Kollektivvertrag

für alle

Arbeitnehmer:innen bei McDonald´s Österreich

1. Mai 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Geltungsbereich 3
3. Arbeitszeit 3
6. Wöchentliche Ruhezeit 6
7. Freizeit an Sonntagen 6
8. Beschäftigung von Jugendlichen an Sonntagen 7
9. Überstunden 8
10. Teilzeitbeschäftigung 8
11. Allgemeine Lohn-/Gehaltszahlungsbestimmungen 9
12. Vordienstzeiten 10
13. Lohn-/Gehaltsordnung, Mindestlöhne/-gehälter, Lehrlingseinkommen 10
14. Sonderzahlungen- Urlaubs- und Weihnachtsgeld 15
15. Arbeit an Feiertagen 17
16. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung 18
17. Anerkennung für langjährige Dienste 18
18. Hausuniformen 20
19. Urlaub und Pflegefreistellung 20
20. Karenzanrechnung 21
21. „Familienzeit (Papamonat)“ 21
22. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften 22
23. Lösung des Arbeitsverhältnisses 22
24. Umkleideräume 22
25. Kautionen 23
26. Fahrtkosten 23
27. Sondervereinbarungen 23
28. Begünstigungsklausel 23
29. Vertragsdauer 23

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,1030 Wien, 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 einem McDonald's Restaurant beschäftigten Arbeitnehmer:innen sowie Lehrlinge. Leitende Angestellte gemäß § 1 Abs. 2 Ziffer 8 Arbeitszeitgesetz (AZG) unterliegen hinsichtlich der Regelungen der Arbeitszeit nicht diesem Kollektivvertrag.

Zeitlich: ab 1. Mai 2026

2. Dienstzettel

Die Arbeitgeber:in hat gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993 idF BGBl. I Nr. 110/2024 der Arbeitnehmer:in unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen.

Die Ausstellung eines Dienstzettels entfällt, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde, der alle Mindesterfordernisse eines Dienstzettels enthält.

3. 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 maximal acht Stunden.

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

c. Eine Einteilung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Ruhepausen sowie der wöchentlichen Ruhezeit ist von der Arbeitgeber:in an einer den Arbeitnehmer:innen leicht einsehbaren bzw. zugänglichen Stelle mindestens zwei Wochen im Voraus bekannt zu machen (schriftlich bzw. elektronisch). Darüber hinaus ist eine Abänderung nur im Einvernehmen mit der Arbeitnehmer:in möglich.

d. Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen bzw. innerhalb geteilter Dienste eines Arbeitstages liegen, werden wie Arbeitszeiten behandelt und mit dem Normalstundenlohn/-gehalt entlohnt.

4. Durchrechnung

a. Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeiternehmer:innen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

   Die Durchrechnung ist in Betrieben mit Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat, schriftlich - inklusive Beginn und Dauer des Durchrechnungszeitraums- mit jeder Arbeitnehmer:in zu vereinbaren.

   i. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des 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.

      Daher sind alle Stunden, welche die maximale tägliche (9 Std) bzw. maximale wöchentliche (48 Std) Normalarbeitszeit überschreiten, als Überstunden mit dem Überstundenzuschlag gemäß Punkt 9. mit der Lohn- bzw. Gehaltsauszahlung des auf die Leistung folgenden Kalendermonats abzurechnen und auszubezahlen.

   ii. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Kalenderwochen des Durchrechnungszeitraumes, abweichend von Punkt 3. lit a, so auf die einzelnen Wochentage aufgeteilt werden, dass lediglich die gesetzlich vorgeschriebene Wochenruhe von 36 Stunden eingehalten wird, wobei ein ganzer Kalendertag einzuschließen ist. Durchschnittlich sind jedoch mindestens zwei arbeitsfreie Tage pro im Durchrechnungszeitraum enthaltener Kalenderwoche zu gewähren (das sind bei 26 Kalenderwochen Durchrechnung 52 arbeitsfreie Tage).

