

DAS GARANTIELOHNSYSTEM IM HOTEL- UND GASTGEWERBE

Februar 2008

Begriff

Der Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe unterscheidet hinsichtlich der Entlohnung zwischen Garantielöhnern und Festlöhnern.

Garantielöhner sind Arbeitnehmer, die Anspruch auf Umsatzprocente aus einer Umsatzprocentekasse (=Tronc) haben.

Für diese Arbeitnehmer „garantiert“ der Kollektivvertrag einen bestimmten Mindestlohn, wenn die Umsatzprocente den Mindestlohn laut Lohntabelle nicht erreichen.

Beispiel:

Garantielöhner sind alle Mitarbeiter im Service, wie z.B. Servierkräfte oder Kellner, Portiere und Zimmermädchen.

Festlöhner sind Arbeitnehmer, die Anspruch auf einen bestimmten „festen“ Mindestlohn haben.

Beispiel:

Festlöhner sind alle Mitarbeiter, die keine Garantielöhner sind, wie z.B. Küchenhilfskräfte, Köche, Buffethilfen, etc.

Vorsicht!

Ob jemand Garantielöhner oder Festlöhner ist, hängt von der zwingenden Zuordnung des jeweiligen Berufes durch den Kollektivvertrag ab. Die einzelvertragliche Vereinbarung, einen Arbeitnehmer, der Anspruch auf Garantielohn hat (z.B. einen Kellner), als Festlöhner zu beschäftigen, ist unzulässig.

Abweichende Landeskollektivverträge

In den Bundesländern Niederösterreich, Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg gilt aufgrund eigener Landeskollektivverträge auch für Garantielöhner

- entweder ausschließlich ein Festlohnsystem oder
- die betriebseinheitliche Wahlmöglichkeit zwischen Garantielohn- und Festlohnsystem.

In Wien und in der Steiermark gilt für Garantielöhner ausschließlich das Garantielohnsystem.

Vorsicht!

In Wien und in der Steiermark sind einzelvertragliche Vereinbarungen mit den Garantielöhnern über ein Festlohnsystem unzulässig und damit rechtsunwirksam!

Garantielöhner in Wien und in der Steiermark

Für die folgenden Berufsgruppen gilt in Wien und in der Steiermark zwingend das Garantielohnsystem:

- Maitre d'hotel, Oberkellner mit mind. 5 Servierkräften,
- Maitre d'hotel-Stellvertreter, Oberkellner mit weniger als 5 Servierkräften, Barchef,

- Chef de rang (Abteilungschef), Chef d'etage (Etagenchef), Barmixer*), Sommelier (Weinkellner mit Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Restaurantfachmann/-frau),
- Demi-chef, Chef-de-rang-Stellvertreter, Restaurantfachmann/-frau mit Inkasso; Revier-, Etagen-(Zimmer-), Frühstücks-, Barkellner,
- Commis de rang, Restaurantfachmann/-frau ohne Inkasso, Speisen-, Getränke-kellner,
- Restaurantfachmann/-frau und Systemgastronom im Service im 1. Gehilfenjahr,
- Restaurantfachmann/-frau (Servierkraft) ohne Lehrzeit, mit Inkasso,
- Restaurantfachmann/-frau (Servierkraft), ohne Lehrzeit, ohne Inkasso, Bedienungskräfte in Heimen,
- Hilfskräfte im Service (z.B. Getränkemädchen, Mehlspeisenverkäuferin),
- Chefportier,
- Alleinportier, Tag- und Nachtportier,
- Portiergehilfe, Hotelgehilfe, Lohndiener, Bademeister in Badeanlagen, die nur Hotelgästen zugänglich sind: Hallengehilfe, Liftführer in Beherbergungsbetrieben,
- 1. Zimmermädchen, Alleinzimmermädchen (bzw. Stubenmädchen, Stubenfrau),
- Zimmermädchen (bzw. Stubenmädchen, Stubenfrau).

