

KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe

VOM 1. JULI 2012

STAND VOM 1. MAI 2022



MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



KOLLEKTIVVERTRAG

für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe

VOM 1. JULI 2012

STAND VOM 1. MAI 2022

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie halten die aktualisierte Neuauflage Ihres Kollektivvertrages in Händen. Darin sind wichtige Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis geregelt. Darunter auch solche, auf die es keinen gesetzlichen Anspruch gibt, wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ein Kollektivvertrag

- schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche,
- verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen zu deren Nachteil gegeneinander ausgespielt werden können,
- schafft ein größeres Machtgleichgewicht zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern und
- sorgt für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche.

Die Gewerkschaft GPA verhandelt jedes Jahr über 170 Kollektivverträge mit den zuständigen Arbeitgeberverbänden. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen oder ein bestehender verbessert werden kann, muss es inhaltlich zu einer Einigung kommen. Oft gelingt das erst nach mehreren Verhandlungsrunden, manchmal müssen wir als Gewerkschaft Druck bis hin zum Streik erzeugen. Als Gewerkschaftsmitglied tragen Sie entscheidend zu jener Stärke bei, mit der wir Forderungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen durchsetzen können. Deshalb möchten wir uns bei dieser Gelegenheit herzlich für Ihre Mitgliedschaft bedanken.

Sollten Sie zu Ihrem Kollektivvertrag oder Ihrem Arbeitsverhältnis Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

KV-Highlights

Aufgrund der Inflationsentwicklung im Jahr 2021 wurde die Valorisierung des 2-Jahresabschlusses des **KV für Hotellerie/Gastronomie** (vom 5. 2. 2021) nachverhandelt. So konnte am **17. 3. 2022** mit Berücksichtigung der Inflation von 2021 (2,8 %) folgendes Ergebnis für 2022 erreicht werden:

- Die Werte der **KV-Gehaltstabelle** werden durchschnittlich um **3,7 %** angehoben (anstatt um ursprünglich vereinbart 2,3 %), die der Berufsgruppe 4 (Berufseinsteiger:innen) sogar um 4,3 %.

Damit beträgt das Einstiegsgehalt für Hilfskräfte € 1.629,- und für Fachkräfte mit Berufserfahrung € 1.743,- (Abweichungen je nach Bundesland möglich).

- Die **Lehrlingseinkommen** werden durchschnittlich um 3,8% angehoben und betragen: im 1. LJ € 815,-, im 2. LJ € 925,-, im 3. LJ € 1.055,- und im 4. LJ € 1.145,-

- Die **Zulagen** werden mit 1. Mai 2022 erhöht:

Nachtarbeitszulage:	€ 24,00
Fremdsprachenzulage:	€ 32,00
Fehlgeldentschädigung:	€ 33,00

GPA Servicecenter:

Hotline: 05030121,

service@gpa.at, www.gpa.at, facebook/gpa

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN		17. Schlichtungsklausel	<u>11</u>
1. Geltungsbereich	<u>6</u>	18. Schlussbestimmungen	<u>12</u>
2. Arbeitszeit	<u>6</u>	II. GEHALTSORDNUNG	
3. Wöchentliche Ruhezeit	<u>7</u>	A. Allgemeiner Teil	<u>13</u>
4a. Beschäftigung von Jugendlichen und Nichtraucherschutz	<u>7</u>	B. Nachtarbeitszuschlag	<u>13</u>
4b. Beschäftigung von Jugendlichen an Son- ntagen	<u>7</u>	C. Fremdsprachenzulage	<u>13</u>
5. Überstundenarbeit	<u>8</u>	D. Fehlgeldentschädigung	<u>13</u>
6. Allgemeine Gehaltsbestimmungen	<u>8</u>	E. Dienstkleidungspauschale für HGA-Lehrlinge	<u>13</u>
7. Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten	<u>9</u>	F. Dienstzeitzulage	<u>14</u>
8. Urlaub	<u>9</u>	G. Zulagen	<u>14</u>
9. Jahresremuneration	<u>9</u>	H. Beschäftigungsgruppen	<u>14</u>
10. Arbeit an Feiertagen	<u>9</u>	Zusatzkollektivverträge	
11. Fahrtkosten an Sonn- und Feiertagen	<u>9</u>	ZKV Hotellerie Wien (1. 1. 2015)	<u>18</u>
12. Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhin- derung	<u>9</u>	ZKV Hotellerie Wien	
13. Karenzanrechnung	<u>10</u>	(ab 1. 1. 2016, BG-Schema neu)	<u>23</u>
14. Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw Treueprämie)	<u>10</u>	Übereinkommen Mai 2022	<u>28</u>
15. Auflösung des Dienstverhältnisses	<u>10</u>	Aktuelle Gehaltsordnungen	<u>29</u>
16. Abfertigung	<u>11</u>	Frühere Abschlüsse	
		Übereinkommen Mai 2021	<u>32</u>
		Übereinkommen Mai 2019	<u>35</u>
		Übereinkommen Mai 2018	<u>38</u>

Das Impressum befindet sich auf der letzten Umschlagseite

KOLLEKTIVVERTRAG

für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe

abgeschlossen zwischen dem
Fachverband Gastronomie und dem Fachverband
Hotellerie,
beide 1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63,
einerseits und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft
der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier,
Wirtschaftsbereich Glücksspiel/Tourismus/Freizeit,
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1,
andererseits.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Geltungsbereich

a) **Räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **Fachlich:** für alle Betriebe, die dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft in der Wirtschaftskammer Österreichs angehören.

c) **Persönlich:** für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten und Lehrlinge der Lehrberufe Hotel- und Gastgewerbeassistent, Hotelkaufmann und Bürokaufmann.

Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, unterliegen hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit gemäß § 1 (2) 8 AZG nicht diesem Kollektivvertrag.

2. Arbeitszeit

a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf 5 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 2 Wochen im Voraus auszuhängen.

b) Für einen Zeitraum von höchstens 26 Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Angestellte mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vereinbart werden. Wenn kein Betriebsrat besteht, kann die Möglichkeit der Durchrechnung mit den einzelnen Dienstnehmern selbst vereinbart werden, wobei in diesem Fall ein Dienstzettel darüber ausgestellt werden muss. Für teilzeitbeschäftigte Angestellte beträgt die Durchrechnung 3 Monate.

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 9 Stunden. Bei der Durchrechnung mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen (für teilzeitbeschäftigte Angestellte: bis zu 13 Wochen) darf die wöchentliche Normalarbeitszeit 30 Stunden nicht unterschreiten, es sei denn, der Grund für die Unterschreitung liegt im Verbrauch von Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen.

Für die Durchrechnung bei Saisonbetrieben gilt Punkt 5 lit b).

c) Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, sie muss jedoch so enden, dass die tägliche ununterbrochene, an die Dienstzeit anschließende Ruhezeit der Angestellten zwischen 2 Arbeitstagen mindestens 11 Stunden beträgt. Diese Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern diese Verkürzung innerhalb eines Zeitraumes von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Ist die Verkürzung der Arbeitszeit im obigen Sinne nicht möglich, ist ein 100%iger Gehaltszuschlag zu

berücksichtigen. Der Anspruch auf Ruhezeit bleibt im vollen Ausmaß weiter aufrecht.

3. Wöchentliche Ruhezeit

a) Jedem Arbeitnehmer ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird ein Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er Anspruch auf Ersatzruhe.

b) Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht des Arbeitnehmers. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Er-

eignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatsgehaltes für die Normalarbeitszeit des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Punktes 6 lit c).

4a. Beschäftigung von Jugendlichen und Nichtraucherschutz

a) Bei der Beschäftigung von Jugendlichen, die ihre betriebliche Ausbildung vor dem 1. September 2018 begonnen haben, gilt: Im Falle, dass der Betrieb über Räume verfügt, in denen Rauchverbot gilt oder das Rauchen vom Inhaber nicht gestattet wird, hat die Ausbildung oder Beschäftigung Jugendlicher überwiegend in jenen Räumen zu erfolgen, in denen nicht geraucht werden darf.

b) Für Jugendliche, die ab dem 1. September 2018 oder später ihre Ausbildung begonnen haben oder beschäftigt werden, gilt: Die Beschäftigung Jugendlicher in Räumen von Gastronomiebetrieben, in denen gemäß § 13a des Tabak- und Nichtraucherinnen- bzw. Nichtraucherschutzgesetzes (TNRSG), BGBl Nr 431/1995 in der Fassung BGBl I Nr 37/2018, das Rauchen gestattet ist und Jugendliche Einwirkungen von Tabakrauch unmittelbar ausgesetzt sind, ist höchstens bis zu einer Stunde täglich zulässig.

4b. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen

a) Nach § 18 Abs 3 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz muss für Jugendliche jeder zweite Sonntag arbeitsfrei bleiben. Nach § 18 Abs 3a KJBG dürfen Jugendliche auch an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden.

Innerhalb eines Kalenderjahres ist die Beschäftigung an höchstens 23 Sonntagen möglich, wobei in diese Zahl die Hälfte der Sonntage einzurechnen ist, die in die Zeit des Besuches einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule fallen. Jugendliche dürfen innerhalb eines Kalenderjahres an aufeinanderfolgenden Sonntagen nur während eines Zeitraumes von höchstens 23 aufeinanderfolgenden Sonntagen oder innerhalb von zwei nicht zusammenhängenden Zeiträumen beschäftigt werden, deren einer höchstens 12 und deren anderer höchstens 11 aufeinanderfolgende Sonntage umfasst. Fällt in einen Zeitraum, in dem die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist, der Besuch einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule, so erweitert sich der Zeitraum der Sonntagsbeschäftigung von Jugendlichen um die Zeit des Besuches.

b) Auch Ferialpraktikanten können an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der in die Zeit der Ferialpraxis fallenden Sonntage muss jedoch frei sein.

