

TOURISMUS + FREIZEIT

# Wichtige Neuerungen in den Kollektivverträgen für das Hotel- und Gastgewerbe und Urlaubsfragen für die **Tanzschulen**

Dr. Günter Steinlechner

**WKO**  
WIRTSCHAFTSKAMMER KÄRNTEN  
TOURISMUS · FREIZEIT

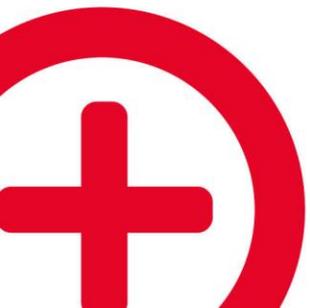
# Inhalte

## ⊕ Wichtige Neuerungen in den Kollektivverträgen:

- Grundlegendes
- Durchrechnung der Normalarbeitszeit
- Durchrechnung des 6. Wochentages
- Arbeit an Sonntagen
- Nachtarbeitszuschlag
- Kündigung
- weitere Neuerungen

## ⊕ Urlaub:

- Betriebsurlaub
- Urlaub und Krankenstand



# Grundlegendes

## ⊕ bisher:

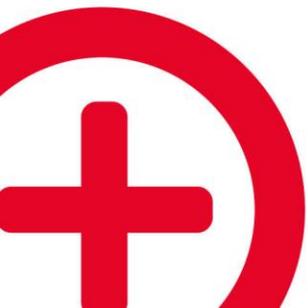
- 2 Kollektivverträge
- 1 für Arbeiter, 1 für Angestellte

## ⊕ ab 1.11.2024:

- 1 gemeinsamer Kollektivvertrag für Arbeiter und Angestellte
- in wenigen Punkten Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten - in den gemeinsamen Text eingearbeitet

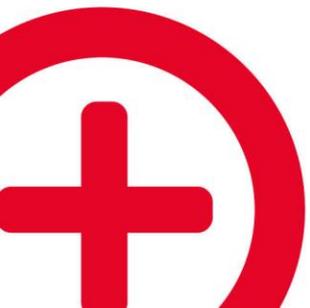
## ⊕ ab 1.5.2025:

- 1 gemeinsame Lohn- und Gehaltstabelle für alle Bundesländer



# Durchrechnung der Normalarbeitszeit

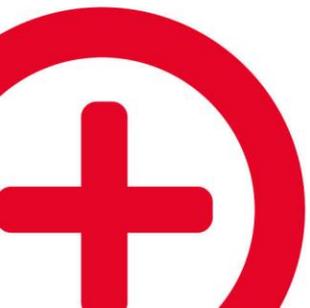
- ⊕ **Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw. 6 Monaten,**
  - in dem bei Vollzeitkräften die Normalarbeitszeit von 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden kann:
    - bis zu 9 Stunden am Tag und bis zu 48 Stunden in der Woche
    - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden an Normalarbeitszeit geleistet wird
  - in dem bei Teilzeitkräften die jeweils vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden kann:
    - bis zu 9 Stunden am Tag und um höchstens 8 Stunden in der Woche
    - wenn im Schnitt des Durchrechnungszeitraumes die jeweils vereinbarte Normalarbeitszeit geleistet wird



# Durchrechnung der Normalarbeitszeit

## ⊕ Teilzeitkräfte:

- ohne Vereinbarung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages:
  - weiterhin Gütigkeit des gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen bzw. 3 Monaten
  - Mehrarbeitsstunden am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit 25% Zuschlag abzugelten
- neu: mit Vereinbarung einer Durchrechnung der Normalarbeitszeit über 26 Wochen bzw. die Dauer des befristeten Arbeitsvertrages:
  - keine Gütigkeit des gesetzlichen Durchrechnungszeitraumes
  - Mehrarbeitsstunden als Überstunden mit 50% Zuschlag abzugelten



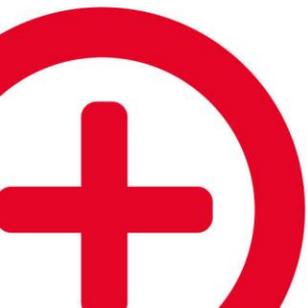
# Durchrechnung des 6. Wochentages

## ⊕ Grundregel:

- für Vollzeit- und Teilzeitkräfte
- Pflicht zur Aufteilung der Normalarbeitszeit auf 5 Tage pro Woche zwischen Montag und Sonntag → 5-Tage-Woche im Hotel- und Gastgewerbe

