

# Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe

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

## 1. Geltungsbereich

- a. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b. Fachlich: Für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie bzw. Fachverband Hotellerie angehören.
- c. Persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen (Lehrlinge: Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/frau, Systemgastronomiefachmann/frau).

## I. Kollektivvertragsparteien

Der vorliegende Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe wurde zwischen den Fachverbänden Gastronomie und Hotellerie der Wirtschaftskammer Österreich und der Gewerkschaft vda abgeschlossen.

## II. Räumlicher Geltungsbereich

Der Rahmentext des Kollektivvertrags gilt seit 1. 5. 2017 für ganz Österreich. In seinem Abschnitt 10 (Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit) sind aber Sonderregeln für einzelne Bundesländer enthalten.

Kollektivvertragsverhandlungen werden für ganz Österreich geführt. In den letzten Jahren konnte immer eine bundesweit einheitliche Erhöhung der Mindestlöhne mit der Gewerkschaft vereinbart werden. Allerdings haben sich bei den Umstellungen von den alten auf die neuen, einheitlichen Lohnschemata de facto abweichende stärkere oder weniger starke Erhöhungen der Mindestlöhne und in Einzelfällen sogar niedrigere Mindestlöhne ergeben. Schlussendlich ist für jede Systemänderung in einem Lohnschema typisch, dass es für einzelne Berufsgruppen positive oder negative finanzielle Effekte gibt. Die konkreten Mindestlöhne und zum Teil auch die Möglichkeiten, die Arbeitnehmer mit Festlohn bzw Garantielohn zu bezahlen, sind nach wie vor in Lohn tafeln für jedes einzelne Bundesland enthalten und variieren von Bundesland zu Bundesland. Zumindest die neuen, einheitlichen Lohnschemata sind allerdings in allen neun Bundesländern identisch.

### III. Fachlicher Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Kollektivvertrags umfasst alle Betriebe, die den Fachverbänden Gastronomie und Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich angehören. Erfasst sind folglich auch die Betriebe, die der Fachgruppe Kaffeehäuser im Bundesland Wien angehören.

### IV. Persönlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt für alle Arbeiter/innen inklusive der Lehrlinge in den Lehrberufen Restaurantfachmann/frau, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/frau, Systemgastronomiefachmann/frau.

Angestellte sind vom Geltungsbereich des Kollektivvertrags nicht erfasst. Für diese gilt ein eigener Kollektivvertrag, nämlich der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe.

### V. Mehrfache Kollektivvertragszugehörigkeit

Welcher Kollektivvertrag auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, hängt zunächst von der Mitgliedschaft des Arbeitgebers zu der entsprechenden Fachorganisation der Wirtschaftskammerorganisation und damit von der Gewerbeberechtigung ab.

Verfügt der Arbeitgeber über eine einzige Gewerbeberechtigung und ist von der Fachorganisation für dieses Gewerbe ein Kollektivvertrag abgeschlossen, so hat ihn der Arbeitgeber auf die vom Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse anzuwenden.<sup>1)</sup>

#### Beispiel:

Die Brunner & Meyer GmbH betreibt das Hotel „Zum Grünen Anker“ im Burgenland. Die Brunner & Meyer GmbH hat eine Gewerbeberechtigung für den Betrieb eines Hotels gelöst, mit der sie Mitglied der Fachgruppe Hotellerie in der Wirtschaftskammer Burgenland ist.

Auf alle Mitarbeiter der Brunner & Meyer GmbH findet der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Anwendung.

Verfügt der Arbeitgeber über mehrere Gewerbeberechtigungen, gilt für jeden einzelnen Wirtschaftsbereich der zur jeweiligen Gewerbeberechtigung passende Kollektivvertrag, wenn der Betrieb in Betriebsteile oder in organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen aufgeteilt ist.<sup>2)</sup>

---

1) § 8 ArbVG.

2) § 9 ArbVG.

### Hinweis:

Diese Aufteilung in organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen muss vom ausschließlichen Einsatz der Arbeitnehmer in der jeweiligen Betriebsabteilung, einer gewissen räumlichen Trennung, von getrennten Abrechnungen und einem separaten Verantwortlichen (Bereichsleiter) gekennzeichnet sein.