Wenn die Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres beginnt oder endet, so ist die Zahl der Sonntage, an denen im Rumpfsjahr gearbeitet werden darf, wie folgt zu berechnen:

Die Zahl der im Rumpfsjahr zur Verfügung stehenden Sonntage wird mit 23 multipliziert und durch 52 dividiert. Ergeben sich aus der Rechnung keine vollen Tage, so ist bis 0,499 abzurunden, ab 0,5 aufzurunden.

c) Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Jugendlichen anzuzeigen, der an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden soll. Die Anzeige soll im Jänner für das laufende Kalenderjahr erfolgen. Eine spätere Anzeige ist vor allem möglich, wenn die Zeiten des Besuches einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule erst später bekannt werden, der Urlaub des Jugendlichen noch nicht vereinbart ist oder das Dienstverhältnis zu einem späteren Zeitpunkt beginnt.

Spätestens jedoch hat die Anzeige nach § 27a Abs 2 KJBG zwei Wochen vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen zu erfolgen, anderenfalls ist die Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen nicht zulässig.

Die Anzeige muss den genauen Zeitraum enthalten, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufei-

einanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die übrigen Sonntage des Anzeigezeitraumes genügt der Hinweis, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird. Die Anzeige an das Arbeitsinspektorat hat in nachweisbarer Form (zB eingeschriebener Brief, Fax) zu erfolgen.

5. Überstundenarbeit

a) Als Überstundenarbeit gilt jede über die gesetzlich festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Wenn eine Durchrechnung erfolgt, gilt jede Überschreitung der Summe der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraumes als Überstunde.

b) In Saisonbetrieben (gemäß § 53 Abs 6 Arbeitsverfassungsgesetz) sind nur solche Arbeitsstunden als Überstundenarbeit zu entlohnen, die nach der Zusammenzählung der während der Saison geleisteten Arbeitsstunden über die festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehen. Leistungsstunden minus dem Produkt aus Wochenanzahl mal festgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit = Summe der Überstunden.

c) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundengehalt und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundengehalt beträgt 1/173 des Bruttonormalmonatsgehaltes. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % des Normalstundengehaltes.

d) Die am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bei vollzeitbeschäftigten Angestellten festgestellten Zeitguthaben sind als Überstunden am Ende eines Durchrechnungszeitraumes mit dem Überstundenzuschlag mit dem Gehalt 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 spä-

testens 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.

e) Über die geleisteten Arbeitsstunden (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss der Arbeitgeber Aufzeichnungen (Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden dem Angestellten wöchentlich, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen. Bei einer Durchrechnung ist dem Arbeitnehmer spätestens mit dem Gehaltszettel für das jeweils vorangegangene Kalendermonat eine Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden auszuhandigen.

f) Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 4 Monaten nach Durchführung der Gehaltsabrechnung über deren Leistung vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.

g) Bei Angestellten in verantwortlicher Stellung mit Dispositionstätigkeit kann die Überstundenvergütung frei vereinbart werden (zB Hotel-, Restaurantdirektor, Geschäftsführer). Doch darf eine Pauschale den Angestellten im monatlichen Durchschnitt nicht ungünstiger stellen als die Verrechnung der tatsächlich geleisteten Überstunden.

6. Allgemeine Gehaltsbestimmungen

a) Der Gehaltszahlungszeitraum beginnt am 1. und endet am letzten Tag des Monats.

b) Bei der Gehaltsauszahlung ist jedem Angestellten eine Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus der das Bruttogehalt, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich

sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen.

c) Gehaltsansprüche verfallen, wenn sie nicht 4 Monate nach Fälligkeit vom Angestellten beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.

7. Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten

Die Inanspruchnahme von Mahlzeiten und Wohngelegenheiten im Betrieb bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Angestellten vorbehalten. Für die Inanspruchnahme von Wohngelegenheiten in

Betracht kommende Kosten sind unter Weglassung einer Verdienstspanne für den Arbeitgeber zu vereinbaren. Die vereinbarten Beträge werden vom Gehalt einbehalten.

8. Urlaub

Für den Urlaub gelten gemäß Angestelltengesetz die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die

Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung.

9. Jahresremuneration

a) Alle Angestellten haben grundsätzlich Anspruch auf eine Jahresremuneration. Diese beträgt 230 % des im Zeitpunkt der Fälligkeit geltenden kollektivvertraglichen Mindestmonatsgehältes, jedoch maximal das 2-fache des tatsächlichen Gehältes für die Normalarbeitszeit.

b) Die Auszahlung erfolgt jeweils zur Hälfte bei Urlaubsantritt und mit der Gehaltsauszahlung für den Monat November, längstens aber bis zum 15. Dezember des laufenden Jahres.

c) Angestellte, deren Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres beginnt bzw endet, erhalten den ihrer

Dienstzeit entsprechenden Anteil der Jahresremuneration.

d) Wenn ein Angestellter nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Remuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig schuldhaft entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Remuneration auf seine ihm aus dem Dienstverhältnis zustehenden Ansprüche, insbesondere Restgehalt, in Anrechnung bringen lassen.

10. Arbeit an Feiertagen

Für Arbeit an Feiertagen und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes.

11. Fahrtkosten an Sonn- und Feiertagen

Wenn ein Angestellter an einem Sonn- oder Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung eines üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Sonn- oder Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er

einen Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.

12. Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

Über die gesetzlichen Ansprüche zur Fortzahlung des Entgelts im Krankheits- oder Unglücksfall hinaus besteht in folgenden, die Person des Angestellten betreffenden Gründen Anspruch auf Freizeitgewährung ohne Minderung des Entgelts:

a) Bei Todesfällen der Eltern, des Ehepartners (Lebensgefährten) sowie der Kinder, sofern sie mit dem Angestellten in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei eigener Eheschließung: 2 Tage.

b) Bei Eheschließung der Kinder, bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Kinder, sofern sie mit dem Angestellten nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern; bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin): 1 Tag.

c) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, bei Aufsuchen des Arztes, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, bei Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten bis zu je einem Tag, wenn erforderlich.

d) Die notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz bis zu einem Tag; gesundheitsfördernde Aktivitäten (wie zB Beratungen, Seminare, Kurse) sind im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen.

e) Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentganges entfällt der Anspruch. Der Angestellte hat beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden.

13. Karenzanrechnung

a) Karenzen nach dem MSchG/VKG, die ab dem 1. 5. 2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 24 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis unter Einrechnung aller gesetzlich anrechenbaren Karenzzeiten (§ 15f MSchG und § 7c VKG) angerechnet.

b) Zeiten für Pflegekarenzen (§ 14c AVRAG), die ab dem 1. 5. 2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 3 Monaten auf alle dienstzeitab-

hängigen Ansprüche bzw Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

c) Zeiten der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Begleitung schwerstkranker Kinder nach den §§ 14a und b AVRAG, die ab dem 1. 5. 2019 beginnen, werden im Ausmaß von insgesamt höchstens 6 Monaten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.

14. Anerkennung für langjährige Dienste (Jubiläumsgeld bzw Treueprämie)

a) Als Anerkennung für eine langjährige ununterbrochene Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) im selben Betrieb hat der Angestellte Anspruch auf ein Jubiläumsgeld.

Dieses beträgt:

nach 10 Jahren	1	Monatsgehalt
nach 15 Jahren	1,5	Monatsgehälter
nach 25 Jahren	2	Monatsgehälter
nach 35 Jahren	2,5	Monatsgehälter
nach 40 Jahren	3	Monatsgehälter
nach 45 Jahren	4	Monatsgehälter

b) Der Berechnung dieses Jubiläumsgeldes wird das am Tage des Anspruchs geltende Monatsgehalt gemäß den kollektivvertraglichen Sätzen der jeweiligen Gehaltsordnung zu Grunde gelegt. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsgehaltszahlung zu erfolgen.

c) Jubiläumsgelder, die freiwillig oder aufgrund bestehender Betriebsvereinbarungen bezahlt werden,

können auf die kollektivvertragliche Regelung angerechnet werden. Bisher vereinbarte höhere Jubiläumsgelder bleiben aufrecht.

d) Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn sie durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des Weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 60 Tage gedauert hat.

e) Für Saisonbetriebe gelten die obigen Regelungen, vorausgesetzt, dass der Angestellte jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist. Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ein halbes Jahr. Der Jubiläumsgeldanspruch entsteht nach 10 Jahren, vom ersten Dienstantritt an gerechnet, in aliquoter Höhe nach entsprechender Anzahl von Saisonen.

15. Auflösung des Dienstverhältnisses

Das unbefristete Dienstverhältnis kann nach Bestimmungen des Angestelltengesetzes gekündigt werden mit der Maßgabe, dass es jeweils zum 15. oder Letzten

des Kalendermonats aufgekündigt werden kann (§ 20 Abs 3 Angestelltengesetz).

16. Abfertigung

Für die Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

Ein nicht dem betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG), BGBl I Nr 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung, unterliegender

Angestellter hat Anspruch auf Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß (§ 23 Abs 1 AngG), wenn er sein Arbeitsverhältnis wegen der Belastung durch die Einwirkung des Passivrauchens kündigt.

