

# Änderungen im Rahmen-Kollektivvertrag für Arbeiter:innen und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe ab 1.5.2025

WKÖ

16.6.2025

Webinar

Mag. Wolfram Hitz | Mag. Friedrich Schrenk | Florian Schrenk, BA, LL.M.



# Inhalt des Webinars

## Neuerungen seit Inkrafttreten des neuen Kollektivvertrages

- Rückwirkende Änderungen per 1.1.2024 zu fallweise Beschäftigten und zum Jubiläumsgeld.
- Änderungen per 1.1.2025 zur Berechnung der Sonderzahlungen.

## Neuerungen ab 1.5.2025

- Einstufung
- Vorrückung
- Branchenerfahrung bzw. Vordienstzeiten

# Geltungsbereich des Kollektivvertrages

- **Mit Wirkung 1.11.2024** grundsätzlich einheitlicher „Kollektivvertrag für alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen, Lehrlinge und Pflichtpraktikant:innen“.
- **Geltung daher sowohl für Arbeiter:innen als auch Angestellte.**
  - Achtung: Einige wenige Regelungen beziehen sich weiterhin nur auf Arbeiter:innen oder Angestellte.
  - Lohn- und Gehaltstabellen weiterhin getrennt für Arbeiter:innen und Angestellte sowie nach Bundesländern differenziert.

# Änderungen seit Inkrafttreten 1.11.2024

## Rückwirkende Klarstellungen ab 1.11.2024:

- **Fallweise Beschäftigte** haben keinen gesonderten Anspruch auf Sonderzahlungen, da dies bereits im Stundenlohn (120%) berücksichtigt wurde.
- Eine **fallweise Beschäftigung** innerhalb der letzten 12 Monate **führt nicht zum Entfall des Probemonats**.
- Einführung einer **Stichtagsregelung beim Jubiläumsgeld** (Zeiten bis 31.10.24 werden nach der alten Regelung berücksichtigt).

# Änderungen seit Inkrafttreten 1.11.2024

## Änderungen ab 1.1.2025 zur Sonderzahlungsberechnung:

- Durchschnittsberechnung bei der Änderung des Arbeitszeitausmaßes im laufenden Kalenderjahr. Hier ist auf den **Schnitt des Kalenderjahres** abzustellen.
- Durchschnittsberechnung der zu berücksichtigenden **Zulagen** (Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage). Hier ist der **Durchschnitt der letzten 13 Wochen** maßgeblich.

# Neuregelung Vorrückungen ab 1.5.2025

- Österreichweite Vereinheitlichung der Lohn- und Gehaltssprünge („Dienstzeitzulage“) auf jeweils fünf Jahre mit 1.5.2025.
  - Auslaufende Übergangsbestimmung für AN mit mind. 20 Jahren Dienstzeit zum 30.4.2025 (alle Bundesländer, außer Wien und Burgenland). Betroffene bleiben im alten System bzgl. der Sprünge.
- Der kollektivvertragliche Mindestbezug erhöht sich alle fünf Dienstjahre:
  - nach einer Dienstzeit von 5 Jahren auf 102,5%
  - nach einer Dienstzeit von 10 Jahren auf 105%
  - nach einer Dienstzeit von 15 Jahren auf 107,5%
  - nach einer Dienstzeit von 20 Jahren auf 110%

# Entgeltverlust durch neue KV-Tabellen?

- Die Änderung des Kollektivvertragsschema im Hinblick auf Höhe sowie Dienstzeitstaffel führt in der Regel zu einem erhöhten Mindestbezug.
- Sollte dies nicht der Fall sein ist zu beachten:
  - *„Die zum Zeitpunkt der Umstellung bestehenden Grundlöhne/-gehälter dürfen durch die Umstellung nicht verringert werden.“ (Pkt XVI Z 7 KV)*
- Grundregel im Kollektivvertrag:
  - Kollektivvertragliche Erhöhungen infolge Vorrückung in der Lohn-/Gehaltsstufe oder bzgl. der Einstufung selbst (LG 5 auf 4) sind niemals rückwirkend, sondern immer **mit Wirkung ab dem folgenden Monatsersten** umzusetzen.