### Beispiel:

Die Huber & Gruber GmbH betreibt ein Wellnesshotel „Zum roten Apfel“ im Burgenland. Im vom Hotelbetrieb räumlich abgetrennten Wellnessbereich, für den ein Bereichsleiter verantwortlich ist, findet mit ausschließlich dort tätigen Mitarbeitern und einer gesonderten Abrechnung Fußpflege, Kosmetikberatung und Massage statt.

Die Huber & Gruber GmbH hat eine Gewerbeberechtigung für den Betrieb eines Hotels und eine Berechtigung für das Fußpflege-, Kosmetik- und Masseurgewerbe gelöst. Mit diesen Gewerbeberechtigungen ist sie Mitglied der Fachgruppe Hotellerie und der Innung der Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure in der Wirtschaftskammer Burgenland.

Auf die Mitarbeiter der Huber & Gruber GmbH im gastronomischen Bereich findet der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Anwendung.

Auf die Mitarbeiter der Huber & Gruber GmbH im Wellnessbereich findet der Kollektivvertrag für Arbeiter im Fußpfleger-, Kosmetiker- und Masseurgewerbe für Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Burgenland, Kärnten und Vorarlberg Anwendung.

In einem Mischbetrieb ohne organisatorische und fachliche Trennung der gewerblichen Tätigkeiten kommt trotz Vorliegens mehrerer Kollektivverträge grundsätzlich nur ein Kollektivvertrag zur Anwendung. Es findet von mehreren möglichen Kollektivverträgen jener Anwendung, der für den maßgeblichen Wirtschaftsbereich des Betriebes (also das unternehmerische Kerngeschäft) gilt.<sup>3)</sup>

### Beispiel:

Die Steiner & Bäcker GmbH betreibt das Hotel „Zum silbernen Groschen“ im Burgenland. Im Hotelbetrieb ist eine Konditorei eingegliedert, die vom gastronomischen Bereich nicht räumlich getrennt ist. Dort arbeiten ein gelernter Konditor und ein Konditorlehrling, die sich der Hilfe der Mitarbeiter aus dem gastronomi-

3) § 9 Abs 3 ArbVG.

schen Bereich bedienen. Es findet keine gesonderte Abrechnung der verkauften Konditoreiprodukte statt. Der wirtschaftliche und unternehmerische Schwerpunkt der Steiner & Bäcker GmbH liegt im Hotelbetrieb.

Die Steiner & Bäcker GmbH hat Gewerbeberechtigungen für den Betrieb eines Hotels und einer Konditorei gelöst. Mit diesen Gewerbeberechtigungen ist sie Mitglied der Fachgruppe Hotellerie und der Innung des Lebensmittelgewerbes in der Wirtschaftskammer Burgenland.

Auf die Mitarbeiter der Steiner & Bäcker GmbH – auch auf den gelernten Konditor und den Konditorlehrling – findet der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Anwendung. Der Kollektivvertrag für das Konditorgewerbe findet keine Anwendung.

Wenn ein als Mischbetrieb organisiertes Unternehmen in zwei Wirtschaftsbereichen tätig ist, von denen nur einer einem Kollektivvertrag unterliegt, ist dieser Kollektivvertrag auf alle Arbeitnehmer des gesamten Betriebes anzuwenden.

### Hinweis:

Das gilt nach einer Entscheidung des OGH v 25. 1. 2006<sup>4)</sup> sogar dann, wenn die Umsätze des Unternehmens überwiegend in jenem Wirtschaftsbereich erzielt werden, der keinem Kollektivvertrag unterliegt.

### Beispiel:

Die Franz & Co GmbH betreibt das Fitnesscenter „Fit wie ein Turnschuh“ in der Steiermark. Im Fitnesscenter ist in den Trainingsräumlichkeiten ein kleines Buffet eingegliedert, das von zwei Mitarbeitern aus dem Fitnessbereich mitbetreut wird. Es findet keine gesonderte Abrechnung der konsumierten Getränke und Snacks statt. Der wirtschaftliche und unternehmerische Schwerpunkt der Franz & Co GmbH liegt im Betrieb des Fitnesscenters.

