

Kollektivvertrag
für
für alle Arbeitnehmer:innen bei McDonald's Ös-
terreich
1. November 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich	3
2. Arbeitszeit.....	3
3. Wöchentliche Ruhezeit	4
4. Freizeit an Sonntagen (gültig ab 01.07.2024)	4
5. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen	5
6. Überstunden	5
7. Teilzeitbeschäftigung	6
8. Allgemeine Lohnzahlungsbestimmungen	6
9. Lohnordnung, Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigung.....	6
10. Jahresremuneration	10
11. Arbeit an Feiertagen	11
12. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung	12
13. Anerkennung für langjährige Dienste.....	12
14. Hausuniformen	13
15. Urlaub und Pflegefreistellung	13
16. Karenzanrechnung	15
17. „Familienzeit (Papamonat)“	15
18. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften	15
19. Lösung des Arbeitsverhältnisses	15
20. Umkleieräume.....	16
21. Kautionen.....	16
22. Sondervereinbarungen.....	16
23. Vertragsdauer	16

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR

ALLE ARBEITERNEHMER:INNEN BEI MCDONALD´S ÖSTERREICH

Abgeschlossen zwischen dem Fachverband Gastronomie, 1045 Wien, Wiedner Hauptstr. 63 einerseits und der Gewerkschaft vida, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1 und der Gewerkschaft GPA, Alfred-Dallinger-Platz 1 andererseits wie folgt:

1. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt

Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich:

Für alle Unternehmen, die McDonald´s-Restaurants betreiben.

Persönlich:

Für alle in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer:innen sowie Lehrlinge.

Leitende Angestellte gemäß § 1 Abs. 2 Ziffer 8 AZG unterliegen hinsichtlich der Regelungen der Arbeitszeit nicht diesem Kollektivvertrag.

Zeitlich: ab 1. November 2024

2. Arbeitszeit

- a. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden und ist auf höchstens fünf Tage in der Kalenderwoche aufzuteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt sowohl für Vollzeitbeschäftigte wie auch für Teilzeitbeschäftigte acht Stunden.
- b. Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat, schriftlich mit jedem:jeder Arbeitnehmer:in zu vereinbaren.

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 maximal 9 Stunden.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt Lohn/Gehalt für das Ausmaß der vereinbarten Normalarbeitszeit. Zum Ende des Durchrechnungszeitraumes sind alle Stunden, welche über dem Durchschnitt der vereinbarten Normalarbeitszeit liegen, als Überstunden mit dem Überstundenzuschlag gemäß Punkt 6 lit. d mit der Lohn-/Gehaltsauszahlung des Folgemonats auszubehalten. Die Auszahlung hat mit dem Folgemonat zu erfolgen. Auf Wunsch der Arbeitnehmer:in können diese Überstunden mit dem Überstundenzuschlag als Zeitausgleich innerhalb von 3 Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes abgegolten werden, wenn dies spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Ende des Durchrechnungszeitraumes schriftlich vereinbart wird. Die Übertragung von bestehenden Zeitguthaben von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten ist unzulässig.

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung im Durchrechnungszeitraum sind zu vereinbaren. Einseitige Änderungen der Arbeitszeit müssen dem: der Arbeitnehmer:in gemäß 19c Abs 2 AZG mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden.

Den Beschäftigten ist mit der laufenden Lohn-/Gehaltsabrechnung jeweils eine detaillierte Aufstellung ihres Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist diesem auf Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Beschäftigten zu gewähren.

- c. Wenn ein längerer Durchrechnungszeitraum als vier Wochen vereinbart wurde, verlängert sich die Verfallsfrist gemäß Punkt 6 lit. b um den Zeitraum, um welchen die Aufstellung über die geleisteten Stunden aus Verschulden des:der Arbeitgeber:in verspätet durchgeführt wurde. Der Fristenlauf beginnt jedoch spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses.
- d. Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. 599/1987 idF BGBl I Nr. 61/2018. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis sechs Stunden verlängert wird, und dass eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb von zwei Wochen erfolgt (gemäß § 11 Abs. 2a KJBG). In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten kann diese Regelung mit den einzelnen Jugendlichen selbst vereinbart werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder in zwei Teilen erfolgen.
- e. Die Festsetzung der Ruhepausen (Essenspausen) unterliegt einer innerbetrieblichen Regelung, doch bleiben diese auf eine Stunde täglich beschränkt. Als Ruhepausen (Essenspausen) gelten nur die Zeiten, während der sich der:die Arbeitnehmer:in nicht zur Verfügung halten muss. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.
- f. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich der:die Arbeitnehmer:in nicht im Betrieb zur Verfügung der Arbeitgeber:in zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen, die in lit. e genannt werden, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden.
- g. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Beschäftigten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Diese ununterbrochene Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, sofern die Verkürzung innerhalb eines Zeitraumes von 10 Kalendertagen durch eine entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

