

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## zum Kollektivvertrag für Arbeiter/innen im Hotel- und Gastgewerbe in der ab 1. Juli 2012 geltenden Fassung, mit dem in der Gastronomie Wien ein Festlohnsystem und ein neues Lohnschema eingeführt wird

### 1. Vertragsparteien

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Gastronomie Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien, Judenplatz 3-4, 1010 Wien, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.

### 2. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- räumlich für das Gebiet des Bundeslandes Wien,
- fachlich für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Gastronomie Wien, angehören,
- persönlich für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter.

### 3. Festlohnsystem

- a) Gemäß Punkt 8 lit. e des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe gilt ab 1. Mai 2015 für alle Garantielöhner ein Festlohnsystem.
- b) Arbeiterinnen und Arbeiter, die vor dem 1. Mai 2015 als Garantielöhner tätig waren, haben Anspruch auf ihren bisherigen Ist-Lohn als Festlohn, sofern dieser über den Festlöhnen der folgenden Festlohntabelle liegt. Der Festlohn errechnet sich aus dem Durchschnitt der Ist-Löhne der letzten 12 Monate, wobei entgeltfreie Zeiten bei der Durchschnittsbetrachtung als neutrale Zeiten zu behandeln sind. Hat das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Mai 2015 kürzer als ein Jahr gedauert, ist dieser entsprechend kürzere Zeitraum für die Errechnung des Festlohns heranzuziehen.

### 4. Festlohntabelle

#### Lohngruppe 1

#### Qualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter mit großem Verantwortungsbereich

Abteilungsverantwortliche überwiegend im operativen Geschäft, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- sehr anspruchsvolle berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter

Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten,

- für den Wareneinkauf und die Kalkulation in ihrer Abteilung verantwortlich sind,
- umfassende fachliche und personelle Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen, wozu insbesondere das Mitwirken bei der Aufnahme von Mitarbeitern und Beendigung von Dienstverhältnissen sowie die Gestaltung von Dienstplänen gehören.

Beispiele:

Restaurantchef/in, Restaurantleiter/in  
Küchenschef/in, Küchenleiter/in

bis 5 Jahre	6 – 10 Jahre	11 – 15 Jahre	16 – 20 Jahre	Ab 21 Jahre
€ 1.750,00	€ 1.793,80	€ 1.837,50	€ 1.881,30	€ 1.925,00

## Lohngruppe 2

### Qualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter mit erweitertem Verantwortungsbereich

Arbeiterinnen und Arbeiter, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten,
- Kunden und Gäste entsprechend fachlich beraten,
- fachliche Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen

sowie Arbeiterinnen und Arbeiter im operativen Geschäft, die aufgrund entsprechender Qualifikationen vorübergehend Tätigkeiten der LG 1 ausüben.

Beispiele:

Restaurantchef/in, der/die nicht unter Lohngruppe 1 fällt  
Restaurantchef-Stellvertreter/in, Küchenschef/in, der/die nicht unter Lohngruppe 1 fällt  
Küchenschef-Stellvertreter/in, Chef de rang, Chef de partie, Barchef/in,  
Housekeeping – Leiterin und Leiter, die/der nicht dem Angestelltengesetz unterliegt

bis 5 Jahre	6 – 10 Jahre	11 – 15 Jahre	16 – 20 Jahre	Ab 21 Jahre
€ 1.550,00	€ 1.588,80	€ 1.627,50	€ 1.666,30	€ 1.705,00

## Lohngruppe 3

### Facharbeiterinnen und Facharbeiter im berufseinschlägigen Aufgabenbereich:

Arbeiterinnen und Arbeiter mit Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre bzw. mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule, die den facheinschlägigen Lehrabschluss gem. § 34a BAG ersetzt, die

- berufseinschlägige Arbeiten nach Anweisung verantwortungsbewusst verrichten und
- Kunden und Gäste entsprechend fachlich beraten.

Beispiele:

Restaurantfachmann/-frau (Commis) mit oder ohne Inkasso, Chef de rang der aufgrund seines geringeren Verantwortungsbereichs nicht unter LG 2 fällt, Koch/Köchin (Demi-Chef), Chef de partie, der aufgrund seines geringeren Verantwortungsbereichs nicht unter LG 2 fällt

Systemgastronom/in, Konditor/in, Bäcker/in, Elektriker/in, Haustischler/in, Gärtner/in, Masseur/in, Portier/in, Kosmetiker/in, Fußpfleger/in

bis 5 Jahre	6 – 10 Jahre	11 – 15 Jahre	16 – 20 Jahre	Ab 21 Jahre
€ 1.500,00	€ 1.537,50	€ 1.575,00	€ 1.612,50	€ 1650,00

#### **Lohngruppe 4**

Facharbeiterinnen und Facharbeiter im berufseinschlägigen Aufgabenbereich im 1. und 2. Berufsjahr:

Arbeiterinnen und Arbeiter mit Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre bzw. mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule, die den facheinschlägigen Lehrabschluss gem. § 34a BAG ersetzt, in den ersten zwei Jahren nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung bzw. des Schulabschlusses.

Beispiele:

Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Systemgastronom/in, Koch/Köchin, Bäcker/Bäckerin, Konditor/Konditorin, Portier/Portierin, Kosmetiker/in, Fußpfleger/in jeweils in den ersten zwei Jahren nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung bzw. des Schulabschlusses

Im 1. u. 2. Berufsjahr
€ 1.450,00

#### **Lohngruppe 5**

Arbeiterinnen und Arbeiter ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung:

Arbeiterinnen und Arbeiter ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und Hilfskräfte in allen Bereichen.

