

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



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

Kollektivvertrag

*für Arbeiter*innen bei McDonald's Österreich*

gültig ab 1. Mai 2024

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





Internet: www.vida.at/tourismus



Kollektivvertrag
für
Arbeiter*innen bei McDonald's Österreich
1. Mai 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich	3
2. Arbeitszeit.....	3
3. Wöchentliche Ruhezeit	4
4. Freizeit an Sonntagen (gültig ab 01.07.2024)	4
5. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen	5
6. Überstunden	5
7. Teilzeitbeschäftigung	6
8. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen	6
9. Lohnordnung, Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigung.....	6
10. Jahresremuneration	8
11. Arbeit an Feiertagen	9
12. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung.....	10
13. Anerkennung für langjährige Dienste.....	10
14. Hausuniformen	11
15. Urlaub und Pflegefreistellung	11
16. Karenzanrechnung	12
17. „Familienzeit (Papamonat)“	12
18. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften	12
19. Lösung des Arbeitsverhältnisses	12
20. Umkleideräume.....	13
21. Kautionen.....	13
22. Sondervereinbarungen.....	13
23. Vertragsdauer	13

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR

ARBEITERNEHMER:INNEN BEI MCDONALD'S ÖSTERREICH

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie, 1045 Wien, Wiedner Hauptstr. 63 einerseits und der Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, andererseits wie folgt:

1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich:

Für alle Unternehmen, die McDonald's-Restaurants betreiben.

Persönlich:

Für alle in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeiter:innen sowie Lehrlinge, nachfolgend kurz "Arbeitnehmer:innen" genannt.

Zeitlich: ab 1. Mai 2024

2. Arbeitszeit

- a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist auf höchstens fünf Tage in der Kalenderwoche aufzuteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt sowohl für Vollzeitbeschäftigte wie auch für Teilzeitbeschäftigte acht Stunden.
- b. Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat, schriftlich mit jeder Arbeitnehmer:in zu vereinbaren.

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 maximal 9 Stunden.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Zum Ende des Durchrechnungszeitraumes sind alle Stunden, welche über dem Durchschnitt der Normalarbeitszeit liegen, als Überstunden mit dem Überstundenzuschlag gemäß Punkt 6 lit. d mit der Lohnauszahlung des Folgemonats auszubehalten. Auf Wunsch der Arbeitnehmer:in können diese Überstunden mit dem Überstundenzuschlag als Zeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes abgegolten werden, wenn dies spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes schriftlich vereinbart wird. Der Betriebsrat ist über diese Vereinbarung zu informieren. Die Übertragung von Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist unzulässig. Die Auszahlung hat mit dem Folgemonat zu erfolgen. Es ist nicht möglich, am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zu übertragen.

Für Teilzeitbeschäftigte beträgt der Durchrechnungszeitraum für die Mehrarbeit bis zu 3 Monate (§ 19d Abs. 3 Ziff 3b AZG).

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung im Durchrechnungszeitraum sind zu vereinbaren. Einseitige Änderungen der Arbeitszeit müssen der Arbeitnehmer:in gemäß § 19c Abs. 2 AZG mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden.

Die Arbeitgeber:in ist mit der laufenden Lohnabrechnung jeweils eine detaillierte Aufstellung ihres Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist diesem auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmer:innen zu gewähren.

- c. Wenn ein längerer Durchrechnungszeitraum als vier Wochen vereinbart wurde, verlängert sich die Verfallsfrist gemäß Punkt 6 lit. b um den Zeitraum, um welchen die Aufstellung über die geleisteten Stunden aus Verschulden der Arbeitgeber:in verspätet durchgeführt wurde. Der Fristenlauf beginnt jedoch spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses.
- d. Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. 599/1987 idF BGBl I Nr. 61/2018. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis sechs Stunden verlängert wird, und dass eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb von zwei Wochen erfolgt (gemäß § 11 Abs. 2a KJBG). In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten kann diese Regelung mit den einzelnen Jugendlichen selbst vereinbart werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder in zwei Teilen erfolgen.
- e. Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf eine Stunde täglich beschränkt. Als Ruhepausen (Essenspausen) gelten nur die Zeiten, während der sich die Arbeitnehmer:in nicht zur Verfügung halten muss. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.
- f. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich die Arbeitnehmer:in nicht im Betrieb zur Verfügung der Arbeitgeber:in zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen die in lit. e genannt werden, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden.
- g. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmer:innen (mit Ausnahme Jugendlicher) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. 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.