3. Wöchentliche Ruhezeit

- a. Den Beschäftigten ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird ein:e Arbeitnehmer:in während ihrer wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er:sie Anspruch auf Ersatzruhe.
- b. Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht der Beschäftigten. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird. Für jede entfallende wöchentliche Ruhezeit, die nicht durch Ersatzruhe bzw. durch eine wöchentliche Ruhezeit im laufenden Kalenderjahr oder bis zur früher eintretenden Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten wurde, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes/-gehältes für die Normalarbeitszeit des Monats, in dem die wöchentliche Ruhezeit nicht konsumiert werden konnte, als Entschädigung pro Tag zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Pkt. 8 lit. c.

4. Freizeit an Sonntagen (gültig ab 01.07.2024)

- a. Die Einteilung der Beschäftigten ist so vorzunehmen, dass im Durchschnitt eines Kalenderjahres 12 Sonntage frei sind, die entweder mit einem unmittelbar davor liegenden freien Samstag oder einem unmittelbar danach folgenden freien Montag zusammenhängen.
- b. Das gilt nicht für Betriebe mit fixen Schließtagen pro Kalenderwoche oder Betriebe, die mit ihren Arbeitnehmer:innen fixe freie Tage pro Kalenderwoche bzw. eine Arbeitsleistung ausschließlich am Wochenende vereinbart haben.
- c. Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres ist darauf zu achten, dass der aliquote Anteil an freien Tagen nach lit a. gewährt wurde.

- d. Auf die Anzahl der freien Sonntage gemäß lit a. werden maximal 3 Sonntage, die in den Zeitraum eines Urlaubs fallen ebenso jene Sonntage, die in den Zeitraum eines Kuraufenthaltes fallen, angerechnet.
- e. Dienste, die am Freitag beginnen und am Samstag enden, schaden dem arbeitsfreien Wochenende nach lit. a. nicht. Das gleiche gilt für Dienste, die am Montag nicht vor 16:00 Uhr beginnen.

5. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen

- a. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden, zu gewähren.
- b. Jugendliche dürfen gemäß § 18 Abs 3 KJBG nur an jedem zweiten Sonntag beschäftigt werden.
- c. Jugendliche dürfen alternierend zu lit a gemäß § 18 Abs 3a KJBG unter Berücksichtigung der Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Besuchs einer lehrgangmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule fallen, an höchstens 18 Sonntagen im Kalenderjahr, nicht mehr als jeweils an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen, beschäftigt werden.
- d. Auch Pflichtpraktikanten und Ferialarbeitnehmer können an maximal drei aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der in die Zeit der Ferialpraxis fallenden Sonntage muss jedoch frei sein.
- e. Wenn die Beschäftigung eines Jugendlichen während eines Kalenderjahres beginnt oder endet, so ist die Zahl der Sonntage, an denen im Rumpfsjahr gearbeitet werden darf, bezogen auf die Arbeitswochen in diesem Rumpfsjahr zu aliquotieren. Ergeben sich aus der Rechnung keine vollen Tage, so ist bis 0,499 abzurunden, ab 0,5 aufzurunden.
- f. Während der ersten acht Wochen des Lehrverhältnisses im ersten Lehrjahr werden Jugendliche am Sonntag nicht beschäftigt. Das gilt nicht im Falle der Anrechnung von Lehrzeiten oder bei Wechsel des Lehrverhältnisses.
- g. Der:die Arbeitgeber:in hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jene Jugendlichen zu melden, der an aufeinanderfolgenden Sonntagen gemäß lit b und lit c beschäftigt werden sollen. Die Meldung der Sonntagsbeschäftigung hat spätestens zwei Wochen vor Beginn der Beschäftigung zu erfolgen. Die Meldung muss den genauen Zeitraum enthalten, in dem die Beschäftigung der Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die übrigen Sonntage des Meldezeitraumes genügt der Hinweis, dass die Jugendlichen an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird.

6. Überstunden

- a. Als Überstundenarbeit gilt jede über die im Pkt. 2. lit. a. festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind als Überstunden nur die Arbeitsstunden zu entlohnen, die über 40 Stunden in der Woche geleistet werden.
- b. Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Lohn-/Gehaltsabrechnung über deren Leistung entweder durch die Arbeitnehmer:in selbst oder durch den Betriebsrat oder durch die Gewerkschaft bei der Arbeitgeber:in oder dessen:deren Stellvertreter:in schriftlich geltend gemacht werden. Bei Durchrechnung der Überstunden (nach Pkt. 2 lit. b) tritt dieser Verfall erst vier Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.
- c. Über die geleistete Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) und deren Entlohnung muss der:die Arbeitgeber:in Aufzeichnungen gemäß § 26 AZG (z.B. Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden der Arbeitnehmer:in wöchentlich, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen.
- d. Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn beträgt 1/173 des Bruttonormalmonatslohnes/-gehaltes. Der

Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohnes.

