



NEUERUNGEN IM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE HOTELLERIE

Österreichische Hotelierversammlung
in Zusammenarbeit mit Dr. Günter Steinlechner

Stand: Februar 2025

FÜR EINE STARKE HOTELLERIE.



Inhalt

Lohn- und Gehaltsabschluss	2
Grundlegendes zu den Kollektivvertragstexten	2
Durchrechnung der Normalarbeitszeit	3
Durchrechnung des 6. Wochentages.....	4
Möglichkeit zur Erhöhung der vereinbarten Normalarbeitszeit bei Teilzeit	5
Arbeit an Sonntagen	6
Umkleidezeit	7
Aufzeichnungen der Arbeitszeit	8
Höchstgrenzen der Arbeitszeit.....	8
Arbeitszeit bei Jugendlichen	8
Lehrlinge	9
Lohn- und Beschäftigungsgruppen	10
Fälligkeit von Lohn/Gehalt und Überstunden	12
Nachtarbeitszuschlag.....	13
Feiertage.....	13
Sonderzahlungen.....	14
Jubiläumsgeld	15
Dienstverhinderungen.....	16
Probezeit.....	17
Befristete Arbeitsverträge	17
Kündigung.....	18



Mit 01. November 2024 und 01. Mai 2025 treten zahlreiche Änderungen und Ergänzungen in Kraft, die beim Erstellen von Arbeitsverträgen, aber auch in der Lohnverrechnung zu berücksichtigen sein werden. Der folgende Text soll Ihnen in möglichst kompakter Form eine Übersicht über diese Neuerungen geben.

Lohn- und Gehaltsabschluss

Jahr 2024

Die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und Mindestgehälter sind am 01.05.2024 um 6,05 % angehoben worden und werden **am 01.11.2024 um weitere 2,06 %** angehoben. Durchschnittlich ergibt sich damit eine Erhöhung der Mindestlöhne und Mindestgehälter um 8,11 %. Die konkreten Mindestlöhne und Mindestgehälter entnehmen Sie bitte den Lohn- und Gehaltstabellen für Ihr Bundesland.

Jahr 2025

Die Lohn- und Gehaltstabellen werden am **01.05.2025 für alle Bundesländer vereinheitlicht** und um die **Jahresinflation**, den sogenannten Verbraucherpreisindex (VPI), **zuzüglich 1 %** angehoben, wobei ein Mindestlohn bzw. Mindestgehalt von 2.000 Euro brutto als vereinbart gilt.

Lehrlingseinkommen

Die Lehrlingseinkommen sind **mit 01.05.2024 und 01.05.2025** bereits festgelegt worden. Entnehmen Sie diese bitte den Lohn- und Gehaltstabellen für Ihr Bundesland.

Neu ist, dass aufgrund einer Erweiterung des Geltungsbereiches des Kollektivvertrages ab 01.05.2024 auch Lehrlinge in nicht gastronomischen Berufen, zum Beispiel Bäckerlehrlinge oder Lehrlinge in Gesundheitsberufen, Anspruch auf die festgelegten Lehrlingseinkommen haben.

Grundlegendes zu den Kollektivvertragstexten

Bisher haben 2 Kollektivverträge gegolten, einer für Arbeiter:innen und einer für Angestellte. **Ab 01.11.2024** gilt ein gemeinsamer Kollektivvertrag für Arbeiter:innen und Angestellte. Dort, wo zwischen Arbeiter:innen und Angestellten noch Unterscheidungen bestehen, sind diese im Text eingearbeitet.

Zusätzlich gilt **ab 01.05.2025** eine einheitlich strukturierte Lohn- und Gehaltstabelle für alle Bundesländer.



Durchrechnung der Normalarbeitszeit

In Zukunft ist zwischen der Durchrechnung für befristete Arbeitsverträge und der Durchrechnung für unbefristete Arbeitsverträge zu unterscheiden. Befristete Arbeitsverträge werden vor allem für die Beschäftigung von Saisonkräften genutzt werden.

Unbefristete Arbeitsverträge

Für Beschäftigte in unbefristeten Arbeitsverträgen gilt weiterhin ein Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw. **neu** 6 Monaten, in dem

- bei Vollzeitkräften die Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche ausgedehnt werden kann, wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an Normalarbeitszeit geleistet werden,
- **neu** bei Teilzeitkräften die jeweils vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche ausgedehnt werden kann, wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet wird.

Befristete Arbeitsverträge

Für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag von bis zu 9 Monaten gilt ein Durchrechnungszeitraum für die Dauer dieses befristeten Arbeitsvertrages, in dem

- bei Vollzeitkräften die Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche ausgedehnt werden kann, wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an Normalarbeitszeit geleistet werden,
- **neu** bei Teilzeitkräften die jeweils vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche ausgedehnt werden kann, wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet wird.

