

An alle Fachgruppen
Zur Weiterleitung an die Mitgliedsbetriebe

Fachverband der Reisebüros
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)590 900-DW
F +43 (0)590 900-118033
E reisebueros@wko.at
W <http://www.reisebueros.at>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
115.053/2019/TW/vg

Durchwahl
3553

Datum
21.2.2019

Modernisierung des Kollektivvertrags für Reisebüro

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wie letzte Woche bereits informiert, hat der Fachverband der Reisebüros mit der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier einen neuen Kollektivvertrag mit neuen Gehaltstabellen ausgehandelt.

Dies ist ein Meilenstein angesichts dessen, dass es seit Jahrzehnten keine größeren Änderungen im Kollektivvertragstext gab.

Kern des Kollektivvertrags ist das neue fünfstufige Gehaltssystem mit aktualisierten und klaren Einstufungsregelungen. Durch die Zusammenführung von Wiener Tabelle und Bundesländer Tabelle gibt es erstmals ein österreichweit einheitliches Gehaltsniveau mit attraktiveren Einstiegsgehältern und einer Abflachung der Gehaltskurve in den höheren Verwendungsgruppenjahren.

Daneben gibt es zahlreiche Neuerungen im Rahmenrecht des Kollektivvertrags, wie etwa

- Rahmenbedingungen für Call Center und mobile Reiseberater
- Erweiterung der Öffnungsmöglichkeiten am Samstagnachmittag sowie Änderungen bei der Abgeltung von Überstunden
- Änderungen bei den Kündigungsbestimmungen sowie der Anrechnung von Karenzzeiten
- Regelung zur teilweisen Aufrechterhaltung von Überzahlungen

Der Text wurde sprachlich überarbeitet bzw. verbessert, veraltete Begriffe adaptiert und Gesetzesverweise bzw. Wiedergabe von Gesetzesstellen im Interesse einer besseren Lesbarkeit gestrichen.

Auf den nächsten Seiten finden Sie die geänderten Punkte im Detail:

1. Neues Gehaltsschema und Gehaltsabschluss

➤ Neue flachere Gehaltstabelle (Anhang zu Abschnitt XVIII, Teil D)

Künftig gibt es österreichweit nur noch eine Gehaltstabelle mit deutlich weniger Vorrückungen und einer Abflachung in den höheren Gehaltsstufen. Das heißt, die Einstiegsgehälter sind etwas höher, dafür die Gehälter bei langjährigen Mitarbeitern niedriger.

Die neue Gehaltstabelle gilt ab 1.1.2019 für 2 Jahre. Die nächste Runde der Gehaltsverhandlungen findet erst wieder für das Jahr 2021 statt.

Gehaltsvereinbarung für das Jahr 2020:

Für das Jahr 2020 wird es eine Einmalzahlung in der Höhe von € 280 (= € 20/Monat) für alle Mitarbeiter geben (Aliquotierung für Teilzeitmitarbeiter). Diese ist nicht einrechenbar, d. h. auch Mitarbeiter mit Überzahlungen bekommen diese Einmalzahlung in vollem Umfang. Darüber hinaus gibt es für das Jahr 2020 keine weitere Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter.

Die Einmalzahlung wird dann in die Ausgangsbasis für die Gehaltsverhandlungen des Jahres 2021 eingerechnet, d. h. alle Positionen der Tabelle werden jeweils um € 20 erhöht, damit wird diese „nachhaltig“ gemacht.

➤ Neues Verwendungsgruppenschema (Abschnitt XVIII, Teil B)

Die in die Jahre gekommenen Definitionen und Einstufungskriterien wurden komplett überarbeitet und klarer gefasst. Damit wird insbesondere die „Filialleiterproblematik“ gelöst.

Kurz zusammengefasst müssen Mitarbeiterinnen wie folgt eingestuft werden:

- Verwendungsgruppe A: Hilfskräfte
- Verwendungsgruppe B: Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten bzw. Counter-Mitarbeiter ohne facheinschlägige Ausbildung. Neu ist, dass Counter-Mitarbeiter nach spätestens 3 Jahren Einarbeitungszeit in die Verwendungsgruppe C aufsteigen.
- Verwendungsgruppe C: Mitarbeiter mit facheinschlägiger Ausbildung
- Verwendungsgruppe D: Vorgesetzte von Mitarbeitern in Verwendungsgruppe C (z.B. Filial- und Abteilungsleiter)
- Verwendungsgruppe E: Vorgesetzte von Mitarbeitern in der Verwendungsgruppe D (z.B. Regionalleiter oder Hauptabteilungsleiter)

Die genauen Beschreibungen der Verwendungsgruppen finden Sie im [Kollektivvertrag](#) Seite 16.