- e. Die Abrechnung und Auszahlung von Überstundenzuschlägen haben die Beschäftigten, mit denen eine Durchrechnungsvereinbarung gemäß Pkt. 2 lit. b getroffen wurde, bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Durchrechnungszeitraumes zu erfolgen.

7. Teilzeitbeschäftigung

- a. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet (§ 19 d Arbeitszeitgesetz - AZG idF BGBl. I Nr. 100/2018).
- b. Für Teilzeitbeschäftigte gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die in den Lohn-/Gehaltsabkommen vereinbarten Mindestlöhne gebühren Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis der vereinbarten Arbeitsstunden zur Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Für die Regelung des Mehrarbeitszuschlages gelten die gesetzlichen Bestimmungen des § 19 d Arbeitszeitgesetz (AZG) idF BGBl. I Nr. 100/2018.
- c. Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes 1969 (BAG), BGBl. I Nr. 142/1969 idF BGBl. I Nr. 32/2018, ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.
- d. Für Teilzeitbeschäftigte beträgt der Beobachtungszeitraum für die Mehrarbeit bis zu 3 Monate (§ 19d Abs. 3 Ziff 3b AZG).

8. Allgemeine Lohn-/Gehaltszahlungsbestimmungen

- a. Fälligkeit der Lohn-/Gehaltszahlung

Für Arbeiter:innen gilt:

Der Lohnzahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnabrechnung und Lohnauszahlung haben bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes zu erfolgen.

Für Angestellte gilt:

Der Gehaltszahlungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Gehaltsabrechnung und Gehaltsauszahlung haben spätestens mit dem Monatsletzten des Kalendermonats zu erfolgen.

- b. Bei der Lohn-/Gehaltsauszahlung ist jede:r Arbeitnehmer:in eine Lohn-/Gehaltsabrechnung auszuhändigen, aus der der Bruttolohn/-gehalt, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abzüge ersichtlich sind. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit sind die Zuschläge gesondert ersichtlich zu machen. Beschäftigte, die vorübergehend mit einer höher zu entlohnenden Tätigkeit beschäftigt werden, haben nur für diese Zeit auch Anspruch auf den höheren Lohn/Gehalt.
- c. Lohn-/Gehaltsansprüche verfallen, wenn sie nicht vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dem:der Arbeitnehmer:in selbst oder dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bei der Arbeitgeber:in oder dessen Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohn-/Gehaltsabrechnung aus Verschulden des:der Arbeitgeber:in verspätet durchgeführt wurde.

9. Lohn-/Gehaltsordnung, Mindestlöhne/-gehälter, Lehrlingseinkommen

- a. Die festgelegten Löhne/Gehälter sind Mindestbruttolöhne/-gehälter für die Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche und werden für Teilzeitbeschäftigte entsprechend der vereinbarten Normalarbeitszeit aliquotiert.

- b. Schüler:innen von jenen mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum ableisten müssen, gelten als Ferialpraktikant:innen. Diese haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingseinkommen für das mit dem Schuljahr korrespondierenden Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.
- c. Der Mindestlohn/das Mindestgehalt für fallweise Beschäftigte im Sinne des § 33 Abs. 3 ASVG beträgt 120 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohnes/-gehaltes für die der Tätigkeit entsprechende Beschäftigungsgruppe.
- d. Für den gesamten Betrieb oder für Teile des Betriebes können Zulagen im Sinne des § 68 Einkommenssteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988 idF BGBl. I Nr. 498/2018, in Form von Betriebsvereinbarungen oder von Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Beschäftigten gewährt werden.

A. Mindestlöhne für Arbeiter:innen

Mindestlöhne für Arbeiter:innen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

BG	Bezeichnung	Beschäftigungsdauer im selben Betrieb in der selben Beschäftigungsgruppe			
		Monat	> 5 Jahre 103%	> 10 Jahre 105%	> 15 Jahre 108%
1	Arbeitnehmer:innen Systemgastronomie	€ 1.945,--	€ 2.005,--	€ 2.044,--	€ 2.102,--
2	Arbeitnehmer:innen in der Systemgastronomie an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. Erfolgreicher Crew Trainer:in Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmer:innen im Restaurant betraut sind.	€ 1.982,--	€ 2.043,--	€ 2.082,--	€ 2.141,--
3	Teilschichtführer:in Systemgastronomie und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP	€ 2.074,--	€ 2.137,--	€ 2.178,--	€ 2.240,--
4	Schichtführer:in und Restaurantleiterassistent:in und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP nach erfolgter Zertifizierung	€ 2.160,--	€ 2.225,--	€ 2.268,--	€ 2.334,--