17. Schlichtungsklausel

a) Geltungsbereich

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Kollektivvertrages und über die Einstufung eines Arbeitnehmers in die Beschäftigungsgruppenordnung, ist eine Schlichtungsstelle zur Entscheidung anzurufen.

b) Schlichtungsstelle

1. Zusammensetzung

Die Schlichtungsstelle setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen, die in jedem einzelnen Fall gesondert nominiert werden müssen: aus zwei Vertretern der Fachverbände Gastronomie bzw Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich und aus zwei Vertretern der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier.

2. Mitglieder

Mitglieder der Schlichtungsstelle sind Angestellte oder Funktionäre der Wirtschaftskammer Österreich bzw der Wirtschaftskammern in den Ländern oder der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. Es kann jeweils ein Experte/eine Expertin ohne Stimmrecht beigezogen werden.

c) Verfahren

1. Anträge auf Schlichtung

Anträge auf Schlichtung bezüglich der Einstufung sind von der betroffenen Arbeitnehmerin bzw dem betroffenen Arbeitnehmer eingeschrieben per Post an die Fachverbände Gastronomie oder Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich oder an die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier zu richten.

Anträge auf Schlichtung bezüglich Auslegungsfragen des Kollektivvertrages sind ausschließlich den Kollektivvertragsparteien vorbehalten.

2. Nominierung der Vertreter

2.1. Nominierung durch die Parteien der Schlichtung

Die Fachverbände Gastronomie bzw Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich einerseits, und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits, nominieren jeweils zwei Vertreter.

2.2. Berücksichtigung des Unternehmenssitzes bzw des Wohnortes

Bei der Nominierung der Vertreter soll – sofern dies im Hinblick auf ein rasches Verfahren möglich ist – darauf geachtet werden, dass zumindest ein Vertreter der Fachverbände Gastronomie bzw Hotellerie und ein Vertreter der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier aus demjenigen Bundesland entsendet wird, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat bzw die Antragstellerin, oder der Antragsteller wohnhaft ist, sofern diese/r einen Wohnsitz in Österreich hat.

3. Vorsitz

Es ist Aufgabe der Fachverbände Gastronomie bzw Hotellerie in der Wirtschaftskammer Österreich, unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden festzulegen, der den Schlichtungstermin (vor allem Schlichtungsort und Schlichtungszeit) koordiniert und die Schlichtungsverhandlung leitet.

d) Entscheidungen

1. Einstimmigkeit

Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle werden einstimmig getroffen, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt.

2. Protokoll

Die Entscheidungen sind in einem Ergebnisprotokoll festzuhalten.

Im Ergebnisprotokoll ist festzuhalten, ob Einstimmigkeit erzielt werden konnte oder es zu keiner gütlichen Einigung gekommen ist.

Kommt es zu einer gütlichen Einigung, sind die wesentlichen Punkte dieser Einigung im Ergebnisprotokoll festzuhalten.

Das Ergebnisprotokoll ist von allen Vertretern sowie von den Parteien der Schlichtung zu unterschreiben und innerhalb von 6 Wochen den Parteien der Schlichtung zu übersenden.

e) Kosten der Schlichtung

Jede Partei trägt die Kosten der Schlichtung und den Aufwand, der ihr durch die Schlichtung entsteht, selber.

f) Veröffentlichung

Bei einstimmigen Entscheidungen über die Auslegung dieses Kollektivvertrages wird das Ergebnis veröffentlicht bzw die entsprechende Klarstellung im Kollektivvertrag umgesetzt und neu hinterlegt. Entscheidungen über die Einstufung werden nur den betroffenen Parteien zur Kenntnis gebracht, aufgrund des Datenschutzes jedoch nicht veröffentlicht.

g) Einbringen einer Klage

Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, wenn die Entscheidung der Schlichtungsstelle protokolliert vorliegt oder mehr als 12 Wochen nach Anrufung der

Schlichtungsstelle (Postaufgabedatum) verstrichen sind.

h) Hemmung von Verjährung und Verfall

Anträge auf Schlichtung hemmen die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

i) Außerkrafttreten

Alle Landesschlichtungsstellen sind mit 30.04. 2019 außer Kraft getreten und werden durch diese Bestimmungen ersetzt.

(idF ab 1. Mai 2019)

18. Schlussbestimmungen

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Mai 2019 in Kraft.

II. GEHALTSORDNUNG

A. ALLGEMEINER TEIL

1. Die von den Kollektivvertragsparteien vereinbarten Gehaltsabkommen bilden einen Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Änderungen der Gehaltsabkommen können jederzeit vereinbart werden, ohne dass dadurch die Gültigkeit dieses Kollektivvertrages berührt wird.

Die Mindestgehaltssätze mit den jeweiligen Dienstzeitzulagen sind dem Kollektivvertrag als Anlagen in Form von Landes- bzw Landesbranchengehaltstabellen beigeschlossen.

2. Angestellten und kaufmännischen Lehrlingen ist ein monatliches Mindestgehalt bzw ein Lehrlingseinkommen nach den Landesgehaltstabellen zu bezahlen. Es gilt zwischen den Kollektivvertragsparteien als vereinbart, dass ab 1. Mai 2010 die Lehrlingseinkommenssätze bundesweit einheitlich hoch sind.

3. Bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung ist der aliquote Teil dieses Mindestgehaltssatzes zu bezahlen.

Das Gleiche gilt für die Bemessung des Urlaubsentgelts und der Jahresremuneration.

4. Praktikanten, die aufgrund schulrechtlicher Bestimmungen zur Ableistung einer Betriebspraxis verpflichtet sind, haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe des Lehrlingseinkommen für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr, mindestens aber in der Höhe des Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahrs. Pflichtpraktikanten, die für ihre Ausbildung eine Reifeprüfung, Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung als Voraussetzung benötigen, haben Anspruch auf Entgelt in der Höhe eines Lehrlingseinkommen des 4. Lehrjahrs.

5. Dem Angestellten ist nach Abschluss des Dienstvertrages, auch nach Abänderung eines solchen, vom Dienstgeber eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstzettel) auszufolgen.

B. NACTARBEITZUSCHLAG

Auf einen Nachtarbeitszuschlag haben Anspruch:

- a) in Beherbergungsbetrieben Angestellte, die in der Nacht beschäftigt sind.
- b) in Gast- und Schankbetrieben Angestellte in Nachtbetrieben.

Der Nachtarbeitszuschlag gilt in beiden Kategorien für Angestellte, die überwiegend in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr beschäftigt sind.

Der Nachtarbeitszuschlag pro Nachtdienst ist im Gehaltsabkommen festgelegt.

C. FREMDSPRACHENZULAGE

Angestellte, die eine oder mehrere Fremdsprachen den betrieblichen Notwendigkeiten entsprechend beherrschen und nicht in eine Gehaltskategorie eingestuft sind, die ihre Fremdsprachenkenntnisse berücksichtigt, erhalten für jede Fremdsprache, deren An-

wendung vom Arbeitgeber im Betrieb ausdrücklich verlangt wird, einen Zuschuss zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt, dessen Höhe im Gehaltsabkommen festgelegt ist.

D. FEHLGELDENTSCHÄDIGUNG

Kassiere erhalten eine Fehlgeldentschädigung, deren Höhe im jeweiligen Gehaltsabkommen festgelegt ist.

E. DIENSTKLEIDUNGSPAUSCHALE FÜR HGA-LEHRLINGE

Wenn die Zurverfügungstellung und/oder die Reinigung von Dienstkleidung im Lehrvertrag vor dem

1. Mai 2017 vereinbart war, bleibt diese Vereinbarung für die Dauer des Lehrverhältnisses aufrecht.

F. DIENSTZEITZULAGE

Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich das kollektivvertragliche Mindestgehalt

1. nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 102,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.
2. nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 105 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.
3. nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 107,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.
4. nach zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 110 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn das Dienstverhältnis zB durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw Betriebseinschränkung unterbrochen wurde.

Eine viermalige Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit bis zu einem Höchstausmaß von insgesamt 365 Tagen (Kalendertagen) während der gesamten Anwartschaft gilt ebenfalls nicht als Unterbrechung. Die Anwartschaft verlängert sich in diesen Fällen um

die Dauer der Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit.

Für Saisonbetriebe gilt die obige Regelung, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer jährlich wenigstens 13 Wochen ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt ist. Eine Saison mit mindestens 13 ununterbrochenen Wochen zählt als ein halbes Jahr.

Die Anwartschaftszeit wird nicht unterbrochen, wenn der Angestellte höchstens

- a) während einer Saison im Einsaisonbetrieb,
 - b) während zweier Saisonen im Zweisaisonbetrieb
- abwesend ist. Die Anwartschaft verlängert sich in diesen Fällen um die Dauer der Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit.

Dienstzeiten, die in anderen inländischen Betrieben desselben Unternehmens, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, angefallen sind, sind gleichfalls anzurechnen.

Erfolgte der Diensteintritt nach dem Monatsersten, so fällt die Gehaltserhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit erstmals in jenem Monat an, der der Erreichung der Anwartschaft folgt.

Die nach diesem Punkt des Kollektivvertrages berechneten erhöhten Monatsgehälter werden kaufmännisch auf volle 10 Cent gerundet.

