

Kollektivvertrag Hotel- und Gastgewerbe, Arbeiter/innen, gültig ab 1.5.2017

(inkl. der Wiener Kaffeehäuser)

ARCHIVIERT - nicht mehr gültig!

Gilt für **Österreichweit**

Kollektivvertrag
Arbeiterinnen und Arbeiter im
Hotel- und Gastgewerbe

Stand 1. Mai 2017

1. Geltungsbereich
2. Arbeitszeit
3. Wöchentliche Ruhezeit
4. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen
5. Überstunden
6. Teilzeitbeschäftigung
7. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen
8. Lohnordnung
9. Nachtarbeitszuschlag
10. Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit
11. Mahlzeiten und Wohngelegenheiten
12. Handwerkzeug, Hausuniformen
13. Urlaub und Pflegefreistellung
14. Jahresremuneration
15. Arbeit an Feiertagen
16. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung
17. Anerkennung für langjährige Dienste
18. Bruch von Geschirr und Gläsern

- 19. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften
- 20. Lösung des Arbeitsverhältnisses
- 21. Umkleieräume
- 22. Kautionen
- 23. Sondervereinbarungen
- 24. Pächter von Garderoben und Toiletten
- 25. Austragung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragspartnern
- 26. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen
- 27. Vertragsdauer / Kündigung
- 28. Schlussbestimmungen

Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie, beide 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und der Gewerkschaft vda, 1020 Wien, Johann Böhm-Platz 1, andererseits.

1. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Fachverband Hotellerie angehören.
- c. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Lehrlinge: Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/frau, Systemgastronomiefachmann/frau).

2. Arbeitszeit

- a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf Tage aufzuteilen; die sich daraus zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit ergebende Freizeit kann jedoch innerhalb der in lit. b. erwähnten Durchrechnungszeiträume verschoben werden. Als Arbeitszeit gilt nur die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern leicht zugänglichen Stelle mindestens eine Woche im Voraus auszuhängen.
- b. Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat, schriftlich mit jeder/jedem Arbeiterin/Arbeiter zu vereinbaren.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des obigen Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum maximal 9 Stunden.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Zum Ende des Durchrechnungszeitraumes sind alle Stunden, welche über dem Durchschnitt der Normalarbeitszeit liegen, als Überstunden mit dem Überstundenzuschlag gemäß Punkt 5 lit. e mit dem Lohn des Folgemonats auszubezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können diese Überstunden mit dem Überstundenzuschlag als Zeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes abgegolten werden, wenn dies spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes schriftlich vereinbart wird. Der Betriebsrat ist über diese Vereinbarung zu informieren. Die Übertragung von Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist unzulässig. Die Auszahlung hat mit dem Folgemonat zu erfolgen. Es ist nicht möglich, am Ende des Durchrechnungszeitraums bestehende Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen.

Für Teilzeitbeschäftigte beträgt der Durchrechnungszeitraum für die Mehrarbeit bis zu 3 Monate (§ 19d Abs. 3 Ziff 3b AZG).

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung im Durchrechnungszeitraum sind zu vereinbaren. Einseitige Änderungen der Arbeitszeit müssen der/dem Arbeiterin/ Arbeiter gemäß § 19c Abs. 2 AZG mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden.

Der/Dem Arbeiterin/Arbeiter ist mit der laufenden Lohnabrechnung jeweils eine detaillierte Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist diesem auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeiterinnen/Arbeiter zu gewähren.

c. Für die Durchrechnung bei Saisonbetrieben gilt Pkt. 5 lit. c.

d. Wenn ein längerer Durchrechnungszeitraum als vier Wochen vereinbart wurde, verlängert sich die Verfallsfrist gemäß Punkt 5 lit. b um den Zeitraum, um welchen die Aufstellung über die geleisteten Stunden aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde. Der Fristenlauf beginnt jedoch spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses.

e. Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. 599/1987 idF BGBl I Nr. 152/2015. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis sechs Stunden verlängert wird, und dass eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb von zwei Wochen erfolgt (gemäß § 11 Abs. 2a KJBG). In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten kann diese Regelung mit den einzelnen Jugendlichen selbst vereinbart werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder in zwei Teilen erfolgen.

f. Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf eine Stunde täglich beschränkt. Als Ruhepausen (Essenspausen) gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht zur Verfügung halten muss. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.

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.

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.

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 Höchstarbeitszeit (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 Abbaue Zeitraum von drei Monaten, bei einer Saisondauer von mehr als zwei bis vier Monaten ein Abbaue Zeitraum von zwei Monaten und bei einer Saisondauer von mehr als vier bis sechs Monaten ein Abbaue Zeitraum 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.

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.

3. Wöchentliche Ruhezeit

a. Jedem Arbeitnehmer ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird ein Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er Anspruch auf Ersatzruhe.

b. Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit (bei Garantilöhnern der auf einen Arbeitstag entfallende Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit) des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Diese darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Pkt. 7 lit. e.

4. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen

a. Nach § 18 Abs 3 KJBG muss für Jugendliche jeder zweite Sonntag arbeitsfrei bleiben. Nach § 18 Abs. 3a KJBG dürfen Jugendliche auch an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden. Innerhalb eines Kalenderjahres ist die Beschäftigung an höchstens 23 Sonntagen möglich, wobei in diese Zahl die Hälfte der Sonntage einzurechnen ist, die in die Zeit des Besuches einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule fallen. Jugendliche dürfen innerhalb eines Kalenderjahres an aufeinanderfolgenden Sonntagen nur während eines Zeitraumes von höchstens 23 aufeinanderfolgenden Sonntagen oder innerhalb von zwei nicht zusammenhängenden Zeiträumen beschäftigt werden, deren einer höchstens zwölf und deren anderer höchstens elf aufeinanderfolgende Sonntage umfasst. Fällt in einen Zeitraum, in dem die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist, der Besuch einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule, so erweitert sich der Zeitraum der Sonntagsbeschäftigung von Jugendlichen um die Zeit des Berufsschulbesuches.

b. Auch Ferialpraktikanten können an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der in die Zeit der Ferialpraxis fallenden Sonntage muss jedoch frei sein. Wenn die Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres beginnt oder endet, so ist die Zahl der Sonntage, an

denen im Rumpfbjahr gearbeitet werden darf, wie folgt zu berechnen: Die Zahl der im Rumpfbjahr zur Verfügung stehenden Sonntage wird mit 23 multipliziert und durch 52 dividiert. Ergeben sich aus der Rechnung keine vollen Tage, so ist bis 0,499 abzurunden, ab 0,5 aufzurunden.

c. Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Jugendlichen anzuzeigen, der an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden soll. Die Anzeige soll im Jänner für das laufende Kalenderjahr erfolgen. Eine spätere Anzeige ist vor allem möglich, wenn die Zeiten des Besuches einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule erst später bekannt werden, der Urlaub des Jugendlichen noch nicht vereinbart ist oder das Dienstverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt beginnt. Spätestens jedoch hat die Anzeige nach § 27a Abs. 2 KJBG zwei Wochen vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen zu erfolgen, anderenfalls ist die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen nicht zulässig. Die Anzeige muss den genauen Zeitraum enthalten, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die übrigen Sonntage des Anzeigezeitraumes genügt der Hinweis, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird. Die Anzeige an das Arbeitsinspektorat hat in nachweisbarer Form (z.B. eingeschriebener Brief, Fax) zu erfolgen.

5. Überstunden

a. Als Überstundenarbeit gilt jede über die im Pkt. 2 lit. a festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind als Überstunden nur die Arbeitsstunden zu entlohnen, die über 40 Stunden in der Woche geleistet werden. In Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfes dürfen ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates wöchentlich bis höchstens 15 Überstunden geleistet werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) darf außer im Falle einer 4-Tage-Woche, 10 Stunden nicht überschreiten. Die Freiwilligkeit der Überstundenleistung bleibt dem Arbeitnehmer gewahrt.

b. Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Lohnabrechnung über deren Leistung entweder durch den Arbeitnehmer selbst oder durch den Betriebsrat oder durch die Gewerkschaft beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden. Bei Durchrechnung der Überstunden (nach Pkt. 2 lit. b oder nach Punkt 5 lit. c) tritt dieser Verfall erst vier Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.

c. In Saisonbetrieben (Pkt. 2 lit. h) sind nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die in Pkt. 2 festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen (Leistungsstunden abzüglich Wochenzahl x 40 ergibt Summe der Überstunden).

d. Über die geleistete Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss der Arbeitgeber Aufzeichnungen gemäß § 26 AZG (z.B. Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden dem Arbeitnehmer wöchentlich, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen.

e. Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt $\frac{1}{173}$ des Bruttonormalmonatslohnes. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner tritt eine Erhöhung des Garantielohnes um den Überstundenlohn ein, wobei diese Erhöhung den Umsatzprozenten zu entnehmen ist. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner wird in Jahresbetrieben der Lohn jenes Monats für die Berechnung herangezogen, in dem die Überstunden geleistet wurden. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner, mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß Pkt. 2 lit. b getroffen wurde, wird in Jahresbetrieben für die Berechnung des Normalstundenlohnes der Durchschnittslohn auf Basis der Normalarbeitszeit des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes herangezogen.

f. Die Abrechnung und Auszahlung von Überstundenzuschlägen haben bei Arbeitnehmern, mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß Pkt. 2 lit. b getroffen wurde, bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen; für Garantielöhner können die Abrechnung und Auszahlung von Überstundenzuschlägen um weitere zwei Tage erstreckt werden (bis zum Monatsfünften).

