

Fachverband Hotellerie

FAQs zur Neueinstufung im Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe



Information, 23. Juni 2015

FAQs zur Neueinstufung im KV nach Schemareform 2015 für die Angestellten der Hotellerie und Gastronomie

Frage 1: Wer ist neu einzustufen?

Antwort: Alle Angestellten, die in der Hotellerie, den Gasthäusern und Kaffeehäusern per 1. Mai 2015 beschäftigt sind (außer in der Wiener Hotellerie), sind nach den neuen Kriterien einzustufen. Das gilt auch für Angestellte mit all-in-Verträgen!

Frage 2: Nach welchen Kriterien ist in die Beschäftigungsgruppen einzustufen?

Antwort: In die Beschäftigungsgruppen 0, 1 und 2 werden die derzeit Beschäftigten nach ihrer Qualifikation sowie ihrer Tätigkeit und ihres Verantwortungsbereiches eingestuft. In die Beschäftigungsgruppen 3, 4 und 5 werden die Angestellten nach ihrer Ausbildung eingestuft.

Frage 3: Was bedeutet: Ab 1. Mai 2015 bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrages nicht berührt?

Antwort: Hier geht es um die Bestandsicherung für die Angestellten, die bereits höhere Gehälter, all-in-Verträge oder sonstige günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber getroffen haben. Im Besonderen gelten als gesichert:

- Die vereinbarte Gesamt - Brutto - Gehaltshöhe pro Monat bzw. Jahr (IST-Gehalt)
- Die Anzahl der mit einer vereinbarten Überstundenpauschale verbundenen Überstunden
- Der Anteil eines all-in-Vertrages, der sich auf Mehr- oder Überstundenleistungen bezieht
- In betriebliche Übungen (z.B.: IST - Gehaltserhöhungen) wird nicht eingegriffen

In allen diesen Bereichen darf es zu keiner Schlechterstellung des Angestellten kommen! Eine Überstundenpauschale muss gegebenenfalls neu berechnet werden. Ein eventuell „übrig“ bleibender Gehaltsbestandteil kann einen „neuen Namen“ bekommen (Funktionszulage, Marktwertzulage, o.Ä.)

Die Höhe der Jahresremuneration (Sonderzahlungen) wird vom Bestandschutz nicht erfasst. Dennoch empfehlen wir bei bestehenden Angestellten keine Schlechterstellung im Hinblick auf die Sonderzahlungen vorzunehmen.

Beispiel 1:

Ein angestellter Korrespondent hatte im Burgenland, unabhängig von seiner fachlichen Qualifikation, vor dem Inkrafttreten des Übereinkommens Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt in der Höhe von € 1.468,- brutto. Ab 1.5.2015 ist er, sofern er keine facheinschlägige Ausbildung besitzt, in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen. Sein kollektivvertragliches Mindestgehalt würde dann nur € 1.400,- brutto betragen. Hier greift die Bestandsklausel: Das bisherige kollektivvertragliche Mindestgehalt in der Höhe von € 1.468,- brutto ist dem Arbeitnehmer zwingend weiterzuzahlen.

Beispiel 2:

Ein angestellter Korrespondent hatte im Burgenland, unabhängig von seiner fachlichen Qualifikation, vor dem Inkrafttreten des Übereinkommens Anspruch auf ein kollektivvertragliches Mindestgehalt in der Höhe von € 1.468,- brutto. Einzelvertraglich hat er ein Ist-Gehalt in der Höhe von € 1.800,- brutto vereinbart. Ab 1.5.2015 ist er, sofern er keine facheinschlägige Ausbildung besitzt, in die Beschäftigungsgruppe 5 einzustufen. Sein kollektivvertragliches Mindestgehalt würde dann nur € 1.400,- brutto betragen. Dem AN sind aufgrund der einzelvertraglichen Vereinbarung weiterhin € 1.800,- brutto zu zahlen. Aber auch in diesem Fall ist die „Fortschreibung“ des bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgehalts relevant: Eine einzelvertragliche Reduktion des Gehalts ist nur auf € 1.468,- brutto, nicht aber auf € 1.400,- brutto möglich.

Frage 4: Was bedeutet: Eine Einrechnung von Überzahlungen ist im Zuge der neuen Einstufung jedoch möglich?

