

**WIR LEBEN GEWERKSCHAFT** **vida**



# ***Rahmenkollektivvertrag***

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

*Stand 1. Jänner 2025*

**vida.at**





Internet: [www.vida.at/gebaeudemanagement](http://www.vida.at/gebaeudemanagement)



# **RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG**

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

STAND 1. JÄNNER 2025



Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: [www.vida.at/mitgliedwerben](http://www.vida.at/mitgliedwerben)

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit  
Vorsitzender  
Gewerkschaft vida

Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA  
Generalsekretärin  
Gewerkschaft vida

Gernot Kopp  
Vorsitzender Fachbereich  
Gebäudemanagement

Ursula Woditschka  
Sekretärin Fachbereich  
Gebäudemanagement

# Inhaltsverzeichnis

## Rahmenrechtlicher Teil

§ 1	Kollektivvertragspartner/innen .....	<a href="#">5</a>
§ 2	Geltungsbereich .....	<a href="#">5</a>
§ 3	Geltungsdauer .....	<a href="#">5</a>
§ 4	Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses .....	<a href="#">5</a>
§ 5	Betriebszugehörigkeit .....	<a href="#">6</a>
§ 6	Arbeitszeit .....	<a href="#">7</a>
§ 7	Flexible Arbeitszeit – Bandbreite .....	<a href="#">8</a>
§ 8	Einarbeiten .....	<a href="#">9</a>
§ 9	Fahrtkostenvergütung .....	<a href="#">10</a>
§ 10	Entgelt für Nacht-, Überstunden-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit (Anhang A) .....	<a href="#">10</a>
§ 11	Allgemeine Lohnbestimmungen .....	<a href="#">14</a>
§ 12	Urlaub .....	<a href="#">15</a>
§ 13	Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration .....	<a href="#">15</a>
§ 14	Fortzahlung des Entgeltes bei Arbeitsverhinderung .....	<a href="#">17</a>
§ 15	Freizeit bei Arbeitsverhinderung .....	<a href="#">17</a>
§ 16	Abfertigung .....	<a href="#">18</a>
§ 17	Leistungswerte (m <sup>2</sup> -Leistungen) .....	<a href="#">18</a>
§ 18	Verfall von Ansprüchen .....	<a href="#">18</a>
§ 19	Sozialfonds .....	<a href="#">18</a>
§ 20	Aufhebung geltender Bestimmungen – Begünstigungsklausel .....	<a href="#">19</a>
	Unterzeichnungsprotokoll .....	<a href="#">19</a>

## Anhang

Anhang A	Zuschläge im Reinigungsgewerbe lt. KV § 10 .....	<a href="#">20</a>
Anhang B	.....	<a href="#">22</a>
Anhang C	.....	<a href="#">23</a>

# RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

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

Stand 1.1.2025

### *§ 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 vida, 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 1.1.2025 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.1 und 2 Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. 1969/142 in der jeweils geltenden Fassung (i.d.g.F.) 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. 2 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. 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 Arbeitnehmerin/Dem 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 MSchG (Mutterschutzgesetz 1979, BGBl 1979/221 i.d.g.F.) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz, BGBl. 1989/651 i.d. g.F.) 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 bzw. VKG, 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 bzw. VKG 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 bzw. VKG 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 und § 7c VKG 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 bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl 2019/68 (MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG) idF BGBl I 103/2001.

**(5)** Die Sterbebegleitung (Hospizkarenz) für nahe Angehörige (§ 14a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG), die Begleitung von schwerstkranken Kindern (§14b AVRAG), sowie die Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) 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. Nr. 461/69) in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 5 (ab 1.1.2027 in der Lohngruppe 3b) eingestuft sind, auf zehn Stunden ausgedehnt werden. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jeder Arbeitnehmerin/jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

**(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 beizuziehen.

**(3)** Für die Arbeitszeit der jugendlichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des KJBG (BGBl 1987/599 i.d.g.F.). In Betrieben mit Fünftagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 KJBG 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, bekannt zu geben. 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 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 12 Monaten bzw. 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Lohngruppe 4 innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 6 Monaten bzw. 26 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Lohngruppe 2 neu ab 1.1.2027 innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 12 Monaten bzw. 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Lohngruppen 1, 5 (ab 1.1.2027 Lohngruppe 3b) und 6 (ab 1.1.2027 Lohngruppe 4) innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 6 Monaten bzw. 26 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 5 (ab 1.1.2027 in der Lohngruppe 3b) eingestuft sind, auf zehn Stunden ausgedehnt werden.

