

Kollektivvertrag Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger, Arbeiter/innen, gültig ab 1.1.2022

Gilt für Österreichweit

Rahmenkollektivvertrag

für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten

Stand 1. Jänner 2022

Inhaltsverzeichnis

- [§ 1 Kollektivvertragspartner/innen](#)
- [§ 2 Geltungsbereich](#)
- [§ 3 Geltungsdauer](#)
- [§ 4 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses](#)
- [§ 5 Betriebszugehörigkeit](#)
- [§ 6 Arbeitszeit](#)
- [§ 7 Flexible Arbeitszeit – Bandbreite](#)
- [§ 8 Einarbeiten](#)
- [§ 9 Fahrtkostenvergütung](#)
- [§ 10 Entgelt für Nacht-, Überstunden-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit](#)
- [§ 11 Allgemeine Lohnbestimmungen](#)
- [§ 12 Urlaub](#)
- [§ 13 Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration](#)
- [§ 14 Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung](#)
- [§ 15 Freizeit bei Arbeitsverhinderung](#)
- [§ 16 Abfertigung](#)
- [§ 17 Leistungswerte \(m²-Leistungen\)](#)
- [§ 18 Verfall von Ansprüchen](#)

§ 19 Sozialfonds

§ 20 Aufhebung geltender Bestimmungen – Begünstigungsklausel

Anhang A Zuschläge im Reinigungsgewerbe lt. KV § 10

Anhang B Berechnung der Höhe eines Monats- und Wochenentgelt

Anhang C Reinigungsleistungen – Quadratmeterleistungen in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung

§ 1 Kollektivvertragspartner/innen

Dieser Rahmenkollektivvertrag, im folgenden kurz Kollektivvertrag genannt, wird zwischen der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, andererseits abgeschlossen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

(2) **Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger angehörenden Betriebe folgender Berufszweige:

- a) Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger und alle sonstigen, nicht ausdrücklich einem anderen Fachverband zugehörigen Reinigungsgewerbe;
- b) Hausbetreuungstätigkeiten.

(3) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt.

§ 3 Geltungsdauer

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2022 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

(2) Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages können von jedem der Vertragspartnerinnen oder Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

(3) Die Bestimmungen der Lohnvereinbarung können erst nach Ablauf von 11 Monaten ab dem jeweiligen Inkrafttreten zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes von jedem der Vertragspartnerinnen oder Vertragspartner gekündigt werden.

(4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über eine Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

§ 4 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme.

(2) Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder/jedem der Arbeitsvertragspartnerinnen/Arbeitsvertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.

(3) Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit gem. § 15 Abs. (Absatz) 1 und 2 Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBL. (Bundesgesetzblatt) 1969/142 in der jeweils geltenden Fassung (i.d.g.F. (in der genannten Fassung)) einseitig auflösen.

(4) Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Denkmal-, Fassaden und Gebäudereinigungsgewerbes wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei der Denkmal-, Fassaden und Gebäudereinigung um eine Branche im Sinne von § 1159 Abs. (Absatz) 2 ABGB (Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBL. (Bundesgesetzblatt) I Nr. 153/2017 handelt, da in dieser Branche Betriebe überwiegen, die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

Ab dem 1. Jänner 2022 gelten daher für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber folgende Kündigungsfristen nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit (§ 5):

nach Ablauf der Probezeit bis zum vollendeten 3. Jahr 2 Wochen,
von mehr als 3 Jahren bis zum vollendeten 5. Jahr 4 Wochen,

von mehr als 5 Jahren bis zum vollendeten 10. Jahr 6 Wochen,

von mehr als 10 Jahren 8 Wochen.

Die Kündigungsfrist für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beträgt nach Ablauf der Probezeit eine Woche.

Sowohl von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern als auch von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern kann das Arbeitsverhältnis täglich gekündigt werden. Als Kündigungstermin gilt jeder Kalendertag.

(5) Der/Dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG). Jede Änderung der Angaben im Dienstzettel ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen.

(6) Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, muss der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens 14 Kalendertage nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Endabrechnung und das offene Entgelt zur Verfügung stehen (Wertstellung).

§ 5 Betriebszugehörigkeit

(1) Für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind Dienstzeiten zur/zum selben Arbeitgeberin/Arbeitgeber, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Bei Ansprüchen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgt die Zusammenrechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 60 Tage gedauert hat.

Die Zusammenrechnung von Dienstzeiten erfolgt nur für Unterbrechungen, die ab dem 1.1.2013 oder später begonnen haben.

(2) Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerinnenkündigung/Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

(3) Die erste Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetz 1979, BGBL (Bundesgesetzblatt) 1979/221 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (MSchG) bzw. Väter-Karenzgesetz, BGBL (Bundesgesetzblatt) 1989/651 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (VKG) im Arbeitsverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten angerechnet.