Alle Angestellten, die unter den Kollektivvertrag für Reisebüros fallen, sind zum Stichtag 1.1.2019 in die neue Gehaltstabelle nach ihrer tatsächlichen Tätigkeit einzustufen. Für die Umstellung gibt es eine Übergangsfrist bis zum 30.4.2019 (Aufrollung!).

Details zu den Umstufungsregeln samt Beispielen finden Sie [hier](#).

Wenn im Jänner eine Vorrückung vorgesehen ist, so ist der Mitarbeiter erst mittels Vorrückung in das neue Verwendungsgruppendienstjahr einzustufen. Auf Basis dieses neuen

KV Gehaltes ist danach gemäß den Umstufungsregeln die Umstufung in die neue Verwendungsgruppe vorzunehmen.

Ergibt die Umstufung, dass das neue KV-Gehalt höher als das alte KV-Gehalt ist, können Überzahlungen eingerechnet werden.

Ergibt die Umstufung, dass der neue KV-Gehalt niedriger als das alte KV-Gehalt ist, wird die Differenz in einen sogenannten „Reformbetrag“ umgewandelt. Der Reformbetrag ist in der Gehaltsabrechnung extra auszuweisen. Er ist Teil des Bruttomonatsgehalts und unterliegt künftigen KV-Erhöhungsbeträgen in vollem Umfang. Vorrückungen sind dagegen in vollem Umfang auf den Reformbeitrag einrechenbar (d.h. der Reformbetrag verkleinert sich).

➤ **Teilweise Aufrechterhaltung von Überzahlungen (Abschnitt XVIII, Teil A, Punkt 15)**

Vereinbart wurde, dass künftige KV-Erhönungen (ab dem Jahr 2021) bei Mitarbeitern mit Überzahlungen nur mehr zu 50 % auf die Überzahlungen eingerechnet werden dürfen. Dabei handelte es sich um eine Kernforderung der Gewerkschaft, die auch in früheren Verhandlungsrunden immer wieder auf den Tisch gelegt wurde. Ursprünglich gefordert wurde die volle Aufrechterhaltung von Überzahlungen, was von unserer Seite aber abgelehnt wurde.

2. Änderungen im materiellrechtlichen Teil des Kollektivvertrages:

➤ **Ausweitung der Erlaubnis zur Beschäftigung am Samstagnachmittag (Abschnitt IV, Ziffer 3)**

Eine Öffnung des Reisebüros am Samstagnachmittag ab 13 Uhr war in betriebsratspflichtigen Betrieben ohne Betriebsrat bisher nicht möglich (Einzelvereinbarungen waren nur in nicht-betriebsratspflichtigen Betrieben möglich).

Nun kann in allen Betrieben ohne Betriebsrat mittels Einzelvereinbarung die Öffnung am Samstag zwischen 13 und maximal 18 Uhr vereinbart werden. Der Zuschlag beträgt 50 %. Die Ausnahme für Incomingreisebüros bleibt wie bisher bestehen. Teilzeitkräfte, die nur für Samstagdienste (+ ggf. ein weiterer Tag) eingestellt werden, erhalten keinen Zuschlag.

➤ **Durchrechnung der Arbeitszeit (Abschnitt IV, Ziffer 4)**

Die gesamte Regelung wurde neu formuliert und klarer gefasst. Die Einschränkung für den Arbeitgeber, wonach die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Voraus zu vereinbaren ist, wurde - unserem Wunsch entsprechend - gestrichen.

Künftig kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen vereinbart werden. Dies gilt sowohl für Vollzeitkräfte als auch Teilzeitkräfte.

Nach Ende des Durchrechnungszeitraums sind verbliebene Überstunden mit dem Überstundenzuschlag spätestens mit dem übernächsten Monatsgehalt auszubezahlen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können diese Überstunden mit dem Überstundenzuschlag als Zeitausgleich nach Ende des Durchrechnungszeitraumes abgegolten werden. Der Arbeitnehmer hat dies bis spätestens 14 Tagen vor Ende des Durchrechnungszeitraumes schriftlich bekanntzugeben.

