

Neuerungen im Kollektivvertrag

Dr. Günter Steinlechner

 hotelvereinigung

 oehv.hotelvereinigung

 oesterreichische-hotelvereinigung

Für eine starke Hotellerie.

Unsere Themen

- **Lohn- und Gehaltsabschluss**
- **Lohn- und Beschäftigungsgruppen**
- **Branchenerfahrung**
- **Vordienstzeiten**
- **Änderungen und Klarstellungen**



Für eine starke Hotellerie.

Lohn- und Gehaltsabschluss

- **Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter:**
 - ab 1.5.2025
 - Jahresinflation (= Verbraucherpreisindex VPI) 2024 + 1%
 - € 2.000 brutto Mindestlohn bzw. Mindestgehalt
- **Lohn- und Gehaltstabellen abrufbar unter:**
 - <https://www.wko.at/oe/tourismus-freizeitwirtschaft/serviceplattform-gastronomie-hotellerie/kollektivvertrag>
 - **Achtung:** Neuordnung der Lohn- und Beschäftigungsgruppen 5 und 4

Lohn- und Gehaltsabschluss

- **Lehrlingseinkommen:**

- für Lehrlinge in allen Arbeiter- und Angestelltenberufen
- auch in nicht gastronomischen Berufen, z.B. Bäcker, Gesundheitsberufe
- Lehrjahr 1: € 1.050,-- brutto
- Lehrjahr 2: € 1.180,-- brutto
- Lehrjahr 3: € 1.400,-- brutto
- Lehrjahr 4: € 1.500,-- brutto



Für eine starke Hotellerie.

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Lohn- und Beschäftigungsgruppe 4:**
 - Hilfskräfte nach 10 Jahren Branchenerfahrung
 - Lehrlinge mit abgeschlossener Lehrzeit, aber ohne erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung
- **Lohn- und Beschäftigungsgruppe 3:**
 - Lehrlinge mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im facheinschlägigen Beruf
 - **Achtung:** bereits mit Beginn der Weiterverwendungszeit (3 Monate)

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Vorrückungen:**
 - für alle Bundesländer und alle Lohn- und Beschäftigungsgruppen gleich
 - in eine höhere Lohn-/Gehaltsstufe nach jeweils fünf Dienstjahren:
 - Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne alle 5 Dienstjahre jeweils um 2,5%, so dass nach 20 Dienstjahren eine finale Erhöhung von 10% erreicht ist
 - Erhöhung des Mindestlohns bzw. Mindestgehalts: erstmals mit jenem Monat, das auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Dienstjahre folgt
 - **Achtung:** Änderung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne bzw. Mindestgehälter zum Zeitpunkt der Umstellung möglich, Verringerung jedenfalls unzulässig

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

- **Übergangsbestimmung:**

- Verbleib im System der alten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe
- für Beschäftigte in Niederösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg
- mit einer ununterbrochenen Dienstzeit einschließlich einer etwaigen Lehrzeit von mindestens 20 Jahren zum Stichtag 30.4.2025

Branchenerfahrung

- **Begriff:**
 - Zeit jeder Beschäftigung als Hilfskraft in einem Hotel oder einem Gastronomiebetrieb, unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit
 - **Achtung:** auch Zeit bisheriger Arbeit im laufenden Arbeitsvertrag als Hilfskraft im Betrieb
 - Hilfskräfte = Personen ohne facheinschlägige Ausbildung bzw. ohne facheinschlägige Beschäftigung im Betrieb, v.a. ungelernete Service-, Küchen- und Reinigungskräfte
- **Umstufung:**
 - nach 10 Jahren Branchenerfahrung von Lohn-/Gehaltsgruppe 5 in Lohn-/Gehaltsgruppe 4
 - ab dem Zeitpunkt des Nachweises der Branchenerfahrung, außer dieser ergibt sich bereits aus dem Personalakt

Branchenerfahrung

- **Beispiel 1:**

- Ein Mitarbeiter ist seit 5 Jahren als Hilfskraft im Service im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 5, 6. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er 8 Jahre zuerst in einem Restaurant als Küchenhilfskraft und später in einem anderen Hotel im Housekeeping gearbeitet.
- **Der Mitarbeiter hat 13 Jahre an Branchenerfahrung. Er ist am 1. Mai 2025 in Lohngruppe 4, 6. Dienstjahr, einzustufen.**

- **Beispiel 2:**

- Ein Mitarbeiter ist seit 12 Jahren als Hilfskraft im Service im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 5, 13. Dienstjahr, eingestuft.
- **Der Mitarbeiter hat 12 Jahre an Branchenerfahrung. Er ist am 1. Mai 2025 in Lohngruppe 4, 13. Dienstjahr, einzustufen.**

