

1. Kollektivverträge

1.1. Allgemeines

Kollektivverträge sind schriftliche Verträge, die im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft abgeschlossen werden.

Sozialpartner sind

- die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, also die Arbeiterkammern und Wirtschaftskammern, sowie
- die freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, wie z. B. der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Industriellenvereinigung, die Hoteliervereinigung.

Erfüllen die auf **freiwilliger Mitgliedschaft** beruhenden Berufsvereinigungen bestimmte Voraussetzungen, kann ihnen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werden.

In der Praxis werden Kollektivverträge zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund als freiwillige Berufsvereinigung und den Wirtschaftskammern abgeschlossen. Kollektivverträge gelten auch für Arbeitnehmer, die nicht der Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite angehören (so genannte Außenseiterwirkung).

Kollektivverträge regeln u. a.:

- Löhne, Gehälter und Lehrlingsentschädigungen,
- Ansprüche auf Sonderzahlungen,
- Zulagen und Zuschläge,
- Überstundenentlohnung,
- Jubiläumsgelder,
- Dienstverhinderungsgründe,
- Arbeitszeitfragen,
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine.

Im Arbeitsrecht gilt das so genannte Günstigkeitsprinzip. Im Zusammenhang mit dem Modell des „Stufenbaus der Rechtsordnung“ bedeutet dies: Untergeordnete Vorschriften dürfen gegenüber im Stufenbau übergeordneten Vorschriften einen Arbeitnehmer nur besser, aber nicht schlechter stellen.

Dem Kollektivvertrag übergeordnet sind:

- die Verfassung,
- die Gesetze,
- die Verordnungen.

Dem Kollektivvertrag untergeordnet sind:

- die Betriebsvereinbarungen,
- die Dienstverträge.

Gesetz oder Kollektivvertrag können vom Günstigkeitsprinzip abweichende schlechtere Sondervereinbarungen ausdrücklich zulassen.

Kollektivverträge werden im Allgemeinen für bestimmte Branchen abgeschlossen. Der räumliche Geltungsbereich kann sich auf das gesamte Bundesgebiet oder auf einzelne Bundesländer beschränken.

Generalkollektivverträge werden für alle Arbeitnehmer, also für alle Wirtschaftszweige und für das gesamte Bundesgebiet abgeschlossen. Inhaltlich erfolgt eine Beschränkung auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen (z. B. über den Begriff des Urlaubsentgelts).

1.2. Kollektivverträge in der Hotellerie und Gastronomie

1.2.1. Der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe

Der Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe gilt räumlich für **ganz Österreich**. Zusätzlich gelten in einigen Bundesländern **Landeskollektivverträge** (→ 1.2.3.).

Im fachlichen Bereich gilt der Kollektivvertrag für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie angehören.

Persönlich, d. h. bezogen auf die Personengruppen, für die er Regelungen enthält, gilt der Kollektivvertrag für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten und Lehrlinge (→ 16.) der Lehrberufe Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in sowie Bürokaufmann/-frau.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind **leitende Angestellte**, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind – aber nur hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitszeit gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG. Leitende Angestellte unterliegen daher den im Kollektivvertrag enthaltenen Entgeltregeln, sind in die Gehaltstafeln einzustufen und haben Anspruch auf alle im Kollektivvertrag vorgesehenen Entgelte, wie zum Beispiel auf Jahresremuneration oder auf Jubiläumsgeld.

Die Frage, welche Arbeitnehmer als leitende Angestellte im Sinne des AZG anzusehen sind, hängt im Einzelfall von der Abwägung aller Umstände ab. Die besondere Funktion solcher Angestellter in Form von Verantwortung und Entscheidungskompetenz muss jedoch klar hervorgehen.

Der OGH nimmt folgendermaßen dazu Stellung:

Die von den Umständen des Einzelfalls abhängige Beurteilung, ob ein Arbeitnehmer als leitender Angestellter gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG zu betrachten ist, ist im Wesentlichen von seiner Position an der Seite des Arbeitgebers und der Ausübung von Arbeitgeberfunktionen, die einen Interessengegensatz zu anderen Arbeitnehmern hervorrufen kann, gekennzeichnet. Die Fest-

stellung allein, ein Angestellter sei „unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt“, begründet dessen Ausnahme vom persönlichen Anwendungsbereich des AZG noch nicht (OGH 24.9.2004, 8 ObA 34/04i).