Im Bundesland Tirol besteht die Möglichkeit der Fristerstreckung um zwei weitere Tage, wenn die ersten drei Tage des betreffenden Monats auf ein Wochenende fallen.

6. Teilzeitbeschäftigung

a. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche

Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet (§ 19 d Arbeitszeitgesetz - AZG idF BGBl. I Nr. 61/2007).

b. Für Teilzeitbeschäftigte gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die in den Lohnabkommen vereinbarten Mindestlöhne gebühren Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis der vereinbarten Arbeitsstunden zur Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Für die Regelung des Mehrarbeitszuschlages gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 19 d Arbeitszeitgesetz (AZG) idF BGBl. I Nr. 61/2007.

c. Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes 1969 (BAG), BGBl. I Nr. 142/1969 idF BGBl. I Nr.78/2015, ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.

7. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen

a. Der Lohnzahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung haben bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes zu erfolgen; für Garantilöhner können die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung um weitere zwei Tage erstreckt werden (bis zum Monatsfünften).

b. Bei der Lohnauszahlung ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen. Arbeitnehmer, die vorübergehend mit einer höher zu entlohnenden Tätigkeit beschäftigt werden, haben nur für diese Zeit auch Anspruch auf den höheren Lohn. Aus den Umsatzprozenten dürfen Arbeitnehmer nur für die Zeit entlohnt werden, während der sie als Garantilöhner arbeiten. Wird ein Arbeitnehmer innerhalb einer Lohnperiode zeitweise sowohl als Garantilöhner als auch als Festlöhner beschäftigt, so ist der aliquote Teil des Festlohnes auf das Umsatzprozentkonto einzuzahlen.

c. Auf Verlangen ist den Lohnempfängern ab 15. eines jeden Monats eine Abschlagszahlung bis zu 50 Prozent des Monatslohnes zu zahlen.

d. Bei Teilzeitbeschäftigten kann die Lohnabrechnung tageweise oder monatlich erfolgen, die Art der Abrechnung ist schriftlich zu vereinbaren. Bei fallweise Beschäftigten im Sinne des § 471 b ASVG hat die Lohnabrechnung tageweise zu erfolgen.

e. Lohnansprüche verfallen, wenn sie nicht vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer selbst oder dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohnabrechnung aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde.

8. Lohnordnung

a. Die von den vertragsabschließenden Parteien jeweils vereinbarten Lohnabkommen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Änderungen des jeweils gültigen Lohnabkommens können jederzeit vereinbart werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird.

b. Die Garantielöhne (samt einer allfälligen Erhöhung gemäß lit. h) werden durch Berechnung eines Prozentanteiles, bezogen auf den Konsum der Gäste, aufgebracht. Zum Konsum zählen nicht: die Umsatzsteuer, Verkauf im Lokal ohne Bedienung, AKM-Gebühren, Eintrittspreise, Entgelte für Mieten von Kegelbahnen, Garagenplätzen, Tennis-, Golf- und Minigolfplätzen u.ä., Kur- und Ortstaxen, Durchlaufposten (z.B. Telefon, Wäsche- und Kleiderreinigung, Kurmittel u.ä.), Portierauslagen (z.B. Theater-, Fahr- und Flugkarten). Ob ein gemeinsames Umsatzprozentkonto geführt wird oder ob für einzelne Betriebsabteilungen getrennte Umsatzprozentkonten geführt werden, ist innerbetrieblich mit dem Betriebsrat zu regeln. Die Aufteilung der Umsatzprozente kann erfolgen:

1. über ein gemeinsames Umsatzprozentkonto (Tronc),
2. über getrennte Umsatzprozentkonten für einzelne Betriebsabteilungen (Abteilungstronc),
3. nach dem Reviersystem.

c. Allfällige Fehlbeträge auf den Garantielohn sind vom Arbeitgeber zu ergänzen. Überschüsse verbleiben den Garantielöhnern. Sie sind nach dem Verhältnis der Garantielöhne aufzuteilen, soweit in der zuständigen Lohnordnung nicht etwa ein Punktesystem festgelegt wird. Garantielöhnern ist auf Verlangen die Richtigkeit der Abrechnung und Aufteilung der Umsatzprozente (Bedienungszuschläge) nachzuweisen. Umsatzprozente bilden eine Betriebseinnahme, ihre Abfuhr ist innerbetrieblich zu regeln.

d. Die Höhe des Prozentanteiles wird nach der in der Gastgewerbeberechtigung bezeichneten Betriebsart wie folgt festgelegt:

4. Für die Betriebsart Kaffeehaus 15 Prozent.
5. Für die Betriebsarten des Beherbergungsgewerbes 10,5 bis 15 Prozent. Die Berechnung von 15 Prozent wird empfohlen.
6. Für alle übrigen Betriebsarten des Gast- und Schankgewerbes mindestens 10,5 Prozent.

