



**Fachverband Gastronomie
Fachverband Hotellerie**

**KOLLEKTIVVERTRAG
für
ANGESTELLTE
im Gastgewerbe**

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

INHALTSÜBERSICHT

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Geltungsbereich
2. Arbeitszeit
3. Wöchentliche Ruhezeit
4. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen
5. Überstundenarbeit
6. Allgemeine Gehaltsbestimmungen
7. Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten
8. Urlaub
9. Jahresremuneration
10. Arbeit an Feiertagen
11. Fahrtkosten an Sonn- und Feiertagen
12. Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung
13. Anerkennungsgeld für langjährige Dienste
14. Auflösung des Dienstverhältnisses
15. Abfertigung
16. Schiedsgericht
17. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen
18. Schlussbestimmungen

II. GEHALTSORDNUNG

- A. Allgemeiner Teil
- B. Nachtarbeitszuschlag
- C. Fremdsprachenzulage
- D. Fehlgeldentschädigung
- E. Dienstzeitzulage
- F. Zulagen

- Anhang I Zusatzkollektivvertrag zur Saisonverlängerung
Anhang II Zahlenblatt
Anhang III Einstellung eines Mitarbeiters
Anhang IV Musterformular (Anzeige gemäß § 27a KJBG)

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 Fachgruppe 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

Oberösterreich:

4010 Linz, Hessenplatz 3
Tel.: (0732) 7800/415 DW
Fax: (0732) 7800/406

Hotellerie bzw. Kaffeehäuser:

1010 Wien, Stubenring 8-10
Tel.: (01) 514 50/1246 bzw. 1242 DW
Fax: (01) 514 50/1240

Salzburg:

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

Burgenland:

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

Steiermark:

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

Kärnten:

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

Tirol:

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

Niederösterreich:

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

Vorarlberg:

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

Fachverband Gastronomie:

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Tel.: (01) 50105/3560 DW
Fax: (01) 505 13 12
Email: gastronomie@wko.at
www.gastronomieverband.at

Fachverband Hotellerie:

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63
Tel.: (01) 50105/3555 DW
Fax: (01) 50105/3568
Email: hotels@wko.at
www.hotelverband.at

Kollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie, beide Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, andererseits.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Geltungsbereich

- a) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) **Fachlich:** Für alle Betriebe, die dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie in der Sektion Tourismus und Freizeitwirtschaft in der Wirtschaftskammer Österreich angehören.
- c) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten und Lehrlinge der Lehrberufe Hotel- und Gastgewerbeassistent sowie Bürokaufmann. Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, unterliegen hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit gemäß § 1 (2) 8. AZG nicht diesem Kollektivvertrag.

2. Arbeitszeit

- a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf 5 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 2 Wochen im voraus auszuhängen.
- b) Für einen Zeitraum von höchstens 13 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.

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

Bei der Durchrechnung mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 30 Stunden nicht unterschreiten, es sei denn, der Grund für die Unterschreitung liegt im Verbrauch von Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen.

Für die Durchrechnung bei Saisonbetrieben gilt Punkt 5 lit b.

- c) Durch Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage aufgeteilt werden. Jede Arbeitsleistung an den anderen Tagen dieser Woche ist unzulässig.

In allen anderen Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann die Einführung der 4-Tage-Woche mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform in Form eines Dienstzettels.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann in diesen Fällen auf 10 Stunden, die tägliche Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

- d) Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, sie muss jedoch so enden, dass die tägliche ununterbrochene an die Dienstzeit anschließende Ruhezeit der männlichen Angestellten zwischen 2 Arbeitstagen mindestens 10 Stunden, die der weiblichen Angestellten mindestens 11 Stunden und die der jugendlichen Angestellten mindestens 12 Stunden beträgt.

3. Wöchentliche Ruhezeit

- a) Jedem Arbeitnehmer ist in regelmäßiger Folge wöchentliche 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 Monatsgehaltes für die Normalarbeitszeit des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Punktes 6 lit c.

4. 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 einzuberechnen 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 Rumpfsjahr gearbeitet werden darf, wie folgt zu berechnen:

Die Zahl der im Rumpfsjahr 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 Besuchs 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.