Diese Regelung ist wie auch die Durchrechnungsregelung 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. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers anwendbar.

**(5)** Der Arbeitnehmerin/Dem 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 Arbeitnehmerin/der 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. 2a KJBG 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. 3 AZG auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden.

**(2)** Dies gilt auch für Jugendliche im Sinne des § 11 Abs. 2b KJBG.

## **§ 9 Fahrtkostenvergütung**

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

(2) Wenn die Beförderung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern vom Betrieb zum Einsatzort nicht mit firmeneigenen Fahrzeugen erfolgt, wird für die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln der tarifgünstigste Fahrpreis vergütet. Entsprechendes gilt bei Leistung von Überstunden an Wochenenden.

(3) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche an zwei oder mehrmals an gleichen oder verschiedenen Arbeitsstellen innerhalb eines Tages ihre Tätigkeit ausüben, erhalten die tarifgünstigsten Fahrtkosten für die zweite und die weiteren Hin- und Rückfahrten zu den Arbeitsplätzen vergütet.

## **§ 10 Entgelt für Nacht-, Überstunden-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit (Anhang A)**

(1) Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/69 (AZG), des Arbeitsruhegesetzes (ARG), BGBl. Nr. 144/83 und der Arbeitsruhegesetz-Verordnung (ARG-VO), BGBl. Nr. 149/1984, i. d.g.F 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) 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) 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 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 Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitnehmerin/der 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 (ab 1.1.2027 Lohngruppe 3a) 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 (ab 1.1.2027 Lohngruppe 3a) 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 ausgegli-

chen 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 (ab 1.1.2027 Lohngruppe 3a) 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 Sonntagsnachtmehrarbeitsstunden, 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 (ab 1.1.2027 Lohngruppe 3a) eingestuft sind, gelten an Sonntagen (21 Uhr bis 6 Uhr) folgende Zuschläge:**

**h)** Für die Normalarbeitszeit: 50 %

**i)** Für Mehrarbeitsstunden (Sonntagsnachtmehrarbeitsstunden): 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 Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Sonntagsnachtüberstunden neuerlich auf einer Arbeitsstelle erscheinen: 150 %

**n)** Werden die Arbeiten gemäß der vereinbarten täglichen Arbeitszeit beendet und muss die Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitnehmerin/Der 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).

Die Arbeitnehmerin/Der 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 (Feiertagsnachtmehrarbeitsstunden): 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 Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Feiertagsnachtmehrarbeitsstunden, 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 Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin/dem 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.

Arbeitnehmerinnen/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 ASchG entsprechende Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Arbeitsjahr hat jede Arbeitnehmerin/jeder 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 Viertelstunde auf eine volle Viertelstunde aufgerundet werden.

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

**(8)** Abweichend von Abs. 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) ausbezahlt 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 Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 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) auszubezahlen.

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 in diesem Kalenderjahr 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 Mailohnauszahlung (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen März bis Mai) und die Weihnachtsremuneration zur Gänze mit der Oktoberlohnauszahlung (Berechnungsgrundlage: Lohnabrechnungen August bis Oktober) auszubezahlen 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 Mailohnauszahlung auszubezahlen. Erfolgt der Eintritt danach, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittstag bis zum Ende des Kalenderjahres mit der Oktoberlohnauszahlung auszubezahlen. Der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration ist vom Eintrittstag bis zum Ende des Kalenderjahres mit der Oktoberlohnauszahlung auszubezahlen.

**(5)** Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des laufenden Zeitraumes gemäß Abs. 1 ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechen der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn die Arbeitnehmerin/der 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 Arbeitgeberinnen-/Arbeitgeberkündigung, ist nur der auf den Rest des laufenden Zeitraumes entfallende und , 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 Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

### **§ 15 Freizeit bei Arbeitsverhinderung**

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn sie/er durch andere wichtige, ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/seine 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. I Nr.135/2009 i.d.g.F. (EPG), der Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG) 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 Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (§15 BAG) entlassen wird oder wenn sie ohne einen wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (§ 15 BAG) vorzeitig austritt, ist der Urlaubsvorgriff zurückzuzahlen. |  |
| (2) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG  | 3 Arbeitstage  |
| (3) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG  | 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)  | 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 auf einen Arbeitstag fällt. |
| (7) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstdauer ihrer/seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes bei Besuch ei-  |  |

nes 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 1979/107 bzw. des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes, BGBl I 2002/100 in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 17 Leistungswerte (m<sup>2</sup>-Leistungen siehe auch Anhang C)**

**(1)** Die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maximal zulässigen m<sup>2</sup>-Leistungen pro Stunde sind im Anhang C als Ö-Norm D 2050 in der Ausgabe 01.01.2017 geregelt. Nur diese Ausgabe ist Bestandteil des Rahmenkollektivvertrages.