e. Für einzelne Bundesländer können mit Landeskollektivvertrag vom Garantielohn abweichende Entlohnungssysteme vereinbart werden.

f. Schülerinnen und Schüler von jenen mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gelten als Ferialpraktikanten. Diese haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierenden Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.

g. Der Mindestlohn für fallweise Beschäftigte im Sinne des § 471 b ASVG beträgt 120 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes für die der Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe.

h. Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt $\frac{1}{173}$ des Bruttonormalmonatslohnes. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes. Bei Überstundenarbeit der Garantielöhner tritt eine Erhöhung des Garantielohnes um den Überstundenlohn ein, wobei diese Erhöhung den Umsatzprozenten zu entnehmen ist.

i. Garantielöhner, die eine oder mehrere Fremdsprachen derart beherrschen, dass sie den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen, erhalten für jede verlangte Fremdsprache einen Zuschlag sofern die Anwendung der Fremdsprache(n) vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird. Die Höhe dieses Zuschlages wird in den Lohnabkommen festgelegt. Diese Leistungszulage darf nicht der Prozentkasse (Tronc) entnommen werden.

j. 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.

k. Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 Einkommenssteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988 idF BGBl. I Nr. 118/2015, in Form von Betriebsvereinbarungen oder von Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

9. Nachtarbeitszuschlag

Auf einen Nachtarbeitszuschlag haben Anspruch:

a. In Beherbergungsbetrieben: Dienstnehmer, die laut Arbeitszeiteinteilung in der Nacht beschäftigt sind.

b. In Gastronomiebetrieben: Dienstnehmer in Nachtbetrieben.

Der Nachtarbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Dienstnehmer, die überwiegend in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr beschäftigt sind. Die Höhe dieses Zuschlages wird in den Lohnabkommen festgelegt. Der Nachtarbeitszuschlag darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.

10. Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit

a. Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich der kollektivvertragliche Mindestlohn

- in den Bundesländern Niederösterreich, Steiermark, Kärnten und Salzburg

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 3 Jahren auf 101,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 6 Jahren auf 103,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 9 Jahren auf 104,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 12 Jahren auf 106,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 15 Jahren auf 107,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 18 Jahren auf 109,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 21 Jahren auf 110,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 24 Jahren auf 112,00%

- in den Bundesländern Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 3 Jahren auf 101,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 6 Jahren auf 103,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 9 Jahren auf 104,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 12 Jahren auf 106,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 15 Jahren auf 107,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 18 Jahren auf 109,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 21 Jahren auf 110,50%

- in den Bundesländern Wien und Burgenland:

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 5 Jahren auf 102,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 10 Jahren auf 105,00%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 15 Jahren auf 107,50%

nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 20 Jahren auf 110,00%

Für Niederösterreich und die Steiermark gilt:

Zeiten eines Lehrverhältnisses einschließlich der Behaltezeit gem. § 18 Abs. 1 BAG alleine begründen keinen Anspruch auf Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit. Die nach diesem Punkt berechneten erhöhten Mindestlöhne sind jeweils auf 10 Cent - Beträge auf- bzw. abzurunden.

Für Tirol gilt:

Zeiten eines Lehrverhältnisses einschließlich der Behaltezeit gem. § 18 Abs. 1 BAG alleine begründen keinen Anspruch auf Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit. Die nach diesem Punkt berechneten erhöhten Monatslöhne sind auf Cent genau auf- bzw. abzurunden (bis 4 Abrundung, ab 5 Aufrundung).

b. Bei Garantielöhnern ist der erhöhte Mindestlohn auch bei der Aufteilung der Umsatzprozente zu berücksichtigen.

c. Als Stichtag für den Beginn der Berechnung der Anwartschaftszeit gilt der 1. Jänner 1970. Alle vor diesem Zeitpunkt im Betrieb zugebrachten Dienstzeiten bleiben unberücksichtigt.

d. Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn das Dienstverhältnis z.B. durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Eine maximal viermalige Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 365 Tagen (Kalendertagen) während der gesamten Anwartschaftszeit gilt ebenfalls nicht als Unterbrechung. Die Anwartschaftszeit verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit. Für Saisonbetriebe gilt die obige Regelung, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist. Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ein halbes Jahr.

Die Anwartschaftszeit wird nicht unterbrochen, wenn der Dienstnehmer höchstens

1. während einer Saison im Einsaisonbetrieb,

2. während zweier Saisonen im Zweisaisonbetrieb

abwesend ist. Die Anwartschaftszeit verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit. Dienstzeiten, die in anderen inländischen Betrieben desselben Unternehmens, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, angefallen sind, sind gleichfalls anzurechnen.

e. Erfolgte der Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit erstmals in jenem Monat an, der der Erreichung der Anwartschaft folgt.