3. Wöchentliche Ruhezeit

- a. Jeder Arbeitnehmer:in ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird einer Arbeitnehmer:in während ihrer wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat sie Anspruch auf Ersatzruhe.
- b. Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht der Arbeitnehmer:in. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes für die Normalarbeitszeit des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung pro Tag zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Pkt. 8 lit. c.

4. Freizeit an Sonntagen (gültig ab 01.07.2024)

- a. Die Einteilung der Arbeitnehmer:in ist so vorzunehmen, dass im Durchschnitt eines Kalenderjahres 12 Sonntage frei sind, die entweder mit einem unmittelbar davor liegenden freien Samstag oder einem unmittelbar danach folgenden freien Montag zusammenhängen.

- b. Das gilt nicht für Betriebe mit fixen Schließtagen pro Kalenderwoche oder Betriebe, die mit ihren Arbeitnehmer:innen fixe freie Tage pro Kalenderwoche bzw. eine Arbeitsleistung ausschließlich am Wochenende vereinbart haben.
- c. Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres ist darauf zu achten, dass der aliquote Anteil an freien Tagen nach lit a. gewährt wurde.
- d. Auf die Anzahl der freien Sonntage gemäß lit a. werden maximal 3 Sonntage, die in den Zeitraum eines Urlaubs fallen ebenso jene Sonntage, die in den Zeitraum eines Kuraufenthaltes fallen, angerechnet.
- e. Dienste, die am Freitag beginnen und am Samstag enden, schaden dem arbeitsfreien Wochenende nach lit. a. nicht. Das gleiche gilt für Dienste, die am Montag nicht vor 16:00 Uhr beginnen.

5. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen

- a. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden, zu gewähren.
- b. Jugendliche dürfen gemäß § 18 Abs 3 KJBG nur an jedem zweiten Sonntag beschäftigt werden.
- c. Jugendliche dürfen alternierend zu lit a gemäß § 18 Abs 3a KJBG unter Berücksichtigung der Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Besuchs einer lehrgangsmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule fallen, an höchstens 18 Sonntagen im Kalenderjahr, nicht mehr als jeweils an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen, beschäftigt werden.
- d. Auch Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer können an maximal drei aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der in die Zeit der Ferialpraxis fallenden Sonntage muss jedoch frei sein.
- e. Wenn die Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres beginnt oder endet, so ist die Zahl der Sonntage, an denen im Rumpfsjahr gearbeitet werden darf, bezogen auf die Arbeitswochen in diesem Rumpfsjahr zu aliquotieren. Ergeben sich aus der Rechnung keine vollen Tage, so ist bis 0,499 abzurunden, ab 0,5 aufzurunden.
- f. 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 oder bei Wechsel des Lehrverhältnisses.
- g. Die Arbeitgeber:in hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Jugendlichen zu melden, der an aufeinanderfolgenden Sonntagen gemäß lit b und lit c 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.

6. Überstunden

- a. Als Überstundenarbeit gilt jede über die im Pkt. 2. lit. a. festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind als Überstunden nur die Arbeitsstunden zu entlohnen, die über 40 Stunden in der Woche geleistet werden.
- b. Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Lohnabrechnung über deren Leistung entweder durch die Arbeitnehmer:in selbst oder durch den Betriebsrat oder durch die Gewerkschaft bei der Arbeitgeber:in oder dessen Stellvertreter:in schriftlich geltend gemacht werden. Bei Durchrechnung der Überstunden (nach Pkt. 2 lit. b) tritt dieser Verfall erst vier Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.