- a. Die Vorrückung erfolgt mit dem auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Jahre folgenden Monatsersten.
- b. Der Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe 4 bezieht sich auf Arbeitnehmer:innen mit einem Eintrittsdatum ab dem 1.5.2016.

c. Beschäftigungsgruppen

BG 1: Arbeitnehmer:innen Systemgastronomie

Arbeitnehmer:innen, die Arbeiten verrichten, für die in einem Rotationssystem eine Anlernzeit erforderlich ist. Solche Arbeiten sind insbesondere:

- Kundenbetreuung
- Kassenarbeit
- Zubereitung von Speisen und Getränken
- Mise En Place- Arbeiten
- Lagerarbeit mit erhöhten Anforderungen
- einfache Verwaltungsaufgaben
- Grund- und Nachtreinigung

BG 2: Arbeitnehmer:innen Systemgastronomie

Arbeitnehmer*innen, an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. erfolgreicher Crew Trainer Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmer:innen im Restaurant betreut sind.

BG 3: Teilschichtführer:in Systemgastronomie, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP

Arbeitnehmer:innen mit unternehmensinterner Qualifikation und Aufsichtsbefugnis, die Verwaltungsaufgaben mit höheren Anforderungen erledigen und Assistent:innen vertreten. Lehrlinge mit erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung.

BG 4: Schichtführer:in /Restaurantleiter:in-Assistent:in, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP nach erfolgter Schichtführer:innenzertifizierung

Arbeitnehmer:innen mit unternehmensinterner Qualifikation und absolvierter Schichtführer:innenzertifizierung, die befugt sind, eine Schicht zur Gänze zu führen.

Erklärungen:

Rotationssystem: Die Beschäftigung im Rotationssystem ist gekennzeichnet durch rollierende Tätigkeiten in den verschiedenen Arbeitsbereichen des Restaurants. Dazu gehören insbesondere Arbeiten im Gästebereich, an der Kasse, an den Produktions- und Getränkestationen im Küchenbereich, verbunden mit allen anfallenden Tätigkeiten zur Vorbereitung und Herstellung von Produkten und deren Zutaten, sowie Hilfs- und Reinigungsarbeiten (auch im Sanitär- und Hygienebereich des Restaurants).

Unternehmensinterne Qualifikation: Voraussetzung für die Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist das erfolgreiche Bestehen unternehmensinterner Qualifizierungsmaßnahmen, gemessen an den definierten Anforderungsprofilen eines Betriebes. Das erfolgreiche Bestehen einer Qualifizierungsmaßnahme begründet keinen Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung mit höherer Einstufung.

Aufsichtsbefugnis: Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Aufsichtsbefugnis ab, so ist darunter die fachliche Beaufsichtigung von Produktions- und Arbeitsabläufen und der Einhaltung deren Standards zu verstehen, ohne dass dabei disziplinarische und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden.

d. Lehrlingseinkommen

Lehrjahr	€ pro Monat
1	€ 1.140,-
2	€ 1.250,-
3	€ 1.470,-

e. Anfallende Internatskosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung werden von der Arbeitgeber:in getragen. Kosten eines anderen Quartiers sind von der Arbeitgeber:in bis zum Ausmaß der Internatskosten zu tragen.

f. Lehrabschlussbonus

Erhält der:die Arbeitgeber:in für einen Lehrling eine Förderung gemäß der Richtlinie zu § 19c BAG und absolviert der Lehrling beim erstmaligen Antritt die Lehrabschlussprüfung mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg, erhält der Lehrling eine einmalige Prämie. Die einmalige Prämie beträgt bei gutem Erfolg € 200,- und bei ausgezeichnetem Erfolg € 250,-. Bestehende betriebliche Prämienzahlungen können angerechnet werden. Die Änderung oder Aufhebung der Richtlinie des Bundes-Berufsbildungsbeirates zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG führt zum Entfall dieses Anspruches.

B. Gehaltstabelle für Angestellte

Mindestgehälter für Angestellte mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

BG	Bezeichnung	Monat	Beschäftigungsdauer im selben Betrieb in der selben Beschäftigungsgruppe			
			> 5 Jahre 102,5%	> 10 Jahre 105%	> 15 Jahre 107,5%	> 20 Jahre 110%
1	Restaurant Manager - Assistant	€ 2.180,00	€ 2.234,50	€ 2.289,00	€ 2.343,50	€ 2.398,00
2	Restaurant Manager - Stellvertreter:in	€ 2.400,00	€ 2.460,00	€ 2.520,00	€ 2.580,00	€ 2.640,00
3	Restaurant Manager:in	€ 3.000,00	€ 3.075,00	€ 3.150,00	€ 3.225,00	€ 3.300,00
4	Supervisor / Regional Manager:in	€ 3.500,00	€ 3.587,50	€ 3.675,00	€ 3.762,50	€ 3.850,00