Weiters gilt es für Betriebe, die Saisonkräfte beschäftigen, zu beachten:

Bisher hat die Durchrechnung der Normalarbeitszeit automatisch kraft Kollektivvertrages für Vollzeitkräfte für die Dauer der Saison gegolten. **Neu** ist, dass die Durchrechnung im Arbeitsvertrag bzw. in Betrieben mit Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung für die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages **ausdrücklich zu vereinbaren** ist.

Die Durchrechnung kann **für Teilzeitkräfte und für Vollzeitkräfte** vereinbart werden. Wird kein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, kann im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages auch mit Saisonkräften eine Durchrechnung von bis zu 26 Wochen vereinbart werden.



Wird keine Durchrechnung der Normalarbeitszeit vereinbart, beträgt die Normalarbeitszeit 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Das ermöglicht Ihnen, ein Überstundenpauschale, zum Beispiel für 5 oder 8 Überstunden pro Woche, zu vereinbaren und die Steuerbegünstigung für Überstunden besser zu nutzen. Allerdings fallen bei dieser Alternative deutlich mehr Überstunden an, als wenn die Normalarbeitszeit durchgerechnet würde.

Hinweis!

Berücksichtigen Sie diese Änderungen, wenn Sie einen Saisonbetrieb führen, unbedingt in den Arbeitsverträgen, die für die kommende Wintersaison neu abgeschlossen werden.

Besonderheiten bei Teilzeitkräften

Zusätzlich gilt es für Teilzeitkräfte zu beachten:

- Vereinbaren Sie **keine** Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. 6 Monate oder für die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages, so können Sie weiterhin den gesetzlichen Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten nutzen, in dem Sie Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei ausgleichen können. Am Ende dieses gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes sind nicht ausgeglichene **Mehrarbeitsstunden mit 25 % Zuschlag** abzugelten.
- Vereinbaren Sie die Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. 6 Monate oder für die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages, so verliert der gesetzliche Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten seine Gültigkeit. Sie können den längeren Durchrechnungszeitraum nutzen, um Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei auszugleichen. Am Ende des verlängerten Durchrechnungszeitraumes sind allerdings nicht ausgeglichene Mehrarbeitsstunden als **Überstunden mit 50 % Zuschlag** abzugelten.

Ende des Durchrechnungszeitraumes

Erstmalig ist geregelt, wann ein Durchrechnungszeitraum automatisch endet. Das ist der Fall:

- am Ende des Arbeitsvertrages,
- bei Änderung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes, also bei Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt oder von Teilzeit in eine andere Teilzeit,
- bei Beginn einer Pflege-, Bildungs- oder Elternteilzeit oder einer Teilzeit zur Sterbebegleitung
- bei Beginn einer Mutter-/Väterkarenz, einer Pflegekarenz, einer Bildungskarenz oder einer Karenz zur Sterbebegleitung.

Durchrechnung des 6. Wochentages

Es gilt weiterhin die Verpflichtung, die vereinbarte Normalarbeitszeit auf 5 Tage in der Woche aufzuteilen. Diese Aufteilung kann auf alle Wochentage zwischen Montag und Sonntag erfolgen.



Ausnahmsweise darf die Normalarbeitszeit auf 6 Tage in der Woche aufgeteilt werden, wenn

- eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit vereinbart worden ist,
- 36 Stunden Wochenruhe eingehalten werden, die laut Arbeitsruhegesetz einen ganzen Kalendertag einschließen müssen, **und**
- durchschnittlich mindestens 2 Tage pro Kalenderwoche im Durchrechnungszeitraum arbeitsfrei sind.

Das bedeutet bei einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen, dass 52 freie Tage gewährt werden müssen, welche die Wochenruhe umfassen. Bei einem Durchrechnungszeitraum für befristete Arbeitsverträge von Saisonbeschäftigten müssen bei einem Durchrechnungszeitraum von beispielsweise 22 Wochen in einem Zweisaisonbetrieb 44 freie Tage gewährt werden, welche die Wochenruhe umfassen.

Neu geregelt ist der Zuschlag bei fehlenden arbeitsfreien Tagen. Im Gegensatz zur alten Rechtslage muss die Durchrechnung des 6. Wochentages nicht mehr komplett aufgerollt werden. Es ist ausreichend, für jeden fehlenden arbeitsfreien Tag einen Zuschlag in Höhe von 50 % eines Fünftels der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu bezahlen oder in Zeitausgleich zu geben.

Ein solcher Zeitausgleich bedarf einer schriftlichen Vereinbarung. Bei Abgeltung in Geld hat diese spätestens mit der übernächsten Lohnabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

Möglichkeit zur Erhöhung der vereinbarten Normalarbeitszeit bei Teilzeit

Teilzeitkräften wird **ab 01.11.2024** die Möglichkeit eingeräumt, eine Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zu verlangen, wenn im Durchrechnungszeitraum oder in einem wiederkehrenden Zeitraum von 6 Monaten ab Beginn des Arbeitsverhältnisses die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % überschritten worden ist. Eine solche Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit hat, um den Prozentsatz der Überschreitung zu erfolgen, wobei auf ganze Stunden aufzurunden ist.