Dies gilt für Karenzen im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz), die ab dem 1.1.2013 oder später begonnen haben.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz) für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

(4) Für nachstehende Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt:

Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz) innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG (Mutterschutzgesetz) und § 7c VKG (Väter-Karenzgesetz) ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz) für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Arbeitsverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF (in der Fassung) des BGBL (Bundesgesetzblatt) I 68/2019 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

(5) Die Sterbebegleitung (Hospizkarenz) für nahe Angehörige (§ 14a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz - AVRAG), die Begleitung von schwerstkranken Kindern (§ 14b AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)), sowie die Pflegekarenz (§ 14c AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz)) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) sowie das Urlaubsausmaß zur Gänze angerechnet.

§ 6 Arbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ohne Ruhepausen beträgt 40 Stunden. Es sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, BGBL (Bundesgesetzblatt) Nr. 461/69 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (AZG (Arbeitszeitgesetz)) anzuwenden.

(2) Eine kürzere Wochenarbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu vereinbaren und kann nur schriftlich abgeändert werden.

Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser bei einer Abänderung der Vereinbarung bei zu ziehen.

(3) Für die Arbeitszeit der jugendlichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz, BGBl. (Bundesgesetzblatt) 1987/599 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (KJBG). In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. (Absatz) 1 KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(4) Eine Einteilung des Beginnes und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zeitgerecht, jedoch mindestens zwei Wochen im Voraus, bekanntzugeben. Bei unvorhergesehenen Änderungen der betrieblichen Erfordernisse kann diese Frist unterschritten werden.

(5) Im Normalfall beginnt und endet die Arbeitszeit im Betrieb. Für Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer, die an einer ständigen Arbeitsstelle – die nicht mit dem Standort des Betriebes ident ist – eingesetzt sind, beginnt und endet die Arbeitszeit an dieser ständigen Arbeitsstelle. Die genaue Einteilung wird zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer (Betriebsrat) vereinbart.

Die Arbeitszeit für Arbeiten, die fallweise nicht vom Standort des Betriebes aus verrichtet werden und sich auf mehrere Tage erstrecken, beginnt und endet auf der Arbeitsstelle. Ist der Arbeitsplatz über eine Fahrstunde vom Wohnort der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers entfernt, so wird der Arbeitsbeginn um eine halbe Stunde hinausgeschoben. Außerdem werden der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für diese Arbeiten die Fahrtkosten vom Standort des Betriebes zum Arbeitsplatz und zurück vergütet, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

(6) Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten behandelt und mit dem Normalstundenlohn entlohnt.

(7) Die notwendige Zeit für das Be- und Entladen und für den Transport von Arbeitsgeräten und Materialien gilt als Arbeitszeit.

(8) Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihre komplette persönliche Kleidung aufgrund hygienischer oder organisatorischer Vorschriften (z. B. HACCP, Hygiene- und Desinfektionsvorschriften, Anweisung der/des Auftraggeberin/Auftraggebers) ablegen müssen, um ihre Arbeitskleidung anzulegen, gilt die dafür benötigte Zeit als Arbeitszeit.

(9) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr (mittags) unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12.00 Uhr gearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 % des jeweiligen Stundenlohnes. Arbeitet eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer an beiden Tagen nach 12.00 Uhr, so gebührt am 24.12. für jede an diesem Tag nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 % des jeweiligen Stundenlohnes.

§ 7 Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

(1) Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Lohngruppe 2 innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen) und Reiseaufwandsentschädigungen (Zehrgelder, Trennungsgelder, Fahrtkostenvergütung) werden nach den tatsächlich erbrachten Leistungen im Folgemonat abgerechnet. Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.

(4) Die Vereinbarung gemäß Abs. 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jeder/jedem davon betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes für den vereinbarten Durchrechnungszeitraum bekannt gegeben werden.

Sind Abweichungen von dieser Vereinbarung erforderlich, sind diese spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. (Absatz) 2 AZG (Arbeitszeitgesetz) hinsichtlich der

Ablehnungsmöglichkeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers anwendbar.

(5) Der/Dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer sind mit der laufenden Lohnabrechnung eine detaillierte Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Dem Betriebsrat, sofern einer besteht, ist auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu gewähren.

(6) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem jeweiligen Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung. Eine Zeitschuld hat die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

(7) Im Sinne des § 11 Abs. (Absatz) 2a KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz) ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

§ 8 Einarbeiten

(1) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. (Absatz) 3 AZG (Arbeitszeitgesetz), auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden.

(2) Dies gilt auch für Jugendliche im Sinne des § 11 Abs. (Absatz) 2b KJBG (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz).

§ 9 Fahrtkostenvergütung

(1) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche an zwei oder mehreren verschiedenen oder mehrmals an gleichen Arbeitsstellen innerhalb eines Tages ihre Arbeitsleistungen erbringen, erhalten die Fahrtkosten des tarifgünstigsten Verkehrsmittels für die zweite und die weiteren Hin- und Rückfahrten zu den Arbeitsstellen vergütet, sofern der Transfer nicht auf Kosten der Firma erfolgt.

(2) Allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 25 Stunden beträgt, sind die Fahrtkosten des tarifgünstigsten Verkehrsmittels zu vergüten, sofern der Transfer nicht auf Kosten der Firma erfolgt.