G. ZULAGEN

Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 EStG 1988 in Form von Betriebsvereinbarungen oder Einzeldienstverträ-

gen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

H. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

BG 0

Angestellte, die mit der Geschäftsführung betraut sind, wie zB Geschäftsführer/in, Hoteldirektor/in, jeweils mit maßgeblichem Einfluss auf die Unternehmensleitung

BG 1

Angestellte mit großem Verantwortungsbereich: Abteilungsleiter/innen, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- sehr anspruchsvolle berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten und
- umfassende fachliche und personelle Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen.

Beispiele:

Abteilungsleiter/in, Leiter/in der Buchhaltung, Empfangschef/in, Hauptkassier/in, Lagerverwalter/in mit Einkaufsberechtigung, kaufmännische Restaurantleiter/in, Sales- und Marketingmanager/in, Personaldirektor/in, Chefsteward/ess, Food- and Beverage-Leiter/in, IT-Manager/in, Leiter/in des Housekeeping-Bereichs

BG 2

Angestellte mit erweitertem Verantwortungsbereich: Abteilungsleiter/innen, die aufgrund ihres Verantwortungsbereiches nicht unter die Beschäftigungsgruppe 1 fallen, Stellvertreter/innen von Abteilungsleiter/innen in der Beschäftigungsgruppe 1, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten und
- fachliche Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen.

Beispiele:

Abteilungsleiter-Stellvertreter/in, Food- and Beverageverantwortliche/r, Housekeeping-Verantwortliche/r, Bilanzbuchhalter/in, Lagerverwalter/in ohne Einkaufsberechtigung

BG 3

Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung im berufseinschlägigen Aufgabenbereich:

Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufsbildenden höheren Schule oder einer facheinschlägigen höherwertigeren Ausbildung.

Beispiele:

Buchhalter/in, Lohnverrechner/in, Sekretär/in, Kassier/in, Reservierungsangestellte/r, Sales- und Marketingassistent/in, Night-Auditor/in, Konferenz-, Seminar- und Bankettbetreuer/in, Hotelassistent/in, Re-

zeptionist/in, Animateur/in, Hotel- und Gastgewerbe-Assistent/in, Food- and Beverage-Assistent/in, Supervisor/in, IT-Assistent/in.

BG 4

Angestellte nach Abschluss der Lehre bzw nach Schulabschluss im 1. und 2. Anstellungsjahr:

Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufsbildenden höheren Schule in den ersten zwei Jahren nach Lehrabschluss bzw Schulabschluss.

BG 5

Angestellte ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung:

Angestellte ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und angestellte Hilfskräfte in allen Bereichen.

Beispiele:

Berufe wie in der Beschäftigungsgruppe 3, nur ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung, sowie Hilfsbuchhalter/in, Telefonist/in, Diskjockey im Angestelltenverhältnis, Bürohilfskräfte und sonstige Hilfskräfte im Angestelltenverhältnis

FACHVERBAND GASTRONOMIE

Fachverbandsobmann

Mario Pulker

Geschäftsführer

Dr. Thomas Wolf

FACHVERBAND HOTELLERIE

Fachverbandsobfrau

Mag. Susanne Kraus-Winkler

Geschäftsführerin

Mag. Maria Schreiner

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Vorsitzende

Barbara Treiber, MA

Geschäftsbereichsleiter
Interessensvertretung

Karl Dürtscher

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

BA-Vorsitzender

Manfred Schönbauer

Wirtschaftsbereichssekretär

Mag. Andreas Laaber

Verhandlungsleiter für die GPA

Norbert Bauer

ZKV Hotellerie Wien 2015
ZKV Hotellerie Wien 2016 – BG-Schema neu

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe in der ab 1. Juli 2012 geltenden Fassung, mit dem in der Hotellerie Wien ein neues Gehaltsschema eingeführt wird (Stand 1. Jänner 2015)

1. Vertragsparteien

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Fachgruppe Hotellerie Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien, Judenplatz 3-4, 1010 Wien,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien.

2. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- räumlich für das Gebiet des Bundeslandes Wien,
- fachlich für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Hotellerie Wien, angehören,

- persönlich für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten.

3. Gehaltstabelle

Es gilt nachstehende Gehaltstabelle für die Jahre 2013, 2014 und 2015.

Im Jahr 2015 berechnen sich die Gehälter, indem die Mindestgehälter 2014 mit dem VPI national (Durchschnitt von 1. 11. 2013 bis 31. 10. 2014) plus 0,5 % erhöht werden. Die Rundung erfolgt kaufmännisch auf ganze Eurobeträge.

Die Gehälter sind in dieser Tabelle brutto angegeben und gebühren für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

Beschäftigungsgruppe	Gültig ab		
	1. 1. 2013	1. 1. 2014	1. 1. 2015
Beschäftigungsgruppe 0 Angestellte, die mit der Geschäftsführung betraut sind, wie zB Geschäftsführer/in, Hoteldirektor/in, jeweils mit maßgeblichem Einfluss auf die Unternehmensleitung	2.090,00	2.145,00	2.192,00

Beschäftigungsgruppe	Gültig ab		
	1. 1. 2013	1. 1. 2014	1. 1. 2015
Beschäftigungsgruppe 1 Angestellte mit großem Verantwortungsbereich: Abteilungsleiter/innen, die aufgrund entsprechender Qualifikationen • sehr anspruchsvolle berufseinschlägige Arbeiten selbstständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten und • umfassende fachliche und personelle Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen. <u>Beispiele:</u> Abteilungsleiter/in, Leiter/in der Buchhaltung, Empfangschef/in, Hauptkassier/in, Lagerverwalter/in mit Einkaufsberechtigung, kaufmännische Restaurant-	1.900,00	1.950,00	1.993,00

Beschäftigungsgruppe	Gültig ab		
	1. 1. 2013	1. 1. 2014	1. 1. 2015
leiter/in, Sales- und Marketingmanager/in, Personaldirektor/in, Chefsteward/ess, Food- and Beverage-Leiter/in, IT-Manager/in, Leiter/in des Housekeeping-Bereichs			
Beschäftigungsgruppe 2 Angestellte mit erweitertem Verantwortungsbereich: Abteilungsleiter/innen, die aufgrund ihres Verantwortungsbereiches nicht unter die Beschäftigungsgruppe 1 fallen, Stellvertreter/innen von Abteilungsleiter/innen in der Beschäftigungsgruppe 1, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund entsprechender Qualifikationen <ul style="list-style-type: none"> • berufseinschlägige Arbeiten selbstständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten und • fachliche Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen. <u>Beispiele:</u> Abteilungsleiter-Stellvertreter/in, Food- and Beverageverantwortliche/r, Housekeeping-Verantwortliche/r, Bilanzbuchhalter/in, Lagerverwalter/in ohne Einkaufsberechtigung	1.720,00	1.770,00	1.809,00
Beschäftigungsgruppe 3 Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung im berufseinschlägigen Aufgabenbereich: Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufsbildenden höheren Schule oder einer facheinschlägigen höherwertigeren Ausbildung.	1.500,00	1.550,00	1.584,00

Beschäftigungsgruppe	Gültig ab		
	1. 1. 2013	1. 1. 2014	1. 1. 2015
<u>Beispiele:</u> Buchhalter/in, Lohnverrechner/in, Sekretär/in, Kassier/in, Reservierungsangestellte/r, Sales- und Marketingassistent/in, Night-Auditor/in, Konferenz-, Seminar- und Bankettbetreuer/in, Hotelassistent/in, Rezeptionist/in, animateur/in, Hotel- und Gastgewerbe-Assistent/in, Food- and Beverage-Assistent/in, Supervisor/in, IT-Assistent/in			
Beschäftigungsgruppe 4a Angestellte nach 3 Monaten nach der Auslehre bzw nach Schulabschluss im 1. und 2. Anstellungsjahr: Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufsbildenden höheren Schule in den ersten zwei Jahren nach Lehrabschluss bzw Schulabschluss, nach 3 Monaten nach der Auslehre bzw dem Schulabschluss.	1.400,00	1.450,00	1.482,00
Beschäftigungsgruppe 4b Angestellte in den ersten 3 Monaten nach der Auslehre bzw nach Schulabschluss: Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufsbildenden höheren Schule in den ersten 3 Monaten nach Lehrabschluss bzw Schulabschluss.	1.350,00	1.400,00	1.431,00

Beschäftigungsgruppe	Gültig ab		
	1. 1. 2013	1. 1. 2014	1. 1. 2015
Beschäftigungsgruppe 5 Angestellte ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung: Angestellte ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und angestellte Hilfskräfte in allen Bereichen. <u>Beispiele:</u> Berufe wie in der Beschäftigungsgruppe 3, nur ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung, sowie Hilfsbuchhalter/in, Telefonist/in, Diskjo-	1.350,00	1.400,00	1.431,00

Beschäftigungsgruppe	Gültig ab		
	1. 1. 2013	1. 1. 2014	1. 1. 2015
ckey im Angestelltenverhältnis, Bürohilfskräfte und sonstige Hilfskräfte im Angestelltenverhältnis			

Die Lehrlingseinkommen unterliegen weiterhin der Gehaltstabelle für das Wiener Gastgewerbe.

Zulagen und Zuschläge	Gültig für 2013, 2014, 2015
Nachtarbeitszuschlag	20,70
Fremdsprachenzulage	30,00
Fehlgeldentschädigung	30,70
Dienstkleidungspauschale HGA-Lehrlinge	35,20

4. Dienstzeitzulage

Die Ausnahmebestimmung in Punkt F der Gehaltsordnung zum Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe für das Bundesland Wien (Dienstzeitzulage erst nach 10-jähriger ununterbrochener Dienstzeit) entfällt. Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb erhöht sich das kollektivvertragliche Mindestgehalt

- nach fünfjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 102,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes,

- nach zehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 105 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes,
- nach fünfzehnjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 107,5 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes,
- nach zwanzigjähriger ununterbrochener Dienstzeit (einschließlich Lehrzeit) auf 110 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes.