Berechnung der Umsatzprozente (Tronc)

Das Garantielohnsystem sieht für Arbeitnehmer, die unmittelbar Kontakt zu den Gästen haben, eine Beteiligung am Nettoumsatz (Bedienungsgeld oder Tronc) vor. Die Beteiligung erfolgt in der Form, dass ein gewisser Prozentsatz des Nettoumsatzes auf die Mitarbeiter aufgeteilt wird:

- entsprechend ihrer im Monat geleisteten Arbeitszeit und
- im Verhältnis ihres garantierten Mindestlohnes - soweit die zuständige Lohnordnung nicht etwa ein Punktesystem festlegt.

Vorsicht!

Grundsätzlich bildet das Garantielohnsystem daher einen Leistungsanreiz für das gesamte Serviceteam, nicht für den einzelnen Mitarbeiter. Ob durch die Möglichkeit, ein Reviersystem einzuführen, eine Abgeltung der höchstpersönlichen Leistung (insbesondere von Kellnern) möglich wird, ist nach den Formulierungen des Kollektivvertrages völlig unklar.

Unabhängig von der Höhe der ermittelten Umsatzprozente hat der Garantielöhner jedenfalls Anspruch auf den in der Lohnordnung garantierten Mindestbruttolohn. Dieser ergibt sich aus der Einstufung in die jeweilige Lohnkategorie. Erhält der Garantielöhner aus den Umsatzprozenten mehr als den in der Lohnordnung garantierten Mindestbruttolohn, erhält er den höheren Lohnanspruch.

Die Garantielöhne werden durch Berechnung eines Prozentanteiles, bezogen auf den Konsum der Gäste, aufgebracht. Der Kollektivvertrag zählt taxativ Umsatzanteile auf, die nicht zum Konsum des Gastes gehören und damit nicht in die Bemessungsgrundlage des Bedienungsgeldes fallen:

- die Umsatzsteuer,
- Verkauf im Lokal ohne Bedienung,
- AKM-Gebühren,
- Eintrittspreise,
- Entgelte für Mieten von Kegelbahnen, Garagenplätzen, Tennis-, Golf- und Minigolfplätzen u.ä.,
- Kur- und Ortstaxen,
- Durchlaufposten (z.B. Telefon, Wäsche- und Kleiderreinigung, Kurmittel u.ä.),

- Portierauslagen (z.B. Theater-, Fahr- und Flugkarten).

Die Höhe der Umsatzprozente ist nach der in der Konzession bezeichneten Betriebsart festgelegt und beträgt für Kaffeehäuser 15 %, für alle übrigen Betriebsarten 10,5 %.

Für die Betriebsarten des Beherbergungsgewerbes wird von den Kollektivvertragsparteien die Berechnung von 15 Prozent empfohlen, ohne dass dazu eine Verpflichtung besteht.

Vorsicht!

Überstundenzuschlag, Fremdsprachenzulage, Dienstkleidungspauschale für Lehrlinge und Nachtarbeitszuschlag sind bei Vorliegen der im Kollektivvertrag festgelegten Voraussetzungen jeweils gesondert zu bezahlen. Diese dürfen ebenso wenig wie die Jahresremuneration dem Tronc entnommen werden.

Aufteilung der Umsatzprozente

Die Aufteilung der Umsatzprozente auf die einzelnen Garantielöhner kann erfolgen:

- über ein gemeinsames Umsatzprozentkonto (Tronc),
- über getrennte Umsatzprozentkonten für einzelne Betriebsabteilungen (Abteilungstronc),
- nach dem Reviersystem.

Ob ein gemeinsames Umsatzprozentkonto geführt wird oder ob für einzelne Betriebsabteilungen getrennte Umsatzprozentkonten geführt werden, ist innerbetrieblich mit dem Betriebsrat zu regeln. Existiert kein Betriebsrat, dürften Einzelvereinbarungen mit allen Garantielöhnern ausreichen, um getrennte Umsatzprozentkonten führen zu können.

Fraglich ist aufgrund des kollektivvertraglichen Wortlautes, ob eine „Aufteilung nach dem Reviersystem“ die Abrechnung der höchstpersönlichen Umsätze (vor allem der Kellner) ermöglicht. Versteht man unter „Reviersystem“ nur das Führen unterschiedlicher Umsatzprozentkonten für bestimmte festgelegte Räumlichkeiten (= Reviere) und die darin arbeitenden Garantielöhner, ist eine Abrechnung der höchstpersönlichen Umsätze ausgeschlossen.

