

## Gastronomie

# Kollektivverträge der vergangenen Jahre

Archiv Lohn- und Gehaltsabschlüsse für Arbeiter/innen und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe

Lohn- und Gehaltsabschlüsse für die Jahre:

- [2019](#)
- [2018](#)
- [2017](#)

## 2019

### Neue Löhne und Gehälter ab 1.5.2019

Die Fachverbände Gastronomie und Hotellerie haben mit den Gewerkschaften vida und GPA neue Lohn- und Gehaltsabkommen abgeschlossen, die seit 1.5.2019 gelten.

Die Löhne in der Lohngruppe 5 (ungelernte Hilfskräfte) liegen bundeseinheitlich bei € 1.540, die Löhne in der Lohngruppe 4 (Fachkräfte in den ersten beiden Beschäftigungsjahren) einheitlich bei € 1.600.

Der rechnerische Durchschnittswert aller kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen in allen Bundesländern beträgt 2,76 %.

Mit diesem Durchschnittswert aufgewertet wurden auch die Löhne im gemischten Lohnsystem der Bundesländer Steiermark, Tirol und Vorarlberg.

Bei den Gehältern liegt der bundesweite rechnerische Durchschnitt der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen bei 2,47 %. In der Beschäftigungsgruppe 5 (ungelernte Hilfskräfte) liegt das Gehalt einheitlich bei € 1.540.

Die Lehrlingsentschädigungen für die Lehrberufe im Hotel und Gastgewerbe (Koch/Köchin, Restaurantfachmann/frau, Gastronomiefachmann/frau, Systemgastronomiefachmann/frau, bzw. Hotel- und Gastgewerbeassistent, Hotelkaufmann und Bürokaufmann) betragen ab 1.5.2019:

1. Lehrjahr: € 760
2. Lehrjahr: € 860
3. Lehrjahr: € 980
4. Lehrjahr: € 1075

Der Nachtarbeitszuschlag erhöht sich um € 1 auf € 23, die Fremdsprachenzulage um € 0,50 auf € 31,50 und die Fehlgeldentschädigung um € 0,50 auf € 32,50.

Die Regelung zur Bereitstellung von Quartier wird aus den Lohnordnungen der Bundesländer Salzburg, Vorarlberg und Kärnten ersatzlos gestrichen.

### Änderungen im rahmenrechtlichen Teil

Karenzanrechnung:

Für alle Karenzen nach dem Mutterschutzgesetz/Väter-Karenzgesetz, die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden insgesamt maximal 24 Monate auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis unter Einrechnung aller gesetzlich anrechenbaren Karenzzeiten

angerechnet.

Zeiten für Pflegekarenzen (§ 14 c AVRAG), die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 3 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

Zeiten der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Begleitung schwerstkranker Kinder nach den §§ 14 a und b AVRAG, die ebenfalls nach dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 6 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

Damit wird die in Aussicht gestellte Ausweitung der gesetzlichen Anspruchsregelung - wie im parlamentarischen Entschließungsantrag vom vergangenen Herbst beschlossen - vorweggenommen. Auch alle anderen seit Herbst 2018 erfolgten Kollektivvertragsabschlüsse sehen ähnliche Regelungen zur Karenzanrechnung vor.

Für laufende Karenzen, die bereits vor dem 1.5.2019 begonnen haben, gilt die bisherige gesetzliche Regelung des § 15 f letzter Satz MSchG (Anrechnung 10 Monate für 1. Karenz im Dienstverhältnis auf Entgeltfortzahlung und Urlaubsausmaß).

Ab 1. August normiert § 15f MSchG, dass jede Karenzzeit für alle sich nach der Dauer der Dienstzeit richtenden Ansprüche (z.B. Gehaltsvorrückungen, Urlaubsausmaß, Bemessung der Kündigungsfristen) voll angerechnet wird. Die neue Regelung gilt für Mütter und Väter, deren Kind ab 1. August 2019 geboren (bzw. adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird, im Rahmen der Dauer der jeweils in Anspruch genommenen Karenz.

Für Kinder, die vor dem 1. August 2019 geboren wurden gelten folgende Regelungen:

*Karenzantritte vor dem 1. Mai 2019:*

Karenzzeiten bleiben für die Berechnung von dienstzeitabhängigen Ansprüchen außer Betracht.

*Zwischen Karenzantritte 1. Mai 2019 und Geburt vor dem 1.8.2019:*

Karenzen nach dem MSchG/VGK, die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis unter Einrechnung aller gesetzlich anrechenbaren Karenzzeiten (§ 15f MSchG und § 7c VKG) angerechnet.