# Neuordnung Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- Änderungen in den Lohn- und Beschäftigungsgruppen im Hinblick auf
  - die erfassten Arbeitnehmer:innen sowie
  - die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bzw. Branchenerfahrung.
- Aufwertungen insbesondere für Fälle der
  - erfolgreich absolvierten Lehrabschlussprüfung (oder Schule),
  - absolvierten Lehrzeit (oder Schule),
  - Hilfskräfte mit Erreichen von 10 Jahren Branchenerfahrung.
- **Hinweis:**
  - In der Folge wird zumeist nur der Begriff Lohngruppe (LG; Arbeiter) erwähnt, die Beschäftigungsgruppen (BG; Angestellte) sind aber mitgemeint.



# Lohngruppe/Beschäftigungsgruppe 4

- Neu erfasst sind
  - Hilfsarbeitskräfte mit 10 Jahren Branchenerfahrung
  - Beschäftigte mit vollständig absolvierter facheinschlägiger Lehrzeit, aber ohne erfolgreiche LAP.
  - Arbeitnehmer mit vollständig absolvierter berufsbildender mittlerer/höherer Schule ohne positiven Abschluss.
- Bis dato waren diese in LG 5 einzureihen!
- Details unten.

# Lohngruppe/Beschäftigungsgruppe 3

- Neu erfasst sind
  - Ausgelernte Lehrlinge im berufseinschlägigen Aufgabenbereich die mit erfolgreich abgelegter LAP (oder Schule) sofort in die LG 3 eingestuft werden.
  - Bis dato waren diese in den ersten zwei Jahren nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung bzw. des Schulabschlusses in LG 4 einzustufen (somit Entfall der zweijährigen „Wartezeit“).
- Details unten.

# Aufwertung der Lehr- und Schulausbildung

- **Einstufung in LG 4 bei Tätigkeit im berufseinschlägigen Aufgabenbereich,** nach Absolvierung der facheinschlägigen Lehr- bzw. Schulzeiten **ohne erfolgreichen Abschluss der Ausbildung**
  - Arbeiterinnen und Arbeiter, die eine facheinschlägige Lehre bzw. eine mindestens dreijährige berufsbildende mittlere bzw. höhere Schule, die den facheinschlägigen Lehrabschluss bei erfolgreichem Schulabschluss gemäß § 34a BAG ersetzt, vollständig besucht, allerdings keinen erfolgreichen Abschluss dieser Ausbildung absolviert haben.
- Ebenso Angestellte **im berufseinschlägigen Aufgabenbereich** mit vollständig absolvierter facheinschlägiger Lehrzeit, aber ohne erfolgreiche LAP (**BG 4**).
- Ebenso Angestellte **im berufseinschlägigen Aufgabenbereich** mit vollständig absolvierter berufsbildender mittlerer/höherer Schule ohne positiven Abschluss (**BG 4**).

# Aufwertung der Lehr- und Schulausbildung

- **Einstufung in LG 3**, nach Absolvierung der facheinschlägigen Lehr- bzw. Schulzeiten **mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung**
  - 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
- Ausgelernte Lehrlinge **im berufseinschlägigen Aufgabenbereich** werden mit 1.5.2025 mit erfolgreich abgelegter LAP sofort in die höhere Lohngruppe – somit LG 3 – eingestuft.
  - Schon mit Beginn der Weiterverwendungszeit!
- Gleiches gilt für Arbeitnehmer:innen **im berufseinschlägigen Aufgabenbereich**, die eine berufsbildende mittlere/höhere Schule erfolgreich abgeschlossen haben.

# Hilfskräfte mit Branchenerfahrung

- Hilfskräfte waren in der Vergangenheit in LG 5 einzustufen, unabhängig davon,
  - wie lange die Tätigkeit ausgeübt wurde und
  - ob bzw welche Erfahrung vorgelegen ist.
- **Hilfsarbeitskräfte mit 10 Jahren Branchenerfahrung** sind seit 1.5.2025 in die LG 4 einzustufen.
- Achtung: im Kollektivvertrag ist zu unterscheiden zwischen der
  - „**Branchenerfahrung**“ für **Hilfskräfte** mit Auswirkungen auf die Einstufung in LG 5 oder LG 4, aber nicht bzgl. der Lohngruppenjahre und den
  - „**Vordienstzeiten**“ für **gelernte Kräfte** mit Auswirkungen auf die Dienstjahre bei Einstufung in den LG 1-3, aber nicht bzgl. der Einstufung in eine bestimmte Lohngruppe selbst.