Die Franz & Co GmbH hat Gewerbeberechtigungen für den Betrieb eines Fitnesscenters und eines Buffets gelöst. Mit diesen Gewerbeberechtigungen ist sie Mitglied der Fachgruppe Gastronomie und der Fachgruppe der Freizeitbetriebe in der Wirtschaftskammer Steiermark.

Obwohl der wirtschaftliche und unternehmerische Schwerpunkt der Franz & Co GmbH im Betrieb des Fitnesscenters liegt, findet auf alle Mitarbeiter der Franz & Co GmbH der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Anwendung. Für Mitarbeiter in Fitnesscentern existiert nämlich kein Kollektivvertrag.

4) 9 ObA 139/05i.

### Hinweis:

Für Unternehmen in der Freizeitwirtschaft sind zum größten Teil keine Kollektivverträge abgeschlossen. Betreibt ein solches Unternehmen neben seiner Haupttätigkeit im Mischbetrieb eine gastronomische Einrichtung, findet auf alle Mitarbeiter des Unternehmens – auch im Freizeitbereich – der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe Anwendung.



### Tipp!

Um diese ungewünschte Rechtsfolge zu vermeiden, gibt es zwei Möglichkeiten:

Das Unternehmen wird in organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen „Freizeitbetrieb“ und „Gastronomie“ aufgeteilt. In diesem Fall findet der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe nur auf Mitarbeiter der Abteilung „Gastronomie“ Anwendung.

Das Unternehmen lagert den gastronomischen Teil an einen Pächter aus. In diesem Fall findet der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe nur auf Mitarbeiter des Pächters Anwendung.

### Hinweis:

Finden auf einen Mischbetrieb sowohl ein Kollektivvertrag als auch die Satzung eines Kollektivvertrags Anwendung, ist nach einer Entscheidung des OGH v 24. 11. 2010<sup>5)</sup> auf alle Mitarbeiter des Betriebes die Satzung anzuwenden, wenn sie für den maßgeblichen Wirtschaftsbereich des Betriebes (also das unternehmerische Kerngeschäft) gilt. Liegt bei einem Seniorenheim keine organisatorische und fachliche Trennung in Wohn- und Pflegebereich vor und liegt der wirtschaftliche Schwerpunkt im Pflegebereich, ist damit auf das gesamte Personal die Satzung des SWÖ-Kollektivvertrags<sup>6)</sup> anzuwenden!

## VI. Unterscheidung Arbeiter/Angestellte

Ob ein Mitarbeiter Arbeiter oder Angestellter ist, hängt von seiner tatsächlich ausgeübten Tätigkeit ab. Umfasst eine Tätigkeit sowohl Angestellten- als auch Arbeiter-tätigkeiten, kommt es auf das Überwiegen der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten an.

5) 9 ObA 11/10y.

6) Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich, abgeschlossen zwischen der Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und Gewerkschaft vida, abgeschlossen am 18. 1. 2017.

Angestellte sind nach dem Angestelltengesetz Mitarbeiter, die kaufmännische Tätigkeiten, höhere nichtkaufmännische Tätigkeiten oder Sekretariatsarbeiten verrichten. Alle anderen Mitarbeiter sind Arbeiter.<sup>7)</sup>

Wer Arbeiter bzw wer Angestellter ist, kann in der Praxis den Lohn tafeln für Arbeiter bzw den Gehalt tafeln für Angestellte entnommen werden.

### Beispiel:

 Zimmermädchen, Portiere, Servierkräfte, Küchenhilfskräfte und Köche sind nach den Lohn tafeln zum gegenständlichen Kollektivvertrag Arbeiter.

Rezeptionisten sind regelmäßig Angestellte, weil sie in größerem Umfang kaufmännische Tätigkeiten, wie zB: Reservierungen, Stornos, Einzahlungen etc erledigen. Aus diesem Grund sind Rezeptionisten im neuen einheitlichen Lohnschema – anders als in den alten Lohnschemata einiger Bundesländern – nicht mehr als Arbeiterberuf angeführt.

### Hinweis:

„Rezeptionisten“ sind nach einer Entscheidung des OLG Innsbruck v 30. 9. 2009<sup>8)</sup> dann Arbeiter, wenn die manuellen Tätigkeiten überwiegen und keine Entscheidungsbefugnisse bestehen. Nach dem aktuellen, branchenüblichen Sprachgebrauch handelt es sich bei Arbeitnehmern mit solchen Aufgaben aber um keine echten Rezeptionisten mehr. Zur Vermeidung von Unklarheiten und Missverständnissen sollten sie daher in Zukunft nicht mehr als „Rezeptionisten“, sondern als „Hilfskräfte in der Rezeption“ oder nur als „Hilfskräfte“ im Arbeiterstatus aufgenommen werden.

