



**Fachverband Gastronomie
Fachverband Hotellerie**

**KOLLEKTIVVERTRAG
für
ARBEITER
im Gastgewerbe**

**Stand 1. Februar 2001
Aktualisiert 1. Juli 2003**

Inhaltsübersicht

	Seite
1. Geltungsbereich	4
2. Arbeitszeit	4
3. Wöchentliche Ruhezeit	5
3a. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen	5
4. Überstunden	6
5. Teilzeitbeschäftigung	7
6. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen	7
7. Lohnordnung	8
7a. Nachtarbeitszuschlag	9
7b. Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit (Dienstzeitzulage)	10
8. Mahlzeiten und Wohngelegenheiten	10
9. Handwerkzeug, Hausuniformen	11
10. Urlaub und Pflegefreistellung	
11.	11
11. Jahresremuneration	11
12. Arbeit an Feiertagen	12
13. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	13
14. Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw. Treueprämie)	13
15. Bruch von Geschirr und Gläsern	14
16. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften	14
17. Lösung des Arbeitsverhältnisses	15
18. Umkleideräume	15
19. Kautionen	15
20. Sondervereinbarungen	15
21. Pächter von Garderoben und Toiletten	15
22. Austragung von Meinungsverschiedenheiten unter den Vertragspartnern	15
23. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen	15
24. Schlussbestimmungen	
25.	16
– Sondervereinbarung zu Punkt 7 lit. b Alternativlohnsystem für die Hotellerie	17
– Zusatzkollektivvertrag betreffend Saisonverlängerung	19
– Anhang I: Zahlenblatt	21
– Anhang II: Schlüsselzahlentabelle	23
– Anhang III: Musterdienstzettel	24
– Anhang IV: Anzeige gemäß § 27a KJBG	27

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der FV Gastronomie und Hotellerie oder der Sachbearbeiter ist ausgeschlossen.

Wenn Sie Fragen haben ...

... wir helfen Ihnen weiter: Ihre Fachgruppen Gastronomie oder Hotellerie in Ihrem Bundesland bzw. die Fachverbände Gastronomie oder Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich

Wien:

Gastronomie:

1010 Wien, Judenplatz 3-4
Tel.: (01) 533 37 04 /17 DW
Fax: (01) 533 37 04/19

Hotellerie bzw. Kaffeehäuser:

1010 Wien, Stubenring 8-10
Tel.: 514 50/1246 bzw. 1242 DW
Fax: 514 50/1240

Burgenland:

7000 Eisenstadt, Robert Graf Platz 1
Tel.: (02682) 695/500 DW
Fax: (02682) 695/505

Kärnten:

9021 Klagenfurt, Europaplatz 1
Tel.: (0463) 5868/610 DW
Fax: (0463) 5868/604

Niederösterreich:

1010 Wien, Herrengasse 10
Tel.: (01) 534 66/1291 DW
Fax: (01) 534 66/1560

Fachverband Gastronomie:

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Tel.: (01) 50105/3560 DW
Fax: (01) 505 13 12

Oberösterreich:

4040 Linz, Hessenplatz 3
Tel.: (0732) 7800/413 DW
Fax: (0732) 7800/406

Salzburg:

5020 Salzburg, Julius Raab Pl. 1
Tel.: (0662) 8888/246 DW
Fax: (0662) 8888/586

Steiermark:

8021 Graz, Körblergasse 111-113
Tel.: (0316) 6010/464 DW
Fax: (0316) 6010/309

Tirol:

6020 Innsbruck, Meinhardstraße 14
Tel.: (0512) 5310/1216 DW
Fax: (0512) 5310/1479

Vorarlberg:

6800 Feldkirch, Wichnergasse 9
Tel.: (05522) 305/275 DW
Fax: (05522) 305/106

Fachverband Hotellerie:

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Tel.: (01) 50105/3555 DW
Fax: (01) 50105/3568

Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie, beide 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits und der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, 1010 Wien, Hohenstaufengasse 10, andererseits.