§ 10 Entgelt für Nacht-, Überstunden-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit

(siehe auch Tabelle im Anhang A)

Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 461/69 (AZG (Arbeitszeitgesetz)), des Arbeitsruhegesetzes (ARG), BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 144/83 und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung (ARG-VO), BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. 149/1984, i.d.g.F (in der genannten Fassung) sind zu beachten.

(2) Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

(3) Die von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleisteten Stunden werden als Mehrarbeitsstunden (§ 19d AZG (Arbeitszeitgesetz)) bezeichnet. Für diese Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25 % auf den jeweiligen Stundenlohn, sofern diese Mehrarbeitsstunden nicht gem. Abs. 4 ausgeglichen werden.

(4) Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 3 sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit (§ 4b AZG (Arbeitszeitgesetz)) die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

(5) Für die an Werktagen von Montag bis Samstag, an Sonntagen und in der Nachtzeit erbrachten Arbeitsleistungen sind den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zum jeweiligen Stundenlohn die in den Abs. 6 bis 9 angeführten Zuschläge zu bezahlen. Die Entlohnung für Arbeitsleistungen an Feiertagen ist in den Absätzen 10 und 11 geregelt. Die im AZG (Arbeitszeitgesetz) und in den Absätzen (3) und (4) geregelten Bestimmungen für die Zuschläge für Mehrarbeit und Überstunden sind dabei bereits berücksichtigt.

(6) **An Werktagen von Montag bis Samstag (6 Uhr bis 21 Uhr):**

a) Für Mehrarbeitsstunden: 25 %, sofern diese nicht innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird.

b) Für Überstunden: 50 %

c) Für Überstunden, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt: 75 %

(7) An Werktagen von Montag bis Samstag in der Nachtzeit (21 Uhr bis 6 Uhr):

a) Für die Normalarbeitszeit: 50 %

b) Für Mehrarbeitsstunden (Nachtmehrarbeitsstunden) 50 %. Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde diese durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 nicht ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Mehrarbeitsstunden ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

c) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtmehrarbeitsstunden, neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 100 %

Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Nachtmehrarbeitsstunde diese durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 nicht ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Nachtmehrarbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

Beträgt die geleistete Arbeitszeit weniger als 2 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 2 Stunden samt Zuschlägen zu bezahlen.

d) Für Überstunden (Nachtüberstunden): 100 %

e) Für Überstunden (Nachtüberstunden): 125 %, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

f) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 150 %

Beträgt die geleistete Arbeitszeit weniger als 2 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 2 Stunden samt Zuschlägen zu bezahlen.

g) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von angeordneten Nachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt: 175 %

Beträgt die geleistete Arbeitszeit weniger als 2 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 2 Stunden samt Zuschlägen zu bezahlen.

(8) An Sonntagen (6 Uhr bis 21 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind:

a) Für die Normalarbeitszeit: 100 %

b) Für Mehrarbeitsstunden (Sonntagsmehrarbeitsstunden): 100 %. Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde diese nicht durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Mehrarbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

c) Für Überstunden (Sonntagsüberstunden): 150 %

d) Für Überstunden (Sonntagsüberstunden): 175 %, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind, gelten an Sonntagen (6 Uhr bis 21 Uhr) folgende Zuschläge:

e) Für Mehrarbeitsstunden (Sonntagsmehrarbeitsstunden): 25 %, sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde diese nicht durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

f) Für Überstunden (Sonntagsüberstunden): 50 %

g) Für Überstunden (Sonntagsüberstunden): 75 %, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

(9) An Sonntagen in der Nachtzeit (21 Uhr bis 6 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind:

a) Für die Normalarbeitszeit: 150 %

b) Für Mehrarbeitsstunden (Sonntagsnachtmehrarbeitsstunden): 150 %. Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde diese nicht durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Mehrarbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

c) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden, neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 175 %

Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Nachtmehrarbeitsstunde diese durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 nicht ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Nachtmehrarbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

d) Für Überstunden (Sonntagsnachtüberstunden): 200 %

e) Für Überstunden (Sonntagsnachtüberstunden): 200 %, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

f) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Sonntagsnachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 200 %

g) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von angeordneten Sonntagsnachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt: 200 %

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind, gelten an Sonntagen (21 Uhr bis 6 Uhr) folgende Zuschläge:

h) Für die Normalarbeitszeit: 50 %

i) Für Mehrarbeitsstunden (Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden): 50 %. Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde diese nicht durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Mehrarbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

j) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtmehrarbeitsstunden, neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 100 %

Sofern innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Nachtmehrarbeitsstunde diese durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 nicht ausgeglichen wird oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt überschritten wird, gebührt für diese Nachtmehrarbeitsstunde ein zusätzlicher Zuschlag von 25 %.

k) Für Überstunden (Sonntagsnachtüberstunden): 100 %

l) Für Überstunden (Sonntagsnachtüberstunden): 125 %, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

m) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Sonntagsnachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 150 %

n) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von angeordneten Sonntagsnachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt: 175 %

(10) An Feiertagen:

Die/Der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages ausgefallene Arbeit ihren/seinen Anspruch auf ihr/sein Entgelt, das sie/er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre (Feiertagsentgelt gemäß § 9 Abs. 1 und 2 ARG (Arbeitsruhegesetz)).