Um diese Möglichkeit zu nutzen, muss die betroffene Teilzeitkraft nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. des Zeitraumes von 6 Monaten binnen 14 Tagen ab Erhalt der Stundenabrechnung ein schriftliches Verlangen auf Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit stellen. Der Arbeitgeber kann ein solches Verlangen aus betrieblichen Gründen ablehnen. Tut er das nicht, tritt die erhöhte Normalarbeitszeit automatisch mit Beginn des übernächsten Durchrechnungszeitraumes bzw. Zeitraumes von 6 Monaten in Kraft, der auf jenen



Durchrechnungszeitraum bzw. Zeitraum von 6 Monaten folgt, in dem die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt um mindestens 20 % überschritten worden ist.

Hinweis!

Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Teilzeitkräfte mit bis zu 9 Monaten befristeten Arbeitsverträgen, also im wesentlichen Saisonbeschäftigte, aber auch Beschäftigte in Pflege-, Bildungs- und Elternteilzeit.

Arbeit an Sonntagen

Zusammenhängende Freizeit

Der Arbeitgeber wird **ab 01.11.2024** dazu verpflichtet, seinen Beschäftigten 12 freie Sonntage im Kalenderjahr zu gewähren, wobei diese mit einem unmittelbar davor liegenden freien Samstag oder einem unmittelbar danach folgenden freien Montag zusammenhängen müssen.

In Betrieben mit einem Schließtag pro Kalenderwoche sind den Beschäftigten 12 freie Tage im Kalenderjahr, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Schließtag, zu gewähren. Beschäftigten mit einem fixen freien Tag pro Kalenderwoche sind 12 freie Tage im Kalenderjahr im zeitlichen Zusammenhang mit dem fixen freien Tag zu gewähren.

An diese Verpflichtung knüpft der Kollektivvertrag keine Sanktionen, allerdings könnte ein Mitarbeiter wegen der Verweigerung von 12 freien Sonntagen oder 12 freien Tagen im zeitlichen Zusammenhang mit einem Schließtag oder einem fixen freien Tag im Kalenderjahr seinen Arbeitsvertrag berechtigt vorzeitig auflösen.

Hinweis!

Explizit legt der neue Text des Kollektivvertrages fest, dass Dienste, die am Freitag beginnen und am Samstag enden, aber auch Dienste, die am Montag nicht vor 16:00 Uhr beginnen, die freien Sonntage nicht beeinträchtigen. Dies gilt sinngemäß für die freien Tage im zeitlichen Zusammenhang mit einem Schließtag oder einem fixen freien Tag.

Ausnahmen

Ausgenommen von der Verpflichtung zur Freigabe von 12 freien Sonntagen oder 12 freien Tagen im zeitlichen Zusammenhang mit dem Schließtag oder dem fixen freien Tag im Kalenderjahr sind

- Betriebe mit zumindest 2 fixen Schließtagen pro Kalenderwoche,
- Beschäftigte, mit denen zumindest 2 fixe freie Tage pro Woche vereinbart sind,



- Beschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich am Wochenende vereinbart ist,
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu 9 Monaten, womit Saisonbeschäftigte an allen Sonntagen während der Saison eingesetzt werden dürfen,
- Betriebe, welche die Leistungen für Gäste einschränken, zum Beispiel aufgrund der Einführung vorübergehender Schließtage oder der Schließung des Betriebes bzw. einzelner Abteilungen, für die Dauer dieser Einschränkungen.

Berechnung

Beginnt oder endet die Beschäftigung während eines Kalenderjahres, gebührt der aliquote Anteil an freien Sonntagen oder freien Tagen im zeitlichen Zusammenhang mit einem Schließtag und einem fixen freien Tag.

Zulässig ist es, auf die Zahl von 12 freien Sonntagen bzw. freien Tagen

- maximal 3 Sonntage bzw. freie Tage anzurechnen, die in den Zeitraum eines Urlaubs fallen, oder
- alle jene Sonntage bzw. freien Tage anzurechnen, die in den Zeitraum eines Kuraufenthaltes fallen.

Umkleidezeit

Unter Umkleidezeit verstehen der Oberste Gerichtshof und der Kollektivvertrag die Zeit für das Anlegen und das Ablegen von Dienstkleidung, wenn dies aus hygienischen Gründen oder aufgrund ausdrücklicher Anordnung des Arbeitgebers notwendig ist.

Umkleidezeiten stellen Arbeitszeit dar, sofern das Umkleiden im Betrieb erfolgt. Die Zeiterfassung hat daher am Dienstbeginn vor dem Umkleiden und am Dienstende nach dem Umkleiden zu erfolgen.