# Branchenerfahrung

- Was bedeutet Branchenerfahrung?
  - Jegliche Beschäftigung im Hotel- oder Gastgewerbe, unabhängig von der konkret ausgeübten Tätigkeit.
    - Hilfstätigkeiten in anderen Branchen (zB im Handel) sind irrelevant!
  - Relevant für als Hilfskräfte tätige Arbeitnehmer:innen bzgl. der Einstufung in LG 5 oder 4.
    - Berücksichtigung von Branchenerfahrung führt zu keiner Vorrückung bzgl. Dienstjahre!
- Höhere Einstufung nach 10 Jahren Branchenerfahrung:
  - uU bereits bei Dienstantritt bzw. seit 1.5.2025. Sonst, sobald AN (inkl. allfälliger früherer Zeiten) 10 Jahre erreicht hat.
    - In diesem Fall höhere Einstufung ab dem folgenden Monatsersten.
  - Arbeitnehmer hat Nachweis mittels entsprechender Dokumente zu erbringen (z.B. Dienstzeugnis).

# Beispiele Hilfskräfte/Branchenerfahrung

- Beispiel 1:
  - Ein Hilfskoch ist in der **LG 5** bereits im 16. Jahr.
  - Er wird ab 01.05.2025 in die **LG 4**/16. Jahr eingestuft.
- Beispiel 2:
  - Eine Küchenhilfe ist in **LG 5**/4. Jahr eingestuft.
  - Sie hat vorher 17 Jahre Branchenerfahrung in einem anderen Gastronomiebetrieb gesammelt.
  - Sie wird ab 01.05.2025 in die **LG 4**/4. Jahr eingestuft.

# Beispiele Hilfskräfte/Branchenerfahrung

- Beispiel 3:
  - Eine Küchenhilfe ist in **LG 5/9.** Jahr eingestuft.
  - Sie hat 2 Jahre und 1 Monat Branchenerfahrung in einem anderen Gastronomiebetrieb gesammelt.
  - Sie wird ab 01.05.2025 in die **LG 4/9.** Jahr eingestuft.



# Sonderfragen Hilfskräfte/Branchenerfahrung

- Frühere Tätigkeit als Angestellter oder als gelernte Kraft nach Abschluss einer einschlägigen Lehre im Hotel- und Gastgewerbe – relevant für nunmehrige Tätigkeit als Hilfskraft?
  - Zeiten sind als Branchenerfahrung zu berücksichtigen und können zur Einstufung in LG 4 führen.

# Anrechnung von Vordienstzeiten

- Relevant nur für gelernte Kräfte in facheinschlägiger Tätigkeit, wenn nachfolgende Kriterien erfüllt sind.
  - Facheinschlägige Dienstzeiten
  - Erworben in der Branche des Hotel- und Gastgewerbes
  - Das Vorliegen einer facheinschlägigen Lehre mit LAP bzw. Abschluss einer mittleren/höheren berufsbildenden Schule (in Österreich oder als gleichwertig anerkannte ausländische Abschlüsse)
  - Zumindest Gleichwertigkeit der bereits erworbenen Dienstzeiten mit der vereinbarten Tätigkeit.
- **Achtung:**
  - Bei Hilfskräften gibt es weiterhin keine Anrechnung von Vordienstzeiten!

