

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG
FÜR
ARBEITERINNEN BEI MCDONALD´S ÖSTERREICH

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie, 1045 Wien, Wiedner Hauptstr. 63 einerseits und der Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits wie folgt:

1. Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag gilt

Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich:

Für alle Unternehmen, die McDonald´s-Restaurants betreiben.

Persönlich:

Für alle in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Lehrlinge, nachfolgend kurz "Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer" genannt.

Zeitlich: ab 1. Mai 2017

2. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf vier oder fünf Tage aufzuteilen.

3. Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigung

Die festgelegten Löhne sind Bruttolöhne.

3.1 Arbeiterinnen/Arbeitnehmer

Mindestlöhne für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

BG	Bezeichnung	Monat	Beschäftigungsdauer im selben Betrieb in der selben Beschäftigungsgruppe			
			Stundenlohn	> 5 Jahre 103%	> 10 Jahre 105%	> 15 Jahre 108%
1	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Systemgastronomie	€ 1.460,-	€ 8,44	€ 1.503,80	€ 1.533,00	€ 1.576,80
2	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Systemgastronomie an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. erfolgreicher Crew Trainer Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Restaurant betraut sind.	€ 1.500,-	€ 8,67	€ 1545,00	€ 1.575,00	€ 1620,00
3	TeilschichtführerIn Systemgastronomie und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP	€ 1.575,-	€ 9,10	€ 1.622,25	€ 1.653,75	€ 1.701,00
4	Schichtführer und RestaurantleiterassistentIn und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung	€ 1.620,-	€ 9,36	€ 1.668,60	€ 1.701,00	€ 1.749,60

Die Vorrückung erfolgt mit dem auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Jahre folgenden Monatsersten.

Der Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe 4 bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit einem Eintrittsdatum ab dem 1.5.2016.

Beschäftigungsgruppen

BG 1: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Systemgastronomie

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die Arbeiten verrichten, für die in einem Rotationssystem eine Anlernzeit erforderlich ist. Solche Arbeiten sind insbesondere:

- Kundenbetreuung
- Kassenarbeit
- Zubereitung von Speisen und Getränken
- Mise En Place- Arbeiten
- Lagerarbeit mit erhöhten Anforderungen
- einfache Verwaltungsaufgaben
- Grund- und Nachtreinigung

BG 2: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Systemgastronomie

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. erfolgreicher Crew Trainer Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Restaurant betreut sind.

BG 3: Teilschichtführerin/Teilschichtführer Systemgastronomie, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit unternehmensinterner Qualifikation und Aufsichtsbezugnis, die Verwaltungsaufgaben mit höheren Anforderungen erledigen und Assistenten vertreten. Lehrlinge mit erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung.

BG 4: Schichtführerin/Schichtführer/Restaurantleiterin-Assistentin /Restaurantleiter-Assistent, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit unternehmensinterner Qualifikation und absolvierter Schichtführerzertifizierung, die befugt sind, eine Schicht zur Gänze zu führen.

Erklärungen:

Rotationssystem: Die Beschäftigung im Rotationssystem ist gekennzeichnet durch rollierende Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants. Dazu gehören insbesondere Arbeiten im Gästebereich, an der Kasse, an den Produktions- und Getränkestationen im Küchenbereich, verbunden mit allen anfallenden Tätigkeiten zur Vorbereitung und Herstellung von Produkten und deren Zutaten, sowie Hilfs- und Reinigungsarbeiten (auch im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants).

Unternehmensinterne Qualifikation: Voraussetzung für die Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist das erfolgreiche Bestehen unternehmensinterner Qualifizierungsmaßnahmen, gemessen an den definierten Anforderungsprofilen eines Betriebes. Das erfolgreiche Bestehen einer Qualifizierungsmaßnahme begründet keinen Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung mit höherer Einstufung.

Aufsichtsbefugnis: Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Aufsichtsbezugnis ab, so ist darunter die fachliche Beaufsichtigung von Produktions- und Arbeitsabläufen und der Einhaltung deren Standards zu verstehen, ohne dass dabei disziplinarische und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden.

3.2 Lehrlingsentschädigung

Lehrjahr	€ pro Monat
1	€ 740,-
2	€ 840,-
3	€ 1.060,-

Anfallende Internatskosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung werden von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber getragen. Kosten eines anderen Quartiers sind von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber bis zum Ausmaß der Internatskosten zu tragen.

3.3. Jährliche Lohnerhöhung

Die Lohnerhöhung der obigen Mindestlöhne sowie der Lehrlingsentschädigung erfolgt jährlich zeitlich und inhaltlich dem Abschluss des Kollektivvertrags für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe gebunden.

4. Jahresremuneration

- 4.1. Seit mindestens zwei Monaten ununterbrochen im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine Jahresremuneration in der Höhe von 200 Prozent der Berechnungsbasis.

Als Berechnungsbasis für die Jahresremuneration dient

- der für Juni für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers,
- wenn die Beschäftigung im Betrieb erst nach Juni beginnt, der im ersten Beschäftigungsmonat für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

- 4.2 Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind im Monatsdurchschnitt geleisteten Mehrarbeitsstunden bei der Bemessung der Jahresremuneration zu berücksichtigen. Allfällige Zuschläge werden hierbei nicht berücksichtigt.

- 4.3 Wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kein volles Jahr im selben Unternehmen beschäftigt sind, erhalten diese den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration (1/52 pro Woche).

- 4.4 Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren wöchentliche Normalarbeitszeit sich ändert, ist die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration nach folgender Formel zu ermitteln:

(Durchschnitt der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit im Jahresschnitt + allfällige Mehrarbeitsstunden gemäß Punkt 4.2) x 4,33 x für Juni bzw. November gebührender Stundenlohn

War die Teilzahlung für Juni zu niedrig, ist die Differenz mit dem November-Lohn nachzuzahlen. War die Teilzahlung für Juni zu hoch, ist die Differenz auf die November-Teilzahlung anzurechnen.

- 4.5 Die Auszahlung erfolgt, sofern die Anwartschaft erfüllt ist, jeweils zur Hälfte mit der Lohnzahlung für Juni und November. Ist die Anwartschaft mit der Novemberauszahlung noch nicht erfüllt, so erfolgt die Auszahlung, sobald die Anwartschaft erfüllt ist.

- 4.6 Der Anspruch auf die Jahresremuneration entfällt, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder die Kündigungsfrist nicht einhält.

5. Verhältnis zum Kollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe

- 5.1. Soweit Pkt. 5.2 und 5.3 nichts anderes bestimmen, sind die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe auch im Anwendungsbereich dieses Zusatzkollektivvertrages anzuwenden.
- 5.2. Dieser Zusatzkollektivvertrag ersetzt Punkt 2 lit. a, c, i, j, Punkt 8 lit. a, b, c, d, e, sowie Punkt 10 und Punkt 14 des Kollektivvertrags für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe. Verweist der Kollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe auf eine der vorgenannten Bestimmungen, so gilt diese Verweisung sinngemäß.
- 5.3. Im Falle eines Konfliktes zwischen den Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages und den Bestimmungen des Kollektivvertrags für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe gelten die Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages.

6. Vertragsdauer

Dieser Kollektivvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum 31.12. gekündigt werden.

Wien, 21. April 2017

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND GASTRONOMIE**

Mario Pulker
Obmann

Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer

MCDONALD'S FRANCHISE GMBH

Mag. Andreas Schmidlechner
Managing Director

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebestreit
Vorsitzender

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführer

Berend Tusch
Fachbereichsvorsitzender

Andreas Gollner
Fachbereichssekretär