In Summe soll die Umkleidezeit laut Kollektivvertrag für einen Dienst nicht mehr als insgesamt 10 Minuten betragen.

Hinweis!

Die Umkleidezeit entfällt, wenn die Unterkunft des Arbeitnehmers im Betrieb oder in unmittelbarer Nähe des Betriebes, zum Beispiel im benachbarten Personalhaus, liegt.



Aufzeichnungen der Arbeitszeit

Der Kollektivvertrag legt zusätzlich zum Arbeitszeitgesetz fest, dass Arbeitgeber:innen verpflichtet sind, den Beschäftigten schriftlich oder elektronisch eine detaillierte Aufstellung ihrer Zeitguthaben bzw. Zeitschulden bekanntzugeben, und zwar

- binnen 14 Tagen nach Ende eines jeden Kalendermonats oder
- bei einer vereinbarten Durchrechnung der Normalarbeitszeit binnen 14 Tagen nach Ende eines Durchrechnungszeitraums.

In Betrieben mit Betriebsrat ist der Betriebsrat berechtigt, in diese detaillierte Aufstellung Einsicht zu nehmen.

Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit betragen seit 2018 laut Arbeitszeitgesetz 12 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche. Zusätzlich galt es bisher zu beachten, dass nicht mehr als 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines **17-wöchigen** rollierenden Zeitraumes geleistet wurden.

Neu ist ab 01.11.2024, dass nicht mehr als 48 Stunden in der Woche im Durchschnitt eines **26-wöchigen** rollierenden Zeitraumes geleistet werden dürfen. Das erleichtert Saisonbetrieben mit längeren Saisonen oder Jahresbetrieben mit stark schwankender Auslastung die Gestaltung der Dienstpläne.

Arbeitszeit bei Jugendlichen

Begriff der Jugendlichen

Jugendliche sind Personen ab Vollendung des 15. Lebensjahres bzw. ab einer späteren Beendigung der Schulpflicht bis zum Tag vor dem 18. Geburtstag. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Personen als Lehrlinge oder als „normale“ Arbeitnehmer:innen beschäftigt werden.

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Neu ist, dass für Jugendliche schriftlich ein zweiwöchiger Durchrechnungszeitraum vereinbart werden darf, wenn

- im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird,
- für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmer des Betriebes eine entsprechende Arbeitszeiteinteilung besteht und
- eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.



Diese Voraussetzungen werden vor allem dann gegeben sein, wenn für erwachsene Arbeitnehmer eine Durchrechnung der Normalarbeitszeit vereinbart ist und nur damit der Ausbildungszweck in der Lehre bzw. im Pflichtpraktikum erreicht werden kann.

In Betrieben mit Betriebsrat ist die Durchrechnung der Normalarbeitszeit für Jugendliche mit einem 2-wöchigen Durchrechnungszeitraum in einer Betriebsvereinbarung festzulegen.

Sonntagsarbeit

Jugendliche dürfen **ab 01.11.2024** während der ersten 8 Wochen des Lehrverhältnisses nicht zu Sonntagsarbeit eingeteilt werden, ausgenommen bei der Anrechnung von Lehrzeiten, bei einem Wechsel des Lehrverhältnisses oder in Betrieben mit 2 zusammenhängenden Schließtagen.

Danach können Jugendliche ohne weiteres an jedem 2. Sonntag eingesetzt werden (schwarz-Weiß-Regelung). Es wird aber auch zulässig, Jugendliche unter Berücksichtigung der Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Besuchs einer lehrgangsmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule fallen, an **höchstens 18 Sonntagen** im Kalenderjahr und **an maximal 3 aufeinanderfolgenden Sonntagen** zu beschäftigen.

Bei Beginn oder Ende der Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres ist die Zahl der Sonntage nach einer genauen Formel im Kollektivvertrag zu aliquotieren.

Jugendliche Pflichtpraktikant:innen und Ferialarbeitnehmer:innen dürfen an maximal 3 aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden, wenn die Hälfte der Sonntage in der Ferialpraxis bzw. der Ferialarbeit frei ist.

Meldepflicht

Die Meldepflicht an das Arbeitsinspektorat bei der Beschäftigung von Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen wird erleichtert. Die Meldung muss nur mehr spätestens 2 Wochen vor Beginn der Beschäftigung erfolgen, dies unter Angabe des genauen Zeitraumes, in dem die Beschäftigung des Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die übrigen Sonntage des Meldezeitraums ist der Hinweis ausreichend, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird.

Lehrlinge

Der Kollektivvertrag schafft einen Anspruch auf einen Lehrabschlussbonus. Dieser hat seine Grundlage in der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c Berufsausbildungsgesetz. Wird diese Richtlinie geändert oder aufgehoben, entfällt der Lehrabschlussbonus.