1. Geltungsbereich

- a) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) **Fachlich:** Für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessektion Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie angehören.
- c) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Lehrlinge).

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) Für einen Zeitraum von höchstens vier Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vereinbart werden. Wenn kein Betriebsrat besteht, kann die Möglichkeit der Durchrechnung mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden, wobei in diesem Fall ein Dienstzettel darüber ausgestellt werden muß.
Für die Durchrechnung bei Saisonbetrieben gilt Punkt 4 lit. c. Bestehende günstigere Vereinbarungen werden von dieser Regelung nicht berührt.
- c) Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes. 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 [5] 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.
- d) 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.

- e) Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, sie muß jedoch so enden, daß die tägliche ununterbrochene, an die Dienstzeit anschließende Ruhezeit der männlichen Arbeitnehmer zwischen zwei Arbeitstagen mindestens 10 Stunden, der weiblichen Arbeitnehmer mindestens 11 Stunden und der Jugendlichen mindestens 12 Stunden beträgt.

Als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während derer sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen, die in lit. d geregelt sind, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden. Im Bedarfsfalle kann in Saisonbetrieben (das sind gemäß § 53 [6] Arbeitsverfassungsgesetz solche Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten) 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.

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 Garantielöhnern 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 Punktes 6 lit. e.

3a. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen

- a) Nach § 18 Abs. 3 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 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 12 und deren anderer höchstens 11 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, andernfalls 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.

4. Überstunden

- a) Als Überstundenarbeit gilt jede über die im Punkt 2 lit. a festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Kurzarbeit 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 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 Punkt 2 lit. b oder nach Punkt 4 lit. c) tritt dieser Verfall erst vier Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.
- c) In Saisonbetrieben (Punkt 2 lit. e 3. Absatz) sind nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die in Punkt 2 festgesetzte Normalarbeitszeit hinaus

gehen (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 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.

5. Teilzeitbeschäftigung

- a) Werden Arbeitnehmer kürzer als die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit beschäftigt, liegt Teilzeitbeschäftigung vor.
- b) Wird Teilzeitbeschäftigung für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart, gebührt dem Arbeitnehmer für einen Arbeitstag ein Lohn von mindestens € 23,80.
- c) BedienerInnen, AbwäscherInnen, WäscherInnen, BüglerInnen und NäherInnen können auch stundenweise, mindestens nach der Lohntabelle, entlohnt werden.
- d) Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung bleibt die Anwendung des von den kollektivvertragsschließenden Parteien jeweils vereinbarten Lohnabkommens jedenfalls unberührt.
- e) Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen im Sinne des BAG ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.

6. 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 Garantielöhner 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 Garantielöhner arbeiten. Wird ein Arbeitnehmer innerhalb einer Lohnperiode zeitweise sowohl als Garantielöhner 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) 1. Beim regelmäßig aushilfsweise Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigten) kann die Lohnabrechnung tageweise oder monatlich erfolgen, die Art der Abrechnung ist zu vereinbaren.
2. Beim fallweise aushilfsweise Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigten) 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.

7. 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. f) werden durch Berechnung eines Prozentanteiles, bezogen auf den Konsum der Gäste, aufgebracht. Zum Konsum zählen nicht: die Umsatzsteuer (gemäß BGBl. Nr. 223/1972), 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 Umsatzprocente kann erfolgen:
1. über ein gemeinsames Umsatzprozentkonto (Tronc),
 2. über getrennte Umsatzprozentkonten für einzelne Betriebsabteilungen (Abteilungstronc),
 3. nach dem Reverssystem.
- 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 Umsatzprocente (Bedienungszuschläge) nachzuweisen. Umsatzprocente bilden eine Betriebseinnahme, ihre Abfuhr ist innerbetrieblich zu regeln.
- c) Die Höhe des Prozentanteiles wird nach der in der Konzession bezeichneten Betriebsart wie folgt festgelegt:
1. Für die Betriebsart Kaffeehaus 15 Prozent.
 2. Für die Betriebsarten des Beherbergungsgewerbes 10,5 bis 15 Prozent. Die Berechnung von 15 Prozent wird empfohlen.
 3. Für alle übrigen Betriebsarten des Gast- und Schankgewerbes mindestens 10,5 Prozent.
- d) Schülerinnen und Schüler von jenen mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gelten als Ferialpraktikanten. Ferialpraktikanten, die ihr erstes Praktikum vor dem 1. Mai 1996