Discjockeys sind Arbeiter, wenn sie lediglich „Platten auflegen“. Präsentiert der Discjockey hingegen Musik im Rahmen eines künstlerischen Konzeptes, dann übt er höhere nichtkaufmännische Tätigkeiten aus und ist Angestellter.



### Tipp!

Weitere (umfangreiche) Informationen zur Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten sowie zum Angestelltenbegriff finden Sie im Kommentar zum Angestellten-Kollektivvertrag.

---

7) Zu allen Details der Unterscheidungskriterien s *Weiß-Koppensteiner*, Kommentar zum Angestellten-Kollektivvertrag, Abschnitt 1.

8) 13 Ra 46/09 a.

## 2. Arbeitszeit

- a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf fünf Tage aufzuteilen; die sich daraus zusätzlich zur wöchentlichen Ruhezeit ergebende Freizeit kann jedoch innerhalb der in lit. b erwähnten Durchrechnungszeiträume verschoben werden. Als Arbeitszeit gilt nur die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber an einer den Arbeitnehmern leicht zugänglichen Stelle mindestens eine Woche im Voraus auszuhängen.
- b. Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter 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/jedem Arbeiterin/Arbeiter 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 5 lit. e mit dem Lohn des Folgemonats auszubezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers 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 (§ 19 d Abs. 3 Ziff 3 b AZG).

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

Der/Dem Arbeiterin/Arbeiter ist mit der laufenden Lohnabrechnung jeweils eine detaillierte Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist diesem auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeiterinnen/Arbeiter zu gewähren.

- c. Für die Durchrechnung bei Saisonbetrieben gilt Pkt. 5 lit. c.
- d. Wenn ein längerer Durchrechnungszeitraum als vier Wochen vereinbart wurde, verlängert sich die Verfallsfrist gemäß Punkt 5 lit. b um den Zeitraum, um welchen die Aufstellung über die geleisteten Stunden aus Verschulden des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde. Der Fristenlauf beginnt jedoch spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses.
- e. Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. 599/1987 idF BGBl I Nr. 152/2015. 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. 2 a 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.
- f. Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf eine Stunde täglich beschränkt. Als Ruhepausen (Essenspausen) gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht zur Verfügung halten muss. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.
- g. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen gemäß lit. f darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden. Im Bedarfsfalle kann in Saisonbetrieben gemäß § 12 Abs 2 b AZG und in ländlichen Kleinbetrieben mit weniger als drei familienfremden Arbeitnehmern auch eine zweimalige Unterbrechung der Arbeitszeit vereinbart werden. Erfolgt die Beschäftigung der Arbeitnehmer in Arbeitsschichten von mindestens einer Woche, so kann von der vorgesehenen Mindestruhezeit am Tage des Schichtwechsels abgesehen werden.
- h. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeiterinnen/Arbeitern (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.



- i. Für vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen/Arbeiter in Küche und Service in Saisonbetrieben gemäß § 12 Abs. 2 b AZG kann die ununterbrochene Ruhezeit gemäß § 12 Abs. 2 a AZG unter folgenden Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden:

- Der Saisonbetrieb verabreicht regelmäßig warme Speisen mit Schwerpunkt Frühstück und Abendessen.
- Während der Dauer der Beschäftigung wird eine Unterkunft zur Verfügung gestellt bzw. ist der Wohnsitz maximal eine Wegstrecke von 30 Kilometern vom Betrieb entfernt.

Zeiten der verkürzten Nachtruhe sind als Ausgleichsruhezeiten in einem eigenen Ruhezeitkonto, gemäß den Bestimmungen des § 26 Abs. 2 a AZG, zu erfassen, und parallel zu den Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto sind zuerst abzubauen und nicht auf die Arbeitszeit anzurechnen. Überstunden können nur dann in Form von Zeitausgleich reduziert werden, wenn die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sind und die wöchentliche Ruhezeit bereits konsumiert ist. Die Ausgleichsruhezeiten können nicht auf andere bestehende Ruhezeiten angerechnet werden.