- c. Über die geleistete Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss die Arbeitgeber:in Aufzeichnungen gemäß § 26 AZG (z.B. Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden der Arbeitnehmer:in wöchentlich, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen.
- d. Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt 1/173 des Bruttonormalmonatslohnes. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes.
- e. Die Abrechnung und Auszahlung von Überstundenzuschlägen haben die Arbeitnehmer:innen, mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß Pkt. 2 lit. b getroffen wurde, bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

7. Teilzeitbeschäftigung

- a. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet (§ 19 d Arbeitszeitgesetz - AZG idF BGBl. I Nr. 100/2018).
- b. Für Teilzeitbeschäftigte gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die in den Lohnabkommen vereinbarten Mindestlöhne gebühren Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis der vereinbarten Arbeitsstunden zur Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Für die Regelung des Mehrarbeitszuschlages gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 19 d Arbeitszeitgesetz (AZG) idF BGBl. I Nr. 100/2018.
- c. Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes 1969 (BAG), BGBl. I Nr. 142/1969 idF BGBl. I Nr. 32/2018, ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.

8. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen

- a. Der Lohnzahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung haben bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes zu erfolgen.
- b. Bei der Lohnauszahlung ist jeder Arbeitnehmer:in eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen. Arbeitnehmer:innen, die vorübergehend mit einer höher zu entlohnenden Tätigkeit beschäftigt werden, haben nur für diese Zeit auch Anspruch auf den höheren Lohn.
- c. Lohnansprüche verfallen, wenn sie nicht vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitnehmer:in selbst oder dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bei der Arbeitgeber:in oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohnabrechnung aus Verschulden der Arbeitgeber:in verspätet durchgeführt wurde.

9. Lohnordnung, Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigung

- a. Die festgelegten Löhne sind Bruttolöhne.
- b. Schüler:innen von jenen mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gelten als Ferialpraktikanten. Diese haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.
- c. Der Mindestlohn für fallweise Beschäftigte im Sinne des § 33 Abs. 3 ASVG beträgt 120 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes für die der Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe.

d. Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 Einkommenssteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988 idF BGBl. I Nr. 498/2018, in Form von Betriebsvereinbarungen oder von Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

e. Mindestlöhne für Arbeitnehmer:innen

Mindestlöhne für Arbeitnehmer:innen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

BG	Bezeichnung	Monat	Beschäftigungsdauer im selben Betrieb in der selben Beschäftigungsgruppe		
			> 5 Jahre 103%	> 10 Jahre 105%	> 15 Jahre 108%
1	Arbeitnehmer:innen Systemgastronomie	€ 1.945,--	€ 2.005,--	€ 2.044,--	€ 2.102,--
2	Arbeitnehmer:innen in der Systemgastronomie an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. Erfolgreicher Crew Trainer:in Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmer:innen im Restaurant betraut sind.	€ 1.982,--	€ 2.043,--	€ 2.082,--	€ 2.141,--
3	Teilschichtführer:in Systemgastronomie und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP	€ 2.074,--	€ 2.137,--	€ 2.178,--	€ 2.240,--
4	Schichtführer:in und Restaurantleiterassistent*in und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung	€ 2.160,--	€ 2.225,--	€ 2.268,--	€ 2.334,--

f. Die Vorrückung erfolgt mit dem auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Jahre folgenden Monatsersten.

g. Der Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe 4 bezieht sich auf Arbeitnehmer:innen mit einem Eintrittsdatum ab dem 1.5.2016.

h. Beschäftigungsgruppen

BG 1: Arbeitnehmer:innen Systemgastronomie

Arbeitnehmer:innen, die Arbeiten verrichten, für die in einem Rotationssystem eine Anlernzeit erforderlich ist. Solche Arbeiten sind insbesondere:

- Kundenbetreuung
- Kassenarbeit
- Zubereitung von Speisen und Getränken
- Mise En Place- Arbeiten
- Lagerarbeit mit erhöhten Anforderungen
- einfache Verwaltungsaufgaben
- Grund- und Nachtreinigung

BG 2: Arbeitnehmer:innen Systemgastronomie

Arbeitnehmer*innen, an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. erfolgreicher Crew Trainer Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmer:innen im Restaurant betreut sind.