      Ist dies nicht erfüllt, steht für jeden fehlenden arbeitsfreien Tag ein Zeitguthaben von vier Stunden zu. Zwischen der Arbeitgeber:in und der Arbeitnehmer:in kann schriftlich vereinbart werden, dass statt dieses Zeitguthabens ein Zuschlag von vier Stundenlöhnen/-gehältern bezahlt wird. Im Falle einer Auszahlung hat diese

spätestens mit der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung nach Ende des Durchrechnungszeitraums zu erfolgen.

b. Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Lohn/Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden.

c. Zum Ende des Durchrechnungszeitraumes sind alle Stunden, welche über dem Durchschnitt der Normalarbeitszeit liegen, als Überstunden mit dem Überstundenzuschlag gemäß Punkt 9 mit der Lohn-/Gehaltsauszahlung des Folgemonats bzw. des auf das Ende des Durchrechnungszeitraumes folgenden Monats abzurechnen und auszubezahlen. 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. Der Betriebsrat ist über diese Vereinbarung zu informieren.

d. Die Übertragung von Normalarbeitszeit von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist unzulässig.

   Der Arbeitnehmer:in ist mit der laufenden Lohn-/Gehaltsabrechnung jeweils eine detaillierte Aufstellung ihrer Zeitguthabenschulden zur Verfügung zu stellen. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist diesem auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeiternehmer:innen zu gewähren.

e. Wenn ein längerer Durchrechnungszeitraum als vier Wochen vereinbart wurde, verlängert sich die Verfallsfrist gemäß Punkt 9 lit. e um den Zeitraum, um welchen die Aufstellung über die geleisteten Stunden aus Verschulden der Arbeitgeber:in verspätet durchgeführt wurde. Der Fristenlauf beginnt jedoch spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses.

f. Vorzeitiges Ende der Durchrechnung

   Der laufende Durchrechnungszeitraum endet vorzeitig:

   i. mit Ende des Arbeitsverhältnisses,

   ii. bei Herabsetzung des Vollzeitausmaßes,

   iii. bei Beginn einer Pflege-, Bildungs- oder Elternteilzeit oder einer Teilzeit zur Sterbebegleitung oder

   iv. mit Beginn einer Elternkarenz, einer Pflegekarenz, einer Bildungskarenz oder einer Karenz zur Sterbebegleitung

Für Jugendliche gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), BGBl. 599/1987 idF BGBl I Nr. 58/2022. Mit dem Betriebsrat kann vereinbart werden, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu fünf 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 schriftlich vereinbart

werden. Der Zeitausgleich soll nach Möglichkeit in einem oder in zwei Teilen erfolgen.

5. Ruhezeit

a. 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 die Arbeitnehmer:in nicht zur Verfügung halten muss. Die persönliche Vorbereitung zur Arbeitsaufnahme fällt nicht in die Arbeitszeit.

b. Die tägliche Arbeitszeit kann unterbrochen werden, als Arbeitszeitunterbrechung gelten nur die Zeiten, während der sich die Arbeitnehmer:in nicht im Betrieb zur Verfügung der Arbeitgeber:in zu halten hat. Abgesehen von den Ruhepausen die in lit. a genannt werden, darf die Arbeitszeit an einem Arbeitstag nur einmal unterbrochen werden.

c. Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeiternehmer:innen (mit Ausnahme Jugendlicher) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren.

6. Wöchentliche Ruhezeit

a. Jeder Arbeitnehmer:in ist in regelmäßiger Folge wöchentlich Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden zu gewähren. Wird einer Arbeitnehmer:in während ihrer wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat sie jedenfalls Anspruch auf Ersatzruhe.

b. Die regelmäßige wöchentliche Ruhezeit ist ein unabdingbares Recht der Arbeitnehmer:in. Sie kann nur dann verschoben werden, wenn dies durch ein betrieblich unabwendbares, nicht voraussehbares Ereignis notwendig wird.

c. Gemäß § 6 Abs 1 letzter Satz Arbeitsruhegesetz (ARG) sind nur jene Arbeitsleistungen ersatzruhepflichtig, die innerhalb der Wochenruhe bzw. Wochenendruhe von 36 Stunden vor dem (vorgesehenen) Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht werden.
Anmerkung: Der Begriff „Arbeitswoche" ist mit dem Begriff der Kalenderwoche nicht ident. Die Arbeitswoche im Sinn dieser Bestimmung beginnt nicht am Montag um 00:00 Uhr, sondern mit der Wiederaufnahme der Arbeit nach Ende der vorgesehenen Wochenruhezeit.