5. Sonderzahlungen

Die gemäß Abschnitt I, Punkt 9. des Kollektivvertrages für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe zustehende Jahresremuneration beträgt 200 % des jeweiligen

Ist-Gehaltes. Sie ist in zwei gleichen Teilen am 30. 6. und am 30. 11. eines jeden Kalenderjahres fällig.

6. Verhältnis zu Betriebsvereinbarungen und Betriebskollektivverträgen

Betriebsvereinbarungen und Betriebskollektivverträge, mit denen in Hotels eigene Gehälter für Angestellte festgelegt sind, treten mit 31. 12. 2012 außer Kraft, sofern sie nicht bereits davor außer Kraft getreten sind. Sind in solchen Betriebsvereinbarungen oder Betriebskollektivverträgen die zuletzt gültigen Gehälter im Jahr 2012 höher als in diesem Zusatzkollektivver-

trag, gilt Folgendes: Diese höheren Gehälter gelten – exklusive Erhöhungen nach dem 31. 12. 2012 aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit – so lange als Mindestgehälter für die betreffenden Betriebe weiter, bis die Gehälter dieses Zusatzkollektivvertrages sie übersteigen.

7. Verfall

Entgeltansprüche aufgrund von Unstimmigkeiten hinsichtlich der Einstufung verfallen mangels schriftlicher Geltendmachung nach sechs Monaten. Bei rechtzeiti-

ger Geltendmachung bleibt die dreijährige Verjährungsfrist des § 1486 ABGB aufrecht.

8. Schlichtungsklausel

Mit Wirksamkeit dieses Zusatzkollektivvertrages wird nachstehende Schlichtungsklausel für sämtliche ihm unterliegenden Arbeitsverträge vereinbart:

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Lohn tafel bzw über die Einstufung eines Arbeitnehmers ist eine Schlichtungsstelle zur Entscheidung anzurufen.

- Diese Schlichtungsstelle ist aus zwei Vertretern der Fachgruppe Hotellerie in der Wirtschaftskammer Wien und aus zwei Vertretern der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier im Österreichischen Gewerkschaftsbund zusammengesetzt.
- Anträge auf Schlichtung sind vom betroffenen Arbeitgeber oder betroffenen Arbeitnehmer eingeschrieben per Post an die Fachgruppe Hotellerie in der Wirtschaftskammer Wien zu richten. Unter einem haben die beiden betroffenen Parteien im Antrag aus einer Liste im Anhang, die einen integrierenden Bestandteil dieses Zusatzkollektivvertrages bildet, jeweils zwei Vertreter der Fachgruppe Hotellerie in

der Wirtschaftskammer Wien und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier im Österreichischen Gewerkschaftsbund für die Schlichtungsstelle zu nominieren. Es ist sodann Aufgabe der Fachgruppe Hotellerie in der Wirtschaftskammer Wien, unter den nominierten Vertretern einen Vorsitzenden zu ernennen, der den Schlichtungstermin koordiniert.

- Entscheidungen der Schlichtungsstelle können nur einstimmig getroffen werden, wobei jedem der vier Vertreter eine Stimme zukommt.
- Das Einbringen einer Klage ist erst zulässig, sobald die Entscheidung der Schlichtungskommission vorliegt oder mehr als acht Wochen nach Anrufung der Schlichtungskommission (Postaufgabedatum) verstrichen sind.
- Die Anrufung der Schlichtungsstelle hemmt die Verjährung oder den Verfall der jeweiligen kollektivvertraglichen Ansprüche.

(Punkt 4 idF vom 1. Jänner 2015)

9. Übergangsbestimmung

Das Übereinkommen vom 10. 7. 2012 zwischen dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband der Hotellerie einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits, in dem die Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter, die kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen sowie Änderungen des Kollektivvertrages für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe vereinbart wur-

den, gilt hinsichtlich der in diesem Zusatzkollektivvertrag geregelten Punkte nur bis zum 31. 12. 2012. Es wird zusätzlich insofern abgeändert, als folgender Punkt 4 entfällt: „Ab 1. 12. 2012 werden alle Kollektivvertragsgehälter, die den Betrag von 1.300,00 Euro am 1. 7. 2012 noch nicht erreicht haben, auf 1.300,00 Euro angehoben.“

10. Geltungsbeginn und Kündigungsbestimmung

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. 12. 2012 in Kraft und ist bis 31. 12. 2015 unkündbar. Nach dem 31. 12. 2015 können beide Vertragsparteien entsprechend den Re-

geln des § 17 ArbVG eine Kündigung des Kollektivvertrages aussprechen.

FACHGRUPPE HOTELLERIE WIEN

Komm.-R. Dr. Martin Schick
Obmann

Dr. Andreas Dänemark
Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang Katzian
Vorsitzender

Karl Proyer
Geschäftsbereichsleiter

WIRTSCHAFTSBEREICH GLÜCKSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Jürgen Nachbaur
Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Paul Prusa
Wirtschaftsbereichssekretär

Alfred Gajdosik
Verhandlungsleiter für die GPA-djp

REGION WIEN

Friedrich Hagl
Regionalvorsitzender

Barbara Teiber
Regionalgeschäftsführerin

ANHANG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe in der ab 1. Juli 2012 geltenden Fassung, mit dem in der Hotellerie Wien ein neues Gehaltsschema eingeführt wird

Die Schlichtungsstelle betreffend Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der Gehaltstafel dieses Zusatzkollektivvertrages bzw über die Einstufung eines Arbeitnehmers in dieser Gehaltstafel ist aus zwei Vertretern der Fachgruppe Hotellerie in der Wirtschaftskammer Wien und aus zwei Vertretern der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier im Österreichischen Gewerkschaftsbund zusammengesetzt.

Vertreter der Fachgruppe Hotellerie:

Hr. Dr. Martin Schick
Mag. Manfred Austerer
Hr. Dr. Andreas Dänemark
Hr. Roman Mayrhofer

Fr. Dr. Andrea Feldbacher
alle p.A. Fachgruppe Hotellerie in der Wirtschaftskammer Wien

Hr. Mag. Norbert Lux,
p.A. Fachgruppe Kaffeehäuser in der Wirtschaftskammer Wien

Vertreter der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier:

Hr. Alfred Gajdosik
Hr. Norbert Bauer
Hr. Manfred Frcena
Hr. Paul Prusa
alle p.A. der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier im Österreichischen Gewerkschaftsbund, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien

Wien, am 4. November 2014

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

zum Kollektivvertrag für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe in der ab 1. Mai 2015 geltenden Fassung, mit dem das Gehaltsschema für die Hotellerie Wien erhöht und die Beschäftigungsgruppen abgeändert werden

1. VERTRAGSPARTEIEN

Dieser Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der

Fachgruppe Hotellerie Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wirtschaftskammer Wien, Judenplatz 3–4, 1010 Wien,

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien.

2. GELTUNGSBEREICH

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- räumlich für das Gebiet des Bundeslandes Wien,
- fachlich für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Hotellerie Wien, angehören,

- persönlich für alle in diesen Betrieben beschäftigten Angestellten.

3. GEHALTSTABELLE

Es gelten die nachstehenden Gehaltstabellen ab 1. Jänner 2016 bzw ab 1. Mai 2016 (siehe Beilage 1).

Die Gehälter sind in dieser Tabelle brutto angegeben und gebühren für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

4. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

Die im Abschnitt II. GEHALTSORDNUNG unter Punkt H des Kollektivvertrages für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe in der ab 1. Mai 2015 geltenden

Fassung angeführten Beschäftigungsgruppen gelten ab 1. 1. 2016 auch für die Angestellten der Hotellerie Wien (siehe Beilage 2).

5. GELTUNGSBEGINN

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. 1. 2016 in Kraft.

FACHGRUPPE HOTELLERIE WIEN

Dr. Andrea Steinleitner

Dr. Andreas Dänemark

Obfrau

Geschäftsführer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Wolfgang Katzian

Helga Fichtinger

Vorsitzender

Stv. Geschäftsbereichsleiterin

WIRTSCHAFTSBEREICH GLÜCKSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer

Paul Prusa

Wirtschaftsbereichsvorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Norbert Bauer

Leiter des Verhandlungsteams

REGION WIEN

Franz Georg Brantner

Barbara Teiber

Regionalvorsitzender

Regionalgeschäftsführerin

Wien, am 5. November 2015

BEILAGE 2

H. BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN

BG 0

Angestellte, die mit der Geschäftsführung betraut sind, wie zB Geschäftsführer/in, Hoteldirektor/in, jeweils mit maßgeblichem Einfluss auf die Unternehmensleitung

BG 1

Angestellte mit großem Verantwortungsbereich: Abteilungsleiter/innen, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- sehr anspruchsvolle berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten und
- umfassende fachliche und personelle Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen.