➤ **Rufbereitschaft (Abschnitt IV, Ziffer 6)**

Auch diese Regelung wurde klarer formuliert. Die Zeit der Rufbereitschaft (egal zu welcher Uhrzeit) ist mit mindestens 10 % des normalen Stundengehalts zu entlohnen. Sollte es während der Rufbereitschaft zu einer Arbeitsleistung kommen, ist diese Arbeitszeit als Überstunde (50 % bzw. 100 % Zuschlag je nach Zeitpunkt) zu entlohnen. Sollte die Anwesenheit im Betrieb erforderlich sein, gilt die Wegzeit ebenfalls als Arbeitszeit (mit Überstundenzuschlag). Die Wegzeit ist dann nicht zu bezahlen, wenn unmittelbar nach der Arbeit im Rahmen der Rufbereitschaft reguläre Arbeitszeit im Betrieb anschließt.

Die Arbeitsbereitschaft wurde gestrichen, da sie in der Praxis nicht mehr relevant ist.

➤ **Feiertage (Abschnitt V)**

Die Aufzählung der gesetzlichen Feiertage im Kollektivvertrag wurde gestrichen. Damit wird verhindert, dass bei einer allfälligen künftigen Änderung der gesetzlichen Feiertage möglicherweise zusätzliche freie Tage aufgrund des Kollektivvertrags gewährt werden müssen.

➤ **Überstunden und Überstundenentlohnung (Abschnitt VII, Ziffer 2 und Ziffer 5)**

Was als Überstunden zu werten ist, wurde strukturierter aufgezählt. Neu hinzugekommen sind Arbeiten an Samstagen (ab 13 Uhr) und Arbeitsleistungen innerhalb der Rufbereitschaft. Ausgenommen vom Überstundenzuschlag an Samstagen sind MitarbeiterInnen, die nur für Samstagsdienste (und ggf. noch einen zweiten Arbeitstag) eingestellt wurden.

➤ **tägliche Normalarbeitszeit (Abschnitt VII, Ziffer 3)**

Die Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit mit 10 Stunden wurde gestrichen (gilt nur mehr als bloße Empfehlung). Damit können die Möglichkeiten der AZG Novelle (12 Stunden Höchstarbeitszeit pro Tag bzw. 60 Stunden Höchstarbeitszeit pro Woche) uneingeschränkt und in vollem Umfang genutzt werden.

➤ **Geltendmachung von Überstunden (Abschnitt VII, Ziffer 8)**

Die Regelung zum Verfall von Überstundenansprüchen wurde klarer und einfacher formuliert:

Überstundenansprüche verfallen 3 Monate nach Ende des Monats, in dem die Überstunden geleistet wurden, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht wurden.

Bei rechtzeitiger schriftlicher Geltendmachung gilt die allgemeine Verjährungsfrist des ABGB (3 Jahre).

➤ **Verbesserungen für die Arbeitgeber bei den Kündigungsbestimmungen (Abschnitt IX)**

Die Vorgabe, dass Kündigungen nur zum Quartalsende erfolgen können, gilt nun erst ab 4-jähriger Betriebszugehörigkeit (anstatt bisher 3-jähriger Betriebszugehörigkeit).

➤ **Fortzahlung des Gehaltes bei Dienstverhinderung, (Abschnitt XI, Punkt a)**

Um einen möglichen Diskriminierungstatbestand zu vermeiden, wird auch die „Verpartnerung“ dezidiert angeführt und mit der Eheschließung gleichgestellt.

➤ **Sonderbestimmungen für Lehrlinge (Abschnitt XV)**

Da die Internatskosten zur Gänze vom Betrieb zu übernehmen sind (Rückerstattung der Kosten über die WK-Lehrlingsstelle möglich!), wurde die Regelung zum Betrag, der dem Lehrling verbleiben muss, gestrichen.

➤ **Erhöhung Anrechnung von Karenzzeiten (Abschnitt XVI)**

Für Karenzantritte ab 1.1.2019 sind künftig insgesamt 22 Monate (anstatt 12 Monate) auf alle Ansprüche, die sich nach Dauer des Dienstverhältnisses richten (Gehaltsvorrückungen, Urlaubsausmaß, Bemessung der Kündigungsfristen, Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) anzurechnen.

Die Aufteilung der 22 Monate kann auch auf mehrere Karenzzeiten erfolgen.

Beispiel bei bereits früher angerechneten Karenzzeiten:

Antritt der ersten Karenz im März 2017 - Anrechnung von 12 Monaten Karenzzeit.