Der VwGH geht mit dem folgenden Erkenntnis in dieselbe Richtung:

Ein Filialleiter ist nur dann als leitender Angestellter i. S. d. § 1 Abs. 2 Z 8 AZG anzusehen, wenn er wesentliche Teilbereiche eines Betriebes in der Weise eigenverantwortlich leitet, dass hiedurch auf Bestand und Entwicklung des gesamten Unternehmens Einfluss genommen wird, so dass er sich aufgrund seiner einflussreichen Position aus der gesamten Angestelltenschaft heraushebt (VwGH 9.11.1999, 98/11/0206).

Hat z. B. ein Angestellter die selbständige Führung eines Gaststättenbetriebes in allen Belangen inne (Einkauf, Abrechnung, Lokal- und Personalaufsicht, Arbeitseinteilung der Mitarbeiter), so ist er auch ohne Berechtigung zur Aufnahme von Arbeitnehmern bzw. Beendigung von Arbeitsverhältnissen und trotz Weisungsgebundenheit gegenüber der Geschäftsleitung als leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu betrachten.

Zur Frage, ob ein Abteilungsleiter als leitender Angestellter im Sinne des AZG gilt, stellte der VwGH Folgendes fest:

Leitet der Abteilungsleiter wesentliche Teile eines Betriebes eigenverantwortlich (eigenes Budget, MitarbeiterEinstellung, Dienstplanerstellung) und nimmt er dadurch auf den Bestand des gesamten Unternehmens Einfluss und kann er ferner über seine eigene Arbeitszeit selbst verfügen, unterliegt er als leitender Angestellter nicht dem AZG und ARG (VwGH 26.9.2013, 2013/11/0116).

Die österreichweit einheitlich geltenden kollektivvertraglichen Regelungen werden in den einzelnen Bundesländern durch unterschiedliche Gehaltstabellen ergänzt. Diese Gehaltstabellen der Bundesländer unterscheiden verschiedene **Beschäftigungsgruppen**, abhängig von der Tätigkeit des Arbeitnehmers. Zusätzlich erfolgt die Gehaltsfestlegung nach den im Betrieb zurückgelegten **Dienstjahren**.

Die in diesen Beschäftigungsgruppen teilweise genauer definierten Berufsbezeichnungen (z. B. Rezeptionist, Animateur, Supervisor, Diskjockey; nicht aber Portier) unterliegen verpflichtend dem Angestelltenkollektivvertrag. Sie sind durch die Verankerung im Angestelltenkollektivvertrag ausdrücklich als Angestelltentätigkeiten definiert.

Ungeachtet dieser beispielhaften Aufzählung gilt jeder Arbeitnehmer als Angestellter, der überwiegend kaufmännische oder höhere, nicht kaufmännische Dienste verrichtet.

Dazu stellt das OLG Wien fest:

Betreut eine Arbeitnehmerin ein vom Arbeitgeber betriebenes Buffet pro Schicht allein und ist sie für das Bestellwesen, die Warenübernahme und den Verkauf samt Inkasso zuständig, hat sie darüber hinaus noch am Schichtende die Kassenabrechnung durchzuführen, ist von einer Angestelltentätigkeit auszugehen (OLG Wien 20.4.2009, 8 Ra 32/09y).

Demgegenüber meinte das OLG Innsbruck:

Verrichtet eine Rezeptionistin zwar auch Angestelltentätigkeiten, bleiben diese Tätigkeiten aber im zeitlichen Umfang deutlich hinter den rein manuellen Aufgaben zurück, und führt die

Rezeptionistin zusätzlich bloß Vorbereitungshandlungen ohne selbstständige Entscheidungsbefugnis aus, ist die Arbeitnehmerin als Arbeiterin zu qualifizieren (OLG Innsbruck 30.9.2009, 13 Ra 46/09a).

1.2.2. Der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie

Der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie gilt räumlich für ganz Österreich. Zusätzlich gelten in einigen Bundesländern Landeskollektivverträge (→ 1.2.3.).

Im fachlichen Bereich gilt der Kollektivvertrag für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie angehören.

Persönlich gilt der Kollektivvertrag für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen und für Lehrlinge (→ 16.) der Lehrberufe Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/-frau, Systemgastronomiefachmann/-frau.

Die österreichweit einheitlich geltenden kollektivvertraglichen Regelungen werden in den einzelnen Bundesländern durch unterschiedliche Lohntabellen ergänzt. Diese Lohntabellen der Bundesländer unterscheiden verschiedene Beschäftigungsgruppen, abhängig von der Tätigkeit des Arbeitnehmers. Zusätzlich erfolgt die Lohnfestlegung nach den im Betrieb zurückgelegten Dienstjahren.

Ausgenommen vom Geltungsbereich der Lohnsätze sind **Professionisten**, geprüfte Kesselheizer und **Chauffeure**, sofern sie als solche beschäftigt werden. Für sie gelten grundsätzlich die Lohnsätze des Kollektivvertrages ihrer Branche. Sind Professionisten und Chauffeure in einzelnen Landeslohntabellen ausdrücklich bestimmten Lohngruppen zugewiesen, haben sie allerdings Anspruch auf die dort festgelegten Mindestlöhne.

Lt. einer Entscheidung des OGH sind Ist-Lohnerhöhungen der facheinschlägigen Branche (z. B. Haustechniker) nicht zu berücksichtigen (→ 8.3.).

Portiere gelten nicht als Professionisten und **unterliegen** daher den Lohnsätzen des Kollektivvertrages für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie.

Gänzlich vom Kollektivvertrag **ausgenommen** sind **Volontäre**. Volontäre sind Personen, die ausschließlich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von meist theoretisch erworbenen Kenntnissen ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch beschäftigt werden. Das Volontariat ist demzufolge ein Ausbildungsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis. Volontäre werden lediglich befristet in einem Betrieb tätig und unterliegen keiner Arbeitsverpflichtung.

Ferialpraktikanten unterliegen als Arbeitnehmer hingegen dem Kollektivvertrag und den darin festgelegten besonderen Entlohnungsbestimmungen. Ferialpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler von mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen.

1.2.3. Zusatzkollektivverträge, Zusatzinformationen und Lohnordnungen

Neben den Bundeskollektivverträgen und dem österreichweit gültigen Alternativlohnsystem (→ 8.3.2.) für die Hotellerie gelten in einzelnen Bundesländern **Landeskollektivverträge**, die den jeweiligen **Bundeskollektivvertrag** sowohl **ergänzen** als auch **abändern** können.

Solche Landeskollektivverträge sind im Grunde genommen in allen Bundesländern abgeschlossen, weil damit in allen Bundesländern – mit Ausnahme der Hotellerie und der Gastronomie in der Steiermark und der Gastronomie in Wien – das Entlohnungssystem für Arbeiter vom Garantielohnsystem auf das Festlohnsystem umgestellt worden ist.

In Wien gelten darüber hinaus folgende Landeskollektivverträge:

- Zusatzkollektivvertrag für Arbeiter betreffend Arbeitsleistungen am 24. Dezember (→ 4.9.2.)
- Sonderregelungen für Restaurants, die nach 24 Uhr schließen (→ 4.9.1.)

Zusätzlich gelten für jedes Bundesland eigene Lohn- und Gehaltstafeln.

Im Einzelfall ebenfalls zu berücksichtigen sind Betriebskollektivverträge und Betriebszusatzkollektivverträge.

Betriebskollektivverträge regeln die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb – zumeist in einem größeren Umfang – abweichend vom Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie. Diesbezüglich ist beispielsweise auf den österreichweit geltenden Kollektivvertrag für McDonald's-Betriebe hinzuweisen.

Betriebszusatzkollektivverträge ergänzen oder ändern die Regelungen des Kollektivvertrages für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie in einzelnen Punkten.

1.2.4. Saisonbetriebe – Jahresbetriebe

Die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte in der Hotellerie und Gastronomie gelten für Saisonbetriebe und Jahresbetriebe gleichermaßen. Allerdings treffen sie auf Basis dieser Unterscheidung unterschiedliche Regelungen.

Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten (§ 53 Abs. 6 ArbVG).

Alle anderen Betriebe sind lt. Kollektivvertrag als Jahresbetriebe anzusehen.

Beispiel 1:

Ein Betrieb hat jährlich in der Zeit von 1.12. bis 31.3. des Folgejahres geschlossen, weil in der Region kein Winterfremdenverkehr existiert. Dieser Betrieb gilt als Saisonbetrieb.

Beispiel 2:

Ein Betrieb hat jährlich in der Zeit von 1.12. bis 6.1. des Folgejahres wegen Betriebsurlaubes geschlossen. Dieser Betrieb gilt nicht als Saisonbetrieb, sondern als Jahresbetrieb.

Sonderregelungen für Saisonbetriebe finden sich bei

- der **Durchrechnung** (→ 4.5.),
- der **Arbeitszeitunterbrechung** (→ 4.8.2.),
- den **Überstunden** (→ 5.2.),
- dem **Jubiläumsgeld** (→ 12.2.),
- der **Dienstzeitzulage** bzw. der **Lohnerhöhung für langjährige Dienste** (→ 9.1.),
- dem Entstehen des Anspruchs auf **Jahresremuneration** (→ 11.2.).

