

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](#)

Kollektivvertrag

*für das Reinigungspersonal
der Versicherungsunternehmen*

Stand 1. Jänner 2025

[vida.at](#)





Internet: www.vida.at/gebaeudemanagement



KOLLEKTIVVERTRAG

**für das Reinigungspersonal
der Versicherungsunternehmen**

abgeschlossen am 1. August 1978

zwischen dem

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs
1030 Wien, Schwarzenbergplatz 7

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Gewerkschaft vida
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

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

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit
Vorsitzender
Gewerkschaft vida

Mag.^a Anna Daimler, BA
Generalsekretärin
Gewerkschaft vida

Gernot Kopp
Vorsitzender Fachbereich
Gebäudemanagement

Ursula Woditschka
Sekretärin Fachbereich
Gebäudemanagement

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	<u>4</u>
§ 2 Arbeitszeit und Überstunden	<u>4</u>
§ 3 Entlohnung	<u>5</u>
§ 4 Urlaub	<u>5</u>
§ 5 Krankheit und Unfall	<u>5</u>
§ 5a Anrechnung Karenzurlaub	<u>5</u>
§ 5b Dienstverhinderungen (Sonderfreizeit)	<u>6</u>
§ 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	<u>6</u>
§ 7 Arbeitskleidung	<u>7</u>
§ 8 Übergangsbestimmungen	<u>7</u>
§ 9 Geltungsdauer	<u>7</u>

§ 1 – GELTUNGSBEREICH

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) räumlich

für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

b) fachlich

für alle dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs angehörigen Versicherungsunternehmen und deren inländischen Betriebsstätten;

c) persönlich

für das Reinigungspersonal.

(2) Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sofern sie nicht den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, wohl aber der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen.

§ 2 – ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt bei Vollbeschäftigten 40 Stunden, bei Teilzeitbeschäftigten bis zu 40 Stunden.

(2) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten und voll zur Arbeit zu verwenden. Das Entfernen vom Arbeitsplatz während der Arbeitszeit ist nur mit Genehmigung der Geschäftsleitung oder des Bevollmächtigten gestattet.

(3) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Bezahlung einer Wegstunde für jeden Tag, an dem sie aufgrund der Arbeitseinteilung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers mehr als einmal täglich einen mehr als 2 Kilometer von ihrem ständigen Wohnsitz entfernten Arbeitsplatz aufsuchen.

(4) Als Ruhetage gelten sämtliche Sonntage sowie die jeweils gesetzlichen Feiertage, das sind derzeit: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. und 26. Dezember.

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag.

(5) Überstundenarbeit ist nach Tunlichkeit zu vermeiden. Die Anordnung von Überstunden kann nur durch die Direktion im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (Vertrauensmann) erfolgen. In begründeten Fällen kann die Direktion die Leistung von Überstunden einzelner Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer aus eigenem anordnen. Werden Überstunden im Sinne der obigen Bestimmungen angeordnet, so ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Leistung der Überstunden nach den gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet.

(6) Überstunden liegen vor, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wöchentlich mehr als 40 Stunden arbeiten. Der Überstundenzuschlag beträgt Werktags 50 %, an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr 100 % des Grundstundenlohnes.

(7) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet, jede weitere Beschäftigung der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zu melden.

§ 3 – ENTLOHNUNG

(1) Monatslohn

a) Für sämtliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beträgt der Monatslohn bei Vollbeschäftigung € 2.100,00. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil, wobei auf eine Arbeitsstunde 1/173 eines Monatslohnes entfällt.

b) Dienstalterszulage

Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Eintritt vor 1. 1. 2012 erhalten bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren eine Dienstalterszulage im Ausmaß von 3 % auf Grundlage des kollektivvertraglichen Monatslohns gemäß lit. a.

Die Dienstalterszulage wird vom kollektivvertraglichen Grundlohn berechnet. Die Dienstalterszulage ist in die Bemessungsgrundlage der im Abs. 2 geregelten Urlaubszulage bzw. Weihnachtsremuneration einzubeziehen.

c) Erschwerniszulage

Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine 10 %ige Erschwerniszulage für jene Arbeitszeit, die für die Beseitigung von extremer Verschmutzung z.B. nach Bau- oder Malerarbeiten anfällt.

Die Berechnungsgrundlage dieser Zulage besteht aus dem Monatslohn inklusive der Dienstalterszulage.

(2) Außer dem im Absatz 1 angeführten Monatslohn erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer alljährlich, spätestens am 30. Juni sowie am 30. November eines jeden Jahres, je einen Juni- bzw. Novemberlohn als Urlaubszulage bzw. Weihnachtsremuneration.

(3) Der Lohn wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt.

(4) Fällt der Auszahlungstermin eines Bezuges auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag.

§ 4 – URLAUB

Hinsichtlich desurlaubes gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung.

§ 5 – KRANKHEIT UND UNFALL

Bei Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, und der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974.

§ 5a – ANRECHNUNG KARENZURLAUB

In Erweiterung der Bestimmungen des § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) und des § 7c Väter-Karenzgesetz (VKG) werden Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem MSchG und VKG für nach dem 1. 10. 2010 geborene Kinder bei der Festsetzung dienstzeitabhängiger Ansprüche dann als Dienstzeit angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis über den Monatsletzten des sechsten Monats nach dem Ende eines von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Karenzurlaubes fortbesteht.

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 Dienstverhältnisses 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 Dienstverhältnis 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.

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.

§ 5b – DIENSTVERHINDERUNGEN (SONDERFREIZEIT)

Ist eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer durch andere wichtige, ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, gebührt jedenfalls Entgeltfortzahlung bei nachstehend angeführten Ereignissen in folgendem Mindest-Ausmaß::

- a) Eigene Eheschließung oder Eintragung im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetz, BGBl I Nr. 135/2009 i.d.g.F. (EPG) 2 Tage
- b) Eigene Ehescheidung oder Austragung im Sinne des EPG..... Tag des Ereignisses
- c) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG), Geschwister, Eltern Tag des Ereignisses
- d) Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG..... 2 Tage
- e) Wohnungswechsel (Gründung/Führung eigener Haushalt) pro Kalenderjahr . 2 Tage
- f) Tod von Ehepartnerin/Ehepartner oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners im Sinne des EPG, Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG), Eltern 2 Tage
- g) Tod von Schwiegereltern/Eltern von Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