Die/Der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, die/der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Feiertagsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende entfallende Entgelt (Feiertagsarbeitsentgelt) wie folgt:

Feiertagsarbeitsentgelt (6 Uhr bis 21 Uhr):

a) Für Stunden in der Normalarbeitszeit: Stundenlohn ohne Zuschläge.

b) Für Mehrarbeitsstunden (Feiertagsmehrarbeitsstunden): Stundenlohn + 50 % Zuschlag, wobei für diese Mehrarbeitsstunden kein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 möglich ist.

c) Für Überstunden (Feiertagsüberstunden): Stundenlohn + 100 % Zuschlag.

d) Für Überstunden (Feiertagsüberstunden): Stundenlohn + 125 % Zuschlag, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

(11) Feiertagsarbeitsentgelt in der Nachtzeit (21 Uhr bis 6 Uhr):

a) Für Stunden in der Normalarbeitszeit: Stundenlohn + 50 % Zuschlag.

b) Für Mehrarbeitsstunden (Feiertagsnachtsmehrarbeitsstunden): Stundenlohn + 100 % Zuschlag, wobei für diese Mehrarbeitsstunden kein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 möglich ist.

c) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Feiertagsnachtsmehrarbeitsstunden, neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: Stundenlohn + 150 % Zuschlag, wobei für diese Mehrarbeitsstunden kein Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 möglich ist.

d) Für Überstunden (Feiertagsnachtüberstunden): Stundenlohn + 150 % Zuschlag.

e) Für Überstunden (Feiertagsnachtüberstunden: Stundenlohn + 175 % Zuschlag, sofern diese angeordnet wurden und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt.

f) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Feiertagsnachtüberstunden, neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: Stundenlohn + 175 % Zuschlag.

g) Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von angeordneten Feiertagsnachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen und es sich dabei um die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag handelt: Stundenlohn + 175 % Zuschlag.

(12) Die Verrechnung der Überstundenarbeit erfolgt viertelstundenweise derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine viertel Stunde aufgerundet werden.

(13) Beträgt die geleistete Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen weniger als 2 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 2 Stunden samt Zuschlägen zu bezahlen. Die im Zusammenhang mit der an Sonn- und Feiertagen zu erbringenden Arbeitsleistungen entstehenden tarifgünstigsten Fahrtkosten sind der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer von der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber zu vergüten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

§ 11 Allgemeine Lohnbestimmungen

(1) Facharbeiterinnen/Facharbeiter mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Reinigungstechnik haben unabhängig von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe 1.

Arbenehmerinnen/Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehrzeit, die die Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Reinigungstechnik nicht oder nicht erfolgreich abgelegt haben, haben unabhängig von der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit Anspruch auf den Lohn der Lohngruppe 2.

Alle übrigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind nach der tatsächlichen Tätigkeit zu entlohnen.

(2) Wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einvernehmlich zu Arbeiten herangezogen werden, die einer höheren Lohngruppe entsprechen, so sind sie für diesen Verwendungszeitraum entsprechend der höheren Lohngruppe zu entlohnen. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser zu verständigen.

(3) Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, welche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sind und Tätigkeiten wie z. B. Materialausgaben, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenliste etc. verrichten, erhalten für diesen Zeitraum einen Zuschlag von 10 % auf den ihrer Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohn.

(4) Allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern wird von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei Arbeitsantritt die erste und innerhalb von 3 Monaten die zweite dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBL. [Bundesgesetzblatt] 450/1994 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) [ASchG [ArbeitnehmerInnenschutzgesetz]] entsprechende Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Arbeitsjahr hat jede/jeder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gegen Rückgabe der alten Arbeitskleidung Anspruch auf mindestens eine kostenlose Arbeitskleidung, wobei für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit im Freien verrichten, nach Bedarf ein Regen- und Kälteschutz beigestellt werden muss. Die Arbeitskleidung ist ausschließlich für Firmentätigkeit zu verwenden. Die zuletzt erhaltene Arbeits- bzw. Schutzkleidung ist bei Lösung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gewaschen zurückzugeben.

(5) Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstigen Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtigen Arbeiten ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen. Bei Akontozahlungen ist ein schriftlicher Nachweis über die Höhe des ausgefolgten Betrages zu übergeben.

(6) Die Verrechnung der Stundenlöhne erfolgt viertelstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine volle viertel Stunde aufgerundet werden.

(7) Die Lohnauszahlung hat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Wertstellung) zu erfolgen.

(8) Abweichend von Abs. (Absatz) 7 kann vereinbart werden, dass die Lohnauszahlung zum Monatsletzten (Wertstellung) und weitere Entgelte wie geleistete Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen, Aufwandsentschädigungen udgl. bei der darauffolgenden Lohnauszahlung zum Monatsletzten (Wertstellung) auszubehalten sind.