# Anrechnung von Vordienstzeiten

- **Facheinschlägige Dienstzeiten**
  - Das sind ausschließlich Dienstzeiten in dem für die zu besetzende Position relevanten Beruf.
  - Auch Lehrzeiten sind zu berücksichtigen, sofern das Lehrverhältnis nahtlos in ein Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übergeht (XVI Z 4 KV). In diesem Fall Einstufung in LG 3, 4. Dienstjahr!
- **Erworben in der Branche des Hotel- und Gastgewerbes**
  - Branchenfremde Zeiten sind irrelevant.
- **Das Vorliegen einer facheinschlägigen Lehre mit LAP** bzw. Abschluss einer mittleren/höheren berufsbildenden Schule (in Österreich oder als gleichwertig anerkannte ausländische Abschlüsse)
  - Die Ausbildung muss auch formal entsprechend fachlich einschlägig gewesen sein. Eine Ausbildung in einem anderen touristischen Beruf als in dem später ausgeübten führt zu keiner Anrechnung (zB Lehre als ReisebüroassistentIn und Tätigkeit als KellnerIn).
- **Zumindest Gleichwertigkeit der bereits erworbenen Dienstzeiten** mit der vereinbarten Tätigkeit.
  - Die vorherige Tätigkeit muss zumindest gleichwertig gewesen sein. Eine vorherige geringwertigere Tätigkeit ist nicht zu berücksichtigen (zB Kellner und Restaurantleitung).

# Ausmaß der Vordienstzeitenanrechnung

- Facheinschlägige Vordienstzeiten
  - beim selben Arbeitgeber sind unbegrenzt,
  - bei anderen Arbeitgebern (In- oder Ausland) mit höchstens 3 Jahren anzurechnen.
    - Liegen weniger als drei Jahre VDZ beim selben Arbeitgeber vor, sind VDZ von anderen Arbeitgebern insoweit anzurechnen, bis diese in Summe 3 Jahre erreichen.
- Vordienstzeiten werden dann berücksichtigt, wenn diese in Summe beim jeweiligen Arbeitgeber mindestens einen Monat betragen.
- Das (Gesamt-) Ergebnis ist auf ganze Kalendermonate aufzurunden (Pkt XIII Z 7 KV).

# Beispiele Vordienstzeiten bzgl. Höchstzahl

- Facheinschlägige Vordienstzeiten (VDZ) beim selben Arbeitgeber in vollem Ausmaß
  - **Beispiel 1:** 5 Jahre VDZ beim selben Arbeitgeber – Anrechnung von 5 Jahren
- Anrechnung von mind. drei Jahren beim selben Arbeitgeber:
  - Keine weiteren VDZ von anderen Arbeitgebern (egal, ob In- oder Ausland) anzurechnen.
    - **Beispiel 2:** 4 Jahre VDZ beim selben Arbeitgeber, 3 Jahre VDZ bei anderen Arbeitgebern - Anrechnung von 4 Jahren VDZ; keine weitere Anrechnung der VDZ bei anderen Arbeitgebern

# Beispiele Vordienstzeiten bzgl. Höchstzahl

- Anrechnung von weniger als drei Jahre beim selben Arbeitgeber:
  - VDZ bei anderen Arbeitgebern nur insoweit anzurechnen, bis in Summe drei Jahre erreicht werden.
    - **Beispiel 3:** 2 Jahre VDZ beim selben Arbeitgeber, 5 Jahre VDZ bei anderen Arbeitgebern – Anrechnung von insgesamt 3 Jahren VDZ
- Anrechnung von maximal drei Jahren von anderen Arbeitgebern (egal, ob In- oder Ausland):
  - Facheinschlägige VDZ bei anderen Arbeitgebern nur bis maximal 3 Jahre anzurechnen
    - **Beispiel 4:** 7 Jahre VDZ bei anderen Arbeitgebern – Anrechnung von höchstens 3 Jahren VDZ

# Beispiele Vordienstzeiten

- Beispiel 1:
  - Ein gelernter Koch wurde mit 1.3.2025 als Koch in der **LG 3/1. Jahr** eingestuft
  - Er kann 3 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten als Koch nachweisen.
  - Er ist ab 01.05.2025 in die **LG 3/4. Jahr** einstufen.
- Beispiel 2:
  - Ein gelernter Kellner wird im Betrieb als Kellner seit 1.5.2025 beschäftigt.
  - 3 Jahre facheinschlägige gleichwertige VDZ als Kellner.
    - Er ist ab 1.5.2025 in **LG 3/4. Jahr** einzustufen.
  - Änderung der Tätigkeit, Restaurantleiter ab 1.5.2026.
  - Umstufung in **LG 2/5. LG-Jahr**. Die früheren „geringeren“ Zeiten als Kellner werden hier nicht mehr „weggenommen“, sondern verbleibt der AN im entsprechenden LG-Jahr.