7. Freizeit an Sonntagen

a. Die Einteilung der Arbeitnehmer:in ist so vorzunehmen, dass im Kalenderjahr 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 gemäß lit a. gewährt wird.

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.

8. 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 abweichend zu lit b gemäß § 18 Abs 3a KJBG unter Berücksichtigung der Hälfte der Sonntage, die in die Zeit des Besuchs einer lehrgangsmäßigen oder saisonmäßigen Berufsschule fallen, an höchstens 18 Sonntagen im Kalenderjahr, nicht mehr als jeweils an drei aufeinanderfolgenden Sonntagen, beschäftigt werden.

d. Auch Pflichtpraktikant:innen und Ferialarbeitnehmer:innen 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 Rumpfjahr gearbeitet werden darf, bezogen auf die Arbeitswochen in diesem Rumpfjahr 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. Die Arbeitgeber:in hat dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Jugendlichen zu melden, der an aufeinanderfolgenden Sonntagen gemäß lit c und lit d beschäftigt werden soll. 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 des Jugendlichen an aufeinanderfolgenden Sonntagen vorgesehen ist. Für die

übrigen Sonntage des Meldezeitraumes genügt der Hinweis, dass der Jugendliche an diesen Sonntagen nicht beschäftigt wird.

9. Überstunden

a) Als Überstundenarbeit gilt jede über die im Pkt. 3. lit. a. bzw. Pkt. 4 lit. a sublit. ii und lit. c festgesetzte Normalarbeitszeit hinausgehende angeordnete Arbeitsleistung. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind als Überstunden nur die Arbeitsstunden zu entlohnen, die über 40 Stunden in der Woche bzw. über acht Stunden am Tag geleistet werden.

b) Die Überstundenarbeit wird mit dem Normalstundenlohn/-gehalt und einem Überstundenzuschlag entlohnt. Der Normalstundenlohn/-gehalt beträgt 1/173 des Bruttomonatslohns/-gehalts. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des Normalstundenlohns/-gehaltes.

c) Überstunden inklusive Überstundenzuschlag sind im auf die Leistung folgenden Kalendermonat abzurechnen und auszuzahlen, es sei denn dieser Kollektivvertrag bestimmt etwas anderes (siehe dazu Punkt 4 c Durchrechnung)

Mangels abweichender schriftlicher Vereinbarung erfolgt eine Abgeltung in Geld.

d) Über die geleistete Gesamtarbeitszeit (Normalarbeitszeit und Überstunden) muss die Arbeitgeber:in Aufzeichnungen gemäß § 26 AZG (z.B. Arbeitszeitkarte) führen und die geleisteten Überstunden der Arbeitnehmer:in, jedenfalls zum Monatsende, schriftlich bestätigen.

e) Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von acht 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 deren Stellvertreter:in schriftlich geltend gemacht werden.

f) Bei Vorliegen einer Durchrechnungsvereinbarung (nach Pkt. 4 lit. a) tritt dieser Verfall erst acht Monate nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ein.

10. 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. 189/2023).

b. Für Teilzeitbeschäftigte gelten alle in diesem Kollektivvertrag angeführten arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die in den Lohn-/Gehaltsabkommen vereinbarten Mindestlöhne/-gehälter 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. 189/2023.

c. Für Teilzeitbeschäftige beträgt der Beobachtungszeitraum für die Mehrarbeit bis zu 3 Monate (§ 19d Abs. 3b AZG). Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

d. Während der Zeit der Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes 1969 (BAG), BGBl. Nr. 142/1969 idF BGBl. I Nr. 62/2023, ist Teilzeitbeschäftigung nicht zulässig.

e. Anhebung des Arbeitszeitausmaßes:

   i. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen, die am Ende des dreimonatigen Beobachtungszeitraumes im Durchschnitt die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % überschritten haben, können eine Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit um den Prozentsatz der Überschreitung verlangen. Dabei ist auf ganze Stunden aufzurunden.

   ii. Dieses Verlangen ist spätestens bis zum 14. Kalendertag ab Ende des Beobachtungszeitraumes schriftlich an die Arbeitgeber:in zu richten. Die erhöhte Normalarbeitszeit tritt mit Beginn des übernächsten Beobachtungszeitraumes in Kraft, der auf den Beobachtungszeitraum folgt, in dem die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt um mindestens 20 % überschritten worden ist. Bei Überwiegen betrieblicher Gründe kann die Arbeitgeber:in dieses Verlangen ablehnen.

   iii. Dieser Anspruch besteht nicht für Arbeitnehmer: innen in Pflege-, Bildungs- und Elternteilzeit.

11. Allgemeine Lohn-/Gehaltszahlungsbestimmungen

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

b. Bei der Lohn-/Gehaltsauszahlung ist jeder 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. Arbeitnehmer:innen, 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 acht Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitnehmer:in selbst oder dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bei der Arbeitgeber:in oder deren Stellvertreter:in schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohn-/Gehaltsabrechnung aus Verschulden der Arbeitgeber:in verspätet durchgeführt wurde.

12. Vordienstzeiten

a. Vordienstzeiten inklusive Lehrzeiten bei der/dem aktuellen Arbeitgeber:in sind in vollem Ausmaß anzurechnen.

b. Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgeber:innen, die McDonald´s-Restaurants betreiben, und anderen Arbeitgeber:innen in der Systemgastronomie unabhängig davon, ob sie im Inland oder Ausland zurückgelegt wurden, sind mit insgesamt höchstens drei Jahren anzurechnen.

c. Die Arbeitnehmer:in hat der/die Arbeitgeber:in spätestens am ersten Arbeitstag etwaige Vordienstzeiten bekannt zu geben.

d. Die Arbeitgeber:in kann für die bekannt gegebenen Vordienstzeiten einen Nachweis nach folgenden Regeln verlangen:

   i. Die Arbeitgeber:in kann die Arbeitnehmer:in auffordern, ihr die zur Anrechnung der Vordienstzeiten relevanten Unterlagen, wie Sozialversicherungsauszug, Dienstzeugnis oder sonstige Arbeitspapiere, vorzulegen. Diese Aufforderung hat schriftlich und unter Hinweis auf die nachfolgenden Konsequenzen zu erfolgen.
   ii. Innerhalb einer Frist von vier Monaten ab der Aufforderung durch die Arbeitgeber:in hat die Arbeitnehmer:in dieser Aufforderung nachzukommen.
   iii. Kommt die Arbeitnehmer:in innerhalb einer Frist von vier Monaten der Aufforderung nicht nach, verfällt der Anspruch auf Anrechnung dieser Vordienstzeiten rückwirkend und allfällig zu viel bezahlter Lohn kann mit laufenden Ansprüchen aufgerechnet werden. Diese Folge tritt nicht ein, wenn das Fristversäumnis nachweislich unverschuldet erfolgte.

e. Bei Vordienstzeiten sind alle entsprechend den obigen Bestimmungen nachgewiesenen Zeiten zusammenzurechnen. Das Ergebnis ist auf ganze Kalendermonate aufzurunden.

13.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.
   Die Lohn- und Gehaltstabelle legt die Höhe der Mindestlöhne/- gehälter fest. Dabei wird die Lohn- und Gehaltstabelle nach Lohn- und Beschäftigungsgruppen sowie nach Lohn- und Gehaltsstufen gegliedert.

b. Die Einreihung in eine bestimmte Lohn- und Beschäftigungsgruppe der Lohn- bzw. Gehaltstabelle erfolgt nach Ausbildung und Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Lohn-/Gehaltsstufe der Lohn-/Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten.
   Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages beschäftigte Arbeitnehmer:innen gilt die Anrechnung der Vordienstzeiten analog.

1. 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 Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierenden Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.

c. Der Mindestlohn/-gehalt für fallweise Beschäftigte im Sinne des § 33 Abs. 3 ASVG beträgt 120 Prozent des kollektivvertraglichen Mindestlohns/-gehalts für die der Tätigkeit entsprechenden Lohn-/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. 144/2024, in Form von Betriebsvereinbarungen oder von Einzelverträgen mit allen oder mit bestimmten Gruppen von Dienstnehmern gewährt werden.

e. **Lohn- und Gehaltstabelle für Arbeitnehmer:innen**

A. Lohntabelle 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	€ 2.082,--	€ 2.145,--	€ 2.187,--	€ 2.249,--
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.	€ 2.122,--	€ 2.186,--	€ 2.228,--	€ 2.292,--
3	Teilschichtführer:in Systemgastronomie und Systemgastronomiefachkraft mit LAP	€ 2.220,--	€ 2.287,--	€ 2.331,--	€ 2.398,--
4	Schichtführer:in und Restaurantleiterassistent:in und Systemgastronomiefachkraft mit LAP nach erfolgter Zertifizierung	€ 2.313,--	€ 2.383,--	€ 2.429,--	€ 2.498,--

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

2.Der Mindestlohn der Beschäftigungsgruppe 4 bezieht sich auf Arbeitnehmer:innen mit einem Eintrittsdatum ab dem 1.5.2016.

Lohngruppen

LG 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

LG 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.

LG 3: Teilschichtführer:in Systemgastronomie, Systemgastronomiefachkraft mit LAP
Arbeitnehmer:innen mit unternehmensinterner Qualifikation und Aufsichtsbefugnis, die Verwaltungsaufgaben mit höheren Anforderungen erledigen und Assistenten vertreten. Lehrlinge mit erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung.

LG 4: Schichtführer:in /Restaurantleiter:in-Assistent:in, Systemgastronomiefachkraft mit LAP nach erfolgter Schichtführerzertifizierung
Arbeitnehmer:innen 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 disziplinäre und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden.

B. Gehaltstabelle für Angestellte

Mindestgehälter für Angestellte mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden:

BG	Bezeichnung			Beschäftigungsdauer im selben Betrieb in der selben Beschäftigungsgruppe		
		Monat	> 5 Jahre 102,5%	> 10 Jahre 105%	> 15 Jahre 107,5%	> 20 Jahre 110%
1	Restaurant Manager - Assistant	€ 2.334 --	€ 2.405,--	€ 2.452,--	€ 2.522,--	€ 2.568,--
2	Restaurant Manager - Stellvertreter:in	€ 2.569,--	€ 2.647,--	€ 2.698,--	€ 2.775,--	€ 2.827,--
3	Restaurant Manager:in	€ 3.211,--	€ 3.308,--	€ 3.372,--	€ 3.469,--	€ 3.532,--
4	Supervisor / Regional Manager:in	€ 3.747,--	€ 3.860,--	€ 3.934,--	€ 4.046,--	€ 4.122,--

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

2.Beschäftigungsgruppen (BG)

BG 1: Assistenzkräfte
z.B.. 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)
z.B.. 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
z.B.. 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
z.B.. 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 disziplinäre und arbeitsvertragliche Maßnahmen und Anordnungen ergriffen werden.

f. **Lehrlingseinkommen**

Lehrjahr	€ pro Monat
1	€ 1.240,-
2	€ 1.350,-
3	€ 1.590,-

g. 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.

h. **Lehrabschlussbonus**

Erhält 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 mit der auf die LAP folgende Lohn-/Gehaltszahlung. 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.

i. **Nachtzuschlag:**

Für Arbeitsleistungen zwischen 0 Uhr und 6 Uhr, gleich ob Werk-, Feier- oder Sonntag erhalten die Arbeitnehmer:innen einen Zuschlag von 30 % spätestens im auf die Leistung folgenden Monat mit der Abrechnung ausbezahlt. Der Zuschlag berechnet sich vom Normalstundensatz.

14. Sonderzahlungen- Urlaubs- und Weihnachtsgeld

a. Anspruch:

aa. Arbeitnehmer:innen im Angestelltenverhältnis haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

bb. Arbeiter:innen, haben nach mindestens zwei Monaten (=Wartefrist) ununterbrochener Beschäftigung im Betrieb pro Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

cc. Wenn Arbeitnehmer:innen kein volles Jahr im selben Unternehmen beschäftigt sind, erhalten diese den ihrer Dienstzeit entsprechenden Teil der Sonderzahlungen aliquot.

dd. Der Anspruch auf die Sonderzahlungen entfällt, wenn eine Arbeiter:in entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (=unberechtigter vorzeitiger Austritt) oder die Kündigungsfrist nicht einhält.

ee. Fallweise Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.

b. Bemessungsgrundlage

aa. Die Bemessungsgrundlage für die Höhe der beiden Sonderzahlungen bildet der im jeweiligen Fälligkeitsmonat zustehende Ist-Lohn/-Gehalt für die vereinbarte Normalarbeitszeit. Bei Fälligkeit gemäß lit. c sublit. dd bildet der Dezember des Vorjahres die Bemessungsgrundlage für die Höhe für die beiden Sonderzahlungen. Ein allfälliges Rumpfmonat Dezember ist für die Ermittlung der Bemessungsgrundlage entsprechend aliquot hochzurechnen.

bb. Bei einer All-in-Vereinbarung bildet die Bemessungsgrundlage für die Höhe der beiden Sonderzahlungen das im jeweilige Fälligkeitsmonat zustehende All-in-Entgelt.

cc. Der Nachtzuschlag ist mit dem Durchschnitt der letzten drei Kalendermonate, die vor dem Kalendermonat liegen, in dem die Sonderzahlungen fällig werden, zu berücksichtigen.

dd. Für Arbeitnehmer:innen, die während des laufenden Kalenderjahres von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw. umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während des Kalenderjahres zu berechnen. Wurde das Urlaubsgeld vor der Änderung der Normalarbeitszeit gezahlt, ist die Korrektur mit dem Weihnachtsgeld vorzunehmen. (Nachzahlung bzw. Gegenverrechnung)

c. Die Sonderzahlungen sind zu folgenden Zeitpunkten fällig:

aa. Das Urlaubsgeld ist am 30.6., das Weihnachtsgeld ist am 30.11. eines jeden Kalenderjahres fällig.

bb. Erfolgt der Eintritt nach dem 1.5., ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 30.11. fällig.

cc. Erfolgt der Eintritt nach dem 1.10. ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld spätestens am 31.12. bzw. mit auf den Ablauf der Wartefrist folgenden Monat fällig.

dd. Erfolgt der Eintritt nach dem 1.11. ist das aliquote Urlaubsgeld gemeinsam mit dem aliquoten Weihnachtsgeld mit auf den Ablauf der Wartefrist folgenden Monat fällig.

ee. Abweichend kann in Betrieben mit Betriebsrat mit Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat mit schriftlicher Einzelvereinbarung eine Fälligkeit zu den Stichtagen 31.3., 30.6., 30.9. und 30.11. vereinbart werden.

15. 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 1/173 des vereinbarten Monatslohns/-gehalts für die Normalarbeitszeit, bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen gebührt der entsprechende aliquote Anteil (Berechnung: vereinbarter Monatslohn/-gehalt / vereinbarte monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn).

b. Wenn eine Arbeitnehmer:in an einem Feiertag arbeitet und ihr durch die Benützung des üblichen öffentlichen Verkehrsmittels am Feiertag nachweislich zusätzliche Kosten erwachsen, so hat sie Anspruch auf Spesenersatz bis zur Höhe des jeweiligen Preises von zwei Fahrkarten des öffentlichen Verkehrsmittels am Ort.

c. Werden von der Arbeitgeber:in im Dienstplan dienstfreie Tage (ohne hinterlegte Normalarbeitszeit) so eingeteilt, dass sie mehr als sechsmal im Kalenderjahr auf einen gesetzlichen Feiertag fallen, hat die Arbeitnehmer:in ab dem 7. Mal Anspruch auf einen zusätzlichen freien Tag pro dienstfreien Tag an einem Feiertag.