5. Überstundenarbeit

- a) Als Überstundenarbeit gilt jede, über die gesetzlich festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehende, angeordnete Arbeitsleistung. In Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfes darf die wöchentliche Arbeitszeit zusätzlich zu den auf Grund der Bestimmungen des § 7 (1) AZG zulässigen Überstunden um weitere zehn Überstunden pro Woche laut § 7 (2) AZG ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates verlängert werden.

Wenn eine Durchrechnung erfolgt, gilt jede Überschreitung der Summe der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeiten am Ende des Durchrechnungszeitraumes als Überstunde.

- a) In Saisonbetrieben (gemäß § 53/6 Arbeitsverfassungsgesetz) sind nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen. Leistungsstunden minus dem Produkt aus Wochenanzahl mal festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit = Summe der Überstunden.
- c) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundengehalt und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundengehalt beträgt 1/173 des Bruttomonatsgehaltes.
- d) Über die geleisteten Arbeitsstunden (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss der Arbeitgeber Aufzeichnungen (Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden dem Angestellten wöchentlich, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen.

Bei einer Durchrechnung ist dem Arbeitnehmer spätestens mit dem Gehaltszettel für das jeweils vorangegangene Kalendermonat eine Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden auszuhändigen.

- e) Entgeltsansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Gehaltsabrechnung über deren Leistung vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.
- f) Bei Angestellten in verantwortlicher Stellung mit Dispositionstätigkeit kann die Überstundenvergütung frei vereinbart werden (zum Beispiel Hotel-, Restaurantdirektor, Geschäftsführer). Doch darf ein Pauschale den Angestellten im monatlichen Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als die Verrechnung der tatsächlich geleisteten Überstunden.

6. Allgemeine Gehaltsbestimmungen

- a) Der Gehaltszahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats.

- b) Bei der Gehaltsauszahlung ist jedem Angestellten eine Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttogehalt, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen.**
- c) Gehaltsansprüche verfallen, wenn sie nicht vier Monate nach Fälligkeit vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.**

7. Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten

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

Die für die Inanspruchnahme von Wohngelegenheiten in Betracht kommenden Kosten sind unter Weglassung einer Verdienstspanne für den Arbeitgeber zu vereinbaren. Die vereinbarten Beträge werden vom Gehalt einbehalten.

8. Urlaub

Für den Urlaub gelten gemäß Angestelltengesetz die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

9. Jahresremuneration

- a) Alle Angestellten haben grundsätzlich Anspruch auf eine Jahresremuneration. Diese beträgt 230 Prozent des im Zeitpunkt der Fälligkeit geltenden kollektivvertraglichen Mindestmonatsgehaltes, jedoch maximal das Zweifache des tatsächlichen Gehaltes für die Normalarbeitszeit.**
 - b) Die Auszahlung erfolgt jeweils zur Hälfte bei Urlaubsantritt und mit der Gehaltsauszahlung für den Monat November, längstens aber bis zum 15. Dezember des laufenden Jahres.**
- (1) Angestellte, deren Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres beginnt bzw. endet, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden Anteil der Jahresremuneration.**
- (2) Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Remuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig schuldhaft entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogene Remuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche, insbesondere Restgehalt, in Anrechnung bringen lassen.**

10. Arbeit an Feiertagen

Für Arbeit an Feiertagen und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

11. Fahrtkosten an Sonn- und Feiertagen

Wenn ein Angestellter an einem Sonn- oder Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung eines üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Sonn- oder Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er einen Anspruch auf einen Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.

12. Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung

Über die gesetzlichen Ansprüche zur Fortzahlung des Entgelts im Krankheits- oder Unglücksfall hinaus besteht in folgenden, die Person des Angestellten betreffenden Gründen Anspruch auf Freizeitgewährung ohne Minderung des Entgelts:

- a) Bei Todesfällen der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten) sowie der Kinder, sofern sie mit dem Angestellten in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei eigener Eheschließung: 2 Tage.**
- b) Bei Eheschließung der Kinder; bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder, sofern sie mit dem Angestellten nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern; bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin): 1 Tag.**
- c) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, bei Aufsuchen des Arztes, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, bei Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten bis zu je einem Tag, wenn erforderlich.**
- d) Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentganges entfällt der Anspruch. Der Angestellte hat beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden.**

13. Anerkennung für langjährige Dienste

(Jubiläumsgeld bzw. Treuprämie)

- a) Als Anerkennung für eine langjährige ununterbrochene Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) im selben Betrieb hat der Angestellte Anspruch auf ein Jubiläumsgeld. Dieses beträgt:**

nach 10 Jahren	1 Monatsgehalt
nach 15 Jahren	1 ½ Monatsgehälter
nach 25 Jahren	2 Monatsgehälter

nach 35 Jahren	2 ½ Monatsgehälter
nach 40 Jahren	3 Monatsgehälter
nach 45 Jahren	4 Monatsgehälter

- b) Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird das am Tage des Anspruchs geltende Monatsgehalt gemäß den kollektivvertraglichen Sätzen der jeweiligen Gehaltsordnung zugrunde gelegt. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsgehaltszahlung zu erfolgen.
- c) Jubiläumsgelder, die freiwillig oder auf Grund bestehender Betriebsvereinbarungen bezahlt werden, können auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet werden. Bisher vereinbarte höhere Jubiläumsgehälter bleiben aufrecht.
- d) Die Anwartschaft gilt als nicht unterbrochen, wenn sie durch vorübergehende Betriebsstillegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 60 Tage gedauert hat.
- e) Für Saisonbetriebe gelten die obigen Regelungen, vorausgesetzt, dass der Angestellte 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.

14. Auflösung des Dienstverhältnisses

Das unbefristete Dienstverhältnis kann nach Bestimmungen des Angestelltengesetzes gekündigt werden mit der Maßgabe, dass es jeweils zum 15. oder letzten des Kalendermonats aufgekündigt werden kann (§ 20 (3) Angestelltengesetz).

15. Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

16. Schiedsgericht

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten in der Auslegung dieses Kollektivvertrages wird ein Schiedsgericht errichtet. Dieses Schiedsgericht kann von jedem Kollektivvertragspartner angerufen werden. Das Schiedsgericht besteht aus drei Vertretern der gastgewerblichen Fachverbände und drei Vertretern der Gewerkschaft der Privatangestellten. Der Vorsitzende wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Vertreter der gastgewerblichen Fachverbände und der Vertreter der Gewerkschaft gewählt und hat nur 1 Stimme. Das Schiedsgericht ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlußfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit.

17. Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen

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

18. Schlussbestimmungen

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. November 1994 in Kraft. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisherigen Kollektivverträge außer Kraft. Die von den Kollektivvertragspartnern vereinbarten Gehaltsabkommen bleiben jedoch in Geltung.

II. Gehaltsordnung

A. Allgemeiner Teil

- 1. Die von den Kollektivvertragsparteien vereinbarten Gehaltsabkommen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Änderungen der Gehaltsabkommen können jederzeit vereinbart werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird.**
- 2. Angestellten und kaufmännischen Lehrlingen ist ein monatliches Mindestgehalt bzw. eine Lehrlingsentschädigung nach den Landesgehaltstabellen zu bezahlen.**
- 3. Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung ist der aliquote Teil dieses Mindestgehaltssatzes zu bezahlen. Das gleiche gilt für die Bemessung des Urlaubsentgeltes und der Jahresremuneration.**
- 4. Dem Angestellten ist nach Abschluss des Dienstvertrages, auch nach Abänderung eines solchen, vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) auszufolgen.**

B. Nachtarbeitszuschlag

Auf einen Nachtarbeitszuschlag haben Anspruch:

- a) in Beherbergungsbetrieben, Angestellte, die in der Nacht beschäftigt sind**
- b) in Gast- und Schankbetrieben Angestellte in Nachtbetrieben.**

Der Nachtarbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Angestellte, die überwiegend in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr beschäftigt sind.

Der Nachtarbeitszuschlag pro Nachtdienst ist im Gehaltsabkommen festgelegt. (Siehe Zahlenblatt im Anhang)

C. Fremdsprachenzulage

Angestellte, die eine oder mehrere Fremdsprachen den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechend beherrschen und nicht in eine Gehaltskategorie eingestuft sind, die ihre Fremdsprachenkenntnisse berücksichtigt, erhalten für jede Fremdsprache, deren Anwendung vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird, einen Zuschuss zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt, dessen Höhe im Gehaltsabkommen festgelegt ist. (Siehe Zahlenblatt im Anhang)

D. Fehlgeldentschädigung

Kassiere erhalten eine Fehlgeldentschädigung, deren Höhe im Gehaltsabkommen festgelegt ist. (Siehe Zahlenblatt im Anhang)

E. Dienstzeitzulage

Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich das kollektivvertragliche Mindestgehalt

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

In den Bundesländern Wien, Oberösterreich und Kärnten, in deren Gehaltstabellen nach dem Stand vom 1. Jänner 1982 für mehrjährige Dienstzeiten erhöhte Mindestgehälter angeführt sind, entfällt die Dienstzulage nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit. Nach zehnjähriger, fünfzehnjähriger bzw. zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit erhöht sich das kollektivvertragliche Mindestgehalt auf 102,5 Prozent, 105 Prozent bzw. 107,5 Prozent des ab dem 6. Dienstjahr zustehenden kollektiv- vertraglichen Mindestgehaltes.

Die Anwartschaft 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 Anwartschaft gilt ebenfalls nicht als Unterbrechung. Die Anwartschaft verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechung 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 Anwartschaft wird nicht unterbrochen, wenn der Angestellte 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 Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit erstmals in jenem Monat an, der der Erreichung der Anwartschaft folgt.

Die nach diesem Punkt des Kollektivvertrages berechneten erhöhten Monatsgehälter werden auf volle Schillingbeträge auf- bzw. abgerundet (bis 0,49 Schilling abgerundet, ab 0,50 Schilling aufgerundet). (Siehe Zahlenblatt im Anhang)

F. Zulagen

Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 EStG 1988 in Form von Betriebsvereinbarungen oder Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

Aushangpflichtige Gesetze

Nachstehend eine Zusammenfassung der **Vorschriften**, die **aushangpflichtig** sind:

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 Gehaltsliste.

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

Zusatzkollektivvertrag betreffend Saisonverlängerung

1. Zu Punkt 5 lit. b 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 5 lit. c zu entlohnen.“

2. Zu Punkt 8 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 Werktage, 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

Zahlenblatt

zum Kollektivvertrag

Nachtarbeitszuschlag (Punkt B):		
Vorarlberg	€	15,96
Alle übrigen	€	16,69
Fremdsprachenzulage (Punkt C):		
Vorarlberg	€	25,41
Alle übrigen	€	26,14
Fehlgeldentschädigung (Punkt D):		
	€	26,14
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

Einstellung eines Mitarbeiters

Gemäß § 2 AVRAG ist dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Da seit 1. Jänner 1995 schriftliche Dienstverträge von der Gebührenpflicht befreit sind, empfiehlt sich im Interesse einer besseren Beweissicherung der Abschluss von schriftlichen Dienstverträgen.

**Dienstvertrag
für Angestellte im Gastgewerbe
entsprechend § 2 AVRAG
Dieses Muster gilt für Betriebe ohne Betriebsrat.**

Dienstgeber (Name und Anschrift):

.....

Betriebsstandort(e):.....

Dienstnehmer/in:.....

geboren am:.....

wohnhaft in:.....

.....

Der Dienstnehmer verpflichtet sich, Adressänderungen dem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben. Andernfalls gehen alle Folgen, die aus der Unterlassung einer solchen Bekanntgabe entstehen können, zu seinen Lasten.

Präsenz-(Zivil-)dienst: (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Dienstnehmer erklärt, dass er noch nicht dass er bereits gemustert wurde.

Bei der Musterung wurde er für tauglich untauglich befunden.

Der Dienstnehmer erklärt, den Präsenzdienst bzw. den Zivildienst bereits geleistet zu haben.

1) Tätigkeit:

Art der Tätigkeit und Verwendung im Betrieb:.....

.....

.....

Mit der vereinbarten Verwendung sind insbesondere folgende Aufgaben verbunden:.....

.....

Der Dienstgeber ist berechtigt, auch andere Tätigkeiten zuzuweisen. Der Arbeitnehmer wird alle mit seiner Tätigkeit verbundenen betrieblichen Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften beachten.

2) Arbeitsort:

Gewöhnlicher Arbeitsort (Einsatzort) ist:.....

Weitere Einsatzorte sind:.....

Der Dienstgeber behält sich die vorübergehende Versetzung in eine andere Betriebsabteilung bzw. in einen anderen Betrieb des Arbeitgebers vor.

3) Beginn und Ende des Dienstverhältnisses (Zutreffendes bitte ankreuzen):

Unbefristetes Dienstverhältnis:

Das Dienstverhältnis beginnt am.....
Hinsichtlich der Kündigungsfrist siehe § 20 Angestellten-Gesetz und Pkt. 14 Kollektivvertrag.

Befristetes Dienstverhältnis:

Das Dienstverhältnis beginnt am.....
und endet am.....

Grund der Befristung:

- Saisonarbeit
- Karenz-, Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung
- liegt im Interesse des Arbeitnehmers, weil.....
- sonstiges.

Eine Probezeit von 1 Monat:

- wird vereinbart
- wird nicht vereinbart.

4) Gehalt (Zutreffendes bitte ankreuzen):

Nach der kollektivvertraglichen Gehaltstabelle für das Bundesland.....

ist der Dienstnehmer in die Position (genaue Bezeichnung lt. Gehaltsliste)

..... eingestuft.

Das tatsächliche monatliche Bruttogehalt beträgt €.....

Im Bruttogehalt sind enthalten:

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Gehalt lt. Tarif..... | € |
| 2. jederzeit widerrufliches Überstundenpauschale.....
für..... Überstunden | € |
| 3. Nachtarbeitszuschlag nach Pkt. II. B des KV für
Nachtdienste..... | € |
| 4. Fremdsprachenzulage nach Pkt. II. C des KV..... | € |
| 5. Fehlgeldentschädigung nach Pkt. II. D des KV..... | € |
| 6. Sonstiges..... | € |

Weitere Entgeltbestandteile, wie z.B. Sonderzahlungen und Treueprämie, sowie die Fälligkeit des Entgelts sind in den Punkten 6, 9 und 13 des Kollektivvertrages für Angestellte im Gastgewerbe in der jeweils gültigen Fassung geregelt.

Verpflegung:

Der Dienstnehmer erhält bei Dienstanwesenheit auf freiwilliger Grundlage und gegen jederzeitigen Widerruf Verpflegung im Betrieb des Dienstgebers

- gegen Bezahlung von €
- kostenlos.

Quartier:

Quartier wird

- zu den kollektivvertraglichen Bedingungen
- kostenlos

bereitgestellt. Für entgeltfortzahlungsfreie Zeiträume besteht jedoch darauf kein Anspruch.

Festgehalten wird, dass die Bereitstellung des Quartiers an ein aufrechtes Dienstverhältnis gebunden ist. Der Dienstnehmer verpflichtet sich, das Quartier sofort nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

5) Arbeitszeit (Zutreffendes bitte ankreuzen):

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt Stunden.

- Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist grundsätzlich auf 5 Tage aufzuteilen. Der Arbeitnehmer ist jedoch jedenfalls bereit, auch Arbeitsleistungen am 6. Tag zu erbringen, sofern dies aus betrieblichen Erfordernissen vom Arbeitgeber angeordnet wird.
- Die wöchentliche Normalarbeitszeit wird auf 4 zusammenhängende Tage zu je 10 Stunden aufgeteilt, wobei die tägliche Höchstarbeitszeit 12 Stunden betragen darf.

Der Arbeitnehmer ist darüber hinaus bereit, über entsprechende Anordnung des Arbeitgebers auch Arbeitsleistungen über die wöchentliche Normalarbeitszeit oder das vereinbarte Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung hinaus (Überstundenleistung bzw. Mehrarbeit) Leistungen im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu erbringen.

Überstunden bzw. Mehrarbeit können durch Zeitausgleich im entsprechenden Ausmaß abgegolten werden.

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass die Lage der Arbeitsleistung und ihre Änderung gem. § 19c AZG vom Arbeitgeber im Dienstplan entsprechend den betrieblichen Erfordernissen festgelegt wird. Wenn besondere persönliche Interessen des Dienstnehmers unmittelbar nach Kenntnis des Dienstplanes geltend gemacht werden, so wird im Einzelfall eine Abwägung zwischen den Interessen des Dienstnehmers und den betrieblichen Erfordernissen vorgenommen.

Durchrechnung der Arbeitszeit: (Zutreffendes bitte Ankreuzen)

- Jahresbetriebe:
Im Sinne des Pkt. 2 lit. b des Kollektivvertrages wird die Möglichkeit der Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von Wochen (maximal 13 Wochen) vereinbart.
- Saisonbetriebe:
Für die Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gilt die Bestimmung des Pkt. 5 lit. b des Kollektivvertrages.

Im übrigen gelten für das Ausmaß der täglichen und öffentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers die Bestimmungen der §§ 3 - 5 AZG in der jeweils gültigen Fassung.

6) Urlaub:

Das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes beträgt gemäß § 2 Urlaubsgesetz 30 Werktage (bei Anrechnung von mindestens 25 Vordienstjahren: 36 Werktage).

Der Arbeitnehmer ist mit dem Urlaubsverbrauch während deswöchigen Betriebsurlaubes einverstanden.

7) Erkrankung:

Der Dienstnehmer hat jede Arbeitsverhinderung unverzüglich dem Dienstgeber bekanntzugeben, sowie eine ärztliche Bestätigung (Kassenarzt) über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk zu enthalten, dass der zuständigen Gebietskrankenkasse zugleich eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsanzeige übermittelt wurde. Der Dienstnehmer nimmt ausdrücklich zur Kenntnis, dass er im Falle der Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen trotz entsprechender Aufforderung für die Dauer der Säumnis seinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes verliert. Zu Unrecht bezogenes Entgelt ist rückforderbar.

8) Konventionalstrafe:

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Konventionalstrafe für den Fall, dass der Dienstnehmer aus seinem Verschulden fristlos entlassen wird, oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Die Konventionalstrafe beträgt bei unbefristetem Dienstverhältnis die Hälfte des vereinbarten Monatsgehaltes (brutto), bei befristetem Dienstverhältnis einen ganzen Monatsgehalt. Der Dienstgeber ist berechtigt, die Konventionalstrafe bei der Endabrechnung mit Ansprüchen des Dienstnehmers aus dem Dienstverhältnis gegenzurechnen. Für den Fall des Nichtantritts eines vereinbarten befristeten Dienstverhältnisses (ohne Probezeit) durch den Dienstnehmer wird ebenfalls eine Konventionalstrafe vereinbart. Diese beträgt einen vereinbarten Monatsgehalt (brutto).

9) Mitarbeitervorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMVG in die Mitarbeitervorsorgekasse

.....

10) Anwendung des Kollektivvertrages:

Auf das Arbeitsverhältnis ist der Kollektivvertrag für Angestellte im österreichischen Gastgewerbe samt dazugehöriger Gehaltstabelle in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

Die genannten Unterlagen liegen..... (an leicht zugänglicher Stelle) zur Einsichtnahme auf.

11) Sonstige Vereinbarungen

.....
.....
.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift d. Dienstgebers
bzw. firmenmäßige Zeichnung

.....
Unterschrift d. Dienstnehmers

Bestätigung über erhaltene Arbeitspapiere

Bei Beginn des Dienstverhältnisses wurden dem Dienstgeber übergeben:

..... Amtsärztliches Zeugnis nach
Bazillenausscheidergesetz

..... Zeugnisse

.....

Bestätigung über Rückgabe der Arbeitspapiere

Der Dienstnehmer bestätigt, folgende Arbeitspapiere erhalten zu haben:

..... Amtsärztliches Zeugnis nach
Bazillenausscheidergesetz

..... Zeugnisse

..... Arbeitszeugnis

.....

Ich bestätigen den Empfang der Endabrechnung, befinde diese nach Überprüfung für richtig und erkläre, darüber hinaus keine wie immer gearteten Forderungen und Ansprüche aus dem Dienstverhältnis sowie aus dessen Beendigung mehr zu stellen.

.....
Ort und Datum

.....
Ort und Datum

.....
Unterschrift des Dienstgebers
bzw. firmenmäßige Zeichnung

.....
Unterschrift des Dienstnehmers

Musterformular

EINGESCHRIEBEN

An das
Arbeitsinspektorat

.....
.....

ANZEIGE GEMÄSS § 27a KJBG

Dienstgeber:.....

Betriebsstandort:

Dienstnehmer (Familien-/Vorname):.....

Geburtsdatum:

Der jugendliche Dienstnehmer wird in folgenden Zeiträumen an **aufeinanderfolgenden Sonntagen** 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 ausfüllen, 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