# Beispiele Vordienstzeiten

- Beispiel 3:
  - Ein gelernter Kellner wird im Betrieb als Restaurantleiter seit 1.5.2025 beschäftigt.
  - 3 Jahre Berufserfahrung als Kellner. Keine Berücksichtigung als VDZ, da keine „Gleichwertigkeit“ der Tätigkeit vorliegt.
  - Er ist ab 1.5.2025 in **LG 2/1. Jahr** einzustufen.



# Sonderfragen Vordienstzeiten

- Die aktuelle Beschäftigungsdauer ist bereits bei der Einstufung/Entlohnung im Hinblick auf das Dienstjahr abgebildet.
- Das laufende Beschäftigungsverhältnis stellt keine Vordienstzeit dar.
  - Für die Anrechnung von Vordienstzeiten sind daher nur Zeiten aus früheren Beschäftigungen (beim selben oder einem anderen Arbeitgeber) relevant.
- Beispiele:
  - Beschäftigung in LG 3 seit 1.4.2024, keine VDZ. Ab 1.4.2025 in LG 3/2. Dienstjahr. Am 1.5.2025 liegt eine unveränderte Einstufung in LG 3/2. Dienstjahr vor.
  - 2 Jahre anrechenbare(!) VDZ aus anderem Betrieb, Beschäftigung in LG 3 seit 1.4.2024. Ab 1.4.2025 in LG 3/2. Dienstjahr. Unter Berücksichtigung der VDZ ist mit 1.5.2025 eine Einstufung in LG 3/4. Dienstjahr durchzuführen.

# Sonderfragen Vordienstzeiten

- Vordienstzeiten sind dann zu berücksichtigen, wenn diese in Summe mindestens einen Monat beim jeweiligen Arbeitgeber betragen.
- Beispiel 1:
  - Beschäftigung beim AG 1, AG 2 und AG 3 jeweils im Ausmaß von 3 Wochen als gelernte Kraft im erlernten Beruf.
  - Keine Berücksichtigung als VDZ, da jeweils kürzer als ein Monat.
- Beispiel 2:
  - Absolvierung von zwei Pflichtpraktika während der Schulausbildung im Ausmaß von jeweils 4 Wochen im selben Betrieb.
  - Keine Berücksichtigung als VDZ, da keine Beschäftigung als gelernte Kraft.
  - Berücksichtigung von (aufgerundet) 2 Monaten als Branchenerfahrung für LG 4, wenn Tätigkeit als Hilfskraft vorliegt. Anrechnung, da in Summe mindestens ein Monat!

# Relevanz für dienstzeitabhängige Ansprüche?

- Sowohl bei der Anrechnung von Vordienstzeiten als auch bei der Berücksichtigung von Branchenerfahrung ist festzuhalten:
  - Die jeweilige Anrechnung bzw. Berücksichtigung bezieht sich ausschließlich(!) auf die kollektivvertragliche Einstufung bzw. Mindestvergütung.
- **Eine Berücksichtigung derartiger Zeiten für andere dienstzeitabhängige Ansprüche hat nicht zu erfolgen.**
  - Von der Frage der Anrechnung von VDZ bzw. der Berücksichtigung von Branchenerfahrung sind jene Fälle zu unterscheiden, welche im Gesetz oder im KV separat (und abweichend!) geregelt sind (zB Vordienstzeitenanrechnung gemäß § 3 UrlG oder Pkt XXIII. Z 4 KV bzgl des Jubiläumsgeldes).