Vertritt man die gegenteilige Meinung, muss mit allen im Betrieb tätigen Garantielöhnern jedenfalls die ausdrückliche Vereinbarung getroffen werden, dass er Umsatzprozente entsprechend des von ihm persönlich erbrachten Umsatzes (lt. Kassaschlüssel) erhält. Sonst ist eine korrekte Umsetzung nicht möglich. Derartige Vereinbarungen sollten aus Beweis Zwecken immer schriftlich getroffen werden.

Tipp!

In der Praxis bedeutet das: Beim Reviersystem erfolgt eine Trennung nach räumlichen Gesichtspunkten. Der Betrieb wird in abgegrenzte räumliche Bereiche - sprich Reviere - aufgeteilt. Beim Abteilungstronc erfolgt die Trennung nach fachlichen Gesichtspunkten (Hotel, Restaurant, Bar, etc.). Befindet sich im Revier bzw. in der Abteilung nur ein Mitarbeiter, kann der Arbeitgeber höchstpersönliche Umsätze abrechnen, sonst eher nicht.

Vorsicht!

Arbeitet der Arbeitgeber gemeinsam mit den Arbeitnehmern, erhöhen seine Umsatzprozente den Tronc. Der Arbeitgeber kann seine Umsätze nicht aus dem Tronc herausrechnen. Seine Umsätze kommen den Arbeitnehmern zugute. Arbeitet der

Arbeitgeber hingegen zu verschiedenen, eindeutig von den Arbeitszeiten des Arbeitnehmers getrennten Zeiten, verringern seine Umsätze den Tronc.

Rechnungslegung

Garantielöhnern ist auf Verlangen die Richtigkeit der Abrechnung und Aufteilung der Umsatzprozente (Bedienungszuschläge) nachzuweisen.

Das bedeutet: Ein jeder Garantielöhner hat Anspruch auf Rechnungslegung. Rechnungslegung ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, die betrieblichen Umsätze, deren Aufteilungsmodus sowie deren konkrete Aufteilung dem Garantielöhner bekannt zu geben und entsprechend zu belegen.

Vorsicht!

Kommt der Arbeitgeber über Aufforderung des Garantielöhners dieser Verpflichtung nicht nach, kann er vom Garantielöhner beim Arbeits- und Sozialgericht in einem sehr kostspieligen Verfahren auf Rechnungslegung dazu gezwungen werden.

Voraussetzungen für die Einführung eines Festlohnsystems für Gastronomie und Kaffeehäuser in Wien

In Wien besteht die Möglichkeit, ein Festlohnsystem einzuführen:

- in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, durch Betriebsvereinbarung,
- in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf familienfremde Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt sind, jedoch kein Betriebsrat besteht, durch einen über Antrag des jeweiligen Betriebes zwischen den Kollektivvertragspartnern geschlossenen „Betriebszusatzkollektivvertrag“.

Die Betriebsvereinbarung bzw. der Betriebszusatzkollektivvertrag ist jeweils für ein Jahr abzuschließen.

Die Einführung von Festlohn ist außerdem nur zulässig, wenn die Zustimmung von zwei Dritteln der betroffenen Arbeitnehmer gegeben ist.

Als Festlohn ist der Monatslohn aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der letzten zwölf vollen Kalendermonate, bei kürzerer Dienstzeit aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der gesamten Dauer des Dienstverhältnisses zu errechnen. Wenn in einer Lohnperiode ein voller Lohnausfall von mehr als einer Arbeitswoche eintritt, so bleibt der betreffende Monat bei der Durchschnittsberechnung außer Betracht, ohne dass hiedurch eine Verlängerung der Bemessungszeitspanne eintritt.

Tipp!

Vor Abschluss eines Betriebszusatzkollektivvertrages ist die Kontaktaufnahme mit jener Fachgruppe in der Landeskammer erforderlich, welcher der Betrieb zugehört.