**(2)** Die in der Ö-Norm D 2050 in der „Tabelle 1 – Leistungswerte der Unterhaltsreinigung in m<sup>2</sup>/h“ geltenden m<sup>2</sup>-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 wurde von den Kollektivvertragsparteien ein Sozialfonds als gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 2 Abs 2 Z 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 (ZVR-Nummer 1669425187) 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 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 des gebührenden Entgelts (Geld- und Sachbezüge) und der Sonderzahlungen, jeweils gemäß § 49 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl.

Nr.189/1955, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 238/2021, auch über die jeweiligen ASVG-Höchstbeitragsgrundlagen hinaus.

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/service/kollektivvertraege.html](http://www.wko.at/service/kollektivvertraege.html)“ bzw. „[www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at)“) veröffentlicht.

## **§ 20 Aufhebung geltender Bestimmungen – Begünstigungsklausel**

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

Für die  
Bundesinnung der Chemischen Gewerbe  
und der Denkmal-, Fassaden und Gebäudereiniger  
1045 Wien, Wiedner Hauptstraße 63

Komm.-Rat Mag. Dr. Günter REISINGER  
Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin Iris DITTENBACH  
Bundesinnungsgeschäftsführerin

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  
Verhandlungsleiterin

Ursula WODITSCHKA  
Fachbereichssekretärin

Wien, am 3.12.2024

## Anhang A – Zuschläge im Reinigungsgewerbe lt. KV § 10

Stunden	bei Vollzeit	bei Teilzeit ohne ZA 1:1 für Mehrarbeit	bei Teilzeit mit ZA 1:1 für Mehrarbeit
<b>An Werktagen Montag bis Samstag von 6 bis 21 Uhr</b>			
Mehrarbeitsstunden – Abs. 6a		25 %	
Überstunden – Abs. 6b	50 %	50 %	
Überstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 6c	75 %	75 %	
<b>An Werktagen von Montag bis Samstag in der Nachtzeit von 21 bis 6 Uhr</b>			
Normalarbeitszeit – Abs. 7a	50 %	50 %	
Nachtmehrarbeitsstunden – Abs. 7b		75 %	50 %
Nachtmehrarbeitsstunden – bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 7c		125 %	100 %
Nachtüberstunden – Abs. 7d	100 %	100 %	
Nachtüberstunden 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 7e	125 %	125 %	
Nachtüberstunden - bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 7f	150 %	150 %	150 %
Nachtüberstunden – bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden), wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 7g	175 %	175 %	175 %
<b>SONNTAG (6 bis 21 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die in der Lohngruppe 3 (3a ab 1.1.2027) eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)</b>			
Normalarbeitsstunden – Abs. 8a	100 %	100 %	
Sonntagsmehrarbeitsstunden – Abs. 8b		125 %	100 %
Sonntagsüberstunden – Abs. 8c	150 %	150 %	
Sonntagsüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 8d	175 %	175 %	
<b>SONNTAG (6 bis 21 Uhr) für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 3 (3a ab 1.1.2027) eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)</b>			
Sonntagsmehrarbeitsstunden - Abs. 8e		25 %	
Sonntagsüberstunden - Abs. 8f	50 %	50 %	
Sonntagsüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 8g	75 %	75 %	
<b>SONNTAG (21 bis 6 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 3 (3a ab 1.1.2027) eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)</b>			
Normalarbeitsstunden – Abs. 9a	150 %	150 %	
Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden – Abs. 9b		175 %	150 %
Sonntagsnachtsmehrarbeitsstunden – bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 9c		200 %	175 %

Stunden	bei Vollzeit	bei Teilzeit ohne ZA 1:1 für Mehrarbeit	bei Teilzeit mit ZA 1:1 für Mehrarbeit
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 %	
<b>SONNTAG (21 bis 6 Uhr) für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 3 (3a ab 1.1.2027) eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)</b>			
Normalarbeitsstunden – Abs. 9h	50 %	50 %	
Sonntagsnachtmehrarbeitsstunden – Abs. 9i		75 %	50 %
Sonntagsnachtmehrarbeitsstunden - 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 %	
<b>FEIERTAGSARBEITSENTGELT von 6 bis 21 Uhr (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)</b>			
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			
<b>FEIERTAGSARBEITSENTGELT in der Nachtzeit von 21 bis 6 Uhr (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)</b>			
Normalarbeitsstunden: Stundenlohn + 50 % Zuschlag – Abs. 11a			
Feiertagsnachtmehrarbeitsstunden: Stundenlohn + 100 % Zuschlag – Abs. 11b			
Feiertagsnachtmehrarbeitsstunden – 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