Antwort: Erhöht sich das kollektivvertragliche Grundgehalt durch die Neueinstufung, so kann eine eventuell vereinbarte Überzahlung gegen diese Grundgehaltserhöhung gegengerechnet werden. Eine Überstundenpauschale muss gegebenenfalls neu berechnet werden. Das IST - Gehalt kann auf keinen Fall verringert werden.

Frage 5: Was gilt als fach einschlägige Ausbildung?

Antwort: Grundsätzlich gelten alle kaufmännischen / administrativen Lehrberufe als fach einschlägige Ausbildung. Eine abschließende Liste dieser Lehrberufe kann nicht erstellt werden, da es bei der Frage, ob ein spezifischer Lehrberuf als fach einschlägig gilt, immer auf die Tätigkeit des Angestellten ankommt.

Frage 6: Was sind fach einschlägige Schulen?

Antwort: Ob eine Schule als fach einschlägig angesehen werden kann und somit die Lehrzeit ersetzt, hängt immer davon ab, was in der spezifischen Schule gelehrt und in welcher Tätigkeit der Angestellte eingesetzt wird. Auch hier kann es keine abschließende Liste von fach einschlägigen Schulen geben, da man sich immer die entsprechende Schule bzw. den Lehrplan des Schulzweiges und die Tätigkeit des Einzelnen ansehen muss.

Beispiele:

- Receptionist - mit HAK-Abschluss BG3
 - Buchhalter, Lohnverrechner - HAK, HASCH-Abschluss BG3.
 - Buchhalter, Lohnverrechner - HBLA-Abschluss grundsätzlich auch BG3, wenn in der HBLA auch tatsächlich eine wirtschaftliche oder kaufmännische Ausbildung erfolgt.
 - Nachtportier - grundsätzlich BG5. Wenn der Nachtportier jedoch die Tätigkeit eines Receptionisten wahrnimmt und auch beispielsweise über einen HAK-Abschluss verfügt, so ist er in BG3 einzustufen.
-

Frage 7: Können bisherige Bezeichnungen bei der Einstufung helfen?

Antwort: Am Beispiel des/der Food- and Beverage-Leiter/in in der BG1 bzw. eine/n Food- and Beverageverantwortliche/n in der BG2. Hier ist nach den allgemeinen Kriterien der BG 1 und BG 2 zu entscheiden. Die bisherige Bezeichnung Food- and Beverage-Manager/in ist in den neuen Beschäftigungsgruppen nicht mehr enthalten. Es kommt auf den Tätigkeitsinhalt und den Verantwortungsbereich an!

Frage 8: Wie ist die Neueinstufung den Angestellten mitzuteilen?

Antwort: Alle Angestellten erhalten anlässlich der Neueinstufung einen Dienstzettel mit einer detaillierten Aufschlüsselung ihres Gehalts.

Frage 9: Was ist, wenn der Angestellte seine Einstufung als nicht korrekt ansieht?

Antwort: Der § 16 des Kollektivvertrages wurde neu formuliert. Im § 16 neu ist der Weg über eine Schlichtungsstelle zur eventuellen Korrektur der Einstufung genau beschrieben.

Frage 10: Ist das Erkenntnis der Schlichtungsstelle endgültig?

Antwort: Über die Schlichtungsstelle hinaus bleibt die Möglichkeit offen, gegen eine eventuell unrichtige Einstufung beim Arbeitsgericht zu klagen

Frage 11: Ist auch die Wiener Hotellerie von der Neueinstufung betroffen?

Antwort: Die Wiener Hotellerie hat mit ihrem eigenen Zusatzkollektivvertrag 2012 bereits ein für die Wiener Hotellerie geltendes Beschäftigungsgruppenschema eingeführt und ist daher von dieser Reform nicht betroffen.

Rückfragehinweis¹:

Für Rückfragen steht die jeweilige [Fachgruppe Hotellerie](#) Ihres Bundeslandes gerne zur Verfügung.

Autor:
Fachverband Hotellerie
Wiedner Hauptstr. 63 | B4 08 | 1045 Wien
T: +43-(0)5-90-900-3554 | F: + 43-(0)5-90-900-3568
E: hotels@wko.at
W: <http://www.hotelverband.at>
W: <http://www.hotelsterne.at>

Wien, 23. Juni 2015

¹ Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Autors oder des Fachverbandes ist ausgeschlossen.