BG 3: Teilschichtführer:in Systemgastronomie, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP

Arbeitnehmer:innen mit unternehmensinterner Qualifikation und Aufsichtsbefugnis, die Verwaltungsaufgaben mit höheren Anforderungen erledigen und Assistenten vertreten. Lehrlinge mit erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung.

BG 4: Schichtführer:in /Restaurantleiter:in-Assistent:in, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung

Arbeitnehmer:innen mit unternehmensinterner Qualifikation und absolvierter Schichtführerzertifizierung, die befugt sind, eine Schicht zur Gänze zu führen.

Erklärungen:

Rotationssystem: Die Beschäftigung im Rotationssystem ist gekennzeichnet durch rollierende Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants. Dazu gehören insbesondere Arbeiten im Gästebereich, an der Kasse, an den Produktions- und Getränkestationen im Küchenbereich, verbunden mit allen anfallenden Tätigkeiten zur Vorbereitung und Herstellung von Produkten und deren Zutaten, sowie Hilfs- und Reinigungsarbeiten (auch im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants).

Unternehmensinterne Qualifikation: Voraussetzung für die Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist das erfolgreiche Bestehen unternehmensinterner Qualifizierungsmaßnahmen, gemessen an den definierten Anforderungsprofilen eines Betriebes. Das erfolgreiche Bestehen einer Qualifizierungsmaßnahme begründet keinen Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung mit höherer Einstufung.

Aufsichtsbefugnis: Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Aufsichtsbefugnis ab, so ist darunter die fachliche Beaufsichtigung von Produktions- und Arbeitsabläufen und der Einhaltung deren Standards zu verstehen, ohne dass dabei disziplinarische und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden.

i. Lehrlingseinkommen

Lehrjahr	€ pro Monat
1	€ 1.140,-
2	€ 1.250,-
3	€ 1.470,-

j. Anfallende Internatskosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung werden von der Arbeitgeber:in getragen. Kosten eines anderen Quartiers sind von der Arbeitgeber:in bis zum Ausmaß der Internatskosten zu tragen.

k. Lehrabschlussbonus

Erhält die Arbeitgeber:in für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie. Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 200,- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 250,-. Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können angerechnet werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

10. Jahresremuneration

a. Seit mindestens zwei Monaten ununterbrochen im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf eine Jahresremuneration in der Höhe von 200 Prozent der Berechnungsbasis. Als Berechnungsbasis für die Jahresremuneration dient

- der für Juni für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeitnehmer:in,
- wenn die Beschäftigung im Betrieb erst nach Juni beginnt, der im ersten Beschäftigungsmonat für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeitnehmer:in.

b. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen sind im Monatsdurchschnitt geleisteten Mehrarbeitsstunden bei der Bemessung der Jahresremuneration zu berücksichtigen. Allfällige Zuschläge werden hierbei nicht berücksichtigt.

- c. Wenn Arbeitnehmer:innen kein volles Jahr im selben Unternehmen beschäftigt sind, erhalten diese den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration.
- d. Bei Arbeitnehmer:innen, deren wöchentliche Normalarbeitszeit sich ändert, ist die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration nachfolgender Formel zu ermitteln:
(Durchschnitt der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit im Jahresschnitt + allfällige Mehrarbeitsstunden gemäß Punkt 10. lit. b.) x 4,33 x für Juni bzw. November gebührender Stundenlohn
War die Teilzahlung für Juni zu niedrig, ist die Differenz mit dem November-Lohn nachzuzahlen. War die Teilzahlung für Juni zu hoch, ist die Differenz auf die November-Teilzahlung anzurechnen.
- e. Die Auszahlung erfolgt, sofern die Anwartschaft erfüllt ist, jeweils zur Hälfte mit der Lohnzahlung für Juni und November. Ist die Anwartschaft mit der Novemberauszahlung noch nicht erfüllt, so erfolgt die Auszahlung, sobald die Anwartschaft erfüllt ist.
- f. Der Anspruch auf die Jahresremuneration entfällt, wenn eine Arbeitnehmer:in-entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (=unberechtigter vorzeitiger Austritt) oder die Kündigungfrist nicht einhält.