angetreten haben, steht ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das dritte Lehrjahr zu.

Alle übrigen Ferialpraktikanten haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.

- e) Ungelernte Jugendliche bis 17 Jahre erhalten 90 Prozent des für die zutreffende Arbeitskategorie festgesetzten Tariflohnes.
- f) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt 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.
- g) Garantielöhner, die eine oder mehrere Fremdsprachen derart beherrschen, daß sie den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechen, erhalten für jede verlangte Fremdsprache einen Zuschlag zum Lohn von monatlich Euro*, sofern die Anwendung der Fremdsprache(n) vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird. Diese Leistungszulage darf nicht der Prozentkasse (Tronc) entnommen werden.
- h) Lehrlinge haben Anspruch auf ein Pauschale für die Dienstkleidung in der Höhe von Euro* pro Monat. Das Dienstkleidungspauschale bei Absolvierung einer Doppellehre Koch/Kellner erhöht sich um 50 Prozent während der gesamten Dauer des Lehrverhältnisses.
- i) Für Professionisten und geprüfte Kesselheizer, die als solche beschäftigt werden, gelten, ebenso wie für Chauffeure, die Lohnsätze des Kollektivvertrages ihrer Branche, ansonsten sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe maßgebend.
- j) Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 EStG 1988 in Form von Betriebsvereinbarungen oder von Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

* Diese Werte sind in den Bundesländern unterschiedlich hoch (siehe Lohnlisten bzw. Anhang I)

7 a. Nachtarbeitszuschlag

Auf einen Nachtarbeitszuschlag haben Anspruch:

- a) In Beherbergungsbetrieben Dienstnehmer, die laut Arbeitszeiteinteilung in der Nacht beschäftigt sind.
- b) In Gast- und Schankbetrieben Dienstnehmer in Nachtbetrieben.
Der Nachtarbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Dienstnehmer, die überwiegend in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr beschäftigt sind. Der Nachtarbeitszuschlag beträgt pro Nachtdienst Euro* und darf nicht den Umsatzprozenten entnommen werden.

* Dieser Zuschlag ist in den Bundesländern unterschiedlich hoch (siehe Lohnliste bzw. Anhang I).

7 b. Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit – Dienstzeitzulage

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

1. nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 102,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes,
2. nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 105 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes,
3. nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 107,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes,
4. nach zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 110 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes.

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

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

Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn das Dienstverhältnis z. B. durch vorübergehende Betriebsstillegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Eine 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

- a) während einer Saison im Einsaisonbetrieb,
- b) 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.

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

Die nach diesem Punkt des Kollektivvertrages berechneten erhöhten Monatslöhne werden auf volle Eurobeträge auf- bzw. abgerundet (bis 0,49 Schilling abgerundet, ab 0,50 Schilling aufgerundet).

8. Mahlzeiten und Wohngelegenheiten

Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbehalten.

- a) 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 EStG 1972, § 3 Ziff. 24, aufgenommen werden.

- b) 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.

9. 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.

10. 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, 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 Betriebsanforderungen 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 Garantielöhnern der Durchschnitt des vom Arbeitgeber gezahlten Entgeltes für die Normalarbeitszeit* gemäß Punkt 7 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.

11. 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 220 Prozent – ab dem 1. Mai 1984 in der Höhe von 230 Prozent – des im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegten Mindestmonatsbezuges (Tariflohnes), 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.