C. Die Vorrückung erfolgt mit dem auf die Vollendung der erforderlichen Zahl der Jahre folgenden Monatsersten.

D. Beschäftigungsgruppen (BG)

BG 1: Assistenzkräfte

zB. Restaurant Manager-Assistant

- Führung eines Teams während einer Schicht und Sicherstellung der reibungslosen Abläufe
- Sicherstellung der Einhaltung der McDonald's QSS-Standards (Qualität, Service und Sauberkeit)
- Unterstützung bei der Herstellung der Produkte
- Unterstützung im Servicebereich

BG 2: Beschäftigte mit Stellvertretungsaufgaben von Führungskräften (ab BG3)

zB. Stellvertreter:in des:der Restaurant Manager:in -

- Leitung und Führung des Restaurants in Abwesenheit des:der Restaurantmanagers/-managerin
- Unterstützung bei der Förderung und Entwicklung der Beschäftigten
- Unterstützung bei der Ausbildung und Förderung der Restaurantmanager-Assistants
- Unterstützung bei der Einführung von Produkten, Systemen und Prozessen
- Unterstützung bei der Evaluierung von Prozessen
- Verantwortung für die Einhaltung der McDonald's QSS-Standards (Qualität, Service und Sauberkeit)

BG 3: Beschäftigte, die mit umfassenden Führungsaufgaben an einem Standort betraut sind

zB. Restaurant Manager:in

- Selbstständige Führung des gesamten Restaurantbetriebs inklusive Weiterentwicklung und Zielsetzung im Sinne nachhaltiger betriebswirtschaftlicher Gesichtspunkte (z.B. optimaler PAC durch effektiven Wareneinsatz, vorausschauende Personalplanung und effizientem Personaleinsatz)
- Verantwortung für die Einhaltung der McDonald's QSS-Standards (Qualität, Service und Sauberkeit)
- Recruiting, Onboarding und Offboarding der Beschäftigten
- Verantwortung für die Förderung und Entwicklung der Beschäftigten
- Ausbildung und Förderung der Restaurant Manager-Assistants und -Stellvertreter:innen
- Aufbau und Erhalt eines stabilen Managementteams

- Verantwortung für die ordnungsgemäße Umsetzung bei der Einführung von Produkten, Systemen und Prozessen
- Evaluierung und Optimierung administrativer und operativer Prozesse

BG 4: Angestellte, die mit Führungsaufgaben an mehreren Standorten betraut sind

zB. Supervisor/Regional Manager:in

- Verantwortung des gesamten Restaurantbetriebs in den zu betreuenden Restaurants inklusive Weiterentwicklung und Zielsetzung im Sinne nachhaltiger betriebswirtschaftlicher Gesichtspunkte (z.B. optimaler PAC durch effektiven Wareneinsatz, vorausschauende Personalplanung und effizientem Personaleinsatz)
- Sicherstellung der Einhaltung der McDonald's QSS-Standards (Qualität, Service und Sauberkeit) in den zu betreuenden Restaurants
- Ausbildung und Förderung der Restaurant Manager:innen in den zu betreuenden Restaurants
- Verantwortung für die ordnungsgemäße Umsetzung bei der Einführung von Produkten, Systemen und Prozessen in den zu betreuenden Restaurants
- Verantwortung der Einhaltung der Personalprozesse rund um den Employee Lifecycle in den zu betreuenden Restaurants
- Sicherstellung der Umsetzung von Marketingaktivitäten und operativen Abläufe in den zu betreuenden Restaurants

Erklärungen:

Unternehmensinterne Qualifikation: Voraussetzung für die Einstufung in eine höhere Beschäftigungsgruppe ist das erfolgreiche Bestehen unternehmensinterner Qualifizierungsmaßnahmen, gemessen an den definierten Anforderungsprofilen eines Betriebes. Das erfolgreiche Bestehen einer Qualifizierungsmaßnahme begründet keinen Anspruch auf eine entsprechende Beschäftigung mit höherer Einstufung.

Aufsichtsbefugnis: Stellt eine Tätigkeits- oder Funktionsbeschreibung auf eine Aufsichtsbefugnis ab, so ist darunter die fachliche Beaufsichtigung von Produktions- und Arbeitsabläufen und der Einhaltung deren Standards zu verstehen, ohne dass dabei disziplinarische und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden.

10. Jahresremuneration

A. Jahresremuneration für Arbeiter:innen

- a. Seit mindestens zwei Monaten ununterbrochen im Betrieb beschäftigte Arbeiter:innen haben Anspruch auf eine Jahresremuneration in der Höhe von 200 Prozent der Berechnungsbasis.

Als Berechnungsbasis für die Jahresremuneration dient

- der für Juni für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeiter:in,
 - wenn die Beschäftigung im Betrieb erst nach Juni beginnt, der im ersten Beschäftigungsmonat für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeiter:in.
- b. Bei teilzeitbeschäftigten Arbeiter:innen sind im Monatsdurchschnitt geleisteten Mehrarbeitsstunden bei der Bemessung der Jahresremuneration zu berücksichtigen. Allfällige Zuschläge werden hierbei nicht berücksichtigt.
 - c. Wenn Arbeiter:innen kein volles Jahr im selben Unternehmen beschäftigt sind, erhalten diese den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration.
 - d. Bei Arbeiter:innen, deren wöchentliche Normalarbeitszeit sich ändert, ist die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration nachfolgender Formel zu ermitteln:

(Durchschnitt der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit im Jahresschnitt + allfällige Mehrarbeitsstunden gemäß Punkt 10. lit. b.) x 4,33 x für Juni bzw. November gebührender Stundenlohn

War die Teilzahlung für Juni zu niedrig, ist die Differenz mit dem November-Lohn nachzahlen. War die Teilzahlung für Juni zu hoch, ist die Differenz auf die November-Teilzahlung anzurechnen.

- e. Die Auszahlung erfolgt, sofern die Anwartschaft erfüllt ist, jeweils zur Hälfte mit der Lohnzahlung für Juni und November. Ist die Anwartschaft mit der Novemberauszahlung noch nicht erfüllt, so erfolgt die Auszahlung, sobald die Anwartschaft erfüllt ist.
- f. Der Anspruch auf die Jahresremuneration entfällt, wenn ein Arbeiter:in entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (=unberechtigter vorzeitiger Austritt) oder die Kündigungsfrist nicht einhält.

B. Jahresremuneration für Angestellte

- a. Angestellte haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld in der Höhe jeweils eines Monatsgehalts. Die Bemessungsgrundlage für die Höhe der beiden Sonderzahlungen bildet der im jeweiligen Fälligkeitsmonat zustehende Ist-Gehalt für die vereinbarte Normalarbeitszeit. Liegt für die vorangegangenen 5 Monate ein unterschiedliches Anstellungsausmaß vor, so ist das durchschnittliche Anstellungsausmaß dieser Monate samt Auszahlungsmonat als Berechnungsbasis heranzuziehen und aliquot mit dem aktuellen Ist-Gehalt zu berechnen.
- b. Die Auszahlung für das Urlaubsgeld erfolgt mit dem Juni-Gehalt, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes mit dem November-Gehalt.
- c. Angestellte, deren Dienstverhältnis während eines Kalenderjahres beginnt bzw. endet, erhalten den ihrer Dienstzeit entsprechenden (aliquoten) Anteil der Jahresremuneration.
- d. Wenn Angestellte nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Remuneration sein Dienstverhältnis selbst aufkündigen, aus seinem Dienstverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig schuldhaft entlassen werden, kann die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Remuneration auf noch zustehende Ansprüche, insbesondere Restgehalt, in Anrechnung gebracht werden.

11. Arbeit an Feiertagen

- a. Wenn an einem gesetzlich anerkannten Feiertag, auch wenn er auf einen Sonntag fällt, gearbeitet wird, so gebührt der Arbeitnehmer:in, die an diesem Tag arbeiten, ein Feiertagsarbeitsentgelt gemäß § 9 Abs. 5 ARG. Das Feiertagsarbeitsentgelt beträgt bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen pro gearbeiteter Stunde $\frac{1}{173}$ des vereinbarten Monatslohns/-gehaltes für die Normalarbeitszeit, bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen gebührt der entsprechende aliquote Anteil (Berechnung: vereinbarter Monatslohn / vereinbarte monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn).
- b. Wenn eine Arbeitnehmer:in an einem Feiertag arbeitet und ihm durch die Benützung des üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat er Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.

12. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

a. Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz bzw. Angestelltengesetz:
Für Ansprüche der Arbeitnehmer*in im Falle der Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG), BGBl. Nr. 399/1974 idF BGBl. I 153/2017 bzw. Angestelltengesetz.

b. Aus sonstigen Gründen:

Arbeitnehmer:innen haben bei Arbeitsverhinderung Anspruch auf den vollen Lohn/Gehalt. Insbesondere in folgenden Fällen.

Bei Todesfällen der Eltern, der/des Ehegattin/Ehegatten oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der/des eingetragenes Partnerin/Partners im Sinne des eingetragenen Partnerschaft – Gesetzes, BGBl. I Nr. 135/2009 i.d.g.F. (EPG), sowie der Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG), sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebtenauf zwei Tage

Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPGauf zwei Tage

Bei Teilnahme der Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG)ein Tag

Bei Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, bzw. Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG), sofern sie mit der Arbeitnehmer:in nicht in Hausgemeinschaft lebten, ferner bei Beerdigung der Geschwister und Schwiegereltern auf einen Tag

Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG.....auf zwei Tage

Ebenso gebührt vor dem Einrücken zum Präsenzdienst/Zivildienst.....ein Tag

Bei Wohnungswechsel mit eigenem Mobiliar, bei Aufsuchen eines Arztes, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit geschehen kann, bei Vorladungen von Behörden, Ämtern und Gerichten bis zu einem Tag

Bei amtlicher Entschädigung des Verdienstentganges entfällt der Anspruch.

Die Arbeitnehmer:in hat bei der Arbeitgeber:in oder dessen Beauftragten, um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden. Unter dem Ausdruck „voller Lohn/Gehalt“ im Sinne der Bestimmungen dieses lit. b. versteht man bei den Arbeitnehmer:innen den vereinbarten Monatslohn/-gehalt für die Normalarbeitszeit. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 1154b Abs. 5 ABGB bzw. § 8 Abs. 3 AngG.

13. Anerkennung für langjährige Dienste

a. Als Anerkennung für langjährige Dienste im selben Betrieb hat die Arbeitnehmer:in nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Anspruch auf ein Jubiläumsgeld:

Dieses Jubiläumsgeld beträgt nach

10jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	1 Monatslohn/-gehalt
15jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	1 ½ Monatslöhne/-gehälter
25jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	2 Monatslöhne/-gehälter
35jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	2 ½ Monatslöhne/-gehälter

40jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	3 Monatslöhne/-gehälter
45jähriger ununterbrochener Dienstzeit einschließlich Lehrzeit	4 Monatslöhne/-gehälter

- b. Das Jubiläumsgeld berechnet sich nach Pkt. 9. entsprechenden Einstufung, welche am Tag des Anspruches gültig ist. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsentgeltzahlung zu erfolgen.
- c. Die Anwartschaftszeit gilt als nicht unterbrochen, wenn sie z.B. durch vorübergehende Betriebsstilllegung bzw. Betriebseinschränkung unterbrochen wurde. Des Weiteren gilt die Anwartschaftszeit als nicht unterbrochen, wenn die Unterbrechung aus anderen Gründen nicht länger als 120 Tage gedauert hat.
- d. Das Dienstjubiläum gebührt grundsätzlich in Geld. Auf Wunsch der Arbeitnehmer:in und sofern dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen alternativ zum Geldanspruch, die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeitguthaben vereinbart werden.
- e. Dabei gilt, dass für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen ein Monatslohn/-gehalt 22 Arbeitstagen entspricht. Arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen auf Grund einer Vereinbarung regelmäßig weniger als fünf Tage in einer Kalenderwoche, so sind die Freizeittage entsprechend (regelmäßige Arbeitstage * 4,33 Kalenderwochen) anzupassen. Der Anspruch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum. Das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet.).
- f. Die Umwandlung dieser Geldansprüche in Zeitguthaben ist im Vorhinein schriftlich zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in zu vereinbaren. Die Umwandlung von Geldansprüchen kann auch nur teilweise in Zeitguthaben erfolgen (z.B. nach 15 Jahren ein Monatslohn/-gehalt in Zeit und einen halben Monatslohn/-gehalt in Geld).
- g. Der Verbrauch der Zeitguthaben kann ab dem Fälligkeitszeitpunkt in einem oder mehreren Teilen vereinbart werden.
- h. Nicht verbrauchte Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatslohnes/-gehaltes auszuzahlen.
- i. Während des Verbrauchs des Zeitguthabens richtet sich die Entgeltfortzahlung nach dem vertraglich vereinbarten Bruttomonatslohn/-gehalt. Variable Entgeltbestandteile bleiben dabei ohne Berücksichtigung. Ein Krankenstand unterbricht die Konsumation des Zeitguthabens.

14. Hausuniformen

Wird in einem Betrieb eine besondere, über den Rahmen der allgemein üblichen Berufskleidung hinausgehende Dienstkleidung verlangt, die üblicherweise in einem anderen Betrieb nicht verwendet wird, so hat der Dienstgeber die Kosten für deren Beistellung zu tragen.

15. Urlaub und Pflegefreistellung

- a. Alle Arbeitnehmer:innen haben ihren Gebührenurlaub gemäß dem Bundesgesetz vom 7. Juli 1976, betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung BGBl. Nr. 390/1976 idF BGBl. I 3/2013 UrIG, zu bekommen. Da im Gastgewerbe auch die Sonntage als Werkstage zählen, gilt der wöchentliche Ruhetag an Stelle des Sonntags. Auch die gesetzlich anerkannten Feiertage zählen während des Urlaubs bzw. während der Pflegefreistellung nicht als Urlaubstage.
- b. Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist vom Arbeitgeber bzw von der Arbeitgeberin oder dessen bzw. deren Beauftragten mit den Beschäftigten bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei auf die Betriebserfordernisse und auf die sozialen Bedürfnisse der Betriebsarbeiterschaft Rücksicht genommen werden soll.

- c. In Fällen, wo der:die Betriebsinhaber:in, gleichgültig aus welchen Gründen, wechselt, bleibt den Beschäftigten, die ohne Unterbrechung im Betrieb bleiben, der im gleichen Betrieb erworbene Urlaubsanspruch gewahrt.

16. Karenzanrechnung

- a. Karenzen nach dem MSchG/VGK, 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 dienstzeitabhängigen Ansprüche bzw. Anwartschaftszeiten aus dem Dienstverhältnis angerechnet.
- c. Zeiten der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder Begleitung schwerstkranker Kinder nach den §§ 14 a 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 anrechnet.

17. Familienzeit („Papamonat“)

- a. Einem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen innerhalb eines Zeitraumes von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Papamonat) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu gewähren, wenn er mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen.
- b. Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefördernden Umstände darzulegen.
- c. Der Papamonat endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.
- d. Die Zeit des Papamonats ist für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche zu berücksichtigen. Ab der Inanspruchnahme des Papamonats darf das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers bis vier Wochen nach Ablauf des Papamonats nicht durch Dienstgeberkündigung beendet werden.
- e. Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1. Mai 2019

18. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften

- a. Bei Aufnahme, Kündigung oder Entlassung von Arbeitskräften hat der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mitzuwirken.
- b. Die Einstellung von Praktikant:innen, die aufgrund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferialpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. Schüler:innen aus Fachschulen, Hauswirtschaftsschulen sowie Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe und Fachmittelschulen sind den gastgewerblichen Praktikant:innen gleichzuhalten.
- c. Der:die Arbeitgeber:in hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr.152/2015, dem:der Arbeitnehmer:in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen.

19. Lösung des Arbeitsverhältnisses

- a. Bei einer Beschäftigungsdauer bis zu einem Monat kann das Arbeitsverhältnis beidseits täglich gelöst werden (Probemonat).
- b. Für Arbeitgeber:innen gilt es als vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeber:in zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats gekündigt werden kann. Dabei gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 1159 Abs 2 ABGB bzw. § 20 Abs 2 AngG.

c. Beschäftigte können ihr Arbeitsverhältnis mit jedem Fünfzehnten oder dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist kündigen.

d. Für Arbeiter:innen gilt:

- I. Bei Kündigung durch die Arbeiter:in:
Während der Kündigungsfrist hat die Arbeiter:in auf Verlangen einen Freizeitananspruch auf wöchentlich zwei halbe Tage der Normalarbeitszeit zur Stellensuche, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht.
- II. Bei Kündigung durch den Dienstgeber:in gilt § 1160 ABGB.

Für Angestellte gilt:

Gemäß § 22 Abs 1 AngG ist bei Kündigung durch den Dienstgeber:in dem:der Angestellten während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

20. Umkleieräume

Für die Beschäftigten sind im Sinne des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes BGBl. 450/1994 idF BGBl. I 100/2018 entsprechende Umkleieräume zur Verfügung zu stellen.

21. Kautionen

Begründete Kautionsleistungen dürfen nur im Sinne des Kautionenschutzgesetzes verlangt und gegeben werden (BGBl. Nr. 229/1937 idF BGBl. I 98/2001).

22. Sondervereinbarungen

Sondervereinbarungen zwischen Arbeitgeber:in und Beschäftigten sind nur dann gültig, wenn sie für den:die Arbeitnehmer:in günstiger sind und nicht gegen den Kollektivvertrag verstoßen.

23. Vertragsdauer

Die Bestimmungen der Punkte 2 bis 22 dieses Kollektivvertrags gelten befristet bis 30.04.2025 und treten mit diesem Datum, ohne weiteres Zutun, nachwirkungslos gänzlich außer Kraft.

Für die von diesem Kollektivvertrag bis dahin erfassten Arbeitgeber:innen gilt ab 01.05.2025 - sofern kein neuer Betriebskollektivvertrag abgeschlossen wird - der Rahmenkollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe. Im Anschluss tritt dieser Kollektivvertrag - sprich die übrig gebliebenen Punkte 1 und 23- mit dem darauffolgenden Neuabschluss des Rahmenkollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe gänzlich außer Kraft.

**WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND GASTRONOMIE**

Senator h.c. Mario Pulker
Obmann

Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer

MCDONALD'S FRANCHISE GMBH

Ellen Staudenmayer
Managing Director

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Berend Tusch
Fachbereichsvorsitzender

Kathrin Schranz, MSc.
Fachbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GPA – Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer
BA Vorsitzender

Mag. Andreas Laaber
Wirtschaftsbereichssekretär