1.2.5. Schichtarbeit

Die Kollektivverträge für Arbeiter und Angestellte in der Hotellerie und Gastronomie gelten auch für Betriebe mit Schichtarbeit. Schichtarbeit liegt vor, wenn auf einem Arbeitsplatz ein Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Tagesarbeitszeit durch einen anderen Arbeitnehmer abgelöst wird.

In der Praxis wird Schichtarbeit dort Anwendung finden, wo die täglichen Öffnungszeiten des Betriebes die im Normalfall zulässige Tagesarbeitszeit von zehn Stunden (§ 9 Abs. 1 AZG) überschreiten. Erforderlich ist jedoch nicht, dass der Betrieb rund um die Uhr arbeitet. Im Rahmen des Schichtwechsels kann sich die Arbeitszeit auch teilweise überschneiden.

Beispiel:

Die Öffnungszeit des Betriebes erstreckt sich von 7.00 bis 23.30.

Die 1. Schicht dauert von 7.00 bis 15.30 (inklusive 1/2 Stunde Pause).

Die 2. Schicht dauert von 15.00 bis 23.30 (inklusive 1/2 Stunde Pause).

Ein **Schichtbetrieb** liegt vor, wenn die Schichtarbeit im Betrieb für ganze Arbeitnehmergruppen und nicht nur für einzelne Arbeitnehmer eingeführt ist. In diesem Fall sind gemäß § 4a AZG ein **Schichtplan** und ein **Schichtturnus** zu erstellen.

Der Schichtplan zeigt die Arbeitszeiten der einzelnen Arbeitnehmer auf.

Unter Schichtturnus ist der abgeschlossene Zeitraum zu verstehen, innerhalb dessen die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden darf.

Zu Schichtbetrieben zählen nicht nur vollkontinuierliche Betriebe, sondern auch teilkontinuierliche. Darunter sind Betriebe zu verstehen, die z. B. von Montag bis Freitag zweischichtig arbeiten und am Samstag und Sonntag geschlossen sind.

Für Schichtbetriebe gelten teilweise Ausnahmen bezüglich der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit (→ 4.4.).

1.2.6. Kollektivvertragsanwendung in Mischbetrieben

Welcher Kollektivvertrag auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, hängt im Allgemeinen von der Zuordnung des Unternehmens zu einer bestimmten Fachorganisation der

Wirtschaftskammer ab. Entsprechend dem Grundsatz der Tarifeinheit ist auf ein Arbeitsverhältnis immer nur ein Kollektivvertrag anzuwenden.

Liegt bei einem mehrfach kollektivvertragsunterworfenen Arbeitgeber ein Mischbetrieb ohne organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen vor, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

Der OGH dehnte diese Regel auf das Aufeinandertreffen von Mindestlohntarif und Kollektivvertrag aus.

Da die dem Mindestlohntarif für Arbeitnehmer in Betrieben sozialer Dienste unterliegende Seniorenpension die wirtschaftlich größere Bedeutung gegenüber dem organisatorisch nicht getrennten Gastgewerbe hat, gilt der Mindestlohntarif für alle Arbeitnehmer (OGH 24.11.2010, 9 ObA 11/10y).

Liegt ein Mischbetrieb vor, der kollektivvertragsunterworfen und nicht kollektivvertragsunterworfenen Tätigkeiten abdeckt, hat der für den einen Wirtschaftsbereich bestimmte Kollektivvertrag auch für den anderen Wirtschaftsbereich Geltung. Auf Grund des Schutzprinzips in Analogie zu § 9 Abs. 3 ArbVG gilt das auch, wenn der überwiegende Bereich des Betriebes nicht kollektivvertragsunterworfen ist.

Der VwGH nimmt folgendermaßen dazu Stellung:

Ein Croupier, der in einem aus Casino und Bar bestehenden, organisatorisch nicht getrennten Betrieb beschäftigt ist und für den kein (eigener) Kollektivvertrag gilt, unterliegt dem Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe. Die Tatsache, dass dem Casinobetrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung zukommt, ist unerheblich (VwGH 20.2.2008, 2006/08/0268).

Ist ein Betrieb jedoch kein Mischbetrieb, weil eine fachliche und organisatorische Trennung der verschiedenen Wirtschaftsbereiche vorliegt, ist jeder Bereich einzeln zu beurteilen. In diesem Fall kann ein kollektivvertragsfreier Wirtschaftsbereich auch in Zukunft kollektivvertragsfrei bleiben.