Voraussetzungen für die Einführung eines Festlohnsystems für die Hotellerie in Wien und in der Steiermark

In Jahresbetrieben kann die Einführung eines Festlohnsystems nur durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

Die Betriebsvereinbarung ist jeweils für ein Jahr abzuschließen.

Die Einführung von Festlohn ist außerdem nur zulässig, wenn die Zustimmung von zwei Dritteln der betroffenen Arbeitnehmer gegeben ist.

Der Monatslohn ist aus dem Durchschnittslohn für die Normalarbeitszeit der letzten 12 Kalendermonate zu errechnen.

Vorsicht!

In Jahresbetrieben kann ein Festlohnsystem nur dann eingeführt werden, wenn ein Betriebsrat aus der Gruppe der Arbeiter existiert. Die Einführung eines Festlohnsystems durch Einzelvereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern ist unzulässig!

In Saisonbetrieben ist eine Entlohnung mittels Festlohnes zulässig. Saisonbetriebe sind Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten, mindestens jedoch zwei Monate bei höchstens zweimaliger Unterbrechung im Jahr geschlossen sind.

Voraussetzung für die Umstellung auf Festlohnsystem ist eine Mitteilung durch eingeschriebenen Brief an die zuständige Landesorganisation der Gewerkschaft *vida* binnen einer Woche ab dem Umstellungszeitpunkt.

Vorsicht!

Ohne Mitteilung durch eingeschriebenen Brief an die Gewerkschaft *vida* ist eine Umstellung auf Festlohnsystem in Saisonbetrieben unzulässig!

Tipp!

Wenn die Mitteilung keine zeitliche Begrenzung enthält, gilt die Vereinbarung auch für die folgenden Saisonen, solange kein schriftlicher Widerruf (durch eingeschriebenen Brief) erfolgt. In der Mitteilung kann auch eine Differenzierung zwischen Sommer- und Wintersaison (z.B. Sommer Garantielohnsystem, Winter Alternativlohnsystem) vorgenommen werden. Eine Durchschrift der Mitteilung ist der Wirtschaftskammer (Fachgruppe Hotellerie) zu übermitteln.

Die Mindestfestlöhne für die Normalarbeitszeit betragen in Saisonbetrieben

- 140% für den Servicebereich (Maitre d'hôtel bis Hilfskräfte) und
- 135% für den Chefportier, Alleinportier, Portiergehilfen und Zimmermädchen.

berechnet auf der Basis der in den jeweiligen Lohnabkommen enthaltenen Mindestlöhne für Garantielöhner.

Beispiel 1 zur Lohnverrechnung (Garantielohn und Mindestlohn)

Ein Kellner im Gastgewerbe (Mindestlohn € 1.174,--; 10,5% Umsatzprozente) erwirtschaftet folgende Umsätze:

Variante 1:

	<u>exkl. MwSt</u>	<u>MwSt</u>	<u>inkl. MwSt</u>
Speisen 10% MwSt:	€ 10.909,09	€ 1.090,91	€ 12.000,--
Getränke 20% MwSt:	€ 3.333,33	€ 666,67	€ 4.000,--

Berechnung des Garantielohns:

€ 10.909,09	x	10,5%	=	€ 1.145,45
€ 3.333,33	x	10,5%	=	€ 350,00
gesamt (Tronc)				€ 1.495,45

Lösung

Da die Umsatzprozente über dem Mindestlohn liegen, erhält der Kellner brutto € 1.495,45.

Variante 2:

	exkl. MwSt	MwSt	inkl. MwSt
Speisen 10% MwSt:	€ 5.454,55	€ 545,45	€ 6.000,--
Getränke 20% MwSt:	€ 3.333,33	€ 666,67	€ 4.000,--

Berechnung des Garantielohns:

€ 5.454,55	x	10,5%	=	€ 572,73
€ 3.333,33	x	10,5%	=	€ 350,00
gesamt (Tronc)				€ 922,73

Lösung

Da die Umsatzprozente unter dem Mindestlohn liegen, erhält der Kellner brutto € 1.174,00.

