

## Übereinkommen

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft vida andererseits vereinbaren nachstehende Formulierung in Bezug auf Regelungen bei verkürzter Nachruhe in den Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel und Gastgewerbe aufzunehmen.

Im Bestehende Punkt 2 lit g. des Kollektivvertrages wird der Text über die Verkürzung der Nachruhe gestrichen.

Die Punkte 2 lit h - j. werden neu im Kollektivvertrag aufgenommen.

Die Änderungen dieses Kollektivvertrages treten mit 1. März 2016 in Kraft.

Punkt 2 lit g.

Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen gemäß lit. f darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden. Im Bedarfsfalle kann in Saisonbetrieben gemäß § 12 Abs 2b AZG und in ländlichen Kleinbetrieben mit weniger als drei familienfremden Arbeitnehmern auch eine zweimalige Unterbrechung der Arbeitszeit vereinbart werden. Erfolgt die Beschäftigung der Arbeitnehmer in Arbeitsschichten von mindestens einer Woche, so kann von der vorgesehenen Mindestruhezeit am Tage des Schichtwechsels abgesehen werden.

Punkt 2 lit h.

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeiterinnen/Arbeitern (mit Ausnahme Jugendlicher) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

Diese ununterbrochene Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern die Verkürzung innerhalb eines Zeitraumes von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Punkt 2 lit i.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter in Küche und Service in Saisonbetrieben gemäß § 12 Abs. 2b AZG kann die ununterbrochene Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 2a AZG unter folgenden Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden:

- Der Saisonbetrieb verabreicht regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen.
- Während der Dauer der Beschäftigung wird eine Unterkunft zur Verfügung gestellt bzw. ist der Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt.

Zeiten der verkürzten Nachruhe sind als Ausgleichsruhezeiten in einem eigenen Ruhezeitkonto, gemäß den Bestimmungen des § 26 Abs. 2a AZG, zu erfassen, und parallel zu den Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto sind zuerst abzubauen und nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen. Überstunden können nur dann in Form von Zeitausgleich reduziert werden, wenn die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sind und die wöchentliche Ruhezeit bereits konsumiert ist. Die

Ausgleichsruhezeiten können nicht auf andere bestehende Ruhezeiten angerechnet werden.

Für jede verkürzte Ruhezeit unter 11 Stunden ist eine Ausgleichsruhezeit im selben Ausmaß vorzusehen. Bei Gewährung von Ausgleichsruhezeit ist so vorzugehen, dass vollständige Teildienstblöcke (Früh- oder Abenddienst) mindestens im Ausmaß von 3 Stunden abzubauen sind. Es ist außerdem die gewährte Ausgleichsruhezeit von der täglichen Höchst Arbeitszeit (10 Stunden gemäß § 9 AZG) in Abzug zu bringen.

Offene Ausgleichsruhezeiten verlängern die Dauer des Dienstverhältnisses, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison ausscheidet. Ein Tag des verlängerten Dienstverhältnisses ist mit 8 Stunden zu bewerten und mit dem Normalstundensatz ohne Jahresremuneration abzugelten.

Wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison nicht ausscheidet, sind offene Ausgleichsruhezeiten jedenfalls durch Verlängerung anderer täglicher oder wöchentlicher Ruhezeiten innerhalb eines Zeitraums, welcher sich nach der Dauer des Saisonzeitraumes bemisst, abzubauen. Dabei gilt bei einer Saisondauer von bis zu zwei Monaten ein Abbauezeitraum von drei Monaten, bei einer Saisondauer von mehr als zwei bis vier Monaten ein Abbauezeitraum von zwei Monaten und bei einer Saisondauer von mehr als vier bis sechs Monaten ein Abbauezeitraum von einem Monat. Vor einer zweiten Saison innerhalb von zwölf Monaten müssen die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sein.

Bei einer fix vereinbarten Viertagewoche ist Punkt 2 lit i nicht anzuwenden.

Punkt 2 lit. j.

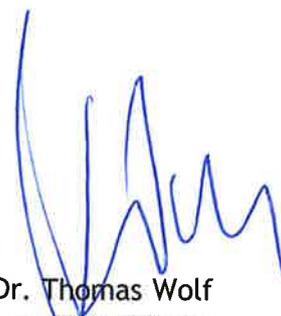
Jugendliche (Lehrlinge und Praktikanten) sowie fallweise Beschäftigte (im Sinne des § 471b ASVG) bleiben bei der Feststellung eines zusätzlichen Personalbedarfs im Sinne des § 12 Abs. 2b Ziff. 2 AZG außer Betracht.

Wien, am 14. Dezember 2015



Mario Pulker  
Fachverbandsobmann

FACHVERBAND GASTRONOMIE



Dr. Thomas Wolf  
Geschäftsführer



LABg. Siegfried Egger  
Fachverbandsobmann

FACHVERBAND HOTELLERIE



Mag. Matthias Koch  
Geschäftsführer

Für die GEWERKSCHAFT vida  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1



Gottfried Winkler  
Vorsitzender



Bernd Brandstetter  
Bundesgeschäftsführer



Berend Tusch  
Fachbereichsvorsitzender



Andreas Gollner  
Fachbereichssekretär