### **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 quarteilweise 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 2024: € 2.200,00; Jänner 2025: € 2.400,00; Februar 2025: € 2.100,00

$€ 2.200,00 + € 2.400,00 + € 2.100,00 = € 6.700,00 : 3 = € 2.233,33$  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: 12.4.2025; Fälligkeit Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration **Lohnauszahlung Mai**

Kalenderwoche 15 scheidet für die Berechnung aus, weil kein voller Lohnanspruch in dieser Kalenderwoche gegeben ist.

Die Höhe eines Wochenentgelts wird aus den verbleibenden 7 Kalenderwochen mit vollem Entgeltanspruch ermittelt.

Entgelt für 6 Kalenderwochen mit vollem Entgeltanspruch vor der Fälligkeit: € 2.360,00

Höhe eines Wochenentgelts:  $€ 2.360,00 : 7 = € 480,00$

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 Arbeitnehmerin/Ein 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:  $€ 480,00 \times 4,33 = € 2.078,40$

**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: 28.5.2025; 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. 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. Damit ist gewährleistet, dass der Anspruch auf einen Urlaubszuschuss bzw. eine Weihnachtsremuneration sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach nicht vermindert wird.

Notizen:

# Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



## vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt ArbeitnehmerInnen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

### vida ist deine Stimme!

- ✓ vida kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ vida verhandelt mit den Arbeitgebern jährlich mehr als 150 Kollektivverträge, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ vida unterstützt BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ vida setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



### vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**  
Alle News, Themen und Angebote der vida findest rund um die Uhr auf [vida.at](http://vida.at)! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter [vida.at/newsletter](http://vida.at/newsletter)!
- ✓ **vida vernetzt**  
Folge uns auf Facebook! Deine Likes, Kommentare und Nachrichten sind jederzeit willkommen.
- ✓ **vida informiert**  
Das vida-Magazin mit spannenden Reportagen und News aus den Bundesländern bekommst du als Mitglied kostenlos nachhause geschickt. Mehr dazu auf [vida.at/magazin](http://vida.at/magazin)!



## 15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene KollegInnen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und über 1.000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invaliditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

### DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über 1.000 Angebote**  
Schau vorbei auf [vida.at/vorteil](http://vida.at/vorteil)



**Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:**

**vida Zentrale**

Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien  
Tel.: +43 1 53444 79  
E-Mail: [info@vida.at](mailto:info@vida.at)

**vida Niederösterreich**

Gewerkschaftsplatz 1  
3100 St. Pölten  
Tel.: +43 2742 311941 730  
E-Mail: [niederoesterreich@vida.at](mailto:niederoesterreich@vida.at)

**vida Tirol**

Südtiroler Platz 14–16  
6020 Innsbruck  
Tel.: +43 512 59777 77000  
E-Mail: [tirol@vida.at](mailto:tirol@vida.at)

**vida Burgenland**

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
Tel.: +43 2682 770 71000  
E-Mail: [burgenland@vida.at](mailto:burgenland@vida.at)

**vida Oberösterreich**

Volksgartenstraße 34  
4020 Linz  
Tel.: +43 732 653397 740  
E-Mail: [oberoesterreich@vida.at](mailto:oberoesterreich@vida.at)

**vida Vorarlberg**

Widnau 2  
6800 Feldkirch  
Tel.: +43 5522 3553 78000  
E-Mail: [vorarlberg@vida.at](mailto:vorarlberg@vida.at)

**vida Kärnten**

*Villach*  
Italiener Straße 10a  
9500 Villach  
  
*Klagenfurt*  
Bahnhofstraße 44  
9020 Klagenfurt  
  
Tel.: +43 463 5870 72000  
E-Mail: [kaernten@vida.at](mailto:kaernten@vida.at)

**vida Salzburg**

Markus-Sittikus-Straße 10  
5020 Salzburg  
Tel.: +43 662 871228 750  
E-Mail: [salzburg@vida.at](mailto:salzburg@vida.at)

**vida Wien**

Triester Straße 40/3/1  
1100 Wien  
Tel.: +43 1 53444 79680  
E-Mail: [wien@vida.at](mailto:wien@vida.at)

**vida Steiermark**

Karl-Morre-Straße 32  
8020 Graz  
Tel.: +43 316 7071 76000  
E-Mail: [steiermark@vida.at](mailto:steiermark@vida.at)