## ⊕ Ausnahme:

- Normalarbeitszeit an 6 Tagen/Woche zulässig, wenn
  - die Normalarbeitszeit durchgerechnet wird,
  - 36 Stunden Wochenruhe eingehalten werden, wobei ein ganzer Kalendertag einzuschließen ist, und
  - durchschnittlich mindestens zwei Tage pro Kalenderwoche im Durchrechnungszeitraum arbeitsfrei sind



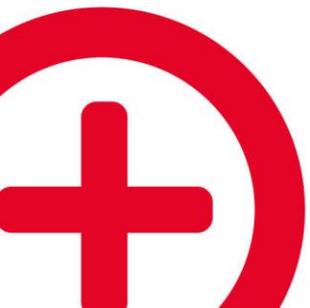
# Durchrechnung des 6. Wochentages

## ⊕ Zuschlag:

- neu: nur für fehlende arbeitsfreie Tage
- in Höhe von 50 % eines Fünftels der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit

## ⊕ Abgeltung des Zuschlages:

- in Geld oder Zeitausgleich, schriftlich im Arbeitsvertrag zu vereinbaren
- mangels schriftlicher Vereinbarung Abgeltung in Geld:
  - spätestens mit der übernächsten Lohnabrechnung
  - nach Ende des Durchrechnungszeitraumes



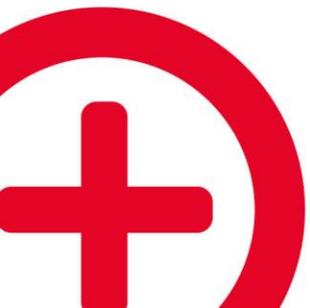
# Arbeit an Sonntagen

## ⊕ Grundregel:

- 12 freie Sonntage im Kalenderjahr
- zusammenhängend mit
  - einem unmittelbar davor liegenden freien Samstag oder
  - einem unmittelbar danach folgenden freien Montag

## ⊕ keine Sonntagsarbeit = Dienste, die

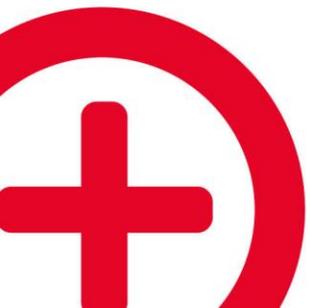
- am Freitag beginnen und am Samstag enden
- am Montag nicht vor 16:00 Uhr beginnen



# Arbeit an Sonntagen

## ⊕ Ausnahmen:

- Betriebe mit zumindest einem fixen Schließtag pro Kalenderwoche
- Betriebe, die mit ihren Beschäftigten vereinbart haben:
  - zumindest einen fixen freien Tag pro Kalenderwoche
  - eine Arbeitsleistung ausschließlich am Wochenende
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen von bis zu 9 Monaten → Ausnahme für Saisonbeschäftigte
- Betriebe, die Leistungen für Gäste einschränken, für deren Dauer, z.B. aufgrund:
  - der Einführung vorübergehender Schließtage oder
  - der Schließung des Betriebes bzw. einzelner Abteilungen



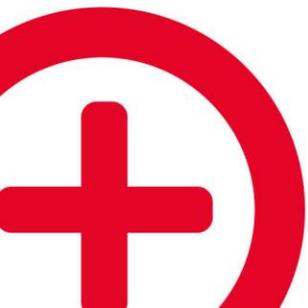
# Arbeit an Sonntagen

## ⊕ Berechnung:

- Beginn oder Ende des Arbeitsverhältnisses während eines Kalenderjahres  
→ aliquoter Anteil an freien Sonntagen
- Anrechnung von
  - maximal 3 Sonntagen, die in den Zeitraum eines Urlaubs fallen, auf die Anzahl der freien Sonntage
  - jenen Sonntage, die in den Zeitraum eines Kuraufenthaltes fallen

## ⊕ Rechtsfolgen:

- keine unmittelbare Sanktion
- Möglichkeit des Beschäftigten, bei Nichteinhaltung der Sonntagsregelung unter vorheriger Androhung berechtigt vorzeitig auszutreten



