



KOLLEKTIVVERTRAG 2026

FAQ für Mitgliedsbetriebe

Österreichische Hotelvereinigung
Juni 2026



Österreichische Hotelvereinigung
Hofburg, Michaelertrakt 1/6a, A-1010 Wien
T: +43 1 5330952 | office@oehv.at | www.oehv.at

Für eine starke Hotellerie.



Kollektivvertragsverhandlungen 2026: Häufige Fragen

Die Kollektivvertragsverhandlungen für Hotellerie und Gastronomie sind nach mehreren Runden ohne Einigung geblieben. Die ÖHV informiert ihre Mitglieder über die aktuelle Rechtslage, die praktischen Konsequenzen für Betriebe und den weiteren Ablauf.

Was ist der aktuelle Stand der Kollektivvertragsverhandlungen?

Nach mehreren Verhandlungsrunden haben die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) und die Gewerkschaft vida keine Einigung erzielt.

Die Arbeitgeberseite hat zuletzt ein Angebot von 3 % durchschnittlicher Lohn- und Gehaltserhöhung vorgelegt; sogar 3,4 % Lohn- und Gehaltserhöhung für die untersten Lohngruppen. Die Gewerkschaft fordert allerdings mindestens 3,6 % sowie zusätzliche Verbesserungen bei freien Sonntagen und der Bezahlung der Mittagspause. Die Verhandlungen wurden daher ohne Einigung beendet. Die ÖHV verfolgt die Entwicklungen laufend und informiert ihre Mitglieder unverzüglich über neue Entwicklungen.

Welche Löhne und Gehälter gelten, solange kein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen ist?

Der bisherige Kollektivvertrag (gültig seit 01. November 2024) sowie die aktuellen Lohn- und Gehaltstabellen (gültig seit 01. Mai 2025) gelten weiter. Das bedeutet, dass alle kollektivvertraglichen Regelungen wie etwa Mindestlöhne, Zuschläge, Arbeitszeiten, Sonderzahlungen aufrecht bleiben, bis ein neuer Kollektivvertrag wirksam wird. Betriebe sind verpflichtet, auf Basis dieser Werte weiter zu verrechnen. Es entsteht keine Rechtslücke.

Müssen Betriebe Nachzahlungen befürchten?

Solange kein neuer Kollektivvertrag in Kraft ist, bestehen keine Nachzahlungspflichten. Sobald jedoch ein Abschluss erzielt wird, wird dieser üblicherweise rückwirkend zum 01. Mai 2026 vereinbart – das entspricht der gelebten Praxis im Tourismus-Kollektivvertrag.

Die WKO stellt das **Letztangebot** (Lohntabellen für die Bundesländer) sowie eine **Muster-Vereinbarung** zur Verfügung für alle, die **freiwillig** Maßnahmen setzen und Entgelte für die Mitarbeiter:innen erhöhen wollen, um freiwillige Erhöhungen auf etwaige spätere KV-Erhöhungen oder Einmalzahlungen anrechnen zu können. Achtung: Das verbindliche KV-Entgelt bleibt mangels Verhandlungsergebnis unverändert! [Details dazu auf der Website der WKO.](#)

Was kann die Gewerkschaft unternehmen, wenn keine Einigung erzielt wird?

Die Gewerkschaft verfügt über ein abgestuftes Eskalationsinstrumentarium, wobei dieses im Tourismus nur sehr begrenzt wirksam ist, da die Gewerkschaft im Tourismus nur sehr wenige Mitglieder hat – d.h. nur einen geringen Mobilisierungsgrad aufweist.

- **Betriebsversammlungen:** Können nur in betriebsratspflichtigen Betrieben abgehalten werden (ist im Wesentlichen dann der Fall, wenn dauernd fünf oder mehr Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden, exklusive Mitarbeiter:innen mit Entscheidungsbefugnis bzgl. Kündigung/Einstellung von Arbeitnehmer:innen; Familienangehörige sind bei Einzelunternehmern ebenfalls auszunehmen). Die Belegschaft versammelt sich während der Arbeitszeit. Eine Betriebsversammlung in der Arbeitszeit ist zulässig, wenn dies für die Betriebsinhaber:innen zumutbar ist. Grundsätzlich besteht keine Lohnfortzahlungspflicht; Ausnahme: bei entsprechender Regelung in einer Betriebsvereinbarung oder wegen betrieblicher Übung. Betriebsversammlungen benötigen einen rechtmäßigen Zweck. Unzulässig wären verdeckte Streikmaßnahmen. Wir empfehlen im Fall des Falles eine arbeitsrechtliche Prüfung hinsichtlich der Zulässigkeit der Betriebsversammlung.
- **Warnstreiks:** Kurze Arbeitsniederlegungen (typisch: wenige Stunden) als Druckmittel.
- **Unbefristeter Streik:** Schwerste Maßnahme. Im österreichischen Tourismus historisch sehr selten.

Für die Dauer rechtmäßiger **Streikmaßnahmen** entfällt die Lohnfortzahlungspflicht. Gewerkschaftsmitglieder erhalten finanzielle Unterstützung seitens der Gewerkschaft. Nicht-Gewerkschaftsmitglieder erhalten keine Streikgelder der Gewerkschaft. Die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik ist ein geschütztes Recht. Kündigungen oder Entlassungen, die kausal mit der Streikbeteiligung zusammenhängen, sind unzulässig und können arbeitsrechtlich angefochten werden.

Gilt der Kollektivvertrag auch für Mitarbeiter:innen, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind?

Ja. Der Kollektivvertrag gilt für alle Beschäftigten im Betrieb, unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die Zugehörigkeit zum Kollektivvertrag richtet sich nach der Gewerbeberechtigung der Arbeitgeber:innen.

Gibt es in Österreich einen gesetzlichen Schlichtungsmechanismus?

Österreich verfügt über keine gesetzlich vorgeschriebene Zwangsschlichtung bei kollektivvertraglichen Streitigkeiten. Eine Einigung ist freiwillig und liegt im Ermessen der



Sozialpartner. Es gibt jedoch die Möglichkeit, freiwillig eine Schlichtungskommission einzusetzen oder das Bundesministerium für Arbeit/Bundeseinigungsamt als Vermittler:in anzurufen. Das österreichische Modell der Sozialpartnerschaft hat historisch dazu geführt, dass Arbeitskonflikte im internationalen Vergleich sehr selten eskalieren.

Was soll ich meinen Mitarbeiter:innen sagen?

Sachlichkeit und Transparenz sind in dieser Phase besonders wichtig. Das Team sollte kurz und klar informiert werden: Die Verhandlungen wurden aktuell zwar abgebrochen, aber alle bestehenden Löhne, Gehälter und Konditionen gelten unverändert weiter. Es besteht kein Grund zur Beunruhigung. Verstärkte öffentliche Kommunikation der Gewerkschaft sollte intern nicht ungefiltert übernommen werden.

Wo erhalte ich aktuelle Informationen?

- Informationen der ÖHV zum Kollektivvertrag: oehv.at/kollektivvertrag
- Mitgliederservice ÖHV: T: +43 1 5330952-91 | mitglied@oehv.at