Für jede verkürzte Ruhezeit unter 11 Stunden ist eine Ausgleichsruhezeit im selben Ausmaß vorzusehen. Bei Gewährung von Ausgleichsruhezeit ist so vorzugehen, dass vollständige Teildienstblöcke (Früh- oder Abenddienst) mindestens im Ausmaß von 3 Stunden abzubauen sind. Es ist außerdem die gewährte Ausgleichsruhezeit von der täglichen Höchstarbeitszeit (10 Stunden gemäß § 9 AZG) in Abzug zu bringen.

Offene Ausgleichsruhezeiten verlängern die Dauer des Dienstverhältnisses, wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison ausscheidet. Ein Tag des verlängerten Dienstverhältnisses ist mit 8 Stunden zu bewerten und mit dem Normalstundensatz ohne Jahresremuneration abzugelten.

Wenn der Mitarbeiter bis zum Ende der Saison nicht ausscheidet, sind offene Ausgleichsruhezeiten jedenfalls durch Verlängerung anderer täglicher oder wöchentlicher Ruhezeiten innerhalb eines Zeitraums, welcher sich nach der Dauer des Saisonzeitraumes bemisst, abzubauen. Dabei gilt bei einer Saisondauer von bis zu zwei Monaten ein Abbauzeitraum von drei Monaten, bei einer Saisondauer von mehr als zwei bis vier Monaten ein Abbauzeitraum von zwei Monaten und bei einer Saisondauer von mehr als vier bis sechs Monaten ein Abbauzeitraum von einem Monat. Vor einer zweiten Saison innerhalb von zwölf Monaten müssen die Zeiten auf dem Ruhezeitkonto vollständig abgebaut sein.

Bei einer fix vereinbarten Viertageswoche ist Punkt 2 lit i nicht anzuwenden.

- j. Jugendliche (Lehrlinge und Praktikanten) sowie fallweise Beschäftigte (im Sinne des § 471 b ASVG) bleiben bei der Feststellung eines zusätzlichen Personalbedarfs im Sinne des § 12 Abs. 2 b Ziff. 2 AZG außer Betracht.

## I. Begriff der Arbeitszeit

Arbeitszeit ist jene Zeit, während der sich der Arbeitnehmer entsprechend der mit dem Arbeitgeber getroffenen Arbeitszeitvereinbarung im Betrieb aufzuhalten hat.

Nicht zur Arbeitszeit zählen:

- Vorbereitungen zur Arbeitsaufnahme,
- Ruhepausen und
- sonstige Unterbrechungen der Arbeitszeit.<sup>9)</sup>

Solche Zeiten sind, eben weil sie keine Arbeitszeit darstellen, nicht zu bezahlen.

### Hinweis:

Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer sich in diesen Zeiten nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss und sich auch aus dem Betrieb entfernen kann.<sup>10)</sup>

## II. Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit

### A. 5-Tage-Woche

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist gemäß ausdrücklicher Anordnung des Kollektivvertrags auf fünf Tage aufzuteilen.

Das bedeutet:

Arbeitnehmer können sich zwar im Rahmen der Grenzen des AZG zu Arbeitsleistungen an sechs Tagen pro Woche verpflichten. Die am 6. Wochentag geleistete Arbeitszeit ist aber – als kollektivvertragliche Überstunde – mit einem 50%igen Zuschlag auf den Grundlohn abzugelten.

### Hinweis:

Der 6. Wochentag bezieht sich auf die jeweilige Kalenderwoche und kann damit nur ein Samstag oder ein Sonntag, aber kein anderer Tag in der Woche sein.

<sup>9)</sup> Dazu gehört auch die in Saisonbetrieben in der Hotellerie nach wie vor weit verbreitete „Zimmerstunde“. Das ist die Zeit zwischen zwei Diensten, die der Arbeitnehmer in der Unterkunft verbringen kann, die ihm im Hotel oder in einem eigenen Mitarbeiterwohnhaus zur privaten Verfügung steht.

<sup>10)</sup> Näheres dazu siehe in Kapitel V (Ruhepausen und Unterbrechungen der Arbeitszeit).