Redaktionelle Anpassungen im Kollektivvertrag für Arbeiter:

Hier konnten einige im Interesse der Klarheit und Rechtsicherheit wichtige Anpassungen erreicht werden:

1. Klarstellung, dass die Durchrechnung des 6. Tages auch für Saisonbetriebe gilt (Ergänzung des Verweises auch auf lit.c in Punkt 2a).
2. Streichung der gesamten Regelung zum Ruhezeitenkonto und zur Verkürzung der Ruhezeit (Punkt 2i). Stattdessen Verweis auf die neue gesetzliche Bestimmung des § 12 Absatz 2a und b AZG.
3. Streichung der Beschränkung auf wöchentlich maximal 15 Überstunden bzw. maximal 10 Stunden täglich im Punkt 5a. Damit ist klargestellt, dass die gesetzlich mögliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden/Woche und 12 Stunden/Tag uneingeschränkt gilt.
4. Anpassung der Regelung über den Dienstplanaushang an die gesetzlichen Vorgaben von 2 Wochen (Punkt 2 lit. a). Die im Kollektivvertrag vorgesehene Frist von einer Woche ist zwischenzeitig gesetzwidrig geworden.
5. Anpassung des Gesetzesverweises bei der Regelung über die fallweisen Beschäftigten in Punkt 7 lit. d und Punkt 8 lit. g (nunmehr § 33 Abs. 3 ASVG anstelle von § 471 b ASVG).
6. Adaptierung der Regelung über die Schlichtungsstelle im Punkt 2
  - a. Möglichkeit, dass jede Seite auch eine(n) Experten/Expertin ohne Stimmrecht beziehen kann
  - b. Klarstellung zur Veröffentlichung: veröffentlicht werden nur Entscheidungen über die Auslegung des KV's, nicht jedoch Entscheidungen über die Einstufung von Mitarbeitern (Datenschutz).
  - c. Die alte Schiedsklausel im Punkt 25 wird gestrichen.
7. Klarstellung zur Regelung über die Beschäftigung von Jugendlichen in Raucherbetrieben.

Redaktionelle Anpassung im Kollektivvertrag für Angestellte:

Die im Kollektivvertrag für Angestellte bereits bestehende Schlichtungsklausel in Punkt 16, wird im Interesse einer einheitlichen Formulierung an die Regelung des Arbeiter-Kollektivvertrages angepasst. Die Änderungen betreffen insbesondere:

- Die Konkretisierung des formalen Ablaufes eines Schlichtungsverfahrens.
- Die namentliche Nennung der Mitglieder der Schlichtungsstelle wird durch ein Nominierungsrecht aus dem Bereich der Angestellten/Funktionäre der Wirtschaftskammern bzw. GPA ersetzt und die Beiziehung jeweils eines/r Experten/in (ohne Stimmrecht) ermöglicht.
- Bestehende Schlichtungsklauseln auf Landesebene werden außer Kraft gesetzt.

## Lohntabellen gültig ab 1.5.2019

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
  - Gastronomie
  - Hotellerie und Kaffeehäuser

## Gehaltstabellen gültig ab 1.5.2019

- alle Bundesländer
- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
  - Hotellerie
  - Gastronomie und Kaffeehäuser

## 2018

Übereinkommen Arbeiter 2018

Übereinkommen Angestellte gültig ab 1.5.2018 + Beilage A (Gehaltstabellen)

## Lohntabellen gültig 1.5.2018-30.4.2019

- Burgenland
- Kärnten
  - Infos zur Umstellung auf das Festlohnsystem
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
  - Gastronomie
  - Hotellerie und Kaffeehäusern

## Gehaltstabellen gültig 1.5.2018-30.4.2019

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
  - Hotellerie
  - Gastronomie und Kaffeehäuser

## 2017

## Neue Löhne und neues Lohnschema

Beginnend ab 1. Mai 2017 wird für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in Hotel- und Gastronomiebetrieben ein österreichweit einheitliches fünfstufiges Festlohnsystem eingeführt.

In diesem Zusammenhang ist folgende Übergangsregelung zu beachten: Betriebe in den Bundesländern **Steiermark, Tirol und Vorarlberg**, die das Garantielohnsystem anwenden, können dies noch bis längstens **30. April 2021** tun.

In diesem Fall ist die Tabelle „gemischtes Lohnsystem“ (Garantielohn) heranzuziehen.

In allen anderen Bundesländern gilt ausschließlich das neue Lohnschema.