Beispiele: Abteilungsleiter/in, Leiter/in der Buchhaltung, Empfangschef/in, Hauptkassier/in, Lagerverwalter/in mit Einkaufsberechtigung, kaufmännische Restaurantleiter/in, Sales- und Marketingmanager/in, Personaldirektor/in, Chefsteward/ess, Food- and Beverage-Leiter/in, IT-Manager/in, Leiter/in des Housekeeping- Bereichs

BG 2

Angestellte mit erweitertem Verantwortungsbereich: Abteilungsleiter/innen, die aufgrund ihres Verantwortungsbereiches nicht unter die Beschäftigungsgruppe 1 fallen, Stellvertreter/innen von Abteilungsleiter/innen in der Beschäftigungsgruppe 1, sowie sonstige Angestellte, die aufgrund entsprechender Qualifikationen

- berufseinschlägige Arbeiten selbständig und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte verantwortungsbewusst verrichten und
- fachliche Verantwortung für ihnen unterstellte Arbeitskräfte tragen.

Beispiele: Abteilungsleiter-Stellvertreter/in, Food- and Beverageverantwortliche/r, Housekeeping-Verant-

wortliche/r, Bilanzbuchhalter/in, Lagerverwalter/in ohne Einkaufsberechtigung

BG 3

Angestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung im berufseinschlägigen Aufgabenbereich:

Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufs-bildenden höheren Schule oder einer facheinschlägigen höherwertigeren Ausbildung.

Beispiele: Buchhalter/in, Lohnverrechner/in, Sekretär/in, Kassier/in, Reservierungsangestellte/r, Sales- und Marketingassistent/in, Night-Auditor/in, Konferenz-, Seminar- und Bankettbetreuer/in, Hotelassistent/in, Rezeptionist/in, animateur/in, Hotel- und Gastgewerbe-Assistent/in, Food- and Beverage-Assistent/in, Supervisor/in, IT-Assistent/in.

BG 4

Angestellte nach Abschluss der Lehre bzw nach Schulabschluss im 1. und 2. Anstellungsjahr:

Angestellte mit abgeschlossener facheinschlägiger Lehre bzw mit Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren Schule bzw einer facheinschlägigen berufs-bildenden höheren Schule in den ersten zwei Jahren nach Lehrabschluss bzw Schulabschluss.

BG 5

Angestellte ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung:

Angestellte ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung und angestellte Hilfskräfte in allen Bereichen.

Beispiele: Berufe wie in der Beschäftigungsgruppe 3, nur ohne abgeschlossene facheinschlägige Berufsausbildung, sowie Hilfsbuchhalter/in, Telefonist/in, Diskjockey im Angestelltenverhältnis, Bürohilfskräfte und sonstige Hilfskräfte im Angestelltenverhältnis

AKTUELLER ABSCHLUSS

STAND 1. MAI 2022

ÜBEREINKOMMEN (2022)

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft GPA andererseits vereinbaren nachfolgende Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter sowie der kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen und Zulagen für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe:

1. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter steigen:

Die Kollektivvertragsgehälter steigen ab 1. Mai 2022 je Beschäftigungsgruppe um:

Beschäftigungsgruppe 0:	70,- Euro
Beschäftigungsgruppe 1:	70,- Euro
Beschäftigungsgruppe 2:	70,- Euro
Beschäftigungsgruppe 3:	65,- Euro
Beschäftigungsgruppe 4:	70,- Euro
(für die FG Wien/Hotellerie:	65,- Euro)
Beschäftigungsgruppe 5:	54,- Euro

Der sich aufgrund dieser Erhöhungen ergebende rechnerische Durchschnittswert aller Erhöhungen in allen Bundesländern beträgt 3,7 %.

Wien, am 17. März 2022

Die Neufestsetzung der Gehälter ist aus den Gehaltsschemata der einzelnen Bundesländer (Beilage A) ersichtlich.

2. Die Lehrlingseinkommen betragen in allen Bundesländern ab 1. Mai 2022:

1. Lehrjahr:	815,- Euro
2. Lehrjahr:	925,- Euro
3. Lehrjahr:	1.055,- Euro
4. Lehrjahr:	1.145,- Euro

3. Zulagen:

3.1. Der Nachtarbeitszuschlag erhöht sich mit 1. Mai 2022 um 1,- Euro auf 24,- Euro.

3.2. Die Fremdsprachenzulage erhöht sich mit 1. Mai 2022 um 50 Cent auf 32,- Euro.

3.3. Die Fehlgeldentschädigung erhöht sich mit 1. Mai 2022 um 50 Cent auf 33,- Euro.

FACHVERBAND GASTRONOMIE

Mario Pulker

Dr. Thomas Wolf

Obmann

Geschäftsführer

FACHVERBAND HOTELLERIE

KR Mag. Susanne Kraus-Winkler

Mag. Maria Schreiner

Obmann

Geschäftsführerin

GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber

Karl Dürtscher

Vorsitzende

Geschäftsbereichsleiter

GEWERKSCHAFT GPA

Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer

Mag. Andreas Laaber

BA Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Norbert Bauer

Verhandlungsleiter der GPA

GEHALTSORDNUNGEN

Alle Werte in €

Gehaltsschema ab 1. Mai 2022 in €

Hotellerie in WIEN					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG0	2.448,00	2.509,20	2.570,40	2.631,60	2.692,80
BG1	2.215,00	2.270,40	2.325,80	2.381,10	2.436,50
BG2	2.040,00	2.091,00	2.142,00	2.193,00	2.244,00
BG3	1.853,00	1.899,30	1.945,70	1.992,00	2.038,30
BG4	1.700,00				
BG5	1.629,00	1.669,70	1.710,50	1.751,20	1.791,90

Gast- und Schankbetriebe sowie Kaffeehäuser in Wien					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	2.338,00	2.396,50	2.454,90	2.513,40	2.571,80
BG 1	2.215,00	2.270,40	2.325,80	2.381,10	2.436,50
BG 2	1.825,00	1.870,60	1.916,30	1.961,90	2.007,50
BG 3	1.753,00	1.796,80	1.840,70	1.884,50	1.928,30
BG 4	1.688,00				
BG 5	1.629,00	1.669,70	1.710,50	1.751,20	1.791,90

Hotellerie, Gastronomie in NÖ., B, Stmk., K, OÖ.					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	2.168,00	2.222,20	2.276,40	2.330,60	2.384,80
BG 1	2.075,00	2.126,90	2.178,80	2.230,60	2.282,50
BG 2	1.800,00	1.845,00	1.890,00	1.935,00	1.980,00
BG 3	1.743,00	1.786,60	1.830,20	1.873,70	1.917,30
BG 4	1.688,00				
BG 5	1.629,00	1.669,70	1.710,50	1.751,20	1.791,90

Hotellerie, Gastronomie in S, T, V					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	2.448,00	2.509,20	2.570,40	2.631,60	2.692,80
BG 1	2.105,00	2.157,60	2.210,30	2.262,90	2.315,50
BG 2	1.895,00	1.942,40	1.989,80	2.037,10	2.084,50
BG 3	1.848,00	1.894,20	1.940,40	1.986,60	2.032,80
BG 4	1.688,00				
BG 5	1.629,00	1.669,70	1.710,50	1.751,20	1.791,90

Lehrlingseinkommen in allen Bundesländern

1. Lehrjahr:	815,- Euro
2. Lehrjahr:	925,- Euro
3. Lehrjahr:	1.055,- Euro
4. Lehrjahr:	1.145,- Euro

Nachtarbeitszuschlag gültig ab 1. 5. 2022	24,00
Fremdsprachenzulage gültig ab 1. 5. 2022	32,00
Fehlgeldentschädigung gültig ab 1. 5. 2022	33,00

FRÜHERE ABSCHLÜSSE

Übereinkommen 2021

Übereinkommen 2019

Übereinkommen 2018

FRÜHERE ÜBEREINKOMMEN

ÜBEREINKOMMEN (2021)

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft GPA andererseits vereinbaren mit Gültigkeit ab 1. 4. 2021 nachfolgende Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter sowie der kollektivvertraglichen Lehrlingseinkommen und Zulagen für die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe für die Jahre 2021 und 2022:

1. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter steigen:

1.1. Die Kollektivvertragsgehälter steigen ab 1. April 2021 je Beschäftigungsgruppe um:

Beschäftigungsgruppe 0:	48,- Euro
Beschäftigungsgruppe 1:	45,- Euro
Beschäftigungsgruppe 2:	40,- Euro
Beschäftigungsgruppe 3:	38,- Euro
Beschäftigungsgruppe 4:	38,- Euro
(für die FG Wien/Hotellerie:	35,- Euro)
Beschäftigungsgruppe 5:	35,- Euro

Die Neufestsetzung der Gehälter ist aus den Gehalts-schemata der einzelnen Bundesländer (Beilage A) ersichtlich.

1.2. Die Kollektivvertragsgehälter steigen ab 1. Mai 2022 je Beschäftigungsgruppe um:

Beschäftigungsgruppe 0:	48,- Euro
Beschäftigungsgruppe 1:	50,- Euro
Beschäftigungsgruppe 2:	43,- Euro
Beschäftigungsgruppe 3:	40,- Euro
Beschäftigungsgruppe 4:	40,- Euro
(für die FG Wien/Hotellerie:	37,- Euro)
Beschäftigungsgruppe 5:	37,- Euro

Die Neufestsetzung der Gehälter ist aus den Gehalts-schemata der einzelnen Bundesländer (Beilage B) ersichtlich.

1.3. Inflationsabsicherung für die kollektivvertraglichen Mindestgehälter ab 1. Mai 2022:

Sollte die Jahresinflation 2021 (VPI national, gerundet auf die erste Dezimalstelle) über 1,7 % steigen, kommen anstelle Punkt 1.2. nachstehende Steigerungen der einzelnen Beschäftigungsgruppen für die die Kollektivvertragsgehälter zur Anwendung.