11. Arbeit an Feiertagen

- a. Wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, so gebührt der Arbeitnehmer:in, die an diesem Tag arbeiten, ein Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG. Das Feiertagsarbeitsentgelt beträgt bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen pro gearbeiteter Stunde $\frac{1}{173}$ des vereinbarten Monatslohns für die Normalarbeitszeit, bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen gebührt der entsprechende aliquote Anteil (Berechnung: vereinbarter Monatslohn / vereinbarte monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn).
- b. Wenn eine Arbeitnehmer:in an einem Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung des üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.

12. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

a. Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz:

Für Ansprüche der Arbeitnehmer*in im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974 idF BGBl. I 153/2017.

b. Aus sonstigen Gründen:

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

Bei Todesfällen der Eltern, der/des Ehegattin/Ehegatten oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der/des eingetragenen Partnerin/Partners im Sinne des eingetragenen Partnerschaft – Gesetzes, BGBl. I Nr. 135/2009 i.d.g.F. (EPG), sowie der Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebten auf zwei Tage

Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG auf zwei Tage

Bei Teilnahme der Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG) ein Tag

Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, bzw. Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG), sofern sie mit der Arbeitnehmer:in nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern auf einen Tag

Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG auf zwei Tage

Ebenso gebührt vor dem Einrücken zum Präsenzdienst/Zivildienst ein Tag

Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, bei Aufsuchen eines Arztes, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, bei Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten bis zu einem Tag

Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentganges entfällt der Anspruch.

Die Arbeitnehmer*in hat bei der Arbeitgeber:in oder dessen Beauftragten, um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden. Unter dem Ausdruck „voller Lohn“ im Sinne der Bestimmungen dieses lit. b. versteht man bei den Arbeitnehmer:innen den vereinbarten Monatslohn für die Normalarbeitszeit. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.

13. Anerkennung für langjährige Dienste

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

Dieses Jubiläumsgeld beträgt nach

10jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	1 Monatslohn
15jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	1 ½ Monatslöhne
25jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	2 Monatslöhne
35jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	2 ½ Monatslöhne
40jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	3 Monatslöhne
45jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	4 Monatslöhne

- b. Das Jubiläumsgeld berechnet sich nach Pkt. 9. lit. e. entsprechenden Einstufung, welche am Tag des Anspruches gültig ist. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsentgeltzahlung zu erfolgen.
- c. Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn sie z.B. durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des Weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 120 Tage gedauert hat.
- d. Das Dienstjubiläum gebührt grundsätzlich in Geld. Auf Wunsch der Arbeitnehmer:in und sofern dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen alternativ zum Geldanspruch, die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeitguthaben vereinbart werden.
- e. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen ein Monatslohn 22 Arbeitstagen entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage * 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum. Das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet.).
- f. Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in zu vereinbaren. Die Umwandlung von Geldansprüchen kann auch nur teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z.B. nach 15 Jahren ein Monatslohn in Zeit und ein halbes Monatslohn in Geld).
- g. Der Verbrauch der Zeitguthaben kann ab dem Fälligkeitszeitpunkt in einem oder mehreren Teilen vereinbart werden.
- h. Nicht verbrauchte Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatslohnes auszuzahlen.
- i. Während des Verbrauchs des Zeitguthabens richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem vertraglich vereinbarten Bruttomonatslohn. Variable Entgeltbestandteile bleiben dabei ohne Berücksichtigung. Ein Krankenstand unterbricht die Konsumation des Zeitguthabens.

14. Hausuniformen

Wird in einem Betrieb eine besondere, über den Rahmen der allgemein üblichen Berufskleidung hinausgehende Dienstkleidung verlangt, die üblicherweise in einem anderen Betrieb nicht verwendet wird, so hat der Dienstgeber die Kosten für deren Beistellung zu tragen.