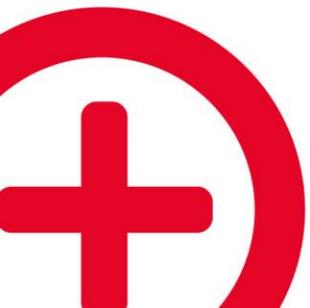
# Fälligkeit von Lohn/Gehalt und Überstunden

## ⊕ Lohn/Gehalt:

- für Arbeiter und Angestellte gleich
- am Monatsletzten zu bezahlen

## ⊕ Überstunden:

- für Arbeiter und Angestellte gleich
- Saldoüberstunden: übernächste Lohn-/Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraumes
- Tages- und Wochenüberstunden: Lohn/Gehaltsabrechnung des auf die Überstundenleistung folgenden Kalendermonats



# Nachtarbeitszuschlag

## ⊕ Grundregel:

- Anspruch für alle Beschäftigten
- für Arbeitszeit zwischen 0:00 Uhr und 6:00 Uhr
- unabhängig von der Art des Betriebes

## ⊕ 3 Abschnitte:

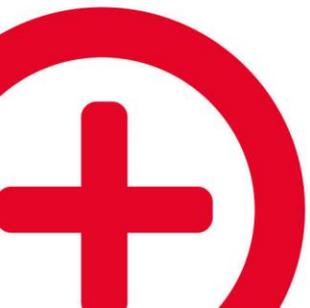
- von 00:00 bis 01:59 Uhr
- von 02:00 bis 03:59 Uhr
- von 04:00 bis 05:59 Uhr



# Nachtarbeitszuschlag

## ⊕ Höhe:

- pro Abschnitt € 9 Zuschlag → maximal € 27 Zuschlag
- Ausnahmen:
  - Arbeitsbeginn frühestens um 5:00 Uhr: € 4,50 Zuschlag
  - Arbeitsbeginn frühestens um 5:30 Uhr: kein Zuschlag



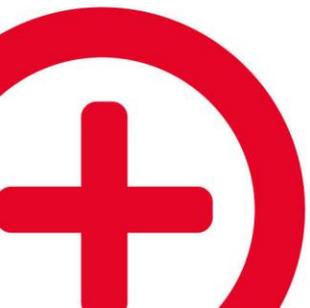
# Kündigung

## ⊕ **Kündigungsfristen:**

- für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- wie bisher: die von den anzuwendenden Gesetzen (ABGB, Angestelltengesetz) vorgesehenen Fristen

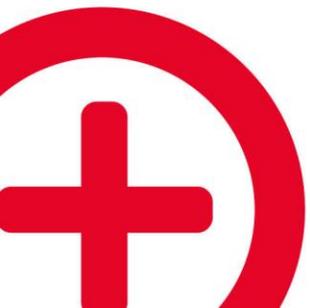
## ⊕ **Kündigungstermine:**

- für Angestellte und Arbeiter gleich
- für Arbeitgeberkündigung und Arbeitnehmerkündigung gleich
- jeder 15. oder Letzte eines Kalendermonats
- lt. Kollektivvertrag → einzelvertragliche Vereinbarung nicht mehr notwendig



# Weitere Neuerungen

- ⊕ Möglichkeit zur Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeitkräften
  - ⊕ Einstufungen
  - ⊕ Anrechnung von Vordienstzeiten
  - ⊕ Berechnung und Fälligkeit der Sonderzahlungen
  - ⊕ Probezeit
  - ⊕ Jubiläumsgeld als Freizeitananspruch statt Geld
- u.a.