# Sonderregelungen für Unterbrechungen?

- Beispiel (ohne Übergangsbestimmung):
  - Eine AN war als **Hilfskraft** mit zwei Unterbrechungen (insgesamt nicht länger als ein Jahr) 14 Jahre im Betrieb beschäftigt. Aufgrund der Sonderregelung für Unterbrechungen galt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen und sie war zuletzt bis 31.3.2025 in LG 5, 13-15 Jahre, eingestuft.
  - Bei einem Wiedereintritt als **Hilfskraft** am 1.6.2025 hat eine Einreihung in LG 4 zu erfolgen, da insgesamt mehr als 10 Jahre Branchenerfahrung vorliegen. Da die Unterbrechungsregelung seit der KV-Reform nicht mehr anzuwenden ist, **sind die früheren Beschäftigungszeiten bei der Dienstzeitstaffel nicht zu berücksichtigen** und besteht nur ein Rechtsanspruch auf eine Einstufung in LG 4, „bis zum 5. Dienstjahr“.

# Unterbrechungen iRd Übergangsbestimmung

- Ein davon abweichendes Ergebnis kann sich nur ergeben, wenn es sich um langjährige AN (mindestens 20 Jahre Dienstzeit) handelt, die der Übergangsbestimmung nach Art XVI Z 8 KV nF unterliegen.
- In diesem Fall ist nicht nur die bisherige Dienstzeitstaffel des jeweiligen Bundeslandes weiter anzuwenden, sondern auch die Regelung für Unterbrechungen/Saisonarbeitskräfte (Art XVI Z 4 KV aF).
- Ebenso sind die Bestimmungen von Art XIII KV bzgl Berücksichtigung von Branchenerfahrung bzw Anrechnung von Vordienstzeiten anzuwenden.
- Erfolgt die Beschäftigungsaufnahme jedoch in einem anderen Betrieb oder führt die Unterbrechung auch auf Basis der Regelung in Art XVI Z 4 KV aF nicht mehr zu einer Zusammenrechnung,
  - verlässt der betroffene Arbeiter final das alte System und
  - ist künftig nur noch auf Basis der Neuregelung einzustufen und zu entlohnen.

# Unterbrechungen iRd Übergangsbestimmung

- Beispiel (bei Anwendung der Übergangsbestimmung):
  - Eine AN war in OÖ als **Hilfskraft** mit zwei Unterbrechungen 24 Jahre im Betrieb beschäftigt. Aufgrund der Sonderregelung für Unterbrechungen galt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen und sie war zuletzt bis 31.3.2025 in LG 5, ab 22 Jahren, eingestuft.
  - Zum Stichtag 30.4.2025 lag eine Dienstzeit von mehr als 20 Jahren vor, wodurch das alte Lohnsystem weiter anzuwenden ist.
  - Bei einem Wiedereintritt als **Hilfskraft** am 1.6.2025 hat eine Einreihung in LG 4 zu erfolgen, da insgesamt mehr als 10 Jahre Branchenerfahrung vorliegen. Da die Unterbrechungsregelung aufgrund der Übergangsbestimmung weiter anzuwenden ist, **sind die früheren Beschäftigungszeiten weiterhin zu berücksichtigen** und besteht ein Rechtsanspruch auf eine Einstufung in LG 4, ab 22 Jahren.

# Neueinstufung möglich bzw notwendig?

- Die Regelung in Art XVI. Z 1 KV nF besagt, dass *„diese kollektivvertragliche Bestimmung und die dementsprechende Umstellung in das folgende Lohn- und Gehaltssystem“* mit 1.5.2025 erfolgt.
- Weiters wird in Art. XVI. Z 7 KV nF festgehalten, dass die zum Zeitpunkt der Umstellung bestehenden Grundlöhne/-gehälter *„durch die Umstellung“* nicht verringert werden dürfen.
- Dies bedeutet:
  - Grundsätzlich hat in allen Arbeitsverhältnissen (und somit auch bei bestehenden Arbeitnehmern) mit Stichtag 1.5.2025 eine Neubewertung sowohl der Einstufung bzgl. der Lohngruppe als auch im Hinblick auf die Dienstzeitstaffel zu erfolgen hat.
  - Die Berücksichtigung von Branchenerfahrung sowie die Anrechnung von Vordienstzeiten bringt grds Vorteile für die AN;
  - Aufgrund des Entfalls der Unterbrechungs- und Zusammenrechnungsregel in Art. XVI. Z 4 KV aF kann dies auch zu einem Verlust von Dienstjahren in der Dienstzeitstaffel und somit einer geringeren kollektivvertraglichen Einstufung führen (v.a. in Saisonbetrieben).
  - Dies darf jedoch nicht zu einer Verschlechterung der individuellen Entlohnung führen.
- Eine Besserstellung der AN durch Beibehaltung der bestehenden Einstufung nach Dienstjahren ist möglich und kann auch aus Sicht der Personaladministration praktikabel sein.