Diese abweichende Lohnauszahlung ist mit dem Betriebsrat (Betriebsvereinbarung), in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

§ 12 Urlaub

Für den Urlaub der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBI (Bundesgesetzblatt) 390/1976 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (UrlG (Urlaubsgesetz)).

§ 13 Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration

(1) Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben abweichend vom Kalenderjahr einen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss sowie eine Weihnachtsremuneration für den Zeitraum vom 1. Dezember bis zum 30. November des Folgejahres. Bei einer Vereinbarung gemäß § 4b gilt das Kalenderjahr.

(2) Die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration beträgt jeweils entweder 4,33 Wochenentgelte oder ein Monatsentgelt für den Zeitraum gemäß Abs. 1.

(3) Der Durchschnitt der Monatsentgelte gemäß den Lohnabrechnungen der letzten 3 Kalendermonate vor der jeweiligen Fälligkeit, sofern für jeden dieser Monate jeweils ein voller Entgeltanspruch besteht, ergibt die Höhe eines Monatsentgelts.

Wenn zum Zeitpunkt der Fälligkeit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer keine 3 ganzen Kalendermonate beschäftigt ist oder kein voller Entgeltanspruch für jeden der 3 Kalendermonate gegeben ist, ist die Höhe auf Basis von Wochenentgelten zu berechnen.

Ein Wochenentgelt wird berechnet aus dem Durchschnitt der Wochenentgelte der letzten 13 Kalenderwochen vor der jeweiligen Fälligkeit, wobei Kalenderwochen ohne oder ohne vollen Entgeltanspruch im Berechnungszeitraum auszuscheiden sind.

Wenn zum Zeitpunkt der Fälligkeit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer noch keine ganze Kalenderwoche beschäftigt ist, ist die Höhe eines ganzen Wochenentgelts auf Basis der vereinbarten Wochenarbeitszeit (vereinbarte Wochenstunden x 4,33) zu ermitteln.

Durch diese Art der Berechnung wird der Anspruch sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach nicht vermindert (Berechnungsformeln siehe im Anhang B).

Reiseaufwandsentschädigungen (Zehrgeld, Trennungszulage, Fahrtkostenvergütung) sind nicht mit einzubeziehen.

Kommt es innerhalb der Zeiträume gemäß Abs. 1 im aufrechten Arbeitsverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes, ist die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration nur aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß zustehen.

(4a) Der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration sind quartalsweise jeweils im Ausmaß von einem Viertel des gemäß Abs. 3 ermittelten Entgelts mit den Lohnauszahlungen für die Monate Februar (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen Dezember des Vorjahres, Jänner und Februar), Mai (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen März bis Mai), August (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen Juni bis August) und November (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen September bis November) auszubehalten.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des laufenden Zeitraumes gemäß Abs. 1 eintreten, erhalten bei der ersten Fälligkeit des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration den aliquoten Teil entsprechend der seit dem Eintritt und der Fälligkeit bereits zurückgelegten Beschäftigung.

(4b) Abweichend von Abs. 4a kann mit dem Betriebsrat (Betriebsvereinbarung), in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass der Urlaubszuschuss zur Gänze mit der Mallohnabrechnung (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen März bis Mai) und die Weihnachtsremuneration zur Gänze mit der Oktoberlohnabrechnung (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen August bis Oktober) auszubehalten ist.

Im ersten Kalenderjahr des Eintrittes in das Arbeitsverhältnis gilt abweichend:

Erfolgt der Eintritt vor dem 1.6. des Kalenderjahres ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittstag bis zum Ende des Kalenderjahres mit der Mallohn auszahlen. Erfolgt der Eintritt danach, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittstag bis zum Ende des Kalenderjahres mit der Oktoberlohn auszahlen. Der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration ist vom Eintrittstag bis zum Ende des Kalenderjahres mit der Oktoberlohn auszahlen.

(5) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des laufenden Zeitraumes gemäß Abs.1 ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der in diesem Zeitraum zurückgelegten Beschäftigung.

Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859 (§ 15 BAG) berechtigt entlassen wird oder wenn sie bzw. er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.

(6) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss oder die Weihnachtsremuneration für den laufenden Zeitraum bereits erhalten haben, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen, wenn sie vor Ablauf des Kalenderjahres gem. § 82 GewO 1859 (§ 15 BAG) berechtigt entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austreten.

In allen anderen Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des laufenden Zeitraumes, ausgenommen bei Arbeitgeber/Arbeitgeberinnenkündigung, ist nur der auf den Rest des laufenden Zeitraumes entfallende und verhältnismäßig zu viel erhaltene Anteil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen.

(7) Bei gewerblichen Lehrlingen wird sowohl der Urlaubszuschuss als auch die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung des monatlichen Lehrlingseinkommen ermittelt.

Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die während des laufenden Zeitraumes ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmerwochenentgelte zusammen.