11. Mahlzeiten und Wohngelegenheiten

Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten. Wird eine derartige freiwillige Vereinbarung bezüglich der Mahlzeiten getroffen, kann in dieselbe das Ausmaß der freiwilligen Zuschüsse des Arbeitgebers zu verbilligten Mahlzeiten an seine Arbeitnehmer im Sinne des § 3 Abs. 1 Z. 17 EStG 1988, aufgenommen werden. Die für die Inanspruchnahme von Wohngelegenheiten in Betracht kommenden Kosten sind unter Weglassung einer Verdienstspanne für den Arbeitgeber zwischen den Vertragspartnern zu vereinbaren und im jeweils gültigen Lohnabkommen festzulegen. Die festgesetzten Beträge werden vom Lohn einbehalten.

12. Handwerkzeug, Hausuniformen

a. Den Kochlehrlingen ist das für die Ausübung des Dienstes notwendige Handwerkzeug (Messer, Palette, Streicher, Fleischgabel) unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

b. Wird in einem Betrieb eine besondere, über den Rahmen der allgemein üblichen Berufskleidung hinausgehende Dienstkleidung verlangt, die üblicherweise in einem anderen Betrieb nicht verwendet wird, so hat der Dienstgeber die Kosten für deren Beistellung zu tragen.

13. Urlaub und Pflegefreistellung

- a. Alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Lehrlinge) haben ihren Gebührenurlaub gemäß dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr. 390/1976 idF BGBl. I 19/2012, zu bekommen. Da im Gastgewerbe auch die Sonntage als Werktage zählen, gilt der wöchentliche Ruhetag an Stelle des Sonntags. Auch die gesetzlich anerkannten Feiertage zählen während des Urlaubs bzw. während der Pflegefreistellung nicht als Urlaubstage.
- b. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten mit dem Arbeitnehmer bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei auf die Betriebserfordernisse und auf die sozialen Bedürfnisse der Betriebsarbeiterschaft Rücksicht genommen werden soll.
- c. In Fällen, wo der Betriebsinhaber, gleichgültig aus welchen Gründen, wechselt, bleibt den Arbeitnehmern, die ohne Unterbrechung im Betrieb bleiben, der im gleichen Betrieb erworbene Urlaubsanspruch gewahrt.
- d. Das Urlaubsentgelt, das ist der Lohn für die Urlaubszeit, ist bei Antritt desurlaubes zur Auszahlung zu bringen. Als Berechnungsgrundlage gilt bei den Festlöhnern der vereinbarte Lohn für die Normalarbeitszeit, bei den Garantilöhnern der Durchschnitt des vom Arbeitgeber gezahlten Entgeltes für die Normalarbeitszeit gemäß Pkt. 8 lit. b. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen. Die für die Errechnung des Durchschnittes maßgebende Zeitspanne sind die letzten zwölf vollen Kalendermonate vor Antritt desurlaubes (bzw. vor Auszahlung der Urlaubsabfindung), bei kürzerer Dienstzeit die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses. Wenn in einer Lohnperiode ein voller Lohnausfall von mehr als einer Arbeitswoche eintritt, so bleibt der betreffende Monat bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht, ohne dass hiedurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne eintritt. Das Urlaubsentgelt darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.

14. Jahresremuneration

- a. Alle* Arbeitnehmer (Arbeiter und Lehrlinge), die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben Anspruch auf Jahresremuneration in der Höhe von 230 Prozent des im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegten Mindestmonatslohnes, jedoch maximal bis zur Höhe des tatsächlich ins Verdienen gebrachten Lohnes für die Normalarbeitszeit. Die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration von Arbeitnehmern, deren Verdienst den kollektivvertraglichen Mindestlohn um weniger als 15 Prozent übersteigt, bildet der Durchschnitt der letzten 12 vollen Kalendermonate vor Auszahlung dieser Jahresremuneration, bei kürzerer Dienstzeit die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses. Wenn in einer Lohnperiode ein voller Lohnausfall von mehr als einer Woche eintritt, so bleibt der betreffende Monat bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht, ohne dass hiedurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne erfolgt.

*Hinweis: Für Wien gilt abweichend davon: Die zustehende Jahresremuneration beträgt 200 % des jeweiligen Ist-Lohnes. Sie ist in zwei gleichen Teilen am 30.6. und am 30.11. eines jeden Kalenderjahres fällig.