   Arbeitnehmer:innen dürfen in diesem Zusammenhang zur Feiertagsarbeit nur dann herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen, wie beispielsweise Betreuungspflichten, dder Arbeitnehmer:in der Feiertagsarbeit nicht entgegenstehen.

d. Für jeden erworbenen zusätzlichen freien Tag nach lit. c., der nicht bis zum Ende des Dienstverhältnisses konsumiert werden konnte, ist 1/22 des vereinbarten Monatslohnes/-gehaltes für die Normalarbeitszeit des Monats der Beendigung, als Entschädigung zu leisten. Entschädigungsansprüche verfallen nach den Bestimmungen des Pkt. 11. lit. c.

e. Lit c. findet nicht auf Feiertage Anwendung, an denen der Betrieb geschlossen hat. Dies unter der Voraussetzung, dass am besagten Feiertag, an dem der Betrieb geschlossen hat, von den Arbeitnehmer:innen keine Arbeitsleistungen erbracht werden.

16.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 100/2018 bzw. Angestelltengesetzes.

b. Aus sonstigen Gründen
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 lebten ..... auf zwei Tage

Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG ..... auf 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 erstmaligem erfolgreichen Absolvieren der Führerscheinprüfung der Klasse B:
.....einen Tag

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

17.Anerkennung für langjährige Dienste

a. Als Anerkennung für langjährige Dienste bei der selben Arbeitgeber:in 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 gemäß der Pkt. 13. lit. e. entsprechenden Einstufung, welche am Tag des Anspruches gültig ist. Die Auszahlung hat spätestens mit der nächstfolgenden Monatsentgeltzahlung zu erfolgen.

c. Für das Ausmaß des Jubiläumsgeldes

   a. bleiben Dienstzeiten bis zum 30.04.2025 gemäß des bis dahin geltenden Kollektivvertrags für Arbeitnehmer:innen bei Mc Donald's Österreich, Stand 1.11.2024 stehen.
   b. sind ab 1.5.2025 Dienstzeiten bei derselben Arbeitgeber:in, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 12 Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese sind mit den Dienstzeiten aus lit. a zu ergänzen.

d. Erreicht die Arbeitnehmer:in das Dienstjubiläum zu einem Zeitpunkt, in dem sich die Arbeitnehmer:in in einer Teilzeit gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz befindet, ist für die Berechnung des Monatslohns/-gehalts die frühere Normalarbeitszeit der Arbeitnehmer:in zugrundezulegen.

e. 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.

f. 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.).

g. 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 gebühren ein Monatslohn/-gehalt in Zeit und ein halber/-s Monatslohn/-gehalt in Geld).

h. Der Verbrauch der Zeitguthaben kann ab dem Fälligkeitszeitpunkt in einem oder mehreren Teilen vereinbart werden.

i. Nicht verbrauchte Zeitguthaben sind am Ende des Dienstverhältnisses auf Grundlage des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses aktuellen Monatslohns/-gehalts auszuzahlen.

j. 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.

18. 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.

19. 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 115/2023 UrlG, zu bekommen. Da im Gastgewerbe auch die Sonntage als Werktage 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.

g) Die zeitliche Festlegung des Urlaubs ist von der Arbeitgeber:in oder deren Beauftragten mit der Arbeitnehmer:in bzw. dem Betriebsrat zu vereinbaren, wobei auf die Betriebserfordernisse und auf die sozialen Bedürfnisse der Betriebsarbeitnehmer:innenschaft Rücksicht genommen werden soll.

b. In Fällen, wo der Betriebsinhaber, gleichgültig aus welchen Gründen, wechselt, bleibt den Arbeitnehmer:innen, die ohne Unterbrechung im Betrieb bleiben, der im gleichen Betrieb erworbene Urlaubsanspruch gewahrt.

c. Alle Arbeitnehmer:innen erhalten nach sechs Dienstjahren unter Berücksichtigung der beim Arbeitgeber zurückgelegten Dienstzeit sowie der anzurechnenden Vordienstzeiten im Sinne des Abschnitts „Vordienstzeiten" Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag pro Urlaubsjahr.