(8) Für entgeltfreie Zeiten gebühren kein Urlaubszuschuss und keine Weihnachtsremuneration.

§ 14 Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung

Bei einer Arbeitsverhinderung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl (Bundesgesetzblatt) 399/1974 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz)), der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 2.8. 1974 und das Berufsausbildungsgesetz, BGBl (Bundesgesetzblatt) Nr. 142/1969 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (BAG (Berufsausbildungsgesetz)).

§ 15 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

Der/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er/sie durch andere wichtige, seine/ihre Person betreffende Gründe ohne sein/ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner/Ihrer Arbeitsleistung gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

(1) Bei Todesfällen der Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, der Ehegattin/des Ehegatten oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. eingetragenen Partnerin/Partners im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetz, BGBl. (Bundesgesetzblatt) I Nr.135/2009 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (EPG), der Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes)) und der Geschwister 2 Arbeitstage

Auf Ansuchen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (des Betriebsrates auf Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers), ist im Zusammenhang mit den Todesfällen zusätzlich bis zu sechs Arbeitstagen ein bezahlter Urlaub zu gewähren, sofern ein Urlaubsanspruch besteht. Dieser Urlaub ist auf den bestehenden Urlaubsanspruch anzurechnen. Besteht kein Urlaubsanspruch, ist ein Urlaubsvorgriff zu gewähren und daher auf den Gebührenurlaub anzurechnen. Wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (Gewerbeordnung) (§15 BAG (Berufsausbildungsgesetz)) entlassen wird oder wenn sie ohne einen wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (Gewerbeordnung) (§ 15 BAG (Berufsausbildungsgesetz)) vorzeitig austritt, ist der Urlaubsvorgriff zurückzuzahlen.

(2) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes) 3 Arbeitstage

(3) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes) 2 Arbeitstage

(4) Bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt, (maximal einmal pro Kalenderjahr) 1 Arbeitstag

(5) Bei Teilnahme an der Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetzes)) 1 Arbeitstag, sofern diese an einen Arbeitstag fällt.

(6) Die nachweislich notwendige Zeit zum ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B (maximal 1 Arbeitstag), sofern diese an einen Arbeitstag fällt.

(7) Die/Der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer hat bis zur Höchstdauer ihrer/seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes bei Besuch eines Arztes (Ambulatorium), sofern der Besuch nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, sowie bei Vorladungen zu Gericht, Behörden, Ämtern und Schulen (ausgenommen als Beschuldigte/Beschuldigter) unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung von Gericht oder Behörde bezahlt wird.

§ 16 Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979, BGBL (Bundesgesetzblatt) 1979/107 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (ArbAbfG (Arbeiter-Abfertigungsgesetz)) bzw. des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes, BGBL (Bundesgesetzblatt) I 2002/100 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz)).

§ 17 Leistungswerte (m²-Leistungen siehe auch Anhang C)

(1) Die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maximal zulässigen m²-Leistungen pro Stunde sind im Anhang C als Ö-Norm D 2050 in der Ausgabe 1.1.2017 geregelt. Nur diese Ausgabe ist Bestandteil des Rahmenkollektivvertrages.

(2) Die in der Ö-Norm D 2050 in der "Tabelle 1 – Leistungswerte der Unterhaltsreinigung in m²/h" geltenden m²-Leistung für den Reinigungsbereich "Gehwegreinigung und Grünflächenreinigung in Außenanlagen" gelten nur für die Reinigung und nicht für den Winterdienst im Sinne des § 93 Straßenverkehrsordnung, BGBL. Nr. 159/1960 i.d.g.F. (StVO).

(3) Bei Änderungen der Ö-Norm D 2050 in Form eines Abänderungsentwurfs sind binnen eines Monats Verhandlungen darüber aufzunehmen.

§ 18 Verfall von Ansprüchen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 19 Sozialfonds

(1) Errichtung

Mit 1. Jänner 2022 wird von den Kollektivvertragsparteien ein Sozialfonds als gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 2 Abs. (Absatz) 2 Z (Zeile) 6 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) durch Gründung eines Vereins seitens der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger einerseits und seitens des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) andererseits eingerichtet.

(2) Vereinszweck

Der Verein bezweckt die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Anwendungsbereich dieses Kollektivvertrages im Falle von Arbeitslosigkeit und in berufsspezifischen Härtefällen im Geiste einer sozialpartnerschaftlichen Kooperation der Vereinsmitglieder.

Die Tätigkeit des Vereins ist nicht auf Gewinn ausgerichtet und dient ausschließlich gemeinnützigen Zwecken iSd der §§ 34 ff. BAO.

(3) Aufbringung der finanziellen Mittel

Alle Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die dem fachlichen Geltungsbereich gemäß § 2 Abs. (Absatz) 2 dieses Kollektivvertrages unterliegen, haben für die von ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einen Beitrag an den Sozialfonds zu entrichten. Ab 1. Jänner 2022 beträgt dieser 0,20 vH, der allgemeinen Beitragsgrundlage gemäß § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBL. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch BGBL. I Nr. 114/2021.