Branchenerfahrung

- **Beispiel 3:**

- Ein Mitarbeiter ist seit 5 Jahren als Hilfskraft im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 5, 6. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er 8 Jahre in einem Supermarkt als Hilfskraft im Lager gearbeitet.
- **Der Mitarbeiter hat 5 Jahre an Branchenerfahrung. Er ist - sofern noch im Hotel - am 1. Mai 2030 in Lohngruppe 4, aufgrund der weiteren Dienstjahre im Hotel im 11. Dienstjahr, einzustufen.**

Vordienstzeiten

- **Anrechnung von Lehrzeiten:**
 - **voll** auf die Dienstjahre für die Einstufung
 - sofern das Lehrverhältnis ohne Unterbrechung in ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb übergeht
- **Anrechnung von Vordienstzeiten:**
 - **eingeschränkt** auf die Dienstjahre für die Einstufung
 - bei Facheinschlägigkeit des ausgeübten Berufes beim früheren Arbeitgeber
 - nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung, also
 - nach erfolgreich abgelegter österreichischer oder als gleichwertig anerkannter Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre oder
 - nach Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule

Vordienstzeiten

- **Rahmen:**

- **volle Anrechnung** von facheinschlägigen Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber, auch bei Saisonbeschäftigten, auf die Dienstzeiten für die Einstufung
- **bis zu 3 Jahren Anrechnung** von facheinschlägigen und mit der vereinbarten Tätigkeit zumindest gleichwertigen Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern - unabhängig davon, ob im Inland oder Ausland - auf die Dienstzeiten für die Einstufung:
 - mindestens drei Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen → keine weiteren Vordienstzeiten von anderen Arbeitgebern anzurechnen
 - weniger als drei Jahre an facheinschlägigen Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen → facheinschlägige Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern anzurechnen, bis in Summe drei Jahre erreicht werden

Vordienstzeiten

- **Berechnung:**
 - Zusammenrechnung von Vordienstzeiten, sofern sie in Summe mindestens ein Monat beim selben Arbeitgeber betragen
 - Aufrundung des Ergebnisses der Zusammenrechnung auf ganze Kalendermonate
- **Bekanntgabe:**
 - spätestens am ersten Arbeitstag
 - ansonsten Anrechnung von Vordienstzeiten erst ab dem der Bekanntgabe folgenden Monat
 - **Achtung:** aber nur, wenn sich die Vordienstzeiten nicht ohnehin aus dem Personalakt ergeben

Vordienstzeiten

- **Nachweis:**
 - schriftliche Aufforderung durch den Arbeitgeber,
 - ihm die zur Anrechnung der Vordienstzeiten relevanten Unterlagen, wie Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis oder sonstige Arbeitspapiere, vorzulegen
 - **Achtung:** aber nur, wenn die relevanten Unterlagen nicht ohnehin im Personalakt aufliegen
 - unter Hinweis auf die (folgenden) Konsequenzen
 - Erfüllung dieser Aufforderung durch den Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 4 Monaten, ansonsten Konsequenzen:
 - rückwirkender Verfall des Anspruchs auf Anrechnung der Vordienstzeiten
 - zulässige Aufrechnung von zu viel bezahltem Lohn/Gehalt mit laufenden Ansprüchen

Vordienstzeiten

- **Beispiel 1:**

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als 5 Jahren als gelernter Kellner im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 6. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er bereits einmal 5 Jahre im selben Hotel als gelernter Kellner gearbeitet.
- **Es sind dem Mitarbeiter 5 Jahre an Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, 11. Dienstjahr, einzustufen.**

Vordienstzeiten

- **Beispiel 2:**

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als einem Jahr als gelernter Kellner im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 2. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er 8 Jahre in einem Café als gelernter Kellner gearbeitet.
- **Es sind dem Mitarbeiter von den 8 Vordienstjahren 3 Vordienstjahre anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, 5. Dienstjahr, einzustufen.**

Vordienstzeiten

- **Beispiel 3:**

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als einem Jahr als gelernter Kellner im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 2. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er bereits einmal 1 Jahr im Hotel und ein weiteres Jahr in einem Café als gelernter Kellner gearbeitet.
- **Es sind dem Mitarbeiter 2 Vordienstjahre anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, 4. Dienstjahr, einzustufen.**

Vordienstzeiten

- **Beispiel 4:**

- Ein Mitarbeiter ist seit etwas mehr als einem Jahr als gelernter Kellner im Hotel beschäftigt. Er ist aktuell in Lohngruppe 3, 2. Dienstjahr, eingestuft. Davor hat er bereits einmal 1 Jahr im Hotel und außerdem 4 Jahre in einem Café als gelernter Kellner gearbeitet.
- **Es sind dem Mitarbeiter 3 Vordienstjahre anzurechnen. Am 1. Mai 2025 ist er in Lohngruppe 3, 5. Dienstjahr, einzustufen.**

