

Kollektivvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte in privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen

I. Vertragspartner

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen

- dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, und
- dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vida, Fachbereich Gesundheit, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien und der Gewerkschaft GPA-djp, Alfred Dallingerplatz 1, 1030 Wien

II. Sprachliche Gleichbehandlung

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen in diesem Kollektivvertrag gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.

III. Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

- räumlich für das Bundesgebiet,
- sachlich für folgende, dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich angehörenden Betriebe:
 - Sonderkrankenanstalten für stationäre Rehabilitation gem. § 2 Abs. 1 Z 2 KAKuG
 - Kuranstalten gem. § 42 a KAKuG
 - Kurbetriebe mit angeschlossenem Ambulatorium gem. § 2 Abs. 1 Z 5 KAKuG
- persönlich für alle Angestellten und Arbeiter, die in einem der oben genannten Betriebe beschäftigt sind.

Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind:

- leitende Dienstnehmer im Sinne des § 36 ArbVG, jedenfalls der ärztliche Leiter, der Pflegedienstleiter und der Verwaltungsleiter,

- Famulanten, Hospitanten und Volontäre sowie Personen, deren Ausbildung vom AMS, einer anderen öffentlichen Institution oder einer Arbeitsstiftung gefördert wird bzw. die Weiterbildungsgeld beziehen.

Für Arbeiter und Angestellte der gastronomischen Berufsgruppen, die nicht in den Lohn- oder Gehaltstabellen geregelt sind, gelten die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe des jeweiligen Bundeslandes.

Diese gastronomischen Berufsgruppen umfassen jedenfalls das Personal an der Rezeption, das Servicepersonal, das Küchenpersonal, das Personal für Innen- und Außenreinigung sowie die Hilfskräfte.

I. Kollektivvertragsparteien

Der Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte in privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen wurde zwischen dem Fachverband der Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich und zwei Teilgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes abgeschlossen: der Gewerkschaft vida und der Gewerkschaft der Privatangestellten-Druck-Journalismus-Papier (GPA-djp).

Der Grund dafür liegt darin, dass der gegenständliche Kollektivvertrag sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte gilt. Die Gewerkschaft vida hat für sämtliche Berufe verhandelt, die im Arbeiterverhältnis ausgeübt werden, die Gewerkschaft GPA-djp hat für sämtliche Berufe verhandelt, die im Angestelltenverhältnis ausgeübt werden.

II. Räumlicher Geltungsbereich

Der räumliche Geltungsbereich eines Kollektivvertrages legt das Gebiet fest, in dem dieser zur Anwendung gelangt. Der vorliegende Kollektivvertrag ist samt der zu ihm gehörenden Lohn- und Gehaltstafeln für Betriebe im gesamten Bundesgebiet Österreichs, also in allen neun Bundesländern, anzuwenden.

III. Fachlicher Geltungsbereich

A. Grundregel

Der Kollektivvertrag gilt für alle Betriebe,

- die Mitglied des Fachverbandes für Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich sind und
- bei denen eine von drei Betriebsarten vorliegt, die im Bundesgesetz über Krankenanstalten und Kuranstalten (KAKuG) – zumindest teilweise – geregelt sind: Sonderkrankenanstalten für stationäre Rehabilitation, Kuranstalten und Kurbetriebe mit angeschlossenem Ambulatorium.

Sonderkrankenanstalten für stationäre Rehabilitation sind Krankenanstalten für die Untersuchung und Behandlung von Personen mit bestimmten Krankheiten oder von Personen bestimmter Altersstufen oder für bestimmte Zwecke.¹⁾ Der Kollektivvertrag gilt nur für jene Sonderkrankenanstalten, die für Zwecke der stationären Rehabilitation eingerichtet sind.

Kuranstanlagen sind Einrichtungen, die der stationären oder ambulanten Anwendung medizinischer Behandlungsarten dienen, die sich aus einem ortsgebundenen natürlichen Heilvorkommen oder dessen Produkten ergeben.²⁾

Kurbetriebe mit angeschlossenem Ambulatorium sind Einrichtungen,

- die vergleichbar den Kuranstanlagen der stationären oder ambulanten Anwendung medizinischer Behandlungsarten dienen, die sich aus einem ortsgebundenen natürlichen Heilvorkommen oder dessen Produkten ergeben,³⁾ und
- denen ein Ambulatorium angeschlossen ist, also eine organisatorisch selbständige Einrichtung, die der Untersuchung oder Behandlung von Personen dient, die einer Aufnahme in Anstaltpflege nicht bedürfen.⁴⁾

B. Verhältnis zu anderen Kollektivverträgen

Der vorliegende Kollektivvertrag ist seit 1. 12. 2013 von allen Betrieben, die seinem fachlichen Geltungsbereich unterliegen, anzuwenden.