Antritt der zweiten Karenz im März 2019 - Anrechnung der restlichen 10 Monate Karenzzeit.

Damit wird die von Regierungsseite angekündigte gesetzliche Regelung vorweggenommen.

➤ **Regelungen für 24-Stunden Call Center (Abschnitt XVII, Teil B)**

Reisebüros können künftig mittels 24 Stunden Call Center an 7 Tagen in der Woche Reisebürotätigkeiten ausüben. Bisher konnten sie zwar Call Center betreiben, dort aber aus gewerberechtlichen Gründen keine Reisebürotätigkeit durchführen.

Arbeitszeiten an Werktagen im Zeitraum von 20:00 bis 6:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen werden mit einem Zuschlag von 100 % abgegolten. Für Arbeit am Samstag gibt es in der Zeit zwischen 13:00 und 20:00 Uhr einen 50 % Zuschlag. Teilzeitkräfte, die nur für Wochenenddienste eingestellt werden, erhalten keinen Zuschlag.

➤ **Regelungen für mobile Reiseberater (Abschnitt XVII, Teil C)**

Künftig können Angestellte als mobile Reiseberater mit freier Zeiteinteilung (Mo - Sa zwischen 06:00 - 22:00 Uhr) tätig werden. Es gibt keine Zuschläge für die Lage der Normalarbeitszeit.

➤ **Anrechnung von Vordienstzeiten (Abschnitt XVIII, Punkt 4)**

Die Anrechnung von Vordienstzeiten wurde klarer formuliert. Bei Tätigkeiten in einem anderen kaufmännischen Bereich wird für die Anrechnung von Vordienstzeiten (max. 5 Jahre) nun eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung verlangt.

➤ **Ferialangestellte (Abschnitt XVIII, Punkt 14)**

Schüler, die ohne schulische Verpflichtung eine Ferialpraxis machen, waren bisher mind. in K2 einzustufen. Diese Praktikanten bekommen nun eine eigene Gehaltsposition, wobei der

Gehaltsansatz jeweils 70 % der Verwendungsgruppe A beträgt. Derzeit sind dies € 1.081. Der Betrag wird künftig mit den KV-Abschlüssen valorisiert. Durch diesen neuen Gehaltsansatz soll die Einstellung von Praktikanten, die nicht als Pflichtpraktikanten gelten, für den Betrieb attraktiver gemacht werden.

Zu Abschnitt XX Schiedsgericht

Im Hinblick auf mögliche Auslegungsfragen zum Text des neugefassten Kollektivvertrags, und insbesondere mögliche Einstufungsfragen im Zusammenhang mit der neuen Gehaltsregelung, wurde eine erweiterte und detailliertere Regelung aufgenommen.

Wichtig ist hier vor allem die Regelung, dass bei Einstufungsfragen zwingend das Schiedsgericht anzurufen ist und die Einbringung einer Klage erst dann zulässig ist, wenn mehr als 12 Wochen nach Anrufung der Schlichtungsstelle vergangen sind. Damit sollen außergerichtliche Einigungen gefördert werden.

Sonstiges:

Die Gespräche zum Rahmenrecht werden auch in den Jahren 2019/2020 fortgesetzt. Insbesondere soll bis Ende 2020 eine neue Regelung für Dienstreisen und Reisebetreuer geschaffen werden.

Gemeinsamer Kommentar zum Kollektivvertrag:

Der Fachverband hat gemeinsam mit der GPA einen Kommentar zum neuen Reisebürokollektivvertrag erstellt, dieser wird in Kürze (nach Endredaktion) auf der Homepage veröffentlicht.

Die Verhandlungen zum neuen Kollektivvertrag waren sehr intensiv und zum Teil auch schwierig, sie sind aber immer sachlich und konstruktiv verlaufen.

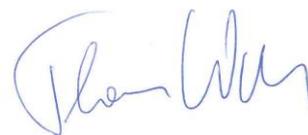
Es liegt in der Natur der Sache, dass es bei einer grundlegenden Änderung des Gehaltssystems Gewinner und Verlierer geben kann. Dennoch sind wir überzeugt, dass mit dem neuen Gehaltssystem und den Änderungen im Kollektivvertrag ein zukunftsorientierter Weg gelungen ist.

Für Rückfragen und weitergehende Erläuterungen stehen wir gerne unter reisebueros@wko.at zur Verfügung.

Herzliche Grüße
Fachverband der Reisebüros



Mag. Felix König
Obmann



Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer