

ZusatzKollektivvertrag

für

ArbeiterInnen Bei McDonald´s Österreich

1. April 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich	3
2. Arbeitszeit	3
3. Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigung	3
4. Jahresremuneration	6
5. „Familienzeit (Papamonat)“	7
6. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung.....	7
7. Verhältnis zum Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe	8
8. Vertragsdauer	8

ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG
FÜR
ARBEITERINNEN 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, andererseits wie folgt:

1. Geltungsbereich

Dieser Zusatzkollektivvertrag gilt

Räumlich:

Für das Gebiet der Republik Österreich.

Fachlich:

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

Persönlich:

Für alle in diesen Unternehmen beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Lehrlinge, nachfolgend kurz "Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer" genannt.

Zeitlich: ab 1. April 2021

2. Arbeitszeit

Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist auf vier oder fünf Tage aufzuteilen.

3. Mindestlöhne, Lehrlingsentschädigung

Die festgelegten Löhne sind Bruttolöhne.

3.1 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

Mindestlöhne für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

3.1.1 Kollektivvertragliche Mindestsätze:

BG	Bezeichnung	Monat	Beschäftigungsdauer im selben Betrieb in der selben Beschäftigungsgruppe		
			> 5 Jahre 103%	> 10 Jahre 105%	> 15 Jahre 108%
1	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Systemgastronomie	€ 1.575,--	€ 1.622,25	€ 1.653,75	€ 1.701,--
2	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der Systemgastronomie an allen Stationen und McCafé ausgebildet inkl. Erfolgreicher Crew Trainer Zertifizierung, die regelmäßig und überwiegend mit der Ausbildung anderer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Restaurant beauftragt sind.	€ 1.605,--	€ 1.653,15	€ 1.685,25	€ 1.733,40
3	TeilschichtführerIn Systemgastronomie und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP	€ 1.695,--	€ 1.745,85	€ 1.779,75	€ 1.830,60
4	Schichtführer und RestaurantleiterassistentIn und Systemgastronomiefachfrau/-mann mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung	€ 1.740,--	€ 1.792,20	€ 1.827,--	€ 1.879,20

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

Der Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe 4 bezieht sich auf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit einem Eintrittsdatum ab dem 1.5.2016.

3.1.2 Verhinderung von negativer Auswirkung auf die Nettoersatzrate bei KUA

Die hiermit vereinbarten kollektivvertraglichen Mindestlöhne (3.1.1) bewirken bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit, dass sich die Bemessungsgrundlage gem. IV.4. der Sozialpartnervereinbarung, im Vergleich zum Vormonat, erhöht. Die Nettoersatzrate (das Brutto während Kurzarbeit) für den/die einzelnen Arbeitnehmer*in wird entsprechend der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle angehoben.

Für den Fall, dass die neue Bemessungsgrundlage zu einer niedrigeren Nettoersatzrate (brutto während Kurzarbeit) für den/die Arbeitnehmer*in führt, wird die Bemessungsgrundlage gem. IV.4. der Sozialpartnervereinbarung beim/bei der betroffenen Arbeitnehmer*in während der laufenden Kurzarbeit beibehalten. D.h. vor Erhöhung der Bemessungsgrundlage ist eine Vergleichsrechnung durch den Betrieb für jeden/jede einzelnen Arbeitnehmer*in durchzuführen. Erst bei Beendigung einer allfälligen Kurzarbeit sind die kollektivvertraglichen Mindestlöhne (3.1.1) Arbeitnehmer*innen unabhängig von den tatsächlich geleisteten Stunden voll zu berücksichtigen. Während einer allfälligen Kurzarbeit wirken sich die in 3.1.1 angeführten Erhöhungen nur dann aus, wenn das Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate ergibt (IV.4.lit a) und c) Sozialpartnervereinbarung).

Auf Wunsch des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist die Vergleichsrechnung dem/der Arbeitnehmer*in auszuhändigen.

Beschäftigungsgruppen

BG 1: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Systemgastronomie

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, 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: Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Systemgastronomie

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

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

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit unternehmensinterner Qualifikation und Aufsichtsbefugnis, die Verwaltungsaufgaben mit höheren Anforderungen erledigen und Assistenten vertreten. Lehrlinge mit erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung.

BG 4: Schichtführerin/Schichtführer/Restaurantleiterin-Assistentin /Restaurantleiter-Assistent, Systemgastronomiefachmann/-frau mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit unternehmensinterner Qualifikation und absolvierter Schichtführerzertifizierung, 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.

3.2 Lehrlingseinkommen

Lehrjahr	€ pro Monat
1	€ 860,-
2	€ 955,-
3	€ 1.155,-

Anfallende Internatskosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung werden von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber getragen. Kosten eines anderen Quartiers sind von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber bis zum Ausmaß der Internatskosten zu tragen.

3.3. Jährliche Lohnerhöhung

Die Lohnerhöhung der obigen Mindestlöhne sowie der Lehrlingseinkommen erfolgt jährlich zeitlich und inhaltliche nach dem Abschluss des Kollektivvertrags für Arbeiterinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe.

4. Jahresremuneration

- 4.1. Seit mindestens zwei Monaten ununterbrochen im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers,
- wenn die Beschäftigung im Betrieb erst nach Juni beginnt, der im ersten Beschäftigungsmonat für die vereinbarte Normalarbeitszeit gebührende Monatslohn der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

- 4.2 Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind im Monatsdurchschnitt geleisteten Mehrarbeitsstunden bei der Bemessung der Jahresremuneration zu berücksichtigen. Allfällige Zuschläge werden hierbei nicht berücksichtigt.

- 4.3 Wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer kein volles Jahr im selben Unternehmen beschäftigt sind, erhalten diese den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Jahresremuneration (1/52 pro Woche).

- 4.4 Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren wöchentliche Normalarbeitszeit sich ändert, ist die Berechnungsbasis für die Jahresremuneration nach folgender Formel zu ermitteln:

(Durchschnitt der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit im Jahresschnitt + allfällige Mehrarbeitsstunden gemäß Punkt 4.2) x 4,33 x für Juni bzw. November gebührender Stundenlohn

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

- 4.5 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.

- 4.6 Der Anspruch auf die Jahresremuneration entfällt, wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder die Kündigungsfrist nicht einhält.

5. „Familienzeit (Papamonat)“

- 5.1. 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.
- 5.2. Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Papamonats spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darzulegen.
- 5.3. Der Papamonat endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und der Mutter aufgehoben wird.
- 5.4. 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.
- 5.5. Diese Regelung gilt für Geburten ab dem 1. Mai 2019

6. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

- 6.1. Gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz:

Für Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers 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.

- 6.2. Aus sonstigen Gründen:

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben bei Arbeitsverhinderung Anspruch auf den vollen Lohn. Insbesondere in folgenden Fällen.

Bei Todesfällen der Eltern, der/des Ehegattin/Ehegatten oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der/des eingetragenen Partnerin/Partners im Sinne der 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/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer 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 notwendige Zeit zum Besuch von diagnostischen Maßnahmen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Passivrauchen am Arbeitsplatz; gesundheitsfördernde Aktivitäten (wie z.B. Beratungen, Seminare, Kurse) sind im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber festzulegen.

Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber oder dessen Beauftragten um Arbeitsbefreiung rechtzeitig vorstellig zu werden. Unter dem Ausdruck „voller Lohn“ im Sinne der Bestimmungen dieses lit. B

verstehen man bei den Festlöhnern den vereinbarten Monatslohn für die Normalarbeitszeit. Sonderzahlungen sind in die Berechnungsgrundlage nicht einzubeziehen.

7. Verhältnis zum Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe

- 7.1. Soweit Pkt. 7.2 und 7.3 nichts anderes bestimmen, sind die Bestimmungen des Kollektivvertrags für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe auch im Anwendungsbereich dieses Zusatzkollektivvertrages anzuwenden.
- 7.2. Dieser Zusatzkollektivvertrag ersetzt Punkt 2 lit. a, c, i, Punkt 8 lit. a, b, c, d, e, sowie die Punkte 10, 15, 17 und Punkt 26 des Kollektivvertrags für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe. Verweist der Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe auf eine der vorgenannten Bestimmungen, so gilt diese Verweisung sinngemäß.
- 7.3. Im Falle eines Konfliktes zwischen den Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages und den Bestimmungen des Kollektivvertrags für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe gelten die Bestimmungen dieses Zusatzkollektivvertrages.

8. Vertragsdauer

Dieser Kollektivvertrag kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten jeweils zum 31.12. gekündigt werden.

Wien, 31. März 2021

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH FACHVERBAND GASTRONOMIE

Mario Pulker
Obmann

Dr. Thomas Wolf
Geschäftsführer

MCDONALD'S FRANCHISE GMBH

Mag. Nikolaus Piza
Managing Director

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Bernd Brandstetter
Bundesgeschäftsführung

Berend Tusch
Fachbereichsvorsitzender

Andreas Gollner
Fachbereichssekretär