## Wie funktioniert die Umstellung auf das neue Festlohnsystem?

### Achtung!

Im Dienstvertrag, Dienstzettel oder bei der Lohnabrechnung ist jedenfalls festzuhalten, welches Lohnsystem zur Anwendung gelangt. Bei Umstellung auf das Festlohnsystem ist der Festlohn auf alle bei der Arbeitgeberin/ beim Arbeitgeber im selben Betrieb beschäftigten Arbeiterinnen/Arbeiter anzuwenden. Eine Rückkehr zum Garantielohnsystem ist nach Umstellung auf das Festlohnsystem nicht mehr möglich.

Das nun in allen Bundesländern verankerte Festlohnsystem ist zeitgemäß und bringt Rechtssicherheit gegenüber den Behörden. Weitere Vorteile sind eine bessere Planbarkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und eine wesentliche Erleichterung der Lohnverrechnung für die Betriebe.

## Dienstkleidungspauschale für Lehrlinge

### Achtung!

Für Lehrverhältnisse entfällt ab dem 1. Mai 2017 die Dienstkleidungspauschale für Lehrlinge gemäß Punkt 8 j des Kollektivvertrages.

Wenn die Zurverfügungstellung und/oder die Reinigung von Dienstkleidung im Lehrvertrag vor dem 1. Mai 2017 vereinbart war, bleibt diese Vereinbarung für die Dauer des Lehrverhältnisses aufrecht.

Erklärung der Sozialpartner zum Kollektivvertragsabschluss 2017 für die Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

Übereinkommen Angestellte 2017 + Gehaltstabellen für alle Bundesländer (Beilage A)

## Lohntabellen gültig 1.5.2017 - 30.4.2018

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
  - Gastronomie
  - Hotellerie
  - Kaffeehäusern

## Gehaltstabellen gültig 1.5.2017 - 30.4.2018

- Burgenland
- Kärnten
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg
- Wien
  - Hotellerie

- [Gastronomie und Kaffeehäuser](#)

## 2016

[Übereinkommen Angestellte 2016](#)

Beilage A, C, D (siehe [Übereinkommen Angestellte 2015](#))

[Beilage B - Gehaltstabelle](#)

### Lohntabellen gültig 01.05.2016 - 30.4.2017:

- [Burgenland](#)
- [Kärnten](#)
- [Niederösterreich](#)
- [Oberösterreich](#)
- [Salzburg](#)
- [Steiermark](#)
- [Tirol](#)
- [Vorarlberg](#)
- [Wien](#)
  - [Gastronomie](#)
  - [Hotellerie](#)
  - [Kaffeehäuser](#)

### Gehaltstabellen gültig 1.5.2016 - 30.4.2017

- [Burgenland](#)
- [Kärnten](#)
- [Niederösterreich](#)
- [Oberösterreich](#)
- [Salzburg](#)
- [Steiermark](#)
- [Tirol](#)
- [Vorarlberg](#)
- [Wien](#)
  - [Hotellerie](#)
  - [Gastronomie und Kaffeehäuser](#)
    - \*] [Zusatzkollektivvertrag](#) für die Mitglieder der Fachgruppe Hotellerie

---

## Archiv Rahmen Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Gastgewerbe

[Rahmen-Kollektivvertrag ArbeiterInnen \(gültig 1.7.2018 - 30.4.2019\)](#)

[Rahmen-Kollektivvertrag Angestellte \(gültig 1.5.2018 - 30.4.2019\)](#)

[Rahmen-Kollektivvertrag Arbeiter \(gültig 1.5.2017 - 30.4.2018\)](#)

[Rahmen-Kollektivvertrag Angestellte \(gültig 1.5.2017 - 30.4.2018\)](#)

[Rahmen-Kollektivvertrag Arbeiter \(gültig 1.3.2016 - 30.4.2017\)](#)

---

## Übereinkommen für Rahmen-Kollektivvertrag

[Übereinkommen Verkürzung der Nachtruhe](#)

---

## Zusatzkollektivverträge

[Zusatzkollektivvertrag für die Hotellerie Wien für Arbeiter](#)

[Zusatzkollektivvertrag für die Hotellerie Wien für Angestellte](#)

[Zusatzkollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe Corona-Zulage \(November 2020\)](#)

---

## Rückfragen

Haben Sie noch Fragen? Wenden Sie sich an die Ansprechpartner:

- [Ansprechpartner für Lohntabellen/ArbeiterInnen](#)
- [Ansprechpartner für Gehaltstabellen/Angestellte](#)