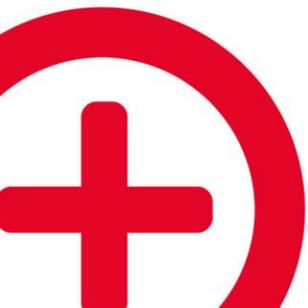
# Betriebsurlaub

## ⊕ Urlaubsverbrauch:

- Urlaubsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:
  - konkreter Beginn + konkretes Ende desurlaubes
  - unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers
- kein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers - auch nicht für die Zeit nach einer Kündigung

## ⊕ Betriebsurlaub:

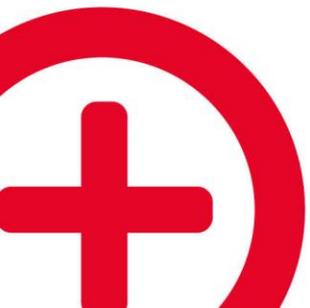
- ohne Urlaubsvereinbarung kein Urlaubsverbrauch in Zeiten, in denen der Betrieb geschlossen ist
- Vorab-Vereinbarung von Betriebsurlaub für 2 - 3 Wochen zulässig
- objektiv bestimmbare Daten im Arbeitsvertrag für Beginn und Ende



# Urlaub und Krankenstand

## ⊕ Erkrankung vor Urlaubsantritt:

- Rücktrittsrecht des Arbeitnehmers, wenn der Krankenstand über den Antrittstermin hinausreicht oder eine Vorbereitung des Urlaubs nicht zulässt
- mangels Rücktritts direkter Wechsel des Arbeitnehmers vom Krankenstand in den Urlaub zulässig = kein Arbeitsantritt dazwischen notwendig
- kein Recht des Arbeitnehmers, den Urlaub um die Zeit des Krankenstandes einseitig zu verlängern!
- rechtzeitige Abklärung der weiteren Vorgehensweise mit dem Arbeitnehmer, u.U. Treffen einer neuen Urlaubsvereinbarung!



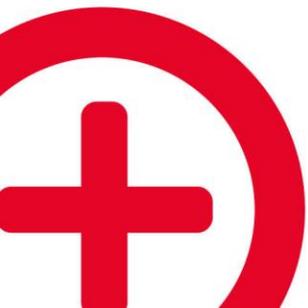
# Urlaub und Krankenstand

## ⊕ Erkrankung nach Urlaubsantritt:

- Pflicht zur unverzüglichen Information des Arbeitgebers über den eingetretenen Krankenstand
- nach dreitägiger Krankheitsdauer, bei Hinderungsgründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, unmittelbar nach deren Wegfall

## ⊕ Vorlagepflicht bei Wiederantritt des Dienstes:

- ärztliches Attest oder Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache des Krankenstandes
- „ohne schuldhafte Verzögerung“
- bei Behandlung im Ausland:
  - behördliche Bestätigung, dass behandelnder Arzt zur Ausübung des Berufes befugt ist
  - nicht bei Behandlung in einem Krankenhaus



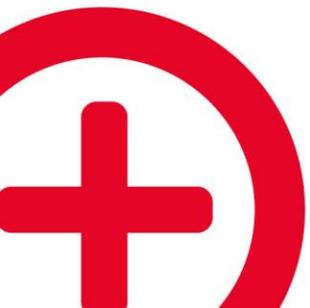
# Urlaub und Krankenstand

## ⊕ Folgen einer Erkrankung nach Urlaubsantritt:

- Unterbrechung des Urlaubs, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage (nicht Arbeitstage!) gedauert hat = Krankenstandstage keine Urlaubstage
- Ausnahme: vorsätzliche oder grob fahrlässige Herbeiführung der Arbeitsunfähigkeit

## ⊕ Folgen einer Verletzung der Mitteilungs- bzw. Vorlagepflichten:

- keine Unterbrechung des Urlaubs = Krankenstandstage weiterhin als Urlaubstage zu werten
- aber kein Grund für eine Entlassung, nur bei Arglist bzw. Missbrauch einer der benötigten Urkunden



# Kontakt

**Dr. Günter Steinlechner**

Unternehmensberater

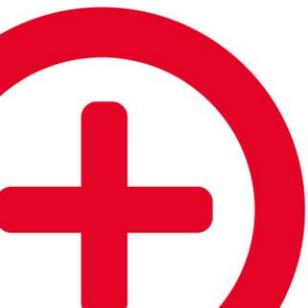
Ring 204

8230 Hartberg

Web: [www.guenter-steinlechner.at](http://www.guenter-steinlechner.at)

E-Mail: [office@guenter-steinlechner.at](mailto:office@guenter-steinlechner.at)

Telefon: +43 664 3953417



TOURISMUS + FREIZEIT



**WKO**  
WIRTSCHAFTSKAMMER KÄRNTEN  
TOURISMUS · FREIZEIT