Beschäftigungsgruppe 0:	53,- Euro
Beschäftigungsgruppe 1:	54,- Euro

Wien, am 5. Februar 2021

Beschäftigungsgruppe 2:	47,- Euro
Beschäftigungsgruppe 3:	44,- Euro
Beschäftigungsgruppe 4:	43,- Euro
(für die FG Wien/Hotellerie:	40,- Euro)
Beschäftigungsgruppe 5:	40,- Euro

Die jeweiligen Gehalts-schemata der einzelnen Bundesländer werden in diesem Fall von den Sozialpartnern entsprechend angepasst.

1.4. Steigt die Jahresinflation 2021 (VPI national) über 2 %, finden auf Initiative der Gewerkschaft GPA Sozialpartnergespräche hinsichtlich einer allfälligen Anpassung der Kollektivvertragsgehälter ab 1. Mai 2022 statt. Führen diese Verhandlungen zu keinem neuen unterfertigten Übereinkommen, kommt Punkt 1.3. dieses Übereinkommens zur Anwendung.

2. Für Betriebe, die sich während einer hier vorgesehenen Kollektivvertragserhöhung in einer Kurzarbeit (KUA) im Sinne des § 37b AMMSG befinden (dem ist der Beginn eines neuen Kurzarbeitsprojekts im Monat April gleichzuhalten, wenn sich der Betrieb unmittelbar davor bereits in Kurzarbeit befunden hat):

Sollte es durch den KV-Abschluss bei einzelnen Arbeitnehmer*innen zu einer niedrigeren Nettogarantie (gemäß Punkt IV Z 4 lit a der Sozialpartnervereinbarung Formularversion 9.0) kommen, kann die bisherige Bemessungsgrundlage beibehalten werden. Dadurch würde es zu keiner Verschlechterung für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen kommen.

3. Bundesdurchschnittserhöhung:

Der sich aufgrund dieser Erhöhungen ergebende rechnerische Durchschnittswert aller Gehaltserhöhungen in allen Bundesländern beträgt, für das Jahr 2021 **2,25 %** und für das Jahr 2022 **2,33 %**.

4. Die Lehrlingseinkommen betragen:

• Ab 1. April 2021:

1. Lehrjahr:	785,- Euro
2. Lehrjahr:	890,- Euro
3. Lehrjahr:	1.015,- Euro
4. Lehrjahr:	1.105,- Euro

FACHVERBAND GASTRONOMIE

Mario Pulker

Dr. Thomas Wolf

Obmann

Geschäftsführer

FACHVERBAND HOTELLERIE

KR Mag. Susanne Kraus-Winkler

Mag. Maria Schreiner

Obmann

Geschäftsführerin

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Barbara Teiber

Karl Dürtscher

Vorsitzende

Geschäftsbereichsleiter

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer

Mag. Andreas Laaber

BA Vorsitzender

Wirtschaftsbereichssekretär

Norbert Bauer

Verhandlungsleiter der GPA

GEHALTSORDNUNGEN

Alle Werte in €

Aktuelle Gehaltstabellen (Stand 1. 4. 2021)

Hotellerie in WIEN, gültig ab 1. 4. 2021					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.378,00	€ 2.437,50	€ 2.496,90	€ 2.556,40	€ 2.615,80
BG 1	€ 2.145,00	€ 2.198,60	€ 2.252,30	€ 2.305,90	€ 2.359,50
BG 2	€ 1.970,00	€ 2.019,30	€ 2.068,50	€ 2.117,80	€ 2.167,00
BG 3	€ 1.788,00	€ 1.832,70	€ 1.877,40	€ 1.922,10	€ 1.966,80
BG 4	€ 1.635,00				
BG 5	€ 1.575,00	€ 1.614,40	€ 1.653,80	€ 1.693,10	€ 1.732,50

Gast- und Schankbetriebe sowie Kaffeehäuser in Wien, gültig ab 1. 4. 2021					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.268,00	€ 2.324,70	€ 2.381,40	€ 2.438,10	€ 2.494,80
BG 1	€ 2.145,00	€ 2.198,60	€ 2.252,30	€ 2.305,90	€ 2.359,50
BG 2	€ 1.755,00	€ 1.798,90	€ 1.842,80	€ 1.886,60	€ 1.930,50
BG 3	€ 1.688,00	€ 1.730,20	€ 1.772,40	€ 1.814,60	€ 1.856,80
BG 4	€ 1.618,00				
BG 5	€ 1.575,00	€ 1.614,40	€ 1.653,80	€ 1.693,10	€ 1.732,50

Hotellerie, Gastronomie in NÖ., B, Stmk., K, OÖ., gültig ab 1. 4. 2021					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.098,00	€ 2.150,50	€ 2.202,90	€ 2.255,40	€ 2.307,80
BG 1	€ 2.005,00	€ 2.055,10	€ 2.105,30	€ 2.155,40	€ 2.205,50
BG 2	€ 1.730,00	€ 1.773,30	€ 1.816,50	€ 1.859,80	€ 1.903,00
BG 3	€ 1.678,00	€ 1.720,00	€ 1.761,90	€ 1.803,90	€ 1.845,80
BG 4	€ 1.618,00				
BG 5	€ 1.575,00	€ 1.614,40	€ 1.653,80	€ 1.693,10	€ 1.732,50

Hotellerie, Gastronomie in S, T, V gültig ab 1. 4. 2021					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.378,00	€ 2.437,50	€ 2.496,90	€ 2.556,40	€ 2.615,80
BG 1	€ 2.035,00	€ 2.085,90	€ 2.136,80	€ 2.187,60	€ 2.238,50
BG 2	€ 1.825,00	€ 1.870,60	€ 1.916,30	€ 1.961,90	€ 2.007,50
BG 3	€ 1.783,00	€ 1.827,60	€ 1.872,20	€ 1.916,70	€ 1.961,30
BG 4	€ 1.618,00				
BG 5	€ 1.575,00	€ 1.614,40	€ 1.653,80	€ 1.693,10	€ 1.732,50

Lehrlingseinkommen in allen Bundesländern

• Ab 1. April 2021:

- 1. Lehrjahr: 785,- Euro
- 2. Lehrjahr: 890,- Euro
- 3. Lehrjahr: 1.015,- Euro
- 4. Lehrjahr: 1.105,- Euro

ÜBEREINKOMMEN (2019)

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits vereinbaren nachfolgende Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter sowie der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen:

1. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter werden für alle Bundesländer per 1. 5. 2019 in der Beschäftigungsgruppe 5 auf € 1.540,- angehoben.

Die Neufestsetzung der Gehälter ist aus den Gehalts-schemata der einzelnen Bundesländer (Beilage A) ersichtlich.

Ab 1. Mai 2019 bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrages nicht berührt.

Der rechnerische Durchschnittswert aller Gehaltserhöhungen in allen Bundesländern beträgt 2,47 Prozent.

2. Ab 1. Mai 2019 betragen die Lehrlingsentschädigungen

im 1. Lehrjahr	€	760,-
im 2. Lehrjahr	€	860,-
im 3. Lehrjahr	€	980,-
im 4. Lehrjahr	€	1.075,-

3. Der Nachtarbeitszuschlag erhöht sich um 1,- Euro auf 23,- Euro.

4. Die Fremdsprachenzulage erhöht sich um 50 Cent auf 31,50 Euro.

5. Die Fehlgeldentschädigung erhöht sich um 50 Cent auf 32,50 Euro.

6. Die Kollektivvertragsparteien treffen in einem neuen Punkt 13. folgende Vereinbarung zur Anrechnung von Karenzzeiten die ab dem 1. 5. 2019 beginnen (Beilage C).

7. Der bisherige Punkt 13. „Anerkennung für langjährige Dienste“ und die darauffolgenden Punkte werden entsprechend neu nummeriert.

8. Punkt 4a. „Beschäftigung von Jugendlichen und Nichtraucherschutz“ wird neu formuliert (Beilage B)

9. Punkt 5a.:

- Streichung des Wortes „wöchentliche“.
- Streichung des 2. Satzes.

10. Punkt „16. Schlichtungsklausel“ wird zu Punkt 17. und entsprechend der Beilage angepasst (Beilage D).

11. Punkt 17. „Bereinigung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen“ wird ersatzlos gestrichen.

12. Punkt 18. „Schlussbestimmungen“ wird und das Datum auf 1. Mai 2019 geändert.

13. Der mit 1. Mai 2019 in Kraft tretende Kollektivvertrag für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe wird dem Übereinkommen beigelegt (Beilage E).