Der Lehrabschlussbonus gebührt ausschließlich beim erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung bei

- einem Abschluss mit ausgezeichnetem Erfolg in Höhe von 250 Euro und
- einem Abschluss mit gutem Erfolg in Höhe von 200 Euro.

Lohn- und Beschäftigungsgruppen

Neue Lohn- bzw. Beschäftigungsgruppe 4, erweiterte Lohn- bzw. Beschäftigungsgruppe 3

Ab **01.05.2025** wird die Lohn- bzw. Beschäftigungsgruppe 4 für die Einstufung von

- Hilfskräften nach 10 Jahren Branchenerfahrung und
- Lehrlingen ohne erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung

herangezogen und - wovon auszugehen ist - um die entsprechenden Dienstjahressprünge ergänzt werden.

Lehrlinge mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung werden als Fachkräfte bereits mit Beginn der 3-monatigen Weiterverwendungszeit in Lohn- bzw. Beschäftigungsgruppe 3 eingestuft.

Vorrückungen in den Lohn- und Gehaltstabellen

Ab **01.05.2025** erfolgt in allen Bundesländern auf Basis einer einheitlichen Lohn- und Gehaltstabelle eine Vorrückung nach jeweils 5 Dienstjahren, wobei die kollektivvertraglichen Mindestlöhne/-gehälter alle 5 Dienstjahre jeweils um 2,5 % ansteigen, so dass nach 20 Dienstjahren eine endgültige Erhöhung von 10 % erreicht ist. Dabei sind die erhöhten Mindestlöhne/-gehälter kaufmännisch auf volle 10 Cent-Beträge auf- bzw. abzurunden.

Hinweis!

Diese Berechnungen werden durch die Kollektivvertragsparteien, also die Gewerkschaften vda und GPA, sowie die Fachverbände Hotellerie und Gastronomie in der Wirtschaftskammer Österreich vorgenommen und als gemeinsame Lohn- und Gehaltstabelle veröffentlicht.

Lohn-/Gehaltserhöhungen, die sich aus Vorrückungen ergeben, sind erstmals mit jenem Monat vorzunehmen, das auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Dienstjahre folgt.

Verringerungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne/-gehälter zum Umstellungszeitpunkt sind unzulässig.



Beschäftigte in Niederösterreich, Steiermark, Kärnten, Salzburg, Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg mit einer ununterbrochenen Dienstzeit einschließlich einer etwaigen Lehrzeit von mindestens 20 Jahren zum Stichtag 30.04.2025 bleiben im System der alten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe.

Anrechnung von Vordienstzeiten

Ab **01.05.2025** erfolgt eine volle Anrechnung von **Lehrzeiten**, sofern das Lehrverhältnis ohne Unterbrechung in ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb übergeht.

Außerdem erfolgt eine begrenzte Anrechnung von Vordienstzeiten, wenn diese für die ausgeübte Tätigkeit facheinschlägig sind. Es handelt sich dabei um Dienstzeiten nach erfolgreich abgelegter österreichischer oder gleichwertig anerkannter Lehrabschlussprüfung in einer facheinschlägigen Lehre oder nach Abschluss einer mindestens 3-jährigen facheinschlägigen berufsbildenden mittleren bzw. höheren Schule.

Vordienstzeiten werden, wenn sie **bei anderen Arbeitgeber:innen** geleistet wurden, unabhängig davon, ob im Inland oder Ausland, mit **bis zu 3 Jahren** angerechnet.

Vordienstzeiten werden, wenn sie **beim selben Arbeitgeber** geleistet wurden, unabhängig davon, wann sie geleistet wurden, **voll** angerechnet. Das gilt auch für Saisonbeschäftigte.

Folgende Grenzen gelten für die Anrechnung von Vordienstzeiten:

- Werden mindestens 3 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber angerechnet, sind keine Vordienstzeiten von anderen Arbeitgeber:innen anzurechnen.
- Werden weniger als 3 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten beim selben Arbeitgeber angerechnet, so sind facheinschlägige Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgeber:innen insoweit anzurechnen, bis in Summe 3 Jahre an Vordienstzeiten erreicht sind.

Vordienstzeiten sind zusammenzurechnen, sofern sie in Summe mindestens ein Monat beim selben Arbeitgeber betragen. Das Ergebnis ist auf ganze Monate aufzurunden. Das gilt auch für die Zeiten der Branchenerfahrung.

Hinweis!

Vordienstzeiten sind spätestens am 1. Arbeitstag bekanntzugeben, ansonsten erfolgt ihre Anrechnung erst ab dem Monat, der auf ihre Bekanntgabe folgt.