# Bekanntgabe bzw. Nachweis von VDZ

- AN hat Vordienstzeiten spätestens am ersten Arbeitstag bekanntzugeben.
  - Bei verspäteter Bekanntgabe keine rückwirkende Anrechnung, aber ab Monatsersten nach Bekanntgabe.
- Arbeitgeber kann schriftlich Nachweis verlangen (bzgl. Facheinschlägigkeit insbesondere Dienstzeugnis; unabhängig davon denkbar aber auch Sozialversicherungsdatenauszug, sonstige Arbeitspapiere)
  - Nachweise sind innerhalb von 4 Monaten ab Aufforderung durch Arbeitgeber zu erbringen.
  - Bei (verschuldeter) Säumnis verfällt Anspruch (auch für die Zukunft)!



# Dienstzeugnis

- Neue Regelungen im KV könnten zu vermehrten und auch rückwirkenden Forderungen nach einem Dienstzeugnis führen.
- Rechtsanspruch: Arbeitnehmer haben Anspruch auf ein Dienstzeugnis bei Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 1163 ABGB, § 39 AngG).
  - Dienstzeugnis kann rückwirkend 30 Jahre lang verlangt werden
- Zwei Arten von Dienstzeugnissen:
  - Einfaches Dienstzeugnis: Beschäftigungsdauer und Tätigkeit.
  - Qualifiziertes Dienstzeugnis: Persönliche Beurteilung der Leistung.

# Dienstzeugnis

- Notwendige Inhalte:
  - Dauer des Dienstverhältnisses
  - **Tätigkeitsbeschreibung** (spezifisch genug, um etwa als Nachweis von Vordienstzeiten für die Einstufung in einen KV tauglich zu sein).
- Unzulässige Angaben:
  - Nichtleistungszeiten und Art der Beendigung dürfen nicht erwähnt werden, außer auf Wunsch der Arbeitnehmer.
  - Sämtliche Formulierungen, aus denen sich Zweifel an der Leistung von Arbeitnehmer:innen ablesen lassen, sind unzulässig!
- Lehrzeugnis für Lehrlinge: Unaufgefordert vom Lehrberechtigten auszustellen, enthält erworbene Kenntnisse.

# Handlungsbedarf bei bestehenden AN?

- Für zum Zeitpunkt der Umstellung bestehende AN gilt die notwendige Anrechnung der Vordienstzeiten bzw. Berücksichtigung der Branchenerfahrung gleichermaßen (Pkt XVI Z 3 KV).
- Bekanntgabe der Vordienstzeiten/Branchenerfahrung muss aber bis spätestens 30.9.2025 erfolgen.
  - Konkrete schriftliche Aufforderung und Hinweis auf Konsequenzen durch AG.
    - Ansonsten mögliche Anrechnung von VDZ ab Bekanntgabe!
  - Wenn bis dahin kein Nachweis durch AN erfolgt ist, verfällt Anspruch auf Anrechnung vollständig. Eine zeitlich spätere Vorlage von Vordienstzeiten hat somit keine rechtliche Auswirkung.
  - Anders zu beurteilen, wenn sich VDZ bzw. Branchenerfahrung bereits aus den im Personalakt vorliegenden Unterlagen ergeben.