15. Urlaub und Pflegefreistellung

- a. Alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Lehrlinge) haben ihren Gebührenurlaub gemäß dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl Nr. 390/1976 idF BGBl. I 3/2013 UrlG, zu bekommen. Da im Gastgewerbe auch die Sonntage als Werktage zählen, gilt der wöchentliche Ruhetag an Stelle des Sonntags. Auch die gesetzlich anerkannten Feiertage zählen während des Urlaubs bzw. während der Pflegefreistellung nicht als Urlaubstage.
- b. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten mit dem Arbeitnehmer bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei auf die Betriebserfordernisse und auf die sozialen Bedürfnisse der Betriebsarbeiterschaft Rücksicht genommen werden soll.
- c. In Fällen, wo der Betriebsinhaber, gleichgültig aus welchen Gründen, wechselt, bleibt den Arbeitnehmern, die ohne Unterbrechung im Betrieb bleiben, der im gleichen Betrieb erworbene Urlaubsanspruch gewahrt.

16. Karenzanrechnung

- a. Karenzen nach dem MSchG/VGK, die ab dem 1.5.2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten, auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis unter Einrechnung aller gesetzlich anrechenbaren Karenzzeiten (§ 15f MSchG und § 7c VKG) angerechnet.
- b. Zeiten für Pflegekarenzen (§ 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.
- c. Zeiten der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Begleitung schwerstkranker Kinder nach den §§ 14 a 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.

17. „Familienzeit (Papamonat)“

- a. Einem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen.
- b. Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darzulegen.
- c. Der Papamonat endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.
- d. Die Zeit des Papamonats ist für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zu berücksichtigen. Ab der Inanspruchnahme des Papamonats darf das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers bis vier Wochen nach Ablauf des Papamonats nicht durch Dienstgeberkündigung beendet werden.
- e. Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1. Mai 2019

18. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften

- a. Bei Aufnahme, Kündigung oder Entlassung von Arbeitskräften hat der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mitzuwirken.
- b. Die Einstellung von Praktikanten, die aufgrund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferienpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. SchülerInnen aus Fachschulen, Hauswirtschaftsschulen sowie Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe und Fachmittelschulen sind den gastgewerblichen Praktikanten gleichzuhalten.
- c. Die Arbeitgeberin hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr.152/2015, dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen.

19. Lösung des Arbeitsverhältnisses

- a. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis beidseits täglich gelöst werden (Probemonat).
- b. Für Arbeitgeber:innen gilt als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeber:in zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden kann.

- c. Die Arbeitnehmer:in kann ihr Arbeitsverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist kündigen.
- d. Während der Kündigungsfrist hat die Arbeitnehmer:in auf Verlangen einen Freizeitananspruch auf wöchentlich zwei halbe Tage der Normalarbeitszeit zur Stellensuche, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht

20. Umkleieräume

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

21. Kauttionen

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

22. Sondervereinbarungen

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

23. Vertragsdauer

Die Bestimmungen der Punkte 2 bis 22 dieses Kollektivvertrags gelten befristet bis 30.04.2025 und treten mit diesem Datum, ohne weiteres Zutun, nachwirkungslos gänzlich außer Kraft.

Für die von diesem Kollektivvertrag bis dahin erfassten Arbeitgeber:innen gilt ab 01.05.2025 - sofern kein neuer Betriebskollektivvertrag abgeschlossen wird - der Rahmenkollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe. Im Anschluss tritt dieser Kollektivvertrag- sprich die übrig gebliebenen Punkte 1 und 23- mit dem darauffolgenden Neuabschluss des Rahmenkollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe gänzlich außer Kraft.

Wien, 19. April 2024

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND GASTRONOMIE**

Senator h.c. Mario Pulker
Obmann

Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer

MCDONALD'S FRANCHISE GMBH

Mag. Nikolaus Piza
Managing Director

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Berend Tusch
Fachbereichsvorsitzender

Kathrin Schranz, MSc.
Fachbereichssekretärin

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: niederoesterreich@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