Benötigen Arbeitgeber:innen einen expliziten Nachweis der Vordienstzeiten, so haben sie Arbeitnehmer:innen schriftlich aufzufordern, die zur Anrechnung der Vordienstzeiten oder der Branchenerfahrung relevanten Unterlagen, wie Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis oder sonstige Arbeitspapiere, vorzulegen. Gleichzeitig ist für den Fall, dass Arbeitnehmer:innen dieser



Aufforderung nicht nachkommen, auf die folgenden Konsequenzen hinzuweisen: Erfüllen Arbeitnehmer:innen diese Verpflichtung nämlich nicht innerhalb von 6 Monaten ab Aufforderung, so kommt es zu einem rückwirkenden Verfall des Anspruchs auf Anrechnung der Vordienstzeiten. Zusätzlich können Arbeitgeber:innen zu viel bezahlten Lohn bzw. zu viel bezahltes Gehalt mit laufenden Ansprüchen gegenverrechnen.

Hinweis!

Alles in allem wird es sinnvoll sein, sich die Vordienstzeiten bereits vor Einstellung von Beschäftigten nachweisen zu lassen, um Diskussionen und die dargestellten Konsequenzen zu vermeiden. In laufenden Arbeitsverträgen sollten bereits vor dem 01.05.2025 die Vordienstzeiten ermittelt werden und - falls erforderlich - entsprechende Nachweise verlangt werden.

Fälligkeit von Lohn/Gehalt und Überstunden

Die Fälligkeit der maßgeblichen finanziellen Ansprüche von Arbeitnehmer:innen wird ab 01.11.2024 **neu** - und zwar für Arbeiter:innen und Angestellte gleich - geregelt.

Die Löhne und Gehälter sind spätestens am **Monatsletzten** zu bezahlen, womit sie den Beschäftigten an diesem Tag zur Verfügung stehen müssen. Eine Bezahlung im Folgemonat ist bei Arbeiter:innen nicht mehr vorgesehen.

Tages- und Wochenüberstunden sind, wenn keine Vereinbarung über Zeitausgleich getroffen wird, mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung **des auf die Überstundenleistung folgenden Kalendermonats** zu bezahlen.

Saldoüberstunden (Überstunden aus einem Zeitguthaben an Normalarbeitszeit am Ende des Durchrechnungszeitraumes) sind, wenn keine Vereinbarung über Zeitausgleich getroffen wird, mit der **übernächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraumes** zu bezahlen.

Hinweis!

Die bisher geltenden Sonderregeln für Zeitausgleich für Saldoüberstunden sind ersatzlos gestrichen.



Nachtarbeitszuschlag

Alle Beschäftigten haben für die Arbeitszeit zwischen 0:00 Uhr und 6:00 Uhr einen Anspruch auf Nachtarbeitszuschlag. Dieser gliedert sich in 3 Abschnitte: von 0:00 Uhr bis 1:59 Uhr, von 2:00 Uhr bis 3:59 Uhr, von 4:00 Uhr bis 5:59 Uhr.

Pro Abschnitt gebührt ein Zuschlag von 9 Euro, für Arbeit in allen 3 Abschnitten gebührt somit ein Zuschlag von 27 Euro.

Bei einem Arbeitsbeginn frühestens um 5:00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 4,50 Euro, bei einem Arbeitsbeginn frühestens um 5:30 Uhr gebührt kein Zuschlag.

Feiertage

Begriff

Feiertage sind im Arbeitsruhegesetz gesetzlich anerkannte Tage, an denen grundsätzlich arbeitsfrei ist. Sowohl für Arbeiter:innen als auch **neu** für Angestellte gilt nunmehr, dass immer dann, wenn im Jahreszyklus wechselnde Feiertage auf einen Sonntag fallen, diese als Feiertage gelten.

Feiertagsentgelt und freie Tage

Das Feiertagsentgelt stellt das Entgelt für die grundsätzlich ausfallende Arbeit am Feiertag dar. Es wird abgegolten, indem die übliche Arbeitszeit des Wochentages, auf den der Feiertag fällt, in der Zeiterfassung als geleistet aufgenommen wird.

Bisher war unklar, wie beim Feiertagsentgelt mit wechselnden Diensten vorzugehen ist, wenn Tage der Wochenruhe oder sonstige dienstfreie Tage im Dienstplan auf einen Feiertag fallen.

Der Kollektivvertrag legt nunmehr **neu** und eindeutig fest:

- Bis zu 6 dienstfreie Tage im Kalenderjahr dürfen auf einen Feiertag fallen. Es ist kein Feiertagsentgelt zu berechnen und damit auch keine Arbeitszeit in die Zeiterfassung aufzunehmen.
- Ab dem 7. dienstfreien Tag, der im Kalenderjahr auf einen Feiertag fällt, besteht Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag pro dienstfreiem Tag am Feiertag.

Ausgenommen von dieser Regelung sind:

- Betriebe, die an Feiertagen geschlossen haben,
- Beschäftigte, mit denen zumindest ein fixer freier Tag in der Kalenderwoche vereinbart ist,
- Beschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich am oder in Verbindung mit einem Wochenende vereinbart ist,
- Beschäftigte, mit denen eine Arbeitsleistung ausschließlich an Feiertagen vereinbart ist,
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu 9 Monaten.