Wien, am 26. April 2019

FACHVERBAND GASTRONOMIE

Mario Pulker
Obmann

Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer

FACHVERBAND HOTELLERIE

KR Mag. Susanne Kraus-Winkler
Obmann

Mag. Manfred Katzenschlager
Geschäftsführer

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter
Interessenvertretung

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER
Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer
BA Vorsitzender

Mag. Andreas Laaber
Wirtschaftsbereichssekretär

Norbert Bauer
Verhandlungsleiter für die GPA-DJP

GEHALTSORDNUNGEN

Alle Werte in €

Aktuelle Gehaltstabellen (Stand 1. 5. 2019)

Hotellerie in WIEN, gültig ab 1. 5. 2019					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.330,00	€ 2.388,30	€ 2.446,50	€ 2.504,80	€ 2.563,00
BG 1	€ 2.100,00	€ 2.152,50	€ 2.205,00	€ 2.257,50	€ 2.310,00
BG 2	€ 1.930,00	€ 1.978,30	€ 2.026,50	€ 2.074,80	€ 2.123,00
BG 3	€ 1.750,00	€ 1.793,80	€ 1.837,50	€ 1.881,30	€ 1.925,00
BG 4	€ 1.600,00				
BG 5	€ 1.540,00	€ 1.578,50	€ 1.617,00	€ 1.655,50	€ 1.694,00

Gast- und Schankbetriebe sowie Kaffeehäuser in Wien, gültig ab 1. 5. 2019					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.220,00	€ 2.275,50	€ 2.331,00	€ 2.386,50	€ 2.442,00
BG 1	€ 2.100,00	€ 2.152,50	€ 2.205,00	€ 2.257,50	€ 2.310,00
BG 2	€ 1.715,00	€ 1.757,90	€ 1.800,80	€ 1.843,60	€ 1.886,50
BG 3	€ 1.650,00	€ 1.691,30	€ 1.732,50	€ 1.773,80	€ 1.815,00
BG 4	€ 1.580,00				
BG 5	€ 1.540,00	€ 1.578,50	€ 1.617,00	€ 1.655,50	€ 1.694,00

Hotellerie, Gastronomie in NÖ., B, Stmk., K, OÖ., gültig ab 1. 5. 2019					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.050,00	€ 2.101,30	€ 2.152,50	€ 2.203,80	€ 2.255,00
BG 1	€ 1.960,00	€ 2.009,00	€ 2.058,00	€ 2.107,00	€ 2.156,00
BG 2	€ 1.690,00	€ 1.732,30	€ 1.774,50	€ 1.816,80	€ 1.859,00
BG 3	€ 1.640,00	€ 1.681,00	€ 1.722,00	€ 1.763,00	€ 1.804,00
BG 4	€ 1.580,00				
BG 5	€ 1.540,00	€ 1.578,50	€ 1.617,00	€ 1.655,50	€ 1.694,00

Hotellerie, Gastronomie in S, T, V gültig ab 1. 5. 2019					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.330,00	€ 2.388,30	€ 2.446,50	€ 2.504,80	€ 2.563,00
BG 1	€ 1.990,00	€ 2.039,80	€ 2.089,50	€ 2.139,30	€ 2.189,00
BG 2	€ 1.785,00	€ 1.829,60	€ 1.874,30	€ 1.918,90	€ 1.963,50
BG 3	€ 1.745,00	€ 1.788,60	€ 1.832,30	€ 1.875,90	€ 1.919,50
BG 4	€ 1.580,00				
BG 5	€ 1.540,00	€ 1.578,50	€ 1.617,00	€ 1.655,50	€ 1.694,00

Lehrlingsentschädigung in allen Bundesländern, gültig ab 1. 5. 2019

1. Lehrjahr	760,00
2. Lehrjahr	860,00
3. Lehrjahr	980,00
4. Lehrjahr	1.075,00

Nachtarbeitszuschlag gültig ab 1. 5. 2019	23,00
Fremdsprachenzulage gültig ab 1. 5. 2019	31,50
Fehlgeldentschädigung gültig ab 1. 5. 2019	32,50

ÜBEREINKOMMEN (2018)

Der Fachverband Gastronomie und der Fachverband Hotellerie einerseits und die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier andererseits vereinbaren nachfolgende Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter sowie der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigungen:

1. Die kollektivvertraglichen Mindestgehälter in der Beschäftigungsgruppe 5 werden für alle Bundesländer per 1. 5. 2018 auf € 1.500,- angehoben.

Mit der Erreichung des Mindestgehaltes von € 1.500,- in Beschäftigungsgruppe 5 gehen die Regelungen zur Ausweitung der Durchrechnung der Normalarbeitszeit auf 26 Wochen in den §§ 2 und 5 des Kollektivvertrages (Beilage D./Übereinkommen vom 6. Mai 2015) ins Dauerrecht über.

Die Höhe der ab 1. 5. 2018 geltenden Gehälter ist aus den Gehaltsschemata der einzelnen Bundesländer (Beilage A) ersichtlich.

Ab 1. Mai 2018 bestehende höhere Gehälter und günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen werden durch das Inkrafttreten des Kollektivvertrages nicht berührt.

Der rechnerische Durchschnittswert aller Gehaltserhöhungen in allen Bundesländern, welcher sich auf

Basis der einzelnen 6stufigen Gehaltstabellen errechnet, beträgt 2,3 %.

2. Ab 1. Mai 2018 betragen die Lehrlingsentschädigungen

im 1. Lehrjahr	€	720,-
im 2. Lehrjahr	€	825,-
im 3. Lehrjahr	€	930,-
im 4. Lehrjahr	€	1.025,-

3. Der Nachtarbeitszuschlag erhöht sich um 50 Cent auf 22 Euro.

4. Die Fremdsprachenzulage erhöht sich um 50 Cent auf 31 Euro.

5. Die Fehlgeldentschädigung erhöht sich um 1 Euro auf 32 Euro.

6. Die Sozialpartner vereinbaren für die Weiterentwicklung des Rahmenrechts nachstehende Termine:

- 14. Mai 2018 von 10:00–15:00 Uhr
- 4. Juni 2018 von 10:00–15:00 Uhr

Wien, am 2. März 2018

FACHVERBAND GASTRONOMIE	
Mario Pulker Obmann	Dr. Thomas Wolf Geschäftsführer
FACHVERBAND HOTELLERIE	
Siegfried Egger Obmann	Mag. Matthias Koch Geschäftsführer
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER	
Wolfgang Katzian Vorsitzender	Karl Dürtscher Geschäftsbereichsleiter Interessenvertretung
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT	
Manfred Schönbauer BA Vorsitzender	Mag. Andreas Laaber Wirtschaftsbereichssekretär
Norbert Bauer Verhandlungsleiter für die GPA-DJP	

GEHALTSORDNUNGEN

Alle Werte in €

Aktuelle Gehaltstabellen (Stand 1. 5. 2018)

Hotellerie in WIEN, gültig ab 1. 5. 2018					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.320,00	€ 2.378,00	€ 2.436,00	€ 2.494,00	€ 2.552,00
BG 1	€ 2.060,00	€ 2.111,50	€ 2.163,00	€ 2.214,50	€ 2.266,00
BG 2	€ 1.890,00	€ 1.937,30	€ 1.984,50	€ 2.031,80	€ 2.079,00
BG 3	€ 1.710,00	€ 1.752,80	€ 1.795,50	€ 1.838,30	€ 1.881,00
BG 4	€ 1.575,00				
BG 5	€ 1.500,00	€ 1.537,50	€ 1.575,00	€ 1.612,50	€ 1.650,00

Gast- und Schankbetriebe sowie Kaffeehäuser in Wien, gültig ab 1. 5. 2018					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.180,00	€ 2.234,50	€ 2.289,00	€ 2.343,50	€ 2.398,00
BG 1	€ 2.060,00	€ 2.111,50	€ 2.163,00	€ 2.214,50	€ 2.266,00
BG 2	€ 1.655,00	€ 1.696,40	€ 1.737,80	€ 1.779,10	€ 1.820,50
BG 3	€ 1.595,00	€ 1.634,90	€ 1.674,80	€ 1.714,60	€ 1.754,50
BG 4	€ 1.520,00				
BG 5	€ 1.500,00	€ 1.537,50	€ 1.575,00	€ 1.612,50	€ 1.650,00

Hotellerie, Gastronomie in NÖ., B, Stmk., K, OÖ., gültig ab 1. 5. 2018					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.000,00	€ 2.050,00	€ 2.100,00	€ 2.150,00	€ 2.200,00
BG 1	€ 1.910,00	€ 1.957,80	€ 2.005,50	€ 2.053,30	€ 2.101,00
BG 2	€ 1.640,00	€ 1.681,00	€ 1.722,00	€ 1.763,00	€ 1.804,00
BG 3	€ 1.590,00	€ 1.629,80	€ 1.669,50	€ 1.709,30	€ 1.749,00
BG 4	€ 1.530,00				
BG 5	€ 1.500,00	€ 1.537,50	€ 1.575,00	€ 1.612,50	€ 1.650,00

Hotellerie, Gastronomie in S, T, V gültig ab 1. 5. 2018					
	Grundgehalt	ab dem 6. DJ	ab dem 11. DJ	ab dem 16. DJ	ab dem 21. DJ
BG 0	€ 2.287,00	€ 2.344,20	€ 2.401,40	€ 2.458,50	€ 2.515,70
BG 1	€ 1.950,00	€ 1.998,80	€ 2.047,50	€ 2.096,30	€ 2.145,00
BG 2	€ 1.745,00	€ 1.788,60	€ 1.832,30	€ 1.875,90	€ 1.919,50
BG 3	€ 1.711,00	€ 1.753,80	€ 1.796,60	€ 1.839,30	€ 1.882,10
BG 4	€ 1.540,00				
BG 5	€ 1.500,00	€ 1.537,50	€ 1.575,00	€ 1.612,50	€ 1.650,00

Lehrlingsentschädigung in allen Bundesländern, gültig ab 1. 5. 2018

1. Lehrjahr	720,00
2. Lehrjahr	825,00
3. Lehrjahr	930,00
4. Lehrjahr	1.025,00

Nachtarbeitszuschlag gültig ab 1. 5. 2018	22,00
Fremdsprachenzulage gültig ab 1. 5. 2018	31,00
Fehlgeldentschädigung gültig ab 1. 5. 2018	32,00

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzinformation informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;
- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at