Dies gilt auch hinsichtlich jener Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche nicht während des gesamten Kalenderjahres durchgehend beschäftigt sind und auch hinsichtlich geringfügig beschäftigter Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

Die Zahlungen sind von jeder Arbeitgeberin/jedem Arbeitgeber direkt an den Sozialfonds zu leisten und unaufgefordert monatsweise abzuführen. Nicht fristgerecht oder unvollständig überwiesene Beträge werden durch den Sozialfonds eingemahnt und eingeklagt. Die Internationale Bankkontonummer (IBAN) an die der Beitrag zu überweisen ist, wird in den Kollektivvertragsdatenbanken der Sozialpartner (www.wko.at/kollektivvertrag bzw. www.kollektivvertrag.at) veröffentlicht.

Ende des Jahres 2022 erfolgt eine Evaluierung der Finanzierung des Vereins durch die Kollektivvertragsparteien.

§ 20 Aufhebung geltender Bestimmungen – Begünstigungsklausel

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten alle bisher geltenden Kollektivverträge und Lohnvereinbarungen und die darin enthaltenen rahmenrechtlichen Vereinbarungen zwischen den unterzeichneten Parteien zur Gänze außer Kraft. Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeberin/Arbeitgeber werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

Anhang A

Zuschläge im Reinigungsgewerbe lt. KV § 10

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| SONNTAG (21 bis 6 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13) | | | |
| Normalarbeitsstunden – Abs. 9a | 150 % | 150 % | |
| Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden – Abs. 9b | | 175 % | 150 % |
| Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden - bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 9c | | 200 % | 175 % |
| Sonntagsnachtüberstunden – Abs. 9d | 200 % | 200 % | |
| Sonntagsnachtüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 9e | 200 % | 200 % | |
| Sonntagsnachtüberstunden bei neuerlichem Beginn – Abs. 9f | 200 % | 200 % | |
| Sonntagsnachtüberstunden bei neuerlichem Beginn, wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 9g | 200 % | 200 % | |
| SONNTAG (21 bis 6 Uhr) für Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13) | | | |
| Normalarbeitsstunden – Abs. 9h | 50 % | 50 % | |
| Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden - Abs. 9i | | 75 % | 50 % |
| Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden - bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 9j | | 125 % | 100 % |
| Sonntagsnachtüberstunden – Abs. 9k | 100 % | 100 % | |
| Sonntagsnachtüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 9l | 125 % | 125 % | |
| Sonntagsnachtüberstunden bei neuerlichem Beginn – Abs. 9m | 150 % | 150 % | |
| Sonntagsnachtüberstunden bei neuerlichem Beginn, wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 9n | 175 % | 175 % | |
| FEIERTAGSARBEITSENTGELT von 6 bis 21 Uhr (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13) | | | |
| Normalarbeitsstunden: Stundenlohn ohne Zuschläge - Abs. 10a | | | |
| Feiertagsmehrarbeitsstunden: Stundenlohn + 50 % Zuschlag ohne ZA - Abs. 10b | | | |
| Feiertagsüberstunden: Stundenlohn + 100 % Zuschlag - Abs. 10c | | | |
| Feiertagsüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde + 125 % - Abs. 10d | | | |
| FEIERTAGSARBEITSENTGELT in der Nachtzeit von 21 bis 6 Uhr (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13) | | | |
| Normalarbeitsstunden: Stundenlohn + 50 % Zuschlag - Abs. 11a | | | |
| Feiertagsnachtsmehrarbeitsstunden: Stundenlohn + 100 % Zuschlag - Abs. 11b | | | |
| Feiertagsnachtsmehrarbeitsstunden - bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden): 150% – Abs. 11c | | | |

| |
|---|
| Feiertagsnachtüberstunden: Stundenlohn + 150 % Zuschlag - Abs. 11d |
| Feiertagsnachtüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde + 175 % - Abs. 11e |
| Feiertagsnachtüberstunden - bei neuerlichem Beginn + 175 % - Abs. 11f |
| Feiertagsnachtüberstunden bei neuerlichem Beginn + 175 %, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 11g |

Anhang B

(mögliche Berechnungsmethoden)

Berechnung der Höhe eines Monatsentgelts bei vollem Entgeltanspruch in den letzten 3 Kalendermonaten vor der jeweiligen Fälligkeit

Für die Ermittlung der Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration sind, sofern bereits 3 Kalendermonate mit vollem Entgeltanspruch vor der jeweiligen Fälligkeit gegeben sind, diese als Berechnungsgrundlage heranzuziehen. Die letzten 3 Monatsentgelte gemäß den Lohnabrechnungen für die entsprechenden Kalendermonate werden addiert und der Durchschnitt gebildet. Das Ergebnis ergibt die Höhe des Monatsentgelts, welches die Basis für die weitere Berechnung – entweder quartelweise oder zu den 2 fixen Terminen – bildet.

Beispiel 1:

Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration:

Fälligkeit: Lohnauszahlung Februar (spätestens mit 15. des Folgemonats oder Monatsletzter, wenn dies vereinbart wurde).