Sonderzahlungen

Allgemeines

Der Anspruch auf die Sonderzahlungen, die nunmehr Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld heißen, wird für Arbeiter:innen und Angestellte ab 01.11.2024 **neu** und einheitlich geregelt. Als Besonderheit ist für Arbeiter:innen zu beachten, dass diese erst nach Ablauf des Probemonats Anspruch auf Sonderzahlungen haben. Die bisherige „Wartezeit“ der Arbeiter:innen von 2 Monaten wird damit auf ein Monat verkürzt.

Fallweise Beschäftigte haben nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Kollektivvertrages keinen Anspruch auf Sonderzahlungen.

Bemessungsgrundlage

Beide Sonderzahlungen berechnen sich vom zustehenden Ist-Lohn bzw. Ist-Gehalt für die vereinbarte Normalarbeitszeit.

Das bedeutet, dass in der Bemessungsgrundlage

- ausbezahlte oder in Zeitausgleich abgegoltene Überstunden nicht zu berücksichtigen sind,
- ein echtes Überstundenpauschale nicht zu berücksichtigen ist, wenn damit eine monatliche Abgeltung für höchstens 8 Überstunden pro Woche auf Basis des Stundensatzes zuzüglich eines Zuschlags von 50 % vereinbart ist,
- ein All-in-Entgelt auf Basis einer All-in-Vereinbarung voll zu berücksichtigen ist.

Nachtarbeitszuschlag und Fremdsprachenzulage sind in der Bemessungsgrundlage mit dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor Fälligkeit zu berücksichtigen. Beim Nachtarbeitszuschlag gilt dies nur dann, wenn er für Arbeitsleistungen in der vereinbarten Normalarbeitszeit gebührt.

Aus heutiger Sicht sind auch die Fehlgeldentschädigung sowie freiwillige Zulagen und monatliche fixe Prämien in der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen. Bei diesen Lohn- bzw. Gehaltsbestandteilen ist allerdings auf deren Höhe im Auszahlungsmonat abzustellen.

Für Teilzeitbeschäftigte gilt, dass ausbezahlte Mehrarbeitsstunden in der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen sind. Ändert sich die vereinbarte Arbeitszeit, also erhöht oder reduziert sich eine Teilzeit oder wechselt eine Teilzeit in Vollzeit oder eine Vollzeit in Teilzeit, dann ist als Bemessungsgrundlage der Durchschnitt des Kalenderjahres heranzuziehen.

Fälligkeiten

Der Kollektivvertrag regelt die Fälligkeiten der Sonderzahlungen komplett **neu**.

Das Urlaubsgeld ist am 30. Juni, das Weihnachtsgeld am 30. November eines jeden Kalenderjahres fällig.



Bei einem Eintritt nach dem 01. Juni ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 30. November fällig, bei einem Eintritt nach dem 01. November ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31. Dezember fällig, bei einem Eintritt nach dem 01. Dezember ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31. Januar des Folgejahres fällig.

Hinweis!

Eine Vereinbarung, wonach bei Saisonbeschäftigten die Sonderzahlungen erst am Ende der Saison und damit am Ende des befristeten Arbeitsvertrages ausgezahlt werden müssen, ist nicht zulässig.

Abweichend kann im Arbeitsvertrag oder in Betrieben mit Betriebsrat mit Betriebsvereinbarung geregelt werden, dass die Sonderzahlungen quartalsweise zu den Stichtagen 31. März, 30. Juni, 30. September und 30. November zu je einem Viertel ausbezahlt werden dürfen.

Jubiläumsgeld

Ausmaß

Das Ausmaß des Jubiläumsgeldes beträgt

- nach 10-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit 1 kollektivvertraglichen Monatslohn/ kollektivvertragliches Monatsgehalt,
- nach 15-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit 1½ kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter,
- nach 25-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit 2 kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter,
- nach 35-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit 2½ kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter
- nach 40-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit 3 kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter,
- nach 45-jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit 4 kollektivvertragliche Monatslöhne/-gehälter.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Als Dienstzeiten, die für den Anspruch auf Jubiläumsgeld zu berücksichtigen sind, gelten alle Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber, die **seit 1.11.2024 anfallen und** keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen. Dies ist auch bei Saisonbeschäftigten zu berücksichtigen.



Dienstzeiten, die bis zum 31.10.2024 für den Anspruch auf das Jubiläumsgeld gemäß der bis dahin geltenden Kollektivverträge anzurechnen sind, ergänzen jene Dienstzeiten, die nach den neuen Regeln seit 1.11.2024 anfallen.

Hinweis!