# Weitere Informationen bzw. Unterlagen

- Handlungsbedarf bzgl. Dienstvertrag/-zettel?
  - § 2 Abs 6 AVRAG mit Ausnahme für Regelungen, die sich aus KV-Änderungen ergeben.
  - Empfehlung, neue Einstufung/Einreihung schriftlich festzuhalten.
- Serviceplattform:  
[Kollektivvertrag Neu für Gastronomie und Hotellerie ab 1.11.2024 bzw. 1.5.2025 - WKO](#)
- Fachgruppen Hotellerie und Gastronomie der Bundesländer:
  - [Fachgruppen Hotellerie - WKO](#)
  - [Fachgruppen Gastronomie - WKO](#)



# Fallweise Beschäftigung und Sonderzahlungen

- Gemäß Art XIV Z 6 KV beträgt der Mindestlohn/-gehalt für fallweise Beschäftigte 120% des kollektivvertraglichen Mindestlohns/-gehalts.
  - Bis zum 31. 10. 2024 konnten fallweise Beschäftigte aufgrund der Wartefristregelung keinen Anspruch auf Sonderzahlungen erwerben.
  - Der erhöhte Mindestsatz von 120 % wurde gewährt, damit bereits ein anteiliger Sonderzahlungsanspruch abgedeckt wird.
- In der rückwirkenden Änderung des KV mit 1. 11. 2024 wurde in Art XX Z 1 lit d folgender Satz ergänzt:
  - „Fallweise Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.“
  - Damit ist klargestellt, dass zwar weiterhin ein Anspruch auf den um 20% erhöhten Grundlohn besteht, jedoch keine anteilige Sonderzahlung zu leisten ist.

# Fallweise Beschäftigung und Probemonat

- Seit 1.11.2024 gilt gemäß Art XXV Z 1 lit a KV der erste Monat im Arbeitsverhältnis als Probemonat.
  - Dieser entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer beim selben Arbeitgeber wieder eintritt und die Unterbrechung nicht länger als 12 Monate gedauert hat sowie der Aufgabenbereich im Wesentlichen gleichgeblieben ist.
- In Art XXV Z 1 lit c KV wurde rückwirkend klargestellt:
  - „Fallweise Beschäftigung führt nicht zum Entfall des Probemonats.“
- Eine tageweise fallweise Beschäftigung kann daher weiterhin ohne Folgewirkung auf eine möglich künftige (dauerhafte) Beschäftigung umgesetzt werden.
  - Im neuen Beschäftigungsverhältnis gilt der erste Monat als Probemonat.

# Neuregelung Jubiläumsgeld

- Die rückwirkende Änderung zum 1.11.2024 hat klargestellt, dass die Bewertung von für das Jubiläumsgeld relevanten Zeiten anhand eines Stichtages zu erfolgen hat:
  - Dienstzeiten bis zum 31. 10. 2024 sind nach den Texten der mit 31. 10. 2024 außer Kraft getretenen (historischen) Kollektivverträge zu beurteilen und bleiben in dieser Form bestehen (Saisonregelung).
  - Ab 1. 11. 2024 sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zeiten sind mit den Dienstzeiten bis 31. 10. 2024 zusammenzurechnen.
- Kommt es jedoch künftig zu einer Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von mehr als 12 Monaten hat keine Zusammenrechnung mehr zu erfolgen und sind bloß Zeiten auf Basis der KV-Neuregelung relevant.

# Änderungen zur Sonderzahlungsberechnung

- Änderungen in Punkt XX Z 2c und Ziffer 2e KV:
  - Offen war, in welcher Form bzw mit welchem Betrachtungszeitraum eine Durchschnittsberechnung bei der Änderung des Arbeitszeitausmaßes im laufenden Kalenderjahr zu erfolgen hat.
    - Hier ist künftig auf den Schnitt des Kalenderjahres abzustellen.
  - In der Sonderzahlungsberechnung sind auch Zulagen (Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage) zu berücksichtigen, sofern es sich um Arbeitsleistungen in der vereinbarten Normalarbeitszeit handelt.
    - In diesem Fall ist für die Berechnung nicht auf das Kalenderjahr abzustellen, sondern ist der Durchschnitt der letzten 13 Wochen maßgeblich.





# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag. Wolfram Hitz  
Florian Schrenk, BA, LL.M.  
Hitz & Schrenk OG  
1010 Wien  
[office@hitz-schrenk.at](mailto:office@hitz-schrenk.at)

Mag. Friedrich Schrenk  
Mag. Friedrich Schrenk KG  
1110 Wien  
[friedrich.schrenk@chello.at](mailto:friedrich.schrenk@chello.at)