- 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.
 1. Arbeitnehmer, die kein volles Jahr ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration (1/52 pro Woche).
 2. 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.
 3. 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.
- d) Der Anspruch auf Jahresremuneration entfällt, wenn ein Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 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.

12. 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 100prozentiger Lohnzuschlag auf den Normallohn gemäß § 3 Feiertagsruhegesetz. Einvernehmlich kann an Stelle dieses 100prozentigen Lohnzuschlages ein bezahlter Ersatzruhetag gewährt werden.
Dieser Lohnzuschlag bzw. das Entgelt für den Ersatzruhetag beträgt bei Festlöhnern 1/22 des vereinbarten Monatslohnes, bei Garantielöhnern den auf einen Arbeitstag entfallenden Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit des Monats, in den der gesetzliche Feiertag fällt. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen. Der Feiertagszuschlag bzw. das Entgelt für den Ersatzruhetag dürfen nicht den Umsatzprozenten entnommen 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.

13. 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, BGBl. Nr. 399/74.

Bei Garantielöhnern 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.

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.

14. Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw. Treueprämie)

- 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 Monatsbezug |
| nach 15jähriger ununterbrochener Dienstzeit | |
| einschließlich Lehrzeit | 1 1/2 Monatsbezüge |

- | | |
|---|--------------------|
| nach 25jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit | 2 Monatsbezüge |
| nach 35jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit | 2 1/2 Monatsbezüge |
| nach 40jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit | 3 Monatsbezüge |
| nach 45jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit | 4 Monatsbezüge |
2. Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird der am Tag des Anspruches geltende, im jeweiligen Lohnübereinkommen festgelegte Mindestmonatsbezug (Tariflohn) zugrunde gelegt. 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 Betriebsstillegung 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.

15. 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.

16. 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 Inländer bevorzugt werden.
- c) Die Einstellung von Praktikanten, die auf Grund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferrialpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. Schüler aus Hauswirtschaftsschulen* und Fachmittelschulen sind den gastgewerblichen Praktikanten gleichzuhalten.
- d) Der Arbeitgeber hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz in der geltenden Fassung 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.

* Nunmehr Schulen für wirtschaftliche Berufe

17. 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 (Ende der Saison) gilt nicht als kalendermäßig festgelegt. Solche Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf dieser Zeit bei unbefristeter Fortsetzung unter Einhaltung einer dreitägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert.
- c) Während der Kündigungsfrist hat der Arbeitnehmer auf Verlangen einen Freizeitananspruch auf wöchentlich zwei halbe Tage der Normalarbeitszeit zur Stellensuche, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht.

18. Umkleieräume

Für die Arbeitnehmer sind im Sinne des Dienstnehmerschutzgesetzes entsprechende Umkleieräume zur Verfügung zu stellen.

19. Kauttionen

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

20. Sondervereinbarungen

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

21. 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.

22. 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.

23. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen

Alle Streitigkeiten aus diesem Kollektivvertrag sollen vor Anrufung der Arbeitsgerichte einer Kommission, die sich aus Vertretern der Fachverbände bzw. Fachgruppen und der zuständigen Gewerkschaft paritätisch zusammensetzt, zu einem Einigungsversuch vorgelegt werden.

24. Schlußbestimmungen

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisherigen Kollektivverträge außer Kraft.

25. Vertragsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 1980 in Kraft und ist für ein Jahr unkündbar. Nach Ablauf dieser Zeit kann dieser Vertrag, mit vorangegangener Kündigungsfrist von zwei Monaten, gelöst werden.

Sondervereinbarung zu Punkt 7 lit. b Alternativlohnsystem für die Hotellerie

In Betrieben, die dem Fachverband Hotellerie angehören, können Arbeitnehmer, die bisher als Garantielöhner beschäftigt waren, auch auf andere Weise aus den Umsatzprozenten entlohnt werden, wobei bei einer Festlohnvereinbarung die Summe der Festlöhne nicht gleich mit den Umsatzprozenten sein muß. Der Punkt 7 lit. b, letzter Absatz, 2. Satz des Kollektivvertrages findet daher in diesem Zusammenhang keine Anwendung.