Berechnungsgrundlagen: Lohnabrechnungen Dezember des Vorjahres, Jänner und Februar

Entgelte: Dezember 2021: € 1.905,20; Jänner 2022: € 2.078,40; Februar 2022: € 2.000,00

$€ 1.905,20 + € 2.078,40 + € 2.000,00 = € 5.983,60 : 3 = € 1.994,53$ Höhe des Monatsentgelts

Berechnung der Höhe des Wochenentgelts, wenn das Arbeitsverhältnis noch keine 3 Kalendermonate bzw. 13 Kalenderwochen besteht:

Für die Ermittlung der Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration sind die Kalenderwochen mit vollem Entgeltanspruch vor der jeweiligen Fälligkeit als Berechnungsgrundlage heranzuziehen.

Beispiel 2:

Eintritt: 15.4.2022; Fälligkeit Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration Lohnauszahlung Mai

Kalenderwochen 15 und 22 (15.4 bis 17.4.2022 und der 31.5.2022) scheiden für die Berechnung aus, weil kein voller Lohnanspruch in diesen Kalenderwochen gegeben ist.

Die Höhe eines Wochenentgelts wird aus den verbleibenden 6 Kalenderwochen mit vollem Entgeltanspruch ermittelt.

Entgelt für 6 Kalenderwochen mit vollem Entgeltanspruch vor der Fälligkeit: € 2.880,00

Höhe eines Wochenentgelts: $€ 2.880,00 : 6 = € 480,00$

Höhe von 4,33 Wochenentgelten als Basis für die Berechnung: $€ 480,00 \times 4,33 = € 2.078,40$

Berechnung der Höhe des Wochenentgelts, wenn in den letzten 3 Kalendermonaten vor der Fälligkeit kein voller Entgeltanspruch in einem der Kalendermonate gegeben ist:

Berechnungszeitraum sind in diesem Fall die letzten 13 Kalenderwochen vor der Fälligkeit.

Kalenderwochen mit entgeltfreien (ohne oder ohne vollen Entgeltanspruch) Zeiten werden bei der Berechnung ausgeschieden. Dadurch ergibt sich für diese Fälle ebenfalls ein geringerer Zeitraum für die Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration.

Beispiel 3:

Eine/Ein Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer hat im Berechnungszeitraum von 13 Kalenderwochen in 4 Kalenderwochen entgeltfreie Zeiten. Das ergibt für die Berechnung einen verminderten Zeitraum von 9 Wochen.

Berechnung des Wochenentgelts, wenn in 4 Kalenderwochen in den letzten 13 Kalenderwochen kein voller Entgeltanspruch besteht:

Entgelt für 9 Kalenderwochen vor der Fälligkeit: € 4.320,00

Höhe eines Wochenentgelts: € 4.320,00 : 9 = € 480,00

Höhe von 4,33 Wochenentgelten als Basis für die Berechnung: € 480,00 x 4,33 = € 2.078,40

Berechnung der Höhe des Wochenentgelts, wenn zum Zeitpunkt der Fälligkeit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer noch keine ganze Kalenderwoche beschäftigt ist:

In diesem Fall ist die Höhe eines ganzen Wochenentgelts auf Basis der vereinbarten Wochenarbeitszeit (vereinbarte Wochenstunden x 4,33) zu ermitteln.

Beispiel 4:

Eintritt: 28.5.2022; Fälligkeit Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration **Lohnauszahlung Mai**

Vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 Stunden; vereinbarter Lohn pro Stunde € 12.

Die Höhe eines ganzen Wochenentgelts ist auf Basis der vereinbarten Wochenarbeitszeit (vereinbarte Wochenstunden x 4,33) zu ermitteln.

Höhe eines Wochenentgelts: € 12 x 40 = € 480,00

Höhe von 4,33 Wochenentgelten als Basis für die Berechnung: € 480,00 x 4,33 = € 2.078,40

Durch eine Berechnung wie in den Beispielen 2 bis 4 ist die Höhe des Wochenentgelts zu ermitteln, welches die Basis für eine einheitliche Berechnung der Sonderzahlungen bildet.

Damit ist gewährleistet, dass der Anspruch auf einen Urlaubszuschuss bzw. eine Weihnachtsremuneration sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach nicht vermindert wird.

Anhang C

[Reinigungsleistungen – Quadratmeterleistungen in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung \(pdf\)](#)

Für die Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

Komm.-Rat Mag. DDr.

Günter REISINGER

Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin CZESANY

Bundesinnungsgeschäftsführer

Komm.-Rat. Gerhard KOMAREK

Bundesberufszweigobmann

Für die Gewerkschaft vida

1020 Wien, Johann Böhm Platz 1

Roman HEBENSTREIT

Vorsitzender

Mag.a Anna Daimler, BA

Generalsekretärin

Monika ROSENSTEINER

Fachbereichsvorsitzende

Ursula WODITSCHKA

Fachbereichssekretärin

Wien, am 10.12.2021