Beispiel 2 zur Lohnverrechnung (unterschiedliche Mindestlöhne pro Tronc)

An einem Tronc (10,5% Umsatzprozente) sind beteiligt:

	Mindestlohn
gelernter Kellner	€ 1.174,00
<u>ungelernter Kellner</u>	<u>€ 1.095,00</u>
gesamt	€ 2.269,00

Speisen (exkl. 10% MwSt)	€ 20.100,--	(exkl. MwSt) x 10,5%	=	€ 2.110,50
Getränke (exkl. 20% MwSt)	€ 10.200,--	(exkl. MwSt) x 10,5%	=	€ 1.071,00
gesamt (Tronc)				€ 3.181,50

Die Aufteilung erfolgt im Verhältnis 3.181,50 : 2.269,00 = Faktor 1,40216.

gelernter Kellner	€ 1.174,00	x 1,40216	=	€ 1.646,14
<u>ungelernter Kellner</u>	<u>€ 1.095,00</u>	<u>x 1,40216</u>	<u>=</u>	<u>€ 1.535,36</u>
gesamt (Tronc)	€ 2.269,00			€ 3.181,50

Lösung

Der gelernte Kellner erhält brutto € 1.646,14. Der ungelernte Kellner erhält brutto € 1.535,36.

Beispiel 3 zur Lohnverrechnung (unterschiedliche Arbeitszeit pro Tronc)

An einem Tronc (10,5% Umsatzprozente) sind beteiligt:

	Mindestlohn	Arbeitszeit	
ungelernter Kellner	€ 1.095,00	22 Arbeitstage	Vollzeit
Servierhilfe	€ 1.095,00	8 Arbeitstage	Teilzeit

KV-Löhne aliquot nach Arbeitszeit:

ungelernter Kellner	€ 1.095,00	
Servierhilfe	€ 398,18	(1.095,00 : 22 x 8)
gesamt	€ 1.493,18	
Speisen (exkl. 10% MwSt)	€ 20.100,-- (exkl. MwSt) x 10,5%	= € 2.110,50
Getränke (exkl. 20% MwSt)	€ 10.200,-- (exkl. MwSt) x 10,5%	= € 1.071,00
gesamt		€ 3.181,50

Die Aufteilung erfolgt im Verhältnis 3.181,50 : 1.493,18 = Faktor 2,13069.

ungelernter Kellner	€ 1.095,00 x 2,13069	= € 2.333,10
Servierhilfe	€ 398,18 x 2,13069	= € 848,40
gesamt (Tronc)		€ 3.181,50

Lösung

Der ungelernte Kellner erhält brutto € 2.333,10 und die Servierhilfe erhält brutto € 848,40.

Beispiel 4 zur Lohnverrechnung (Überstunden)

Ein Kellner im Gastgewerbe (Mindestlohn € 1.174,--; 10,5% Umsatzprozente) arbeitet Vollzeit und macht eine Überstunde. Er erwirtschaftet folgende Umsätze:

Speisen (exkl. 10% MwSt)	€ 10.909,09 x 10,5%	= € 1.145,45
Getränke (exkl. 20% MwSt)	€ 3.333,33 x 10,5%	= € 350,00
gesamt		€ 1.495,45

Der KV-Lohn und der Überstundengrundlohn sind dem Tronc zu entnehmen; der Überstundenzuschlag ist zusätzlich zu bezahlen.

Mindestlohn	€ 1.174,00	zusätzlich
Überstundengrundlohn (1.174,00 : 173)	€ 6,79	
Überstundenzuschlag 50%		€ 3,40
gesamter Mindestbezug	€ 1.180,79	

Da die Umsatzprozente über dem Mindestbezug liegen, erhält der Kellner für die Normalarbeitszeit und den Überstundengrundlohn brutto € 1.495,45. Damit sind 174 Arbeitsstunden abgedeckt (173 Stunden Normalarbeitszeit + 1 Überstunden-Grundlohn).

Der Überstundenzuschlag berechnet sich wie folgt:

$$€ 1.495,45 : 174 \text{ Stunden} = € 8,59 \text{ (tatsächlicher Stundenlohn)} \times 50\% = € 4,30$$

Lösung

Der Kellner erhält insgesamt brutto € 1.499,75 (€ 1.495,45 und € 4,30).