- b. In Saisonbetrieben werden die im selben Betrieb zurückgelegten Beschäftigungszeiten für die Entstehung des Anspruches zusammengerechnet.
- c. Die Auszahlung erfolgt nach erreichter Anwartschaft jeweils zur Hälfte bei Urlaubsantritt und mit der Novemberauszahlung, längstens aber bis zum 15. Dezember des laufenden Jahres.
- d. Arbeitnehmer, die kein volles Jahr ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration (1/52 pro Woche).
- e. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres hat die Auszahlung der Jahresremuneration unter Berücksichtigung einer gegebenenfalls erfolgten Teilzahlung zugleich mit der letzten Lohnauszahlung zu erfolgen.
- f. Wird im ersten Dienstjahr die Wartezeit innerhalb des Kalenderjahres nicht erreicht, so ist der aliquote Teil der Jahresremuneration des vergangenen Kalenderjahres bei der der Vollendung der Wartezeit folgenden Lohnauszahlung zur Auszahlung zu bringen.

g. Der Anspruch auf Jahresremuneration entfällt, wenn ein Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder die vorgesehene Kündigungsfrist nicht einhält. Die Jahresremuneration darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden. Bisher gezahlte höhere Jahresremunerationen bleiben aufrecht.

15. Arbeit an Feiertagen

a. Wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, so gebührt den Arbeitnehmern, die an diesem Tag arbeiten, ein Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG. Das Feiertagsarbeitsentgelt beträgt bei vollzeitbeschäftigten Festlöhnern pro gearbeiteter Stunde 1/173 des vereinbarten Monatslohns für die Normalarbeitszeit, bei teilzeitbeschäftigten Festlöhnern gebührt der entsprechende aliquote Anteil (Berechnung: vereinbarter Monatslohn / vereinbarte monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn).

Bei Garantilöhnern ist der auf einen Arbeitstag entfallende Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit des Monats, in den der gesetzliche Feiertag fällt, heranzuziehen. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen. Das regelmäßige Entgelt nach § 9 Abs. 1 ARG darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden. Anstelle der Bezahlung des Feiertagsarbeitsentgelts kann auch Zeitausgleich im entsprechenden Ausmaß vereinbart werden

b. Wenn ein Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung des üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort. Dieser Spesenersatz darf nicht aus den Umsatzprozenten gezahlt werden.

16. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

A) Gemäss dem Entgeltfortzahlungsgesetz:

Für Ansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974 idF BGBl. I 100/2010. Bei Garantilöhnern ist das fortzuzahlende Entgelt unter Berücksichtigung des § 2 des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG aus dem Entgelt der letzten drei Monate zu berechnen. Für die Ermittlung des Durchschnittsverdienstes sind nur Arbeitstage oder sonstige Tage mit vollem Entgeltanspruch heranzuziehen. Falls die Dienstzeit weniger als drei Kalendermonate beträgt, ist eine gleichartige Berechnung für zwei Kalendermonate bzw. einen Kalendermonat oder für die Dauer von zwei Wochen anzustellen.

B) Aus sonstigen Gründen:

Arbeitnehmer, die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben bei Arbeitsverhinderung Anspruch auf den vollen Lohn gemäß den nachstehenden Bestimmungen. Dieser Anspruch besteht innerhalb eines Dienstjahres nur einmal zu Recht.

Bei Todesfällen der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten) sowie der Kinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten auf zwei Tage

Bei eigener Eheschließung ebenfalls auf zwei Tage

Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, bzw. Kinder, sofern sie mit dem Arbeitnehmer nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern auf einen Tag

Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) auf einen Tag

Ebenso gebührt vor dem Einrücken zum Präsenzdienst ein Tag

Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, bei Aufsuchen eines Arztes, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, bei Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten bis zu einem Tag

Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentganges entfällt der Anspruch.

Die notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz; gesundheitsfördernde Aktivitäten (wie z.B. Beratungen, Seminare, Kurse) sind im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen.

Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden. Unter dem Ausdruck „voller Lohn“ im Sinne der Bestimmungen dieses lit. B versteht man bei den Festlöhnern den vereinbarten Monatslohn für die Normalarbeitszeit, bei den Garantielöhnern das im Monat vor der Arbeitsverhinderung vom Arbeitgeber für die Normalarbeitszeit gezahlte Entgelt. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.

17. Anerkennung für langjährige Dienste

a. Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb hat der Arbeitnehmer nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf ein Jubiläumsgeld:

1. Dieses Jubiläumsgeld beträgt

nach 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit

1 Monatslohn

nach 15jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit

1 ½ Monatslöhne

nach 25jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit

2 Monatslöhne

nach 35jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit

2 ½ Monatslöhne

nach 40jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit

3 Monatslöhne

nach 45jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit

4 Monatslöhne

2. Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird der am Tag des Anspruches geltende, im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegte Mindestmonatslohn zugrundegelegt. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsentgeltzahlung zu erfolgen. Das Jubiläumsgeld darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.

3. Jubiläumsgelder, die freiwillig oder auf Grund bestehender Betriebsvereinbarungen bezahlt werden, können auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet werden. Bisher vereinbarte und bezahlte höhere Jubiläumsgelder bleiben aufrecht.

4. Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn sie z.B. durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 120 Tage gedauert hat.

b. Für Saisonbetriebe gelten die obigen Regelungen, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist. Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ein halbes Jahr. Der Jubiläumsgeldanspruch entsteht nach 10 Jahren, vom ersten Dienstantritt an gerechnet, in aliquoter Höhe nach entsprechender Anzahl von Saisonen.

18. Bruch von Geschirr und Gläsern

Für Bruch von Geschirr und Gläsern, der aus Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers verursacht wird, können 50 Prozent der Selbstkosten vom Lohn des Arbeitnehmers einbehalten werden. Der Selbstkostenpreis ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber nachzuweisen.

19. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften

a. Bei Aufnahme, Kündigung oder Entlassung von Arbeitskräften hat der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mitzuwirken.

b. Bei Einstellung von Arbeitskräften sollten Facharbeiter und EU-Bürger bzw. Angehörige von Staaten, die Vertragsparteien des EWR-Abkommens sind, bevorzugt werden.

c. Die Einstellung von Praktikanten, die auf Grund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferialpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. SchülerInnen aus Fachschulen, Hauswirtschaftsschulen sowie Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe und Fachmittelschulen sind den gastgewerblichen Praktikanten gleichzuhalten.

d. Der Arbeitgeber hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 152/2015 dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen. Ein Dienstzettel, der den Mindestanforderungen nach dieser gesetzlichen Bestimmung entspricht, wird dem Kollektivvertrag beigelegt.

e. Beschäftigung von Jugendlichen Im Falle, dass der Betrieb über Räume verfügt, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, hat die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf.

20. Lösung des Arbeitsverhältnisses

a. Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann in den ersten 14 Tagen, die als Probezeit gelten, ohne vorherige Kündigung gelöst werden. Nach Ablauf dieser Zeit kann das unbefristete Arbeitsverhältnis nur nach vorheriger 14tägiger Kündigung gelöst werden.

b. Befristete Arbeitsverhältnisse gelten nur dann als solche, wenn der Tag des Beginns und der Tag der Beendigung kalendermäßig festgelegt sind. Die Bezeichnung "Schluss der Saison" bzw. "Ende der Saison" gilt nicht als kalendermäßig festgelegt. Solche Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf dieser Zeit bei unbefristeter Fortsetzung unter Einhaltung einer 3tägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert.

c. Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer auf Verlangen einen Freizeitanpruch auf wöchentlich zwei halbe Tage der Normalarbeitszeit zur Stellensuche, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht.

d. Ein nicht dem betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002 idF BGBl. I Nr. 79/2015, unterliegender Arbeitnehmer hat Anspruch auf Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß, wenn er sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens kündigt.

21. Umkleieräume

Für die Arbeitnehmer sind im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes BGBl. 450/1994 idF BGBl. I 60/2015 entsprechende Umkleieräume zur Verfügung zu stellen.

22. Kauttionen

Begründete Kautionsleistungen dürfen nur im Sinne des Kautionsschutzgesetzes verlangt und gegeben werden (BGBl. Nr. 229/1937 idF BGBl. I 98/2001).

23. Sondervereinbarungen

Sondervereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nur dann gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind und nicht gegen den Kollektivvertrag verstoßen.

24. Pächter von Garderoben und Toiletten

Pächter von Garderoben und Toiletten gelten als selbständige Unternehmer. Es dürfen diese oder deren Hilfskräfte außerhalb des Pachtbereiches im Betrieb nicht verwendet werden.

25. Austragung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragspartnern

Zur Austragung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragspartnern, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, anerkennen beide Teile den Schiedsspruch des Einigungsamtes.

26. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen

a. Geltungsbereich

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Kollektivvertrages, insbesondere über die Einstufung eines Arbeitnehmers in die 5-stufige Lohngruppenordnung, ist eine Schlichtungsstelle zur Entscheidung anzurufen.

b. Schlichtungsstelle

1. Zusammensetzung

Die Schlichtungsstelle setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen, die in jedem einzelnen Fall gesondert nominiert werden müssen: aus zwei Vertretern der Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich und aus zwei Vertretern der Gewerkschaft vda im Österreichischen Gewerkschaftsbund.

2. Mitglieder

Mitglieder der Schlichtungsstelle sind Angestellte oder Funktionäre der Wirtschaftskammer Österreich bzw. der Wirtschaftskammern in den Ländern oder der Gewerkschaft vda im Österreichischen Gewerkschaftsbundes.

c. Verfahren

1. Anträge auf Schlichtung

Anträge auf Schlichtung bezüglich der Einstufung sind von der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. dem betroffenen Arbeitnehmer eingeschrieben per Post an die Fachverbände Gastronomie oder Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich oder an die Gewerkschaft vda im Österreichischen Gewerkschaftsbund zu richten.

Anträge auf Schlichtung bezüglich Auslegungsfragen des Kollektivvertrages sind ausschließlich den Kollektivvertragsparteien vorbehalten.

2. Nominierung der Vertreter

2.1. Nominierung durch die Parteien der Schlichtung

Die Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich einerseits, und die Gewerkschaft vda im Österreichischen Gewerkschaftsbund andererseits, nominieren jeweils zwei Vertreter.

2.2. Berücksichtigung des Unternehmenssitzes bzw. des Wohnortes

Bei der Nominierung der Vertreter soll - sofern dies im Hinblick auf ein rasches Verfahren möglich ist - darauf geachtet werden, dass zumindest ein Vertreter der Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie und ein Vertreter der Gewerkschaft vda im Österreichischen Gewerkschaftsbund aus demjenigen Bundesland entsendet wird, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat bzw. die Antragstellerin, oder der Antragsteller wohnhaft ist.

3. Vorsitz

Es ist Aufgabe der Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich, unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden festzulegen, der den Schlichtungstermin (vor allem Schlichtungsort und Schlichtungszeit) koordiniert und die Schlichtungsverhandlung leitet.

d. Entscheidungen

1. Einstimmigkeit

Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle werden einstimmig getroffen, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt.

2. Protokoll

Die Entscheidungen sind in einem Ergebnisprotokoll festzuhalten.

Im Ergebnisprotokoll ist festzuhalten, ob Einstimmigkeit erzielt werden konnte oder es zu keiner gütlichen Einigung gekommen ist.

Kommt es zu einer gütlichen Einigung, sind die wesentlichen Punkte dieser Einigung im Ergebnisprotokoll festzuhalten.

Das Ergebnisprotokoll ist von allen Vertretern sowie von den Parteien der Schlichtung zu unterschreiben und innerhalb von 6 Wochen den Parteien der Schlichtung zu übersenden.

e. Kosten der Schlichtung

Jede Partei trägt die Kosten der Schlichtung und den Aufwand, der ihr durch die Schlichtung entsteht, selber.

f. Veröffentlichung

Bei einstimmigen Entscheidungen wird das Ergebnis anonymisiert veröffentlicht.

g. Einbringen einer Klage

Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, wenn die Entscheidung der Schlichtungsstelle protokolliert vorliegt oder mehr als 12 Wochen nach Anrufung der Schlichtungsstelle (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

h. Hemmung von Verjährung und Verfall

Anträge auf Schlichtung hemmen die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

i. Außerkrafttreten

Alle Landesschlichtungsstellen treten mit 30.4.2017 außer Kraft und werden durch diese Bestimmungen ersetzt.

27. Vertragsdauer / Kündigung

a) Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Mai 2017 in Kraft. Er kann mit vorangegangener Kündigungsfrist von zwei Monaten gelöst werden.

b) Der Durchrechnungszeitraum gemäß Punkt 2 lit. b dieses Kollektivvertrages gilt vorerst befristet bis zum 30. April 2018. Unter der Voraussetzung, dass ein kollektivvertraglicher Mindestlohn von € 1.500,- (brutto) ab 1. Mai 2018 vereinbart wird, gilt diese Vereinbarung dann in weiterer Folge unbefristet weiter.

28. Schlussbestimmungen

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten alle bisherigen auf Bundes- und Landesebene bestehenden Kollektivverträge außer Kraft.

Ausgenommen davon sind:

- Landeskollektivverträge über vom Garantielohn abweichende Entlohnungssysteme im Sinne Punkt 8 lit e
- Lohnübereinkommen der Bundesländer über die Festlegung von Mindestlöhnen und Lehrlingsentschädigungen
- Betriebskollektivverträge
- Sondervereinbarungen zu Punkt 8 lit. b (Alternativlohnsystem für die Hotellerie auf Bundesebene) sowie alle Sondervereinbarungen auf Landesebene
- Zusatzkollektivvertrag Wien betreffend Arbeitsleistungen am 24.12.
- Kollektivvertrag über Sonderregeln für Restaurants, die nach 24 Uhr schließen
- Zusatzkollektivverträge über die Möglichkeiten der Einführung eines Festlohnsystems Wien gültig ab 1.1.1996
- Zusatzkollektivvertrag Fahrtkosten bei Nacharbeit – Wien
- Betriebszusatzkollektivvertrag Mc Donald's Österreich

Wien, 24. März 2017

FACHVERBAND GASTRONOMIE

Mario Pulker

Dr. Thomas Wolf

Fachverbandsobmann

Geschäftsführer

FACHVERBAND HOTELLERIE

LAbg. Siegfried Egger

Fachverbandsobmann

Mag. Matthias Koch

Geschäftsführer

Für die GEWERKSCHAFT vida

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Roman Hebenstreit

Vorsitzender

Bernd Brandstetter

Bundesgeschäftsführer

Berend Tusch

Fachbereichsvorsitzender

Andreas Gollner

Fachbereichssekretär