Änderungen und Klarstellungen

- **Sonderzahlungen:**

- seit 1.1.2025 bei einer Änderung der Normalarbeitszeit:
 - auf den Schnitt der Normalarbeitszeit im Kalenderjahr abzustellen
 - Urlaubsgeld vor Änderung der Normalarbeitszeit ausgezahlt → Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen = Nachzahlung oder Gegenverrechnung
- seit 1.1.2025 bei Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berücksichtigen
- seit 1.11.2024 kein Anspruch auf Sonderzahlungen für fallweise Beschäftigte

- **Probemonat:**

- seit 1.11.2024 kein Entfall des Probemonats wegen einer vorangegangenen fallweisen Beschäftigung

Änderungen und Klarstellungen

- **Jubiläumsgeld:**

- seit 1.11.2024 Stichtagsregelung:

- Berücksichtigung und Zusammenrechnung von Dienstzeiten bis 31.10.2024 als „alte“ Anwartschaftszeiten nach den alten Kollektivverträgen für Arbeiter und Angestellte
 - Dienstzeiten ab 1.11.2024, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, als „neue“ Anwartschaftszeiten zu berücksichtigen und zusammenzurechnen

- seit 1.11.2024 „alte“ Anwartschaftszeiten mit „neuen“ Anwartschaftszeiten zusammenzurechnen

- **Achtung:** Verfall auch der zusammengerechneten „alten“ und „neuen“ Anwartschaftszeiten bei Unterbrechungen von mehr als 12 Monaten ab dem 1.11.2024

Fragen?

 hotelvereinigung

 oehv.hotelvereinigung

 oesterreichische-hotelvereinigung

Für eine starke Hotellerie.

WEBINAR - Arbeitsrecht: Fokus Lehrlinge

Arbeitsrechtliches Basiswissen für den Umgang mit Lehrlingen und Praktikant:innen

 Termin: Mi., 23. April 2025

Dauer: 2 Stunden – kompakt & praxisnah

Themen:

- Rechte & Pflichten von Lehrlingen
- Arbeitszeit & Ruhezeiten
- Aufsichtspflicht & Jugendschutz
- Lehrvertragsauflösung: Was ist zu beachten?
- Praktikant:innen vs. Lehrlinge – die Unterschiede

 Details und Anmeldung →



WEBINARREIHE „360° Arbeitsrecht im Hotel“



12 Themen – 1 Ziel: Rechtssicherheit im Hotelalltag

- Monatliche Online-Webinare
- Verständlich & praxisnah für die Hotellerie
- Bequem & ortsunabhängig – keine Anreise
- Flexibel buchbar: 12er-Abo, 6aus12 oder Einzel

 **Nächster Termin: Di., 6. Mai 2025**

Thema: *Umgang mit Nichtleistungszeiten*

Krankheit, Arztbesuche, Pflegeurlaub, Elementarereignisse etc.

Weitere Sessions:

Arbeitszeitmodelle

Elternteilzeit

Datenschutz

...

 oehv.at/arbeitsrecht



Save the date!

Weitere kostenlose Veranstaltungen für Mitglieder

Besichtigung Palais Mailberger Hof

05. Mai 2025, 16:30-18:30 Uhr

Wir laden zur Site Inspection in das neu eröffnete Palais Mailberger Hof und freuen uns, wenn Sie dabei sind.

Online-Talk zur Überprüfung der Betriebsanlage nach §82b GewO

06. Mai 2025, 14:00-15:30 Uhr

Mit der Überprüfung nach §82b der Gewerbeordnung 1994 (GewO) soll sichergestellt werden, dass eine Betriebsanlage den aktuellen gewerberechtlichen Vorschriften entspricht. Wir reden mit dem TÜV darüber, was dabei zu beachten ist.

Besichtigung Hotel AVIVA und Loxone Campus Hotel

08. Mai 2025, 10:30-15:00 Uhr

Wir besuchen gleich zwei der innovativsten Hotels Österreichs, um zu sehen, was zu den Themen Nachhaltigkeit, Digitalisierung/Automatisierung und KI bereits in der Praxis umgesetzt wird. Ein spannender Trip ins Mühlviertel!

➤ www.oehv.at/veranstaltungen/die-oehv-laedt-ein



DANKE **FÜR** IHRE AUFMERKSAMKEIT.

 hotelvereinigung

 oehv.hotelvereinigung

 österreichische-hotelvereinigung

Für eine starke Hotellerie.