1. In Jahresbetrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, kann die Einfügung eines anderen Lohnsystems für Garantielöhner nur durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes erfolgen.

Der Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung nur dann abschließen, wenn die Zustimmung von zwei Dritteln der betroffenen Dienstnehmer gegeben ist.

Bei Einführung eines Alternativlohnsystems ist der Monatslohn aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der letzten 12 Kalendermonate zu errechnen.

Für die Errechnung des Durchschnitts ist Punkt 10 lit. d 3. und 4. Satz des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Diese Betriebsvereinbarung ist jeweils für ein Jahr abzuschließen.

2. In Saisonbetrieben kann die Entlohnung für Arbeitnehmer, die bisher als Garantielöhner beschäftigt waren, durch einen Festlohn auf Saisondauer im Sinne des Kollektivvertrages, Punkt 17 lit. b oder einzelne Betriebsabteilungen, die genau abzugrenzen sind, erfolgen.

Die Mindestlöhne betragen in diesem Fall:

140% für den Servicebereich (Maitre d'hôtel bis Hilfskräfte) (Verwendungsgruppen 1 bis 10 der jeweiligen Garantielohnordnung),

135% für den Chefportier, Alleinportier und Portiergehilfen (Verwendungsgruppen 11 bis 14),

135% für die Dienstnehmer (weiblich, männlich) der Verwendungsgruppen 15 bis 18, berechnet auf der Basis der in den jeweiligen Lohnabkommen enthaltenen Mindestlöhne für Garantielöhner und gelten für die Normalarbeitszeit.

Wenn in einzelnen Betriebsabteilungen weiterhin auf Garantielohnbasis gearbeitet wird, so gelten die bisherigen Bestimmungen. Punkt 6, lit. b, letzter Satz ist sinngemäß anzuwenden. Diese Betriebsabteilungen dürfen nicht die überwiegenden wirtschaftlichen Betriebsinteressen darstellen.

Die Mitteilung von der Einführung dieser Entlohnungsart ist an die zuständige Landesorganisation der Gewerkschaft HGPD binnen einer Woche ab dem Umstellungszeitpunkt mittels eingeschriebenen Briefes zu übersenden. Die Vereinbarung erreicht erst dadurch Gültigkeit. Wenn die Mitteilung keine zeitliche Begrenzung enthält, gilt die Vereinbarung auch für die folgenden Saisonen, solange kein schriftlicher Widerruf (mittels eingeschriebenen Briefes) erfolgt. In der Mitteilung kann auch eine Differenzierung zwischen Sommer- und Wintersaison (z. B. Sommer Garantielohnsystem, Winter Alternativlohnsystem) vorgenommen werden. Eine Durchschrift der Mitteilung ist der Kammer der gewerblichen Wirtschaft (Fachgruppe Hotellerie) zu übermitteln.

Den betroffenen Arbeitnehmern muß eine gebührenfreie schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) ausgefolgt werden. Diese schriftliche Aufzeichnung muß unter Bezug auf diesen Kollektivvertragspunkt mindestens enthalten: den Namen des Arbeitgebers, ferner den des Arbeitnehmers, dessen Berufsbezeichnung, die Art der Verwendung, den Monatsbruttolohn für die Normalarbeitszeit sowie den Beginn bzw. die genaue Dauer des Dienstverhältnisses. Diese Aufzeichnungen sind auf Verlangen zu ergänzen, wenn Veränderungen in der Einstufung des Arbeitnehmers eintreten.

Saisonbetriebe im Sinne dieser Bestimmung sind Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten, mindestes jedoch zwei Monate bei höchstens zweimaliger Unterbrechung im Jahr geschlossen sind.