Beispiele:

Hilfskraft im Service, Hilfskoch/Hilfsköchin, Abwäscher/Abwäscherin, Hausarbeiter/Hausarbeiterin, Arbeiterin/Arbeiter im Housekeeping, Sonstige Hilfskraft in Küche oder Service oder Beherbergung

bis 5 Jahre	6 – 10 Jahre	11 – 15 Jahre	16 – 20 Jahre	Ab 21 Jahre
€ 1.400,00	€ 1.435,00	€ 1.470,00	€ 1.505,00	€ 1.540,00

#### **5. Sonderzahlungen**

Die gemäß Punkt 14 des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe 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.

## 6. Lehrlingsentschädigungen

1. Lehrjahr	€ 625,00
2. Lehrjahr	€ 695,00
3. Lehrjahr	€ 830,00
4. Lehrjahr oder Doppellehre	€ 910,00

## 7. Zulagen

Nachtarbeitszuschlag	€ 20,70
Fremdsprachenzulage	€ 30,00
Dienstkleiderpauschale bei Absolvierung einer Lehre	€ 35,20
Dienstkleiderpauschale bei Absolvierung einer Doppellehre	
Koch/Restaurantfachmann/frau oder eines 4-jährigen	
Lehrberufes Gastronomiefachmann/frau	€ 52,80

## 8. Verhältnis zu arbeitsvertraglichen Vereinbarungen

Ist im Arbeitsvertrag vereinbart, dass ein Arbeitnehmer Garantielöhner im Sinne des Abschnittes 8 des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe ist, so ist diese Vereinbarung mit 30.4.2015 aufgehoben.

## 9. Verhältnis zu Betriebsvereinbarungen und Betriebskollektivverträgen

Betriebsvereinbarungen und Betriebskollektivverträge, mit denen in Gastronomiebetrieben von Garantielohn auf Festlohn umgestellt worden ist, treten mit 30.4.2015 außer Kraft, sofern sie nicht bereits davor außer Kraft getreten sind.

Sind in solchen Betriebsvereinbarungen oder Betriebskollektivverträgen die zuletzt gültigen Festlöhne im Jahr 2015 höher als in diesem Zusatzkollektivvertrag, gilt Folgendes: Diese höheren Festlöhne gelten – exklusive Erhöhungen nach dem 30.4.2015 aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit - so lange als Mindestlöhne für die betreffenden Betriebe weiter, bis die Festlöhne dieses Zusatzkollektivvertrages sie übersteigen.

## 10. Schlichtungsklausel

- 1) Mit Wirksamkeit dieses Zusatzkollektivvertrages wird nachstehende Schlichtungsklausel für sämtliche ihm unterliegenden Arbeitsverträge vereinbart.
- 2) Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der obigen Lohn tafel bzw. über die Einstufung eines Arbeitnehmers ist eine Schlichtungsstelle zur Entscheidung anzurufen.
  - a) Diese Schlichtungsstelle ist aus zwei Vertretern der Wirtschaftskammer Wien und aus zwei Vertretern der Gewerkschaft vda im Österreichischen Gewerkschaftsbund zusammengesetzt, welche im Anhang A gelistet sind.
  - b) Anträge auf Schlichtung sind von betroffenen Arbeiterinnen oder Arbeitern eingeschrieben per Post an die Fachgruppe Gastronomie der Wirtschaftskammer

Wien oder an die Gewerkschaft vida Wien zu richten. Die beiden Parteien der Schlichtung haben aus einer Liste im Anhang, die einen integrierenden Bestandteil dieser Lohnordnung bildet, jeweils zwei Vertreter der Wirtschaftskammer Wien und der Gewerkschaft vida im Österreichischem Gewerkschaftsbund für die Schlichtungsstelle zu nominieren. Es ist sodann Aufgabe der entsprechenden Fachgruppe unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden zu ernennen, der den Schlichtungstermin koordiniert.

- c) Entscheidungen der Schlichtungsstelle können nur einstimmig getroffen werden, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt.
- d) Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.
- e) Die Anrufung der Schlichtungsstelle hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

## **11. Verfall**

Entgeltansprüche auf Grund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels schriftlicher Geltendmachung nach sechs Monaten. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

## **12. Übergangsbestimmungen**

Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Mai 2015 begonnen hat, sind auf Basis der Einstufungstabelle, welche im Anhang B abgebildet ist, in die ihrer Qualifikation und ihrer Tätigkeit entsprechende Lohngruppe einzustufen. Die neue Einstufung ist ihnen bis 30. Juni 2015 mit Dienstzettel bekanntzugeben.

Am 1. Mai 2015 bestehende höhere Löhne und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrages nicht berührt.

## **13. Außerkrafttreten von Kollektivverträgen**

Der Zusatzkollektivvertrag zum Kollektivvertrag für Arbeiter im Österreichischen Hotel- und Gastgewerbe, gültig ab 1.1.1996 für das Bundesland Wien, abgeschlossen zwischen der Fachgruppe Gastronomie, der Fachgruppe Kaffeehäuser sowie der Fachgruppe Hotellerie der Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft der Wirtschaftskammer Wien und der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst über die Voraussetzungen für die Einführung eines Festlohnsystems für Gastronomie, Kaffeehäuser und Hotellerie in Wien, tritt mit 30.4.2015 für alle Betriebe, die der Fachgruppe Gastronomie in der Wirtschaftskammer Wien angehören, außer Kraft.

Wien, am 05.05.2015