Dieser Anspruch erhöht sich nach:

- neun Dienstjahren auf 2 zusätzliche Urlaubstage pro Urlaubsjahr,
- zwölf Dienstjahren auf 3 zusätzliche Urlaubstage pro Urlaubsjahr,

- fünfzehn Dienstjahren auf 5 zusätzliche Urlaubstage pro Urlaubsjahr.

Sobald der gesetzliche Anspruch auf die sechste Urlaubswoche besteht, wird der kollektivvertragliche Anspruch auf den gesetzlichen Anspruch angerechnet.

20. 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.

21. „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 anspruchsbeendenden 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

22. Aufnahme und Entlassung von Arbeitskräften

a. Bei Aufnahme, Kündigung oder Entlassung von Arbeitskräften hat der Betriebsrat im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mitzuwirken.

   i Die Einstellung von Praktikant:innen, die aufgrund ihrer Schulordnung zur Ableistung einer Ferialpraxis verpflichtet sind, ist auf die Schulferien zu beschränken. Schüler:nnen aus Fachschulen, Hauswirtschaftsschulen sowie Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe und Fachmittelschulen sind den gastgewerblichen Praktikant:innen gleichzuhalten.

23. 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. Postensuchtage/Freizeit während der Kündigungsfrist:

   i. bei Selbstkündigung:

      Bei Kündigung durch die Arbeitnehmer:in besteht während der Kündigungsfrist auf deren Verlangen ein Freizeitanspruch zur Stellensuche im Gesamtausmaß von zwei Fünftel der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, sofern die Notwendigkeit hierzu besteht. Die Freizeit kann sowohl in halben als auch in ganzen Tagen konsumiert werden.

   ii. bei Arbeitgeber:inkündigung:

      Es gelten die Bestimmungen zu Freizeit während der Kündigungsfrist gemäß § 1160 ABGB bzw. § 22 Absatz 1 AngG.

24. Umkleideräume

Für die Arbeitnehmer:innen sind im Sinne des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes BGBl. 450/1994 idF BGBl. I 56/2024 entsprechende Umkleideräume zur Verfügung zu stellen.

25.Kautionen

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

26. Fahrtkosten

Verlässt eine Arbeitnehmer:in die Betriebsstätte der Arbeitgeber:in zur Ausführung eines ihr erteilten Auftrags, so sind der Arbeitnehmer:in die kostengünstigsten Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel zu ersetzen.

Liegt eine ausdrückliche Bewilligung der Arbeitgeber:in für die Verwendung des Privatfahrzeugs der Arbeitnehmer.in für solche Dienstreisen vor, so ist zur Abdeckung des durch die Haltung und Benützung des Privatfahrzeugs entstehenden Aufwands ein Kilometergeld in Höhe von 0,50 Euro zu bezahlen.

Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen.

Dieses ist über Aufforderung zur Abrechnung vorzulegen. Die Auszahlung des Kilometergelds hat im Folgemonat zu erfolgen.

27.Sondervereinbarungen

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

28.Begünstigungsklausel

Bestehende höhere Löhne und Gehälter bzw. günstigere arbeitsrechtliche Vereinbarungen im Sinne von individuellen Regelungen im Arbeitsvertrag oder im Sinne von Betriebsübungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

29.Vertragsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.5.2026 in Kraft. Er kann jeweils zum 30.4. eines jedes Jahres unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der schriftlichen Form und hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND GASTRONOMIE

Alois Rainer
Fachverbandsobmann

Mag. Daniel Frings
Geschäftsführer

MCDONALD'S FRANCHISE GMBH

Mag.ª Karin Probst
Prokuristin

GEWERKSCHAFT vida

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.ª Anna Daimler, BA
Generalsekretärin

Eva Eberhart
Fachbereichsvorsitzende

Kathrin Schranz, MSc.
Fachbereichssekretärin

GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Mario Ferrari
Bundesgeschäftsführer

GPA – Wirtschaftsbereich 14, GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

Manfred Schönbauer
BA Vorsitzender

Mag. Andreas Laaber
Wirtschaftsbereichssekretär