Mit der Beilegung von Auslegungsschwierigkeiten über die Anwendung dieser Vereinbarung hat sich vor Anrufung des Einigungsamtes eine paritätisch aus je drei Vertretern der vertragsabschließenden Organisationen zusammengesetzte Kommission zu befassen, deren Mitglieder tunlichst aus dem Kreis der an den Verhandlungen über diese Vereinbarung Beteiligten zu entnehmen sind.

3. Diese Regelung tritt mit 1. Dezember 1989 in Kraft. Diese Vereinbarung kann nur unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist von den Kollektivvertragsparteien

- bei Jahresbetrieben zum 31. Dezember**
 - bei Saisonbetrieben zum 30. November**
- gekündigt werden.**

Die in der Sondervereinbarung über das Alternativlohnsystem vorgesehene Kommission zur Beilegung von Auslegungsschwierigkeiten hat einvernehmlich folgende Auslegung über die Einführung des Alternativlohnsystems in Jahresbetrieben festgestellt:

Die Einführung eines anderen Lohnsystems für Garantielöhner kann in Jahresbetrieben nur dann erfolgen, wenn ein Betriebsrat aus der Gruppe der Arbeiter ordnungsgemäß errichtet ist. Ausschließlich dieser Betriebsrat ist durch den Willen der Kollektivvertragspartner ermächtigt, eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 29 Arbeitsverfassungsgesetz in diesem Gegenstand abzuschließen.

Keinesfalls darf eine solche Betriebsvereinbarung in Jahresbetrieben abgeschlossen werden, in denen kein Betriebsrat (Organ der Arbeitnehmerschaft im Betrieb) errichtet ist.

Verträge zwischen dem Arbeitgeber und den einzelnen Arbeitnehmern in Jahresbetrieben über diesen Gegenstand entsprechen nicht dem Kollektivvertrag.

Zusatzkollektivvertrag betreffend Saisonverlängerung

1. Zu Punkt 4 lit. c wird näher ausgeführt:

„Zur Ausweitung von Saisonarbeitsverhältnissen wird ein Drittel der am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehenden Überstunden, höchstens jedoch 40, herangezogen, um das Arbeitsverhältnis um maximal eine Woche zu verlängern (Ausgleich im Verhältnis 1 : 1). Die darüber hinaus verbleibenden Überstunden sind im Sinne des Punktes 4 lit. e zu entlohnen.“

2. Zu Punkt 10 wird ergänzt:

In Saisonbetrieben ist das Arbeitsverhältnis durch einen am Ende des Arbeitsverhältnisses zu verbrauchenden Teil des im laufenden Urlaubsjahr erworbenen Urlaubsanspruches zu verlängern. Dieser Teil hat die Hälfte dieses Urlaubsanspruches, höchstens jedoch sieben Werkzeuge, zu betragen.

3. Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt am 1.1.2001 in Kraft.

Dieser Zusatzkollektivvertrag kann von jeder Kollektivvertragspartei unter Einhaltung einer Frist von mindestens einem Monat gekündigt werden.

Dr. Thomas Wolf
FV Gastronomie

Mag. Christian Kolbl
FV Hotellerie

Aushangpflichtige Gesetze:

Folgende Gesetze sind vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle auszuhängen bzw. aufzulegen:

- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- Verordnung über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren
- Verordnung über sicherheitstechnische Zentren
- Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte
- Verordnung über Sicherheitsvertrauenspersonen
- Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz
- Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/Innen bei Bildschirmarbeit
- Arbeitsstättenverordnung
- Arbeitsmittelverordnung
- Elektroschutzverordnung
- Verordnung über die Beschäftigungsverbote und Beschränkungen für Arbeitnehmer/Innen
- Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung
- Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz
- Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche
- Mutterschutzgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Arbeitsruhegesetz
- Verordnung zum Arbeitsruhegesetz
- Behinderteneinstellungsgesetz
- Gleichbehandlungsgesetz
- Kollektivvertrag für Arbeiter und Kollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe einschließlich der im jeweiligen Bundesland gültigen Lohnliste.

Eine jeweils aktualisierte Zusammenstellung der aushangpflichtigen Gesetze ist im Österreichischen Wirtschaftsverlag erhältlich.

Anhang I**Zahlenblatt zum Kollektivvertrag**

Mindeststundenlohn für tägliche Teilzeitarbeit
(Punkt 5, lit. b):

€ 24,30

Fremdsprachenzulage (Punkt 7, lit. g):

Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg

€ 25,41

Kärnten

€ 26,13

Alle übrigen

€ 26,14

Dienstkleidungspauschale für Lehrlinge (Punkt 7, lit. h):

Salzburg, Steiermark,

Einzellehre

€ 30,14

Doppellehre

€ 45,21

Alle übrigen

Einzellehre

€ 30,50

Doppellehre

€ 45,75

Nachtarbeitszuschlag (Punkt 7a):

Kärnten, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg

€ 15,96

Alle übrigen

€ 16,69

Sozialversicherung

Grenzbeträge für die Geringfügigkeit:

täglich

€ 24,28

monatlich

€ 316,19

Höchstbeitragsgrundlage für die KV, UV, PV, AIV:

täglich

€ 115,--

monatlich

€ 3.450,--

für Sonderzahlungen jährlich

€ 6.900,--

Steuerbegünstigung von Zuschlägen und steuerliche Grenzbeträge

Überstundenzuschläge für die ersten fünf Überstunden im Monat sind im Ausmaß von 50 % des Grundlohnes, aber höchstens bis zum Betrag von € 43,-- monatlich, steuerfrei.

Zuschläge im Sinne des § 68 Abs. 1 EstG sind lohnsteuerfrei, sofern sie in Summe die Grenze von € 360,-- pro Monat nicht überschreiten.

Amtlicher Sachbezugswert:

Der Wert der vollen freien Station beträgt € 196,20. Darin sind enthalten:

Die Wohnung (ohne Beheizung und Beleuchtung) mit einem Zehntel

Die Beheizung und Beleuchtung mit einem Zehntel

Das erste und das zweite Frühstück mit je einem Zehntel

Das Mittagessen mit drei Zehntel

Die Jause mit einem Zehntel

Das Abendessen mit zwei Zehntel

SCHLÜSSELZAHLEN

Mit den Schlüsselzahlen in Prozenten kann berechnet werden, welcher Betrag vom Endabgabepreis (Inklusivpreis; Preis, den der Gast bezahlt) auf die einzelnen Steuern und das Bedienungsentgelt entfällt. Zur Errechnung der einzelnen „Preisbestandteile“ ist 1 Prozent des jeweiligen Endabgabepreises mit den nachstehend angeführten Prozentzahlen für Bedienungsentgelt und Mehrwertsteuer zu multiplizieren.

	Höhe des Bedienungsentgelts	Endabgabepreis = 100%	sog. Nettopreis in %	Bedienungsentgelt in %	Mehrwertsteuer in %
Getränke und sonstiges mit 20% MwSt.	10,5%	100	75,4148*	7,9186*	16,6667*
	15 %		72,4638*	10,8696*	
	ohne		83,3333	–	
Speisen, Milch, Milchmischgetränke (mit Zusatz von Früchten oder Kakao) und sonstiges mit 10% MwSt.	10,5%	100	82,2707*	8,6384	9,0909
	15 %		79,0514*	11,8577	
	ohne		90,9091*	–	

* Bei Berechnung der Schlüsselzahlen wurde die fünfte Dezimalstelle nach mathematischen Grundsätzen gerundet. Aufrundungen sind durch einen nachgestellten Stern gekennzeichnet. Die Quersumme muss nicht in jedem Fall 100,0000 ergeben.

