfreien Tagen
- **neu:** in Höhe von 50 % eines Fünftels der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit für jeden fehlenden arbeitsfreien Tag

⊕ Abgeltung des Zuschlages:

- in Geld oder Zeitausgleich schriftlich im Arbeitsvertrag zu vereinbaren
- mangels schriftlicher Vereinbarung Abgeltung in Geld:
 - spätestens mit der übernächsten Lohnabrechnung
 - nach Ende des Durchrechnungszeitraumes



Kontakt

Dr. Günter Steinlechner

Unternehmensberater

Ring 204

8230 Hartberg

Web: www.guenter-steinlechner.at

E-Mail: office@guenter-steinlechner.at

Telefon: +43 664 3953417



TOURISMUS + FREIZEIT



WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER KÄRNTEN
TOURISMUS · FREIZEIT