Die bisherigen komplizierten und schwer verständlichen Regelungen zur Anrechnung von Dienstzeiten in Jahresbetrieben und in Saisonbetrieben entfallen für Dienstzeiten ab 1.11.2024 ersatzlos. Für Dienstzeiten vor diesem Zeitpunkt sind sie weiterhin anzuwenden.

Umwandlung in einen bezahlten Freizeitananspruch

Der Anspruch auf das Jubiläumsgeld kann **ab 01.11.2024** voll oder teilweise in einen bezahlten Anspruch auf Freizeit umgewandelt werden. Der Kollektivvertrag sieht dafür bestimmte Berechnungsmodalitäten vor, auf die hier aus Platzgründen nicht näher eingegangen wird.

Arbeitnehmer:innen sind rechtzeitig vor dem Jubiläum über die Möglichkeit der Umwandlung des Jubiläumsgeldes zu informieren. Wünschen Arbeitnehmer:innen eine solche Umwandlung, können Arbeitgeber:innen eine solche aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Schlussendlich bedarf es einer Vereinbarung über die Umwandlung, in der der Verbrauch der bezahlten Freizeit innerhalb von 12 Monaten festzulegen ist.

Dienstverhinderungen

Gesetzlich ist festgelegt, dass Beschäftigte bei Vorliegen persönlicher Dienstverhinderungsgründe Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts haben.

Die im Kollektivvertrag angeführten Dienstverhinderungsgründe sind für Arbeiter:innen und Angestellte gleich und - entsprechend den gesetzlichen Grundlagen - lediglich typisch und beispielhaft angeführt. Im Einzelfall kann der Beschäftigte nachweisen, dass ihn andere als im Kollektivvertrag genannte wichtige Gründe und auch eine längere Dauer, als im Kollektivvertrag konkret vorgesehen, getroffen haben.

Berücksichtigung finden nunmehr auch eingetragene Partnerschaften und das erstmalige erfolgreiche Absolvieren der Führerscheinprüfung der Klasse B mit 1 Tag.



Probezeit

Unter Probezeit versteht man den Zeitraum von einem Monat, in dem sowohl Arbeitgeber:innen als auch Arbeitnehmer:innen den Arbeitsvertrag ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen und Terminen auflösen können.

Für Arbeiter:innen und Angestellte ist **ab 01.11.2024 automatisch** der 1. Monat des Arbeitsverhältnisses ein solcher Probemonat. Es ist keine Vereinbarung des Probemonats im Arbeitsvertrag erforderlich, allerdings sollte auf den Probemonat dennoch hingewiesen werden.

Erstmalig ist auch geregelt, wann der Probemonat entfällt. Dies ist der Fall, wenn

- ein:e Beschäftigte:r beim selben Arbeitgeber im selben Betrieb neuerlich eintritt,
- das Arbeitsverhältnis nicht länger als 12 Monate unterbrochen ist **und**
- der Aufgabenbereich von Beschäftigten im Wesentlichen gleichgeblieben ist.

Eine fallweise Beschäftigung führt nicht zum Entfall des Probemonats.

Ein solcher Entfall des Probemonats ist im Dienstzettel bzw. im Arbeitsvertrag anzugeben.

Befristete Arbeitsverträge

Eine Befristung ist ein Zeitraum, an dessen Ende der Arbeitsvertrag automatisch abläuft, ohne dass es einer Beendigungserklärung durch Arbeitgeber:innen oder Arbeitnehmer:innen bedarf. Der Endtermin der Befristung ist im Arbeitsvertrag wie bisher mit einem konkreten Datum festzulegen, ansonsten ist die Befristung rechtsunwirksam. Dies gilt **neu** auch für Angestellte. Der Kollektivvertrag ermöglicht es den Arbeitsvertragsparteien **ab 01.11.2024**, eine Befristung einmalig um bis zu 4 Wochen zu verlängern, ohne dass ein verbotener Kettenarbeitsvertrag entsteht.

Hinweis!

Dies ist besonders bei Saisonkräften mit befristeten Arbeitsverträgen im Falle einer Verlängerung der Saison interessant. Für diese ist sogar ausdrücklich vorgesehen, dass eine vereinbarte Durchrechnung der Normalarbeitszeit nicht unterbrochen wird, sofern durch die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages 9 Monate nicht überschritten werden.



Kündigung

Es gelten für Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen weiterhin die durch das ABGB und das Angestelltengesetz vorgesehenen Fristen, die bei einer Kündigung vor dem Kündigungstermin (letzter Tag des Arbeitsvertrages) einzuhalten sind.

Neu ist, dass die Kündigungstermine für Angestellte und Arbeiter:innen, aber auch für Arbeitgeberkündigung und Arbeitnehmerkündigung vereinheitlicht worden sind. Sie sind mit jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats automatisch festgelegt und müssen nicht mehr im Arbeitsvertrag vereinbart werden.