Stampiglie/Zeichen der Firma
Gebührenfrei

Arbeiter-Dienstzettel

Dieses Muster gilt für Betriebe ohne Betriebsrat

1. Arbeitgeber - Name und Anschrift des Arbeitgebers

.....
.....

2. Arbeitnehmer

Herr/Frau

wohnhaf in

geb. am Staatsbürgerschaft:

3. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

Unbefristetes Dienstverhältnis:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am

Befristetes Dienstverhältnis:

Das Dienstverhältnis beginnt am und
endet am

Die Probezeit beträgt 14 Kalendertage. Die Kündigungsfrist beträgt 14 Kalendertage.

4. Arbeitsort

Der Arbeitsort (Einsatzort) ist

.....

5. Einstufung und Arbeitsentgelt

(1) Nach der kollektivvertraglichen Lohntabelle für das Bundesland
ist der Arbeitnehmer in die Position (genaue Bezeichnung lt. Lohnliste)

.....

als Garantielöhner mit einem monatlichen Garantielohn von derzeit € brutto

für die Normalarbeitszeit

als Pauschalentgelt für die Normalarbeitszeit und Überstunden

für Teilzeitarbeit

eingestuft.

Die Aufteilung der Umsatzprocente im Betrieb ist wie folgt geregelt:

- Tronc
- Abteilungstronc
- Reviersystem
- als Festlöhner bzw. Garantielöhner mit Festlohnvereinbarung (nach dem Alternativlohnsystem) mit einem monatlichen Lohn von derzeit € brutto
 - für die Normalarbeitszeit
 - als Pauschalentgelt für die Normalarbeitszeit und . . . Überstunden
 - für Teilzeitarbeit

eingestuft.

(2) Die Fälligkeit des Entgelts und weitere Entgeltsbestandteile, wie z. B. Sonderzahlungen und Treueprämien, sind in den Punkten 6, 11 und 14 des Kollektivvertrags für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe geregelt.

6. Arbeitsverwendung

Dem/der Arbeitnehmer/in wird (werden) folgende Tätigkeitsbereiche (folgende Arbeiten) übertragen:

.....
.....

7. Urlaub

Der Urlaubanspruch richtet sich nach dem Urlaubsgesetz.

8. Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden.

9) Mitarbeitervorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMVG in die Mitarbeitervorsorgekasse

10. Kollektivvertrag

Für den Arbeitsvertrag gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe vom 1. Jänner 1980 in der jeweils geltenden Fassung, der zur Einsicht aufliegt.

Dienstzettel übernommen:

Datum: Unterschrift des Arbeitnehmers:

EINGESCHRIEBEN!

An das

Arbeitsinspektorat**Anzeige gemäß § 27 a KJBG**

Dienstgeber:

Betriebsstandort:

Dienstnehmer (Familien-/Vorname):

Geburtsdatum:

Der jugendliche Dienstnehmer wird in folgenden Zeiträumen an aufeinanderfolgenden **Sonn-
tagen beschäftigt:**

vom bis (d. s. Sonntage)

vom bis (d. s. Sonntage)

 In diese Zeit fällt vom bis der Besuch der lehrgangsmäßig
geführten Berufsschule. In diese Zeit fällt **kein** Besuch einer lehrgangsmäßig geführten Berufsschule. Der Termin des Besuches der lehrgangsmäßig geführten Berufsschule ist zur Zeit noch nicht
bekannt und wird nachgereicht.

(Die zutreffende Aussage bitte oben ankreuzen.)

An den übrigen Sonntagen im Jahr 200. wird der jugendliche Dienstnehmer **nicht** beschäftigt.

(Nur auszufüllen, wenn der Betrieb einen Sperrtag hat, an dem der Jugendliche nicht beschäftigt wird.)

In dieser Zeit wird der Dienstnehmer am betrieblichen Sperrtag, das ist der
(Wochentag), nicht beschäftigt.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift