

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



Kollektivvertrag

*für alle Arbeitnehmer:innen im
Hotel- und Gastgewerbe*

gültig ab 1. November 2024

 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT

[vida.at](https://www.vida.at)





Internet: www.vida.at/tourismus



KOLLEKTIVVERTRAG

für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe

abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie
und dem Fachverband Hotellerie,
beide 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63, einerseits
und
der Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
und
der Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1
andererseits.

1. NOVEMBER 2024

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

du hältst die aktualisierte Neuauflage deines Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus deinem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die österreichischen Gewerkschaften verhandeln jedes Jahr über 850 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen.

Als Gewerkschaftsmitglied trägst du entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir in Verhandlungen Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für deine Mitgliedschaft bedanken.

Solltest du zu deinem Kollektivvertrag oder deinem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir dir gerne zur Verfügung.

Wir danken für dein Vertrauen in unserem Einsatz für unsere Mitglieder!

Roman Hebenstreit
Vorsitzender Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin Gewerkschaft vida

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende GPA

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer GPA

Inhaltsverzeichnis

I.	Geltungsbereich	<u>4</u>
II.	Definitionen	<u>4</u>
III.	Dienstzettel	<u>4</u>
IV.	Arbeitszeit	<u>4</u>
V.	Durchrechnung der Normalarbeitszeit	<u>5</u>
VI.	Ruhezeit	<u>7</u>
VII.	Zusammenhängende Freizeit	<u>7</u>
VIII.	Beschäftigung von Jugendlichen	<u>8</u>
IX.	Lehrabschlussbonus	<u>9</u>
X.	Überstunden	<u>9</u>
XI.	Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit	<u>9</u>
XII.	Allgemeine Lohn-/Gehaltszahlungsbestimmungen	<u>10</u>
XIII.	Vordienstzeiten und Branchenerfahrung (gültig ab 01.05.2025)	<u>10</u>
XIV.	Lohn- und Gehaltsordnung	<u>11</u>
XV.	Nacharbeitszuschlag	<u>12</u>
XVI.	Lohn- und Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit	<u>12</u>
XVII.	Handwerkzeug, Hausuniformen	<u>14</u>
XVIII.	Urlaub und Pflegefreistellung	<u>15</u>
XIX.	Karenzanrechnungen	<u>15</u>
XX.	Sonderzahlungen - Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld	<u>15</u>
XXI.	Arbeit an Feiertagen	<u>17</u>
XXII.	Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	<u>17</u>
XXIII.	Anerkennung für langjährige Dienste	<u>18</u>
XXIV.	Bruch von Geschirr und Gläsern	<u>19</u>
XXV.	Probemonat, Befristung, Kündigung	<u>19</u>
XXVI.	Umkleideräume	<u>20</u>
XXVII.	Kautionen	<u>20</u>
XXVIII.	Fahrtkosten an Sonn- und Feiertagen	<u>21</u>
XXIX.	Sondervereinbarungen	<u>21</u>
XXX.	Schlichtungsklausel	<u>21</u>
XXXI.	Vertragsdauer / Kündigung	<u>22</u>
XXXII.	Schlussbestimmungen	<u>23</u>

I. Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. Fachlich: Für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Fachverband Hotellerie angehören.
3. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer:innen, Lehrlinge und Pflichtpraktikant:innen.
Leitende Angestellte gemäß § 1 Abs. 2 Ziffer 8 AZG unterliegen hinsichtlich der Regelungen der Arbeitszeit nicht diesem Kollektivvertrag.

II. Definitionen

1. Entgeltrechtliche Überstunden definieren sich als Mehrarbeitsstunden, die entgeltrechtlich mit 50% Zuschlag zu vergüten sind.
2. Pflichtpraktikant:innen definieren sich als Personen (z.B.: Schüler:innen, Studierende, etc.), die aufgrund schulrechtlicher bzw. ausbildungsrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum ableisten müssen.
3. Vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit definiert sich
 - a. bei Vollzeit mit 40 Stunden.
 - b. bei Teilzeit mit der vereinbarten Wochenarbeitszeit.

III. Dienstzettel

1. Die Arbeitgeber:in hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 11/2024 der/dem Arbeitnehmer:in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen.
2. Ein Dienstzettel, der den Mindestanforderungen nach dieser gesetzlichen Bestimmung entspricht, wird dem Kollektivvertrag beigelegt. Bei Ausstellung eines schriftlichen Arbeitsvertrages, der die Mindestanforderungen eines Dienstzettels enthält, entfällt die Ausstellung des Dienstzettels.

IV. Arbeitszeit

1. Soweit durch Normen kollektiver Rechtsgestaltung oder gesetzlich nichts anderes ermöglicht wird, beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden. Diese ist auf fünf Tage in der Kalenderwoche aufzuteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt sowohl für Vollzeit- wie auch für Teilzeitbeschäftigte, wenn nicht anders in diesem Kollektivvertrag geregelt, acht Stunden.
2. Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung sind zu vereinbaren. Einseitige Änderungen der Arbeitszeit müssen der/dem Arbeitnehmer:in gemäß § 19c Abs. 2 AZG mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden.
3. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Ruhepausen sowie der wöchentlichen Ruhezeit ist von der/dem Arbeitgeber:in an einer den Arbeitnehmer:innen leicht einsehbaren bzw. zugänglichen Stelle mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt zu machen (schriftlich bzw. elektronisch). Darüber hinaus ist eine Abänderung nur im Einvernehmen mit der/dem Arbeitnehmer:in möglich.

4. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich die/der Arbeitnehmer:in nicht im Betrieb zur Verfügung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers halten muss.

a. Die Arbeitszeit darf an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden.

b. Im Bedarfsfalle kann eine zweimalige Unterbrechung der Arbeitszeit vereinbart werden:

i. in Betrieben gemäß § 12 Abs. 2b Ziff. 1 AZG.

ii. in Betrieben gemäß § 12 Abs. 2b Ziff. 2 AZG. Jugendliche (Lehrlinge und Praktikant:innen) sowie fallweise Beschäftigte (im Sinne des § 33 Abs. 3 ASVG) bleiben bei der Feststellung eines zusätzlichen Personalaufwands außer Betracht.

iii. in Kleinbetrieben mit weniger als drei familienfremden Arbeitnehmer:innen.

5. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines rollierenden Zeitraumes von 26 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Abs 4 AZG).

V. Durchrechnung der Normalarbeitszeit

1. Eine wirksame Durchrechnung setzt voraus, dass Beginn, Dauer und Ende des Durchrechnungszeitraums mit jeder/jedem Arbeitnehmer:in schriftlich vereinbart werden. In Betrieben mit Betriebsrat ist dies in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Übergangsbestimmung:

Ein zum Stichtag 31.10.2024 laufender Durchrechnungszeitraum ist auf Basis des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe, Stand 1. Mai 2019 bzw. des Kollektivvertrages für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe, Stand 1. Mai 2019 zu behandeln.

2. Durchrechnungszeiträume für die Normalarbeitszeit

a. Für alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis unbefristet oder mehr als neun Monate befristet ist, kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Kalenderwochen bzw. bis zu 6 Kalendermonaten vereinbart werden. Auf einen Durchrechnungszeitraum folgt unmittelbar der nächste.

b. Für alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten, deren Arbeitsverhältnis bis zu neun Monate befristet ist, kann ein Durchrechnungszeitraum für die Dauer der vereinbarten Befristung vereinbart werden. Eine einmalige einvernehmliche Verlängerung der Befristung im Ausmaß von bis zu vier Wochen unterbricht diesen Durchrechnungszeitraum nicht. Der Durchrechnungszeitraum endet jedenfalls nach neun Monaten.

3. Die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes wie folgt ausgedehnt werden, wenn diese innerhalb des Durchrechnungszeitraumes die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschreitet:

a. bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen auf bis zu 48 Stunden pro Woche.

b. bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen um bis zu acht Stunden über die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit.

4. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeit- wie auch Teilzeitbeschäftigte im Durchrechnungszeitraum maximal neun Stunden.

5. Alle Arbeitsleistungen außerhalb der durchrechenbaren Stunden (also jene die über Ziffer 3. lit a, b und 4. hinausgehen) sind entgeltrechtlich als zuschlagspflichtige Überstunden zu behandeln. Die Art der Abgeltung ist zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in schriftlich zu vereinbaren. Mangels schriftlicher Vereinbarung erfolgt eine Abgeltung in Geld. Im Übrigen gilt analog Abschnitt X.

6. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann abweichend von Abschnitt IV. Ziffer 1. in einzelnen Kalenderwochen des Durchrechnungszeitraumes so auf die einzelnen Wochentage aufgeteilt werden, dass lediglich die gesetzlich vorgeschriebene Wochenruhe von 36 Stunden eingehalten wird, wobei ein ganzer Kalendertag einzuschließen ist. Durchschnittlich sind jedoch mindestens zwei arbeitsfreie Tage pro im Durchrechnungszeitraum enthaltender Kalenderwoche zu gewähren (das sind bei 26 Kalenderwochen Durchrechnung 52 arbeitsfreie Tage). Ist dies nicht erfüllt, steht für jeden fehlenden arbeitsfreien Tag ein Zuschlag in Höhe von 50 % eines Fünftels der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu (bei Vollzeitbeschäftigten: $40/5 \cdot 0,5$). Die Art der Abgeltung ist zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in schriftlich zu vereinbaren. Mangels schriftlicher Vereinbarung erfolgt eine Abgeltung in Geld. Im Falle der Auszahlung hat diese spätestens mit der übernächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

7. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn bzw. das Gehalt für das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

8. Der/Dem Arbeitnehmer:in ist nach Ende jedes Kalendermonats binnen zwei Wochen eine Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden zur Verfügung zu stellen (schriftlich oder elektronisch). Sofern ein Betriebsrat besteht, ist diesem/dieser auf sein/ihr Verlangen Einsicht in die Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers zu gewähren.

9. Zum Ende des Durchrechnungszeitraumes ist ein Saldo aller Stunden, welche über dem Durchschnitt der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit liegen, binnen zwei Wochen zur Verfügung zu stellen (schriftlich oder elektronisch). Diese sind entgeltrechtlich als zuschlagspflichtige Überstunden mit 50% Zuschlag auszuweisen.

Die Art der Abgeltung ist zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in schriftlich zu vereinbaren. Mangels schriftlicher Vereinbarung erfolgt eine Abgeltung in Geld. Bei Abgeltung in Geld hat die Auszahlung spätestens mit der übernächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen. Im Übrigen gilt analog Abschnitt X.

10. Vorzeitiges Ende der Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Der laufende Durchrechnungszeitraum endet vorzeitig:

- a. mit Ende des Arbeitsvertrages,
- b. bei Veränderung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes,
- c. bei Beginn einer Pflege-, Bildungs- oder Elternteilzeit oder einer Teilzeit zur Sterbebegleitung,
- d. mit Beginn einer Mutter/Väterkarenz, einer Pflegekarenz, einer Bildungskarenz oder einer Karenz zur Sterbebegleitung

Lit. b gilt nicht, wenn im Arbeitsvertrag vorab konkrete Verminderungen oder Erhöhungen der wöchentlichen Arbeitszeit zu bestimmten Zeitpunkten vereinbart worden sind. In diesem Fall berechnet sich die Höhe der Abgeltung für fehlende arbeitsfreie Tage im Sinne der Ziffer 6. anhand der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, während welcher die arbeitsfreien Tage nicht gewährt wurden.

VI. Ruhezeit

1. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmer:innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.
2. Diese ununterbrochene Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern die Verkürzung innerhalb eines Zeitraumes von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird. Weiters gelten die Bestimmungen des § 12 Abs. 2 a und b und § 12 Abs 2c AZG.
Für Arbeitnehmer:innen im Angestelltenverhältnis gilt: Ist die Verkürzung der Arbeitszeit im obigen Sinne nicht möglich, ist ein 100%iger Gehaltszuschlag zu berücksichtigen. Der Anspruch auf Ruhezeit bleibt im vollen Ausmaß weiter aufrecht.
3. Jede/Jeder Arbeitnehmer:in ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während ihrer/seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat sie/er Anspruch auf Ersatzruhe.
4. Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird.

VII. Zusammenhängende Freizeit

1. Die Einteilung der Arbeitnehmer:in ist so vorzunehmen, dass im Kalenderjahr 12 Sonntage frei sind, die entweder mit einem unmittelbar davor liegenden freien Samstag oder einem unmittelbar danach folgenden freien Montag zusammenhängen.
2. Ziffer 1 gilt nicht:
 - a. für Betriebe mit einem festgelegten Schließtag pro Kalenderwoche, vorausgesetzt, dass am Schließtag nicht regelmäßig Arbeitsleistungen von Arbeitnehmer:innen erbracht werden.
 - b. für Betriebe mit mehr als einem festgelegten Schließtag pro Kalenderwoche, vorausgesetzt, dass an den Schließtagen keine Arbeitsleistungen von Arbeitnehmer:innen erbracht werden. Analog zu lit. a. darf an einem der Schließtage ausnahmsweise gearbeitet werden.
 - c. für Arbeitnehmer:innen, die entweder
 - i. vertraglich zumindest einen festgelegten freien Kalendertag pro Kalenderwoche,
 - ii. vertraglich eine Arbeitsleistung ausschließlich am oder in Verbindung mit einem Wochenende oder
 - iii. befristete Arbeitsverträge von bis zu neun Monatenvereinbart haben.
3. In Betrieben gemäß Ziffer 2. lit. a bzw. für Arbeitnehmer:innen, die vertraglich einen festgelegten freien Kalendertag pro Kalenderwoche vereinbart haben, gilt Folgendes:
Die Einteilung der Arbeitnehmer:innen ist so vorzunehmen, dass im Kalenderjahr der freie Tag zumindest 12 mal in Kombination mit einem weiteren freien Kalendertag gewährt wird.
4. Schränkt der Betrieb seine Leistungen für Gäste ein, zum Beispiel durch die Einführung vorübergehender Schließtage oder erfolgt die Schließung des Betriebes bzw. einzelner Abteilungen, kann für betroffene Beschäftigte von Ziffer 1 abgewichen werden.

5. Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres ist darauf zu achten, dass der aliquote Anteil an freien Tagen nach Ziffer 1 bzw. freie Tage nach Ziffer 3 gewährt wurde.
6. Auf die Anzahl der freien Sonntage gemäß Ziffer 1 bzw. freien Tage nach Ziffer 3 werden maximal 3 Sonntage bzw. freie Tage, die in den Zeitraum eines Urlaubs fallen, angerechnet und zusätzlich jene Sonntage bzw. freie Tage, die in den Zeitraum eines Kuraufenthaltes fallen.
7. Dienste, die am Freitag beginnen und am Samstag enden, schaden dem arbeitsfreien Wochenende nach Ziffer 1. nicht. Das gleiche gilt für Dienste, die am Montag nicht vor 16:00 Uhr beginnen. Für Ziffer 3 ist dies analog anzuwenden.
8. Im Kalenderjahr 2024 sind zwei freie Wochenenden bzw. zusammenhängende freie Tage zu gewähren.

VIII. Beschäftigung von Jugendlichen

1. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren.
2. Jugendliche dürfen gemäß § 18 Abs 3 KJBG nur an jedem zweiten Sonntag beschäftigt werden.
3. Jugendliche dürfen alternierend zu Ziffer 2 gemäß § 18 Abs 3a KJBG unter Berücksichtigung der Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Besuchs einer lehrgangmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule fallen, an höchstens 18 Sonntagen im Kalenderjahr, nicht mehr als jeweils an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen, beschäftigt werden.
4. Auch Pflichtpraktikant:innen und Ferialarbeitnehmer:innen können an maximal drei aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der in die Zeit der Ferialpraxis fallenden Sonntage muss jedoch frei sein.
5. Wenn die Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres beginnt oder endet, so ist die Zahl der Sonntage, an denen im Rumpffjahr gearbeitet werden darf, bezogen auf die Arbeitswochen in diesem Rumpffjahr zu aliquotieren. Ergeben sich aus der Rechnung keine vollen Tage, so ist bis 0,499 abzurunden, ab 0,5 aufzurunden.
6. Während der ersten acht Wochen des Lehrverhältnisses im ersten Lehrjahr werden Jugendliche am Sonntag nicht beschäftigt. Das gilt nicht im Falle der Anrechnung von Lehrzeiten, bei Wechsel des Lehrverhältnisses oder in Betrieben mit mindestens zwei zusammenhängenden Schließtagen pro Kalenderwoche.
7. Die/Der Arbeitgeber:in hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Jugendlichen zu melden, der an aufeinanderfolgenden Sonntagen gemäß Ziffer 3 und 4 beschäftigt werden soll. Die Meldung der Sonntagsbeschäftigung hat spätestens zwei Wochen vor Beginn der Beschäftigung zu erfolgen. Die Meldung muss den genauen Zeitraum enthalten, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die übrigen Sonntage des Meldezeitraumes genügt der Hinweis, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird.
8. Durchrechnung der Normalarbeitszeit bei Jugendlichen
Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. 599/1987 idF BGBl I Nr. 58/2022.
Es kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines zweiwöchigen Durchrechnungszeitraums unterschiedlich verteilt wird (gemäß § 11 Abs. 2a KJBG). In Betrieben mit bestehendem Betriebsrat ist dies in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

IX. Lehrabschlussbonus

Erhält die/der Arbeitgeber:in für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie § 19c BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine Prämie mit der auf die LAP folgende Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung. Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg 200 Euro und bei ausgezeichnetem Erfolg 250 Euro. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundesberufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

X. Überstunden

1. Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt.
2. Der Normalstundenlohn beträgt 1/173 des Vollzeitbruttomonatslohnes/-gehaltes.
3. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes.
4. Mangels abweichender schriftlicher Vereinbarung erfolgt eine Abgeltung in Geld.
5. Die Abrechnung und Auszahlung von Überstundenentgelt hat mit der auf die Überstundenleistung folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung des nächsten Kalendermonats zu erfolgen.
6. Bei Vorliegen einer Durchrechnungsvereinbarung gelten für die Abrechnung und Auszahlung die entsprechenden Bestimmungen, ansonsten gilt Ziffer 5.
7. Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung über deren Leistung entweder durch die/den Arbeitnehmer:in selbst oder durch den Betriebsrat oder durch die Gewerkschaft bei der/beim Arbeitgeber:in oder deren/dessen Stellvertreter:in schriftlich geltend gemacht werden.
8. Bei Vorliegen einer Durchrechnungsvereinbarung beginnt die viermonatige Verfallsfrist mit der Abrechnung und Auszahlung nach dem Ende des Durchrechnungszeitraums, sofern die Stundenabrechnung gem. Abschnitt V. Ziffer 9. ausgehändigt (schriftlich oder elektronisch) wurde.

XI. Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit

1. Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet (§ 19d Arbeitszeitgesetz AZG idF BGBl. I Nr. 100/2018).
2. Für Mehrarbeitsstunden im Sinne des § 19d AZG gebührt ein Zuschlag von 25 %. Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch vereinbarten Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden (§ 19d Abs 3b AZG).
3. Wird mit der/dem Mitarbeiter:in eine Durchrechnung gemäß Abschnitt V. Ziffer 1. vereinbart, so gelten sämtliche während des jeweiligen Durchrechnungszeitraumes nicht ausgeglichene Stunden entgeltrechtlich als zuschlagspflichtige Überstunden. Nicht durchrechenbare Arbeitsstunden (Abschnitt V. Ziffer 5.) sind ebenfalls entgeltrechtlich als zuschlagspflichtige Überstunden zu qualifizieren (Abschnitt II. Ziffer 1).
4. Die Auszahlung erfolgt bei Vorliegen einer Durchrechnungsvereinbarung analog zu Abschnitt V. Ziffer 5 bzw. 9.
5. Anhebung des Arbeitszeitausmaßes

- a. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen, die am Ende eines Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % überschritten haben, können eine Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit um den Prozentsatz der Überschreitung verlangen. Dabei ist auf ganze Stunden aufzurunden.
- b. Dieses Verlangen ist spätestens bis zum 14. Kalendertag ab Erhalt der Saldo- Stundenabrechnung gemäß (Abschnitt V. Ziffer 9.) schriftlich an die/den Arbeitgeber:in zu richten. Die erhöhte Normalarbeitszeit tritt mit Beginn des übernächsten Durchrechnungszeitraumes in Kraft, der auf den Durchrechnungszeitraum folgt, in dem die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt um mindestens 20 % überschritten worden ist. Die/Der Arbeitgeber:in kann dieses Verlangen aus betrieblichen Gründen ablehnen.
- c. Für Mitarbeiter:innen ohne einer Durchrechnungsvereinbarung gilt lit a. mit der Maßgabe, dass der Beobachtungszeitraum sechs Monate beträgt und erstmals mit Beginn des Dienstverhältnisses zu laufen beginnt.
- d. Dieser Anspruch besteht nicht für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen mit bis zu neun Monaten befristeten Arbeitsverträgen und für Arbeitnehmer:innen in Pflege-, Bildungs- und Elternteilzeit.

XII. Allgemeine Lohn-/Gehaltszahlungsbestimmungen

1. Die Lohn-/Gehaltsabrechnung und Lohn-/Gehaltsauszahlung haben spätestens mit dem Monatsletzten des Kalendermonats zu erfolgen.
2. Bei der Lohn-/Gehaltsauszahlung ist jedem/jeder Arbeitnehmer:in eine Lohn-/Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn/-gehalt, die Lohn-/Gehaltssteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen. Arbeitnehmer:innen, die vorübergehend mit einer höher zu entlohnenden Tätigkeit beschäftigt werden, haben nur für diese Zeit auch Anspruch auf den höheren Lohn bzw. Gehalt.
3. Bei fallweise Beschäftigten im Sinne des § 33 Abs. 3 ASVG hat die Lohn-/Gehaltsabrechnung tagesweise zu erfolgen.
4. Lohn-/Gehaltsansprüche verfallen, wenn sie nicht vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der/vom Arbeitnehmer:in selbst oder dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bei der/beim Arbeitgeber:in oder dessen Stellvertreter:in schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohn-/Gehaltsabrechnung aus Verschulden der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde.

XIII. Vordienstzeiten und Branchenerfahrung (gültig ab 01.05.2025)

1. Facheinschlägige Vordienstzeiten bei selbiger/selbigem Arbeitgeber:in sind in vollem Ausmaß, bei anderen Arbeitgeber:innen unabhängig davon, ob sie im Inland oder Ausland zurückgelegt wurden, mit höchstens bis zu drei Jahren anzurechnen.
2. Sind facheinschlägige Vordienstzeiten bei selbiger/selbigem Arbeitgeber:in
 - a. mit mindestens drei Jahren anzurechnen, sind keine weiteren Vordienstzeiten von anderen Arbeitgeber:innen anzurechnen.
 - b. mit weniger als drei Jahren anzurechnen, sind facheinschlägige Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgeber:innen insoweit anzurechnen, bis in Summe drei Jahre erreicht werden.

3. Facheinschlägige Vordienstzeiten umfassen facheinschlägige Dienstzeiten im Hotel- und Gastgewerbe, die der/die Arbeitnehmer:in nach österreichischer oder gleichwertig anerkannter Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre bzw. nach Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule erworben hat. Anzurechnen sind Dienstzeiten, die mit der vereinbarten Tätigkeit zumindest gleichwertig sind.

4. Die/Der Arbeitnehmer:in hat der/dem Arbeitgeber:in spätestens am ersten Arbeitstag etwaige Vordienstzeiten bekannt zu geben. Erfolgt die Bekanntgabe nicht fristgerecht sind die Vordienstzeiten ab dem der Bekanntgabe folgenden Monat anzurechnen.

5. Die/Der Arbeitgeber:in kann für die bekannt gegebenen Vordienstzeiten einen Nachweis nach folgenden Regeln verlangen:

a. Die/Der Arbeitgeber:in kann die/den Arbeitnehmer:in auffordern, ihr/ihm die zur Anrechnung der Vordienstzeiten relevanten Unterlagen, wie Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis oder sonstige Arbeitspapiere, vorzulegen. Diese Aufforderung hat schriftlich und unter Hinweis auf die nachfolgenden Konsequenzen zu erfolgen.

b. Innerhalb einer Frist von vier Monaten ab der Aufforderung durch die/den Arbeitgeber:in hat die/der Arbeitnehmer:in dieser Aufforderung nachzukommen.

c. Kommt die/der Arbeitnehmer:in innerhalb einer Frist von vier Monaten der Aufforderung nicht nach, verfällt der Anspruch auf Anrechnung dieser Vordienstzeiten rückwirkend und allfällig zu viel bezahlter Lohn bzw. Gehalt kann mit laufenden Ansprüchen aufgerechnet werden. Diese Folge tritt nicht ein, wenn das Fristversäumnis nachweislich unverschuldet erfolgte.

6. Für die Anrechnung von Branchenerfahrung bei Hilfskräften im Sinne der LG 4 erfolgt der Nachweis durch Vorlage von entsprechenden Dokumenten bzw. Arbeitspapieren (bspw. Dienstzeugnis), welche die/der Arbeitnehmer:in der/dem Dienstgeber:in zur Anerkennung vorlegen muss.

Sobald die/der Arbeitnehmer:in mindestens 10 Jahre Branchenerfahrung nachweist, ist die Einstufung in die Lohngruppe 4 mit dem auf den Nachweis folgenden Monatsersten vorzunehmen. Wird der Nachweis bereits mit Antritt des Dienstverhältnisses erbracht, dann ist der Dienstantritt für die Einstufung in die Lohngruppe 4 maßgebend.

Für kürzere Anrechnungszeiträume verringert sich der Verbleib in der Lohngruppe 5 entsprechend.

7. Bei Vordienstzeiten und Branchenerfahrung sind alle entsprechend den obigen Bestimmungen nachgewiesenen Zeiten zusammenzurechnen, sofern diese in Summe mindestens einen Monat bei der/beim jeweiligen Arbeitgeber:in betragen. Das Ergebnis ist auf ganze Kalendermonate aufzurunden.

XIV. Lohn- und Gehaltsordnung

1. Die von den vertragsabschließenden Parteien jeweils vereinbarten Lohn- und Gehaltsabkommen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Änderungen des jeweils gültigen Lohn- und Gehaltsabkommens können jederzeit vereinbart werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird.

2. Die kollektivvertraglichen Monatslöhne und Monatsgehälter gelten für die Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche und werden für Teilzeitbeschäftigte entsprechend der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit aliquotiert.

3. Alle in diesem Kollektivvertrag zuzüglich seiner Anhänge ausgewiesenen Beträge verstehen sich als Bruttobeträge.

4. Pflichtpraktikant:innen haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe des jeweils geltenden Lehrlings-einkommens für das mit dem Schuljahr korrespondierenden Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.
5. Pflichtpraktikant:innen, die für ihre Ausbildung eine Reifeprüfung, Berufsreifeprüfung oder Studien-berechtigungsprüfung als Voraussetzung benötigen, haben Anspruch auf einen Mindestlohn/-gehalt in Höhe des jeweils geltenden Lehrlingseinkommens des 4. Lehrjahres.
6. Der Mindestlohn/-gehalt für fallweise Beschäftigte im Sinne des § 33 Abs. 3 ASVG beträgt 120 Pro-zent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes/-gehaltes für die der Tätigkeit entsprechende Lohn-bzw. Beschäftigungsgruppe.
7. Mit Ende der Lehrzeit erfolgt die Einstufung in LG 4/BG 4. (Gültig ab 01.05.2025)
8. Lehrlinge sind nach positiver Ablegung der Lehrabschlussprüfung mit jenem Montag, der auf die Lehrabschlussprüfung folgt, in die Lohngruppe 3/BG 3, einzustufen. (Gültig ab 01.05.2025)
9. Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen im Sinne des Berufsausbil-dungsgesetzes 1969 (BAG), BGBl. I Nr. 142/1969 idF BGBl. I Nr. 32/2018, ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.
10. Arbeitnehmer:innen, die in den Bereichen Service, Rezeption, Animation, Backoffice eine oder mehrere Fremdsprachen derart beherrschen, dass sie den betrieblichen Notwendigkeiten entspre-chen, erhalten für jede Fremdsprache einen Zuschlag, sofern die Anwendung der Fremdsprache(n) im Betrieb von der/vom Arbeitgeber:in verlangt wird. Die Höhe dieses Zuschlags wird im Lohn-/Ge-haltsabkommen festgelegt. Für Angestellte gilt dies nicht, wenn die entsprechende Fremdsprache be-reits in der Gehaltskategorie berücksichtigt wird.
11. Kassierer im Angestelltenverhältnis erhalten eine Fehlgeldentschädigung, deren Höhe im jeweili-gen Gehaltsabkommen festgelegt ist.
12. Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 Einkom-menssteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988 idF BGBl. I Nr. 498/2018, in Form von Be-triebsvereinbarungen oder von Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstneh-mer:innen gewährt werden.

XV. Nachtarbeitszuschlag

Für Arbeitsleistungen zwischen 0 Uhr und 6 Uhr erhalten die Arbeitnehmer:innen je nach Ausmaß der Arbeitsleistung einen zeitlich gestaffelten, pauschalen Zuschlag. Für jedes begonnene Ausmaß von 2 Stunden gebührt jeweils ein Drittel des Nachtarbeitszuschlages. Für Arbeitsleistungen, die frühes-tens um 5 Uhr beginnen, gebührt der Nachtarbeitszuschlag in Höhe eines Sechstels. Für Arbeitslei-stungen, die frühestens um 5:30 Uhr beginnen, gebührt kein Nachtarbeitszuschlag. Die Höhe des Zu-schlages wird in den Lohn- und Gehaltsabkommen festgelegt. Die Auszahlung erfolgt in der darauffol-genden Lohn- und Gehaltsabrechnung.

XVI. Lohn- und Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit

1. Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich der kollektivvertragliche Min-destlohn bzw. das kollektivvertragliche Mindestgehalt
 - für Arbeiter:innen in den Bundesländern Niederösterreich, Steiermark, Kärnten und Salzburg nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 3 Jahren auf 101,50%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 6 Jahren auf 103,00%

- nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 9 Jahren auf 104,50%
- nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 12 Jahren auf 106,00%
- nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 15 Jahren auf 107,50%
- nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 18 Jahren auf 109,00%
- nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 21 Jahren auf 110,50%
- nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 24 Jahren auf 112,00%
- **für Arbeiter:innen in den Bundesländern Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg**
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 3 Jahren auf 101,50%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 6 Jahren auf 103,00%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 9 Jahren auf 104,50%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 12 Jahren auf 106,00%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 15 Jahren auf 107,50%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 18 Jahren auf 109,00%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 21 Jahren auf 110,50%
- **für Arbeiter:innen in den Bundesländern Wien und Burgenland und österreichweit für Angestellte:**
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 5 Jahren auf 102,50%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 10 Jahren auf 105,00%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 15 Jahren auf 107,50%
 - nach einer ununterbrochenen Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) von 20 Jahren auf 110,00%

2. Für Arbeiter:innen in Niederösterreich und die Steiermark gilt:

Zeiten eines Lehrverhältnisses einschließlich der Behaltezeit gem. § 18 Abs. 1 BAG alleine begründen keinen Anspruch auf Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit. Die nach diesem Punkt berechneten erhöhten Mindestlöhne sind jeweils auf 10-Cent-Beträge auf- bzw. abzurunden.

3. Für Arbeiter:innen in Tirol gilt:

Zeiten eines Lehrverhältnisses einschließlich der Behaltezeit gem. § 18 Abs. 1 BAG alleine begründen keinen Anspruch auf Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit. Die nach diesem Punkt berechneten erhöhten Monatslöhne sind auf Cent genau auf- bzw. abzurunden (bis 4 Abrundung, ab 5 Aufrundung).

4. Für Arbeiter:innen und Angestellte gilt:

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

b. Die Anwartschaftszeit wird nicht unterbrochen, wenn die/der Dienstnehmer:in höchstens

- i. während einer Saison im Einsaisonbetrieb,
- ii. 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.

5. Erfolgte der Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Lohn- bzw. Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit erstmals in jenem Monat an, der der Erreichung der Anwartschaft folgt.

Ab 01.05.2025 gilt

1. Diese kollektivvertragliche Bestimmung und die dementsprechende Umstellung in das folgende Lohn- und Gehaltssystem erfolgt mit 1. Mai 2025.

2. Die Lohn- und Gehaltstabelle legt die Höhe der Mindestlöhne/-gehälter fest. Dabei wird die Lohn- und Gehaltstabelle nach Lohn- und Beschäftigungsgruppen sowie nach Lohn- und Gehaltsstufen gegliedert.

3. Die Einreihung in eine bestimmte Lohn- und Beschäftigungsgruppe der Lohn- bzw. Gehaltstabelle erfolgt nach der Ausbildung bzw. Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Lohn-/Gehaltsstufe der Lohn-/Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten oder Branchenerfahrung gemäß Abschnitt XIII. Für zum Zeitpunkt der Umstellung beschäftigte Arbeitnehmer:innen gilt die Anrechnung der Vordienstzeiten und Branchenerfahrung des Abschnitts XIII. analog, sofern eine Bekanntgabe der Vordienstzeiten/Branchenerfahrung durch die Arbeitnehmer:in bis spätestens 30. September 2025 erfolgt ist.

4. Im selben Betrieb absolvierte Lehrzeiten werden angerechnet, sofern das Lehrverhältnis ohne Unterbrechung in ein Dienstverhältnis im selben Betrieb übergeht.

5. Die Vorrückung in die nächsthöhere Lohn-/Gehaltsstufe erfolgt nach jeweils fünf Dienstjahren.

Der/Das kollektivvertragliche Mindestlohn/-gehalt erhöht sich alle 5 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 %

6. Erfolgte der Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Lohn- und Gehaltserhöhung erstmals mit jenem Monat an, welches auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Jahre folgt.

7. Die zum Zeitpunkt der Umstellung bestehenden Grundlöhne/-gehälter dürfen durch die Umstellung nicht verringert werden.

8. Auslaufende Übergangsbestimmung:

Für Arbeiter:innen in den Bundesländern Niederösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg gilt:

Arbeiter:innen mit einer ununterbrochenen Dienstzeit einschließlich einer möglichen Lehrzeit von mindestens 20 Jahren gemäß dem bis zum Stichtag 30.04.2025 geltenden Lohnsystem verbleiben auch weiterhin in diesem Lohnsystem.

XVII. Handwerkzeug, Hausuniformen

1. Den Kochlehrlingen ist das für die Ausübung des Dienstes notwendige Handwerkzeug (Messer, Palette, Streicher, Fleischgabel) unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

2. 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 die/der Dienstgeberin die Kosten für deren Beistellung zu tragen.

XVIII. Urlaub und Pflegefreistellung

1. Alle Arbeitnehmer:innen haben einen Urlaubsanspruch gemäß dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl. Nr. 390/1976 idF BGBl. I Nr. 115/2023 UrlG, zu bekommen.

2. Für Arbeitnehmer:innen, die Arbeitsleistungen an Sonntagen verrichten, gilt im Sinne des Urlaubsgesetzes der Sonntag als Werktag und anstelle des Sonntages gilt der wöchentliche Ruhetag.

3. Die gesetzlich anerkannten Feiertage zählen während des Urlaubs bzw. während der Pflegefreistellung nicht als Urlaubstage.

XIX. Karenzanrechnungen

1. Karenzen nach dem MSchG oder dem VGK, die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten angerechnet.

2. Karenzen nach dem MSchG oder dem VGK, die für ein Kind in Anspruch genommen werden, das ab 1.8.2019 geboren worden ist, werden lt. MSchG bzw. VGK in vollem Ausmaß auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

3. Zeiten für Pflegekarenzen gemäß § 14c AVRAG, die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 3 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

4. Zeiten der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Begleitung schwerstkranker Kinder nach den §§ 14a und b AVRAG, die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 6 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis anrechnet.

XX. Sonderzahlungen - Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld

1. Anspruch:

a. Angestellte haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

b. Arbeiter:innen, deren Arbeitsverhältnisse ab 1.11.2024 beginnen, haben nach Ablauf des Probemonats pro Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. Die Wartezeit entfällt, wenn das Probemonat im Sinne des Abschnitts XXV. Ziffer 1. lit. b. bzw. lit. d. entfällt.

c. Arbeiter:innen, deren Arbeitsverhältnisse bis 31.10.2024 beginnen und die mindestens zwei Monate ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben ebenfalls einen Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

2. Bemessungsgrundlage:

a. Die Bemessungsgrundlage für die Höhe der beiden Sonderzahlungen bildet der im jeweiligen Fälligkeitsmonat zustehende Ist-Lohn/Gehalt für die vereinbarte Normalarbeitszeit.

- b. Bei einer All-in-Vereinbarung bildet die Bemessungsgrundlage für die Höhe der beiden Sonderzahlungen das im jeweilige Fälligkeitsmonat zustehende All-in-Entgelt.
 - c. Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage sind mit dem Durchschnitt im Zeitraum ab Eintritt bzw. ab Beginn des Fälligkeitsmonats des letzten Weihnachts- bzw. Urlaubsgeldes bis zum Beginn des folgenden Fälligkeitsmonats zu berücksichtigen soweit sie für Arbeitsleistungen in der vereinbarten Normalarbeitszeit gebührt haben.
 - d. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen gilt § 19d Abs. 4 AZG.
 - e. Bei Änderung der vereinbarten Arbeitszeit gilt der Durchschnitt der Arbeitszeit im Zeitraum ab Eintritt bzw. ab Beginn des Fälligkeitsmonats des letzten Weihnachts- bzw. Urlaubsgeldes bis zum Beginn des folgenden Fälligkeitsmonats.
 - f. Echte Überstundenpauschalen, in denen für höchstens 8 Überstunden pro Woche auf Basis des Stundensatzes zuzüglich eines Zuschlags von 50 % eine monatliche Abgeltung vereinbart ist, werden in der Bemessungsgrundlage nicht berücksichtigt.
 - g. Überstundenentgelte, die für konkret geleistete Überstunden bezahlt werden, werden in der Bemessungsgrundlage ebenfalls nicht berücksichtigt.
3. Die Sonderzahlungen sind zu folgenden Zeitpunkten fällig:
- a. Das Urlaubsgeld ist am 30.6., das Weihnachtsgeld ist am 30.11. eines jeden Kalenderjahres fällig.
 - b. Erfolgt der Eintritt ab dem 1.6., ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 30.11. fällig.
 - c. Erfolgt der Eintritt ab dem 1.11. ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31.12. fällig.
 - d. Erfolgt der Eintritt ab dem 1.12. ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31.1. des Folgejahres fällig.
 - e. Abweichend von 3.a. – 3.d. kann in Betrieben mit Betriebsrat mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit Einzelvereinbarung eine quartalsweise Fälligkeit zu den Stichtagen 31.3., 30.6., 30.9. und 30.11. vereinbart werden.
 - f. Übergangsbestimmung zu Ziffer 1. lit. c.:
Erfolgt der Eintritt ab dem 01.10.2024 ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31.12.2024 fällig.
4. Arbeitnehmer:innen, die kein volles Jahr ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden (aliquoten) Teil des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes für das Kalenderjahr.
5. Bei Beendigung des Arbeitsvertrages im Laufe eines Kalenderjahres hat die Auszahlung des aliquoten Urlaubsgeldes bzw. des aliquoten Weihnachtsgeldes unter Berücksichtigung von bereits erfolgten Zahlungen zusammen mit der Endabrechnung zu erfolgen. Bereits zu viel auf die Sonderzahlungen geleistete Zahlungen können mit Ansprüchen aus der Endabrechnung gegenverrechnet werden.
6. Der Anspruch auf Urlaubsgeld bzw Weihnachtsgeld entfällt, wenn eine Arbeiterin/ein Arbeiter gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 entlassen wird, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder die vor-

gesehene Kündigungsfrist nicht einhält. Bereits auf Sonderzahlungen geleistete Zahlungen können mit Ansprüchen aus der Endabrechnung gegenverrechnet werden.

XXI. Arbeit an Feiertagen

1. Wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, so gebührt den Arbeitnehmer:innen, die an diesem Tag arbeiten, ein Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG. Das Feiertagsarbeitsentgelt beträgt bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen pro gearbeiteter Stunde $1/173$ des vereinbarten Monatslohns für die Normalarbeitszeit, bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen gebührt der entsprechende aliquote Anteil (Berechnung: vereinbarter Monatslohn / vereinbarte monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn).

2. Anstelle der Bezahlung des Feiertagsarbeitsentgelts kann auch Zeitausgleich im entsprechenden Ausmaß vereinbart werden. Es gilt § 7 Abs. 6 ARG.

3.

a. Werden von der/vom Arbeitgeber:in im Dienstplan dienstfreie Tage (ohne hinterlegte Normalarbeitszeit) so eingeteilt, dass sie mehr als sechsmal im Kalenderjahr auf einen gesetzlichen Feiertag fallen, hat die/der Arbeitnehmer:in ab dem 7. Mal Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag pro dienstfreien Tag an einem Feiertag.

Arbeitnehmer:innen dürfen in diesem Zusammenhang zur Feiertagsarbeit nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen, wie beispielsweise Betreuungspflichten, der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers der Feiertagsarbeit nicht entgegenstehen.

b. Für jeden erworbenen zusätzlichen freien Tag nach lit. a., der nicht bis zum Ende des Dienstverhältnisses konsumiert werden konnte, ist $1/22$ des vereinbarten Monatslohnes/-gehaltes für die Normalarbeitszeit des Monats der Beendigung, als Entschädigung zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Abschnitt XII. Ziffer 4.

c. Lit a. findet nicht auf Feiertage Anwendung, an denen der Betrieb geschlossen hat. Dies unter der Voraussetzung, dass am besagten Feiertag, an dem der Betrieb geschlossen hat, von den Arbeitnehmer:innen keine Arbeitsleistungen erbracht werden.

d. Lit a. gilt nicht für Arbeitnehmer:innen

i. mit vertraglich zumindest einem festgelegten freien Kalendertag pro Kalenderwoche.

ii. mit welchen vertraglich eine Arbeitsleistung ausschließlich am oder in Verbindung mit einem Wochenende vereinbart wird.

iii. mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu neun Monaten.

iv. mit welchen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Feiertagen vereinbart wird.

XXII. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

1. Gemäß dem Entgeltfortzahlungs- und Angestelltengesetz:

Für Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974 idF BGBl. I 100/2018 und Angestelltengesetzes (AngG).

2. Sonstige Dienstverhinderungsgründe

Arbeitnehmer:innen haben bei Arbeitsverhinderung Anspruch auf den vollen Lohn/Gehalt. Insbesondere in folgenden Fällen:

Bei Todesfällen der Eltern, des Ehepartners/der Ehepartnerin (Lebensgefährten/Lebensgefährtin) und bei der/eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners gemäß dem „Eingetragenen Partnerschaft- Gesetz“ (BGBl. I Nr. 135/2009 idF BGBl. I Nr. 86/2021) sowie der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten zwei Tage

Bei eigener Eheschließung und bei Eintragung der Partnerschaft gemäß dem „Eingetragene Partnerschaft-Gesetz“ (BGBl. I Nr. 135/2009 idF BGBl. I Nr. 86/2021) ebenfalls auf zwei Tage

Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, bzw. Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder), sofern sie mit der/dem Arbeitnehmer:in nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern ein Tag

Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin)..... ein Tag

Bei Eheschließung der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder)..... ein Tag

Bei erstmaligem erfolgreichem Absolvieren der Führerscheinprüfung der Klasse B: ein Tag

Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar..... bis zu einem Tag

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 1154b Abs. 5 ABGB bzw. § 8 Abs 3 AngG.

XXIII. Anerkennung für langjährige Dienste

1. Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb hat die/der Arbeitnehmer:in nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf ein Jubiläumsgeld:

a. Dieses Jubiläumsgeld beträgt

nach 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit.....	1 Monatslohn/gehalt
nach 15jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit.....	1 ½ Monatslöhne/gehälter
nach 25jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit.....	2 Monatslöhne/gehälter
nach 35jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit.....	2 ½ Monatslöhne/gehälter
nach 40jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit.....	3 Monatslöhne/gehälter
nach 45jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit.....	4 Monatslöhne/gehälter

2. Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird der am Tag des Anspruches geltende, im jeweiligen Lohn-/Gehaltsübereinkommen festgelegte Mindestmonatslohn/-gehalt zugrunde gelegt. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstmöglichen Monatsentgeltzahlung zu erfolgen.

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. Für das Ausmaß des Jubiläumsgeldes sind Dienstzeiten bei derselben/demselben Arbeitgeber:in, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

5. Umwandlung in einen Freizeitanspruch:

Auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und unter der Voraussetzung, dass dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in eine bezahlte Jubiläumsfreizeit vereinbart werden.

6. Der Jubiläumsfreizeitanspruch berechnet sich auf folgende Weise:

- a. Für Arbeitnehmer:innen mit 5-Tage-Woche entspricht ein Monatslohn bzw. Monatsgehalt 22 Arbeitstagen.
- b. Arbeiten Arbeitnehmer:innen auf Grund einer Vereinbarung weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so ist die Anzahl an Freizeittagen entsprechend anzupassen. Der Monatslohn bzw. das Monatsgehalt entspricht dann den regelmäßigen Arbeitstagen pro Woche x 4,33 Kalenderwochen. Das Ergebnis wird auf ganze Kalendertage aufgerundet.
- c. Die Anzahl an Freizeittagen für Arbeitnehmer:innen mit regelmäßig wechselnder Anzahl an Arbeitstagen wird berechnet, indem die durchschnittliche Zahl an Arbeitstagen in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum herangezogen wird. Das Ergebnis wird auf ganze Kalendertage aufgerundet.
- d. Die Umwandlung von Geldansprüchen kann auch nur teilweise in Jubiläumsfreizeit erfolgen. Der verbleibende Rest des Jubiläumsgeldes ist auszuzahlen.
- e. Jede Umwandlung oder teilweise Umwandlung des Geldanspruches in eine Jubiläumsfreizeit ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in zu vereinbaren. Zu diesem Zweck informiert der Arbeitgeber schriftlich über die Umwandlungsmöglichkeit die Arbeitnehmer:in.
- f. Die vereinbarte Jubiläumsfreizeit muss ab dem Fälligkeitszeitpunkt innerhalb von 12 Monaten konsumiert werden. Nicht verbrauchte Jubiläumsfreizeittage sind spätestens am Ende der 12 Monate auf Grundlage des zum Auszahlungszeitpunktes gebührenden Mindestmonatsbezuges in Geld abzugelten.
- g. Während des Verbrauchs der Jubiläumsfreizeit erhält die/der Arbeitnehmer:in das laufende Entgelt, wobei Prämien, Provisionen und Überstunden, außer Betracht bleiben (analog Urlaubsentgelt).
- h. Ein Krankenstand unterbricht den Verbrauch der Jubiläumsfreizeit.

XXIV. Bruch von Geschirr und Gläsern

Für Bruch von Geschirr und Gläsern, der aus Fahrlässigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers verursacht wird, können Arbeitgeber:innen eine Rechnung in Höhe von 50 Prozent der Selbstkosten stellen. Widerspricht die/der Arbeitnehmer:in nicht binnen 14 Tagen ab Rechnungsstellung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, kann der Rechnungsbetrag vom Lohn der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers einbehalten werden.

XXV. Probemonat, Befristung, Kündigung

1. Probemonat

- a. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt für alle Arbeitnehmer:innen als Probemonat im Sinne des § 1158 Abs 2 ABGB bzw. § 19 Abs 2 AngG.
- b. Das Probemonat entfällt bei Vorliegen aller nachstehenden Kriterien:

- i. wenn die/der Arbeitnehmer:in neuerlich bei derselben/beim selben Arbeitgeber:in und im selben Betrieb eintritt,
 - ii. die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht länger als 12 Monate gedauert hat und
 - iii. der Aufgabenbereich im Wesentlichen gleichgeblieben ist.
- c. Entfällt das Probemonat, ist dies im Dienstzettel bzw. im Arbeitsvertrag anzugeben.
- d. Weiters können Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in auf die Einhaltung des Probemonats ausdrücklich verzichten. Ein Verzicht ist im Dienstzettel bzw. im Arbeitsvertrag festzuhalten.

2. Kündigung

- a. Nach Ablauf bzw. Entfall des Probemonats können die Arbeitsvertragsparteien den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der jeweils geltenden Kündigungsfristen zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats kündigen.
- b. Befristete Arbeitsverträge:
- i. Der Endtermin der Befristung muss im Arbeitsvertrag mit einem konkreten Datum festgelegt werden, ansonsten ist die Befristung rechtsunwirksam.
 - ii. Befristete Arbeitsverträge können nach Ablauf der Befristung im Einvernehmen mit der/dem Arbeitnehmer:in einmalig um bis zu vier Wochen verlängert werden.

3. Postensuchtage

a. bei Selbstkündigung

Bei Kündigung durch die/den Arbeitnehmer:in besteht während der Kündigungsfrist auf dessen Verlangen ein Freizeitanspruch zur Stellensuche im Gesamtausmaß von zwei Fünftel der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht. Die Freizeit kann sowohl in halben als auch in ganzen Tagen konsumiert werden.

b. bei Arbeitgeber:innenkündigung

Es gilt der § 1160 ABGB bzw. § 22 AngG.

XXVI. Umkleideräume

1. Für die Arbeitnehmer:innen sind im Sinne des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes BGBl. 450/1994 idF BGBl. I 100/2018 entsprechende Umkleideräume zur Verfügung zu stellen.

2. Umkleidezeit

Umkleidezeiten gelten, sofern sie im Betrieb anfallen und es sich dabei um den Wechsel dienstnotwendiger Kleidung handelt, als Arbeitszeit. Die Arbeitnehmer:innen verpflichten sich, darauf zu achten, dass die Umkleidezeit in Summe pro Dienst nicht mehr als insgesamt 10 Minuten beträgt. Ist die Unterkunft der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe des Betriebes, entfällt die Umkleidezeit zur Gänze.

XXVII. Kauttionen

Begründete Kautionsleistungen dürfen nur im Sinne des Kautionenschutzgesetzes verlangt und gegeben werden (BGBl. Nr. 229/1937 idF BGBl. I 98/2001).

XXVIII. Fahrkosten an Sonn- und Feiertagen

Wenn eine/ein Arbeitnehmer:in im Angestelltenverhältnis 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 sie einen Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.

XXIX. Sondervereinbarungen

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

XXX. Schlichtungsklausel

1. Geltungsbereich

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Kollektivvertrages, und über die Einstufung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers in die 5-stufige Lohn-/Gehaltsgruppenordnung, ist eine Schlichtungsstelle zur Entscheidung anzurufen.

2. Schlichtungsstelle

a. Zusammensetzung

Die Schlichtungsstelle setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen, die in jedem einzelnen Fall gesondert nominiert werden müssen: aus zwei Vertreter:innen der Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich und aus zwei Vertreter:innen der Gewerkschaft vida bzw. Gewerkschaft GPA im Österreichischen Gewerkschaftsbund.

b. Mitglieder

Mitglieder der Schlichtungsstelle sind Angestellte oder Funktionär:innen der Wirtschaftskammer Österreich bzw. der Wirtschaftskammern in den Ländern oder der Gewerkschaft vida bzw. Gewerkschaft GPA im Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Es kann jeweils eine/ein Expert:in ohne Stimmrecht beigezogen werden.

3. Verfahren

a. Anträge auf Schlichtung bezüglich der Einstufung sind von der/vom betroffenen Arbeitnehmer:in eingeschrieben per Post an die Fachverbände Gastronomie oder Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich oder an die Gewerkschaft vida bzw. Gewerkschaft GPA im Österreichischen Gewerkschaftsbund zu richten.

b. Anträge auf Schlichtung bezüglich Auslegungsfragen des Kollektivvertrages sind ausschließlich den Kollektivvertragsparteien vorbehalten.

4. Nominierung der Vertreter:innen

a. Nominierung durch die Parteien der Schlichtung

Die Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich einerseits, und die Gewerkschaft vida bzw. Gewerkschaft GPA im Österreichischen Gewerkschaftsbund andererseits, nominieren jeweils zwei Vertreter:innen.

b. Berücksichtigung des Unternehmenssitzes bzw. des Wohnortes

Bei der Nominierung der Vertreter:innen soll - sofern dies im Hinblick auf ein rasches Verfahren möglich ist - darauf geachtet werden, dass zumindest eine Vertreterin/ein Vertreter der Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie und eine Vertreterin/ein Vertreter der Gewerkschaft vida im Ös-

terreichischen Gewerkschaftsbund aus demjenigen Bundesland entsendet wird, in dem die/der Arbeitgeber:in seinen Sitz hat bzw. die/der Antragsteller:in, wohnhaft ist, sofern diese/dieser einen Wohnsitz in Österreich hat.

5. Vorsitz

Es ist Aufgabe der Fachverbände Gastronomie bzw. Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich, unter den nominierten Vertreter:innen eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden festzulegen, die/der den Schlichtungstermin (vor allem Schlichtungsort und Schlichtungszeit) koordiniert und die Schlichtungsverhandlung leitet.

6. Entscheidungen

a. Einstimmigkeit

Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle werden einstimmig getroffen, wobei jeder/jedem der vier Vertreter:innen eine Stimme zukommt.

b. Protokoll

Die Entscheidungen sind in einem Ergebnisprotokoll festzuhalten.

Im Ergebnisprotokoll ist festzuhalten, ob Einstimmigkeit erzielt werden konnte oder es zu keiner gütlichen Einigung gekommen ist.

Kommt es zu einer gütlichen Einigung, sind die wesentlichen Punkte dieser Einigung im Ergebnisprotokoll festzuhalten.

Das Ergebnisprotokoll ist von allen Vertreter:innen sowie von den Parteien der Schlichtung zu unterschreiben und innerhalb von 6 Wochen den Parteien der Schlichtung zu übersenden.

7. Kosten der Schlichtung

Jede Partei trägt selbst die Kosten der Schlichtung und den Aufwand, der ihr durch die Schlichtung entsteht.

8. Veröffentlichung

Bei einstimmigen Entscheidungen über die Auslegung dieses Kollektivvertrages wird das Ergebnis veröffentlicht bzw. die entsprechende Klarstellung im Kollektivvertrag umgesetzt und neu hinterlegt. Entscheidungen über die Einstufung werden nur den betroffenen Parteien zur Kenntnis gebracht, auf Grund des Datenschutzes jedoch nicht veröffentlicht.

9. Einbringen einer Klage

Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, wenn die Entscheidung der Schlichtungsstelle protokolliert vorliegt oder mehr als 12 Wochen nach Anrufung der Schlichtungsstelle (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

10. Hemmung von Verjährung und Verfall

Anträge auf Schlichtung hemmen die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

XXXI. Vertragsdauer / Kündigung

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. November 2024 in Kraft. Er kann mit vorangegangener Kündigungsfrist von zwei Monaten gelöst werden.

XXXII. Schlussbestimmungen

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten alle bisherigen auf Bundes- und Landesebene bestehenden Kollektivverträge außer Kraft.

Ausgenommen davon sind:

- Betriebskollektivverträge
- Zusatzkollektivvertrag Wien betreffend Arbeitsleistungen am 24.12.
- Kollektivvertrag über Sonderregeln für Restaurants, die nach 24 Uhr schließen (Zusatzkollektivvertrag Fahrtkosten bei Nachtarbeit – Wien)
- Zusatzkollektivvertrag für Arbeiter:innen und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe über die Gewährung der Mitarbeiter:innenprämie, gültig ab 1.1.2024

Wien, am 3. September 2024

FACHVERBAND GASTRONOMIE

Mario Pulker
Fachverbandsobmann

Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer

FACHVERBAND HOTELLERIE

KommR Johann Spreitzhofer
Fachverbandsobmann

Mag.a Maria Schreiner
Geschäftsführerin

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.a Anna Daimler
Bundesgeschäftsführerin

Berend Tusch
Fachbereichsvorsitzender

Kathrin Schranz, MSc
Fachbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA – Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer
BA Vorsitzender

Mag. Andreas Laaber
Wirtschaftsbereichssekretär

Notizen:

Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt ArbeitnehmerInnen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf vida.at! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter vida.at/newsletter!
- ✓ **vida vernetzt**
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ **vida informiert**
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf vida.at/magazin!



15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

DEINE

vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



Hol dir über 1.000 Angebote
Schau vorbei auf vida.at/vorteil



Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:

vida Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: +43 1 53444 79
E-Mail: info@vida.at

vida Niederösterreich

Gewerkschaftsplatz 1
3100 St. Pölten
Tel.: +43 2742 311941 730
E-Mail: niederosterreich@vida.at

vida Tirol

Südtiroler Platz 14–16
6020 Innsbruck
Tel.: +43 512 59777 77000
E-Mail: tirol@vida.at

vida Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: +43 2682 770 71000
E-Mail: burgenland@vida.at

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: vorarlberg@vida.at

vida Kärnten

Villach
Bahnhofplatz 1
9500 Villach

Klagenfurt
Bahnhofstraße 44
9020 Klagenfurt

Tel.: +43 463 5870 72000
E-Mail: kaernten@vida.at

vida Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: +43 662 871228 750
E-Mail: salzburg@vida.at

vida Wien

Triester Straße 40/3/1
1100 Wien
Tel.: +43 1 53444 79680
E-Mail: wien@vida.at

vida Steiermark

Karl-Morre-Straße 32
8020 Graz
Tel.: +43 316 7071 76000
E-Mail: steiermark@vida.at