Dies gilt dann nicht, wenn der Arbeitgeber vor dem 1. 12. 2013 aufgrund seiner Mitgliedschaft in einer freiwilligen Interessenvertretung einen anderen Kollektivvertrag angewendet hat. Solche freiwilligen Interessenvertretungen sind beispielsweise der Verband der Privatkrankenanstalten oder der Verein Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ).

In diesem Fall gelten die von der freiwilligen Interessenvertretung abgeschlossenen Kollektivverträge über den 1. 12. 2013 hinaus für den Arbeitgeber weiter und haben Vorrang vor dem gegenständlichen Kollektivvertrag, der auf Arbeitgeberseite von der gesetzlichen Interessenvertretung, nämlich vom Fachverband der Gesundheitsbetriebe in der Wirtschaftskammer Österreich, abgeschlossen worden ist.⁵⁾

1) § 2 Abs 1 Z 2 KAKuG.

2) § 42 a KAKuG.

3) § 42 a KAKuG, der für den Begriff des Kurbetriebes wohl analog zur Anwendung zu bringen ist.

4) § 2 Abs 1 Z 5 KAKuG.

5) § 6 ArbVG.

Beispiel:

Eine Sonderkrankenanstalt für stationäre Rehabilitation ist Mitglied des Verbandes der Privatkrankenanstalten und hat bisher immer den von diesem Verband abgeschlossenen Kollektivvertrag für die Privatkrankenanstalten Österreichs angewendet. Daran ändert sich auch nach dem 1. 12. 2013 nichts, da der Kollektivvertrag für die Privatkrankenanstalten Österreichs Vorrang vor dem gegenständlichen Kollektivvertrag hat. Beendet die Sonderkrankenanstalt für stationäre Rehabilitation allerdings ihre Mitgliedschaft im Verband der Privatkrankenanstalten, ist mit dem ersten Tag nach Ende dieser Mitgliedschaft der gegenständliche Kollektivvertrag anzuwenden.

Hinweis:

Der gegenständliche Kollektivvertrag ist grundsätzlich auch auf Betriebe anzuwenden, die bisher von der Satzung des Kollektivvertrages für den Verein Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ)⁶⁾ erfasst waren. Kollektivverträge setzen nämlich für ihren Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.⁷⁾ Diese Situation sollte allerdings nur theoretischer Natur sein, da Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten von der Satzung des Kollektivvertrages für die Sozialwirtschaft Österreichs ausgenommen sind.⁸⁾

Unterliegt der Betrieb mehreren Kollektivverträgen, weil er aufgrund verschiedener Berechtigungen mehreren Fachorganisationen der Wirtschaftskammerorganisation zugeordnet ist, gilt Folgendes:

Ist der Betrieb in mehrere Betriebsteile oder in organisatorisch und fachlich abgegrenzte Abteilungen gegliedert, gilt für die verschiedenen Betriebsteile oder Abteilungen der fachlich und örtlich entsprechende Kollektivvertrag.⁹⁾

Beispiel:

Eine Kuranstalt betreibt – organisatorisch vollständig getrennt vom Kurbetrieb, also mit eigenen Mitarbeitern und einer eigenen Abrechnung – einen Shop, in dem sie Produkte des täglichen Bedarfs anbietet. Sie besitzt dafür eine Gewerbeberechtigung für den Handel mit Waren aller Art. Für die Arbeitnehmer in der

6) Vormals „BAGS-Kollektivvertrag“.

7) § 19 Abs 2 ArbVG.

8) Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der der Kollektivvertrag für den Verein Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) zur Satzung erklärt wird, BGBl II 2013/83.

9) § 9 Abs 1 und 2 ArbVG.

Kuranstalt kommt der vorliegende Kollektivvertrag zur Anwendung, für die Angestellten im Shop der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben.

Hinweis:

Wird ein Arbeitnehmer als sogenannter Springer in verschiedenen Abteilungen eingesetzt, gilt für ihn der Kollektivvertrag jener Abteilung, in der er überwiegend beschäftigt wird. Lässt sich kein Überwiegen der Beschäftigung in einer Abteilung feststellen, findet jener Kollektivvertrag Anwendung, dem in Österreich mehr Arbeitnehmer unterliegen.¹⁰⁾

Ist der Betrieb hingegen nicht entsprechend organisatorisch oder fachlich gegliedert, liegt ein sogenannter Mischbetrieb vor. Auf die Arbeitnehmer findet dann der Kollektivvertrag jenes Bereiches Anwendung, der für den Arbeitgeber die wesentliche wirtschaftliche Bedeutung hat.¹¹⁾ Das wird im Regelfall der vorliegende Kollektivvertrag sein.

Beispiel:

Eine Kuranstalt betreibt im Rahmen der Rezeption einen kleinen Shop, in dem sie Souvenirs aus der Umgebung anbietet. Sie besitzt dafür eine Gewerbeberechtigung für den Handel mit Waren aller Art. Dieser Shop wird von den Angestellten an der Rezeption mitbetreut und ist organisatorisch im Betrieb der Kuranstalt integriert. Das Kerngeschäft der Kuranstalt umfasst den Kurbetrieb, nicht den Verkauf von Souvenirs. Für die Angestellten an der Rezeption kommt der vorliegende Kollektivvertrag zur Anwendung. Dieser verweist wiederum für Angestellte an der Rezeption auf den Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe.¹²⁾

IV. Persönlicher Geltungsbereich

A. Allgemeines

Kommt in einem Betrieb nach den zuvor dargestellten Kriterien nur ein Kollektivvertrag zur Anwendung, unterliegen grundsätzlich alle Arbeitnehmer des Betriebes diesem Kollektivvertrag, unabhängig von ihrer Tätigkeit.¹³⁾ Von diesem Grundsatz macht der vorliegende Kollektivvertrag für einzelne Personengruppen Ausnahmen: für

10) § 10 ArbVG.

11) § 9 Abs 3 ArbVG.

12) Siehe dazu im Folgenden.

13) Vgl OGH 27. 6. 2013, 8 ObA 35/13 z.

bestimmte leitende Angestellte, für Famulanten, Hospitanten und Volontäre sowie für Personen, deren Ausbildung vom AMS, einer anderen öffentlichen Institution oder einer Arbeitsstiftung gefördert wird bzw die Weiterbildungsgeld beziehen. Arbeitnehmer der gastronomischen Berufsgruppen verweist er auf die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe.

B. Leitende Angestellte

Nicht dem Kollektivvertrag unterliegen leitende Angestellte gemäß § 36 ArbVG. Das sind Führungskräfte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht,¹⁴⁾ deren Tätigkeit also typische Aufgaben und Befugnisse eines Arbeitgebers umfasst und die daher einen Konterpart zur Belegschaft, die durch den Betriebsrat vertreten wird, darstellen.

Von wesentlicher Bedeutung für die Qualifizierung von Führungskräften als leitende Angestellte gemäß § 36 ArbVG sind ihre Entscheidungsbefugnisse im personellen Bereich. Können sie beispielsweise selbstständig Mitarbeiter kündigen oder entlassen, wenn auch nur für einen Teilbereich, spricht das für ihre Eigenschaft als leitende Angestellte. Das bloße Vorbereiten von Personalentscheidungen begründet hingegen keine Eigenschaft als leitende Angestellte.¹⁵⁾



Tipp!

Ob Führungskräfte leitende Angestellte gemäß § 36 ArbVG sind, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Haben Sie Zweifel an dieser Qualifizierung Ihrer Führungskräfte oder liegt diesbezüglich ein schwer zu beurteilender Sachverhalt vor, wenden Sie sich bitte an einen Arbeitsrechtsexperten Ihres Vertrauens oder an diejenige Wirtschaftskammer, der Ihr Betrieb angehört.

Hinweis:

Der ärztliche Leiter, der Pflegedienstleiter und der Verwaltungsleiter sind nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Kollektivvertrages von seinem Geltungsbereich ausgenommen. In der Praxis werden andere Abteilungs-, Bereichs- und Stabsstellenleiter hingegen dem Kollektivvertrag unterliegen, weil sie im Regelfall keine derart weitreichenden Befugnisse besitzen und damit keine leitenden Angestellten gemäß § 36 ArbVG sind.

14) So der Wortlaut des § 36 ArbVG.

15) Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018) § 36 ArbVG Rz 16 ff.

C. Personen in Ausbildung

Famulanten, Hospitanten und Volontäre sind Personen in Ausbildung, die keine Arbeitnehmer sind und nicht dem Kollektivvertrag unterliegen können. Ihre Ausnahme aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages ist daher zwingend.

Hinweis:

Famulanten, Hospitanten und Volontäre dürfen sich nur zu Zwecken der Ausbildung im Betrieb aufhalten, nicht zu Zwecken der Arbeitsleistung. Sobald mit der Ausbildung eine Arbeitsleistung verbunden ist, die dem Lern- und Ausbildungscharakter einer Tätigkeit entgegensteht, liegt ein Arbeitsvertrag vor.¹⁶⁾ Dieser kann ein Pflichtpraktikum im Sinne von Abschnitt VI Z 15 des Kollektivvertrages mit entsprechend verminderter Entlohnung darstellen, wenn die dort genannten Voraussetzungen vorliegen.¹⁷⁾

D. Entlohnung derjenigen Personengruppen, die nicht dem Kollektivvertrag unterliegen

Leitende Angestellte gemäß § 36 ArbVG unterliegen, da sie vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausgenommen sind, nicht den Lohn- und Gehaltstabellen des Kollektivvertrages. Ihre Entlohnung kann frei vereinbart werden, sollte aber zumindest ortsüblich sein. In der Praxis stellt dies bei dieser Personengruppe keine besondere Herausforderung dar.

Volontäre sind nach der Rechtsprechung Personen, die ausschließlich

- zum Zweck der Erweiterung von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten
- ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch

in einem Betrieb tätig werden.

Volontäre sind in der Unfallversicherung pflichtversichert und bei der AUVA anzumelden. Der Unfallversicherungsbeitrag wird von der AUVA vorgeschrieben und beträgt für das Jahr 2019 14 Cent pro Person und Kalendertag.¹⁸⁾

Hinweis:

Werden Schüler im Rahmen des Schulunterrichts in einer privaten Kuranstalt oder Rehabilitationseinrichtung ausgebildet, sind sie in gleicher Weise unfallversichert wie beim Unterricht im Klassenzimmer oder auf Exkursion.

16) Siehe dazu auch OGH 29. 1. 2013, 9 ObA 150/12 t.

17) Siehe dazu die Erläuterungen zu dieser Bestimmung.

18) <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Volontaer.html> (abgefragt am 8. 3. 2019).

E. Sonderfall: Die Arbeitnehmer in den gastronomischen Berufsgruppen

Der Kollektivvertrag sieht für Arbeitnehmer, die den gastronomischen Berufsgruppen angehören, keine eigenen Regeln und keine eigene Entlohnung vor.

Er verweist diesbezüglich

- auf die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe sowie
- auf die dazu gehörenden und in den einzelnen Bundesländern geltenden Lohn- und Gehaltstabellen für das Hotel- und Gastgewerbe.

Außerdem legt der Kollektivvertrag fest, welche Berufe er den gastronomischen Berufsgruppen zuordnet, wobei er sich an den Lohn- und Gehaltstabellen für das Hotel- und Gastgewerbe orientiert. Die gastronomischen Berufsgruppen umfassen im Hinblick darauf jedenfalls nicht nur die allgemein bekannten Berufe in der Hotellerie und Gastronomie, wie zB Köche und Kellner oder Rezeptionisten, sondern auch Reinigungspersonal und Hilfskräfte.

Hinweis:

Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung aus einer anderen Branche, also Professionisten, die als solche eingesetzt werden, sind zur Gänze dem gegenständlichen Kollektivvertrag unterworfen und in die Verwendungsgruppe 2 Verwaltung einzustufen.

Beispiel:

Ein Hausarbeiter, der eine Elektrikerlehre abgeschlossen hat und überwiegend mit Arbeiten an elektrischen oder anderen technischen Einrichtungen betraut ist, unterliegt dem gegenständlichen Kollektivvertrag und ist in Verwendungsgruppe 2 Verwaltung einzustufen.

Mit dieser Vorgangsweise trägt der gegenständliche Kollektivvertrag der Tatsache Rechnung, dass in privaten Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen nicht nur medizinisches Personal und Personal in der Verwaltung, sondern auch Personal aus dem Hotel- und Gastgewerbe benötigt wird. Außerdem nimmt er Rücksicht darauf, dass private Kuranstalten und Rehabilitationseinrichtungen sehr oft nicht nur eine Berechtigung nach dem KAKuG, sondern auch eine Berechtigung zur Ausübung des Hotel- und Gastgewerbes besitzen.

Im Hinblick auf diese Ausgangslage beantwortet er pragmatisch die Frage, welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt,¹⁹⁾ wenn ein Arbeitnehmer aus einer gastronomischen Berufsgruppe sowohl im Kur- und Rehabilitationsbereich als auch im

19) Was gemäß § 10 ArbVG in der Praxis nicht immer einfach ist.

(organisatorisch getrennten) gastronomischen Bereich arbeitet. Er legt nämlich fest, dass auf einen solchen Arbeitnehmer immer einer der beiden Kollektivverträge für das Hotel- und Gastgewerbe Anwendung findet.

Beispiel:

Eine Reinigungskraft, die sowohl für die Reinigung des Speisesaales als auch für die Reinigung der Räumlichkeiten im Kurbereich eingesetzt wird, unterliegt dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe.

Hinweis:

Für Arbeitnehmer, die den gastronomischen Berufsgruppen angehören, gilt der Verweis auf die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe auch dann, wenn die private Kuranstalt oder Rehabilitationseinrichtung keine Berechtigung zur Ausübung des Hotel- und Gastgewerbes besitzt.

Die generelle Frage, ob die dynamische Verweisung eines Kollektivvertrages auf eine andere Rechtsquelle zulässig ist, wurde von der Rechtsprechung bisher in Einzelfällen verneint.²⁰⁾ Nach Meinung der Autoren ist die durch den vorliegenden Kollektivvertrag vorgenommene dynamische Verweisung zulässig.

Die Unzulässigkeit einer dynamischen Verweisung wurde in der Rechtsprechung unter anderem damit begründet, dass durch die Verweisung eine Übertragung der Rechtssetzungsbefugnis auf andere, unter Umständen gar nicht kollektivvertragsfähige Rechtssubjekte erfolgte oder dass die Verweisung auf Rechtsakte erfolgte, die nicht entsprechend veröffentlicht waren und somit den für Kollektivverträge geltenden Publikationserfordernissen nicht gerecht wurden.²¹⁾

Beides ist beim Verweis eines Kollektivvertrages, der von der Wirtschaftskammer und der Gewerkschaft abgeschlossen wird, auf einen anderen, bestehenden Kollektivvertrag, der ebenfalls von der Wirtschaftskammer und der Gewerkschaft abgeschlossen wird, jedoch ausgeschlossen. Mit anderen Worten: Die betroffenen Kollektivverträge für das Hotel- und Gastgewerbe werden von kollektivvertragsfähigen Parteien abgeschlossen und auch entsprechend publiziert.

Dazu kommt, dass die dynamische Verweisung im gegenständlichen Kollektivvertrag nicht nur Rechtssicherheit, sondern auch einheitliche Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer der gastronomischen Berufsgruppe schafft – ein Zweck, der dem ArbVG immanent ist.

20) Siehe dazu zB OGH 31. 8. 1988, 9 ObA 168/88.

21) OGH 2. 10. 2002, 9 ObA 86/02 s.

Nicht zuletzt hat der Oberste Gerichtshof²²⁾ selbst, ohne allerdings im Detail darauf einzugehen, eine bis vor kurzem bestehende dynamische Verweisung im Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe²³⁾ zur Grundlage einer inhaltlichen Entscheidung gemacht. Er hat nämlich ausgesprochen, dass Professionisten nur Anspruch auf die Mindestlöhne ihrer Branche, nicht jedoch auf eine zusätzliche Ist-Lohnerhöhung haben.

IV. Bestimmungen für Angestellte

1. Dienstverhältnis

Auf das Dienstverhältnis finden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Den Angestellten ist gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) bei Abschluss des Dienstvertrages eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag auszuhändigen. Diese Verpflichtung entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag alle notwendigen Angaben enthält.

I. Begriff des Angestellten

A. Grundregel

Angestellter ist nach dem AngG,²⁴⁾ wer vorwiegend zur Leistung von

- kaufmännischen Diensten,
- höheren, nicht kaufmännischen Diensten oder
- Kanzleiarbeiten

im Betrieb verwendet wird.

Rein mechanische Dienste, wie Reinigungs- und Verpackungsarbeiten oder Botengänge, begründen keine Angestelltentätigkeit.

Hinweis:

Bei der Beurteilung der Angestellteneigenschaft kommt es nicht auf die Bezeichnung einer Position an, sondern auf die tatsächlich durch den Arbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit.

22) OGH 30. 6. 2005, 8 ObA 133/04 y.

23) „Für Professionisten und geprüfte Kesselheizer, die als solche beschäftigt werden, gelten, ebenso wie für Chauffeure, die Lohnsätze des Kollektivvertrages ihrer Branche, ansonsten sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages maßgebend.“ (Abschnitt 8. Lohnordnung lit k des Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe alt, mittlerweile aufgrund des neuen österreichweit einheitlichen Lohnschemas im Hotel- und Gastgewerbe ersatzlos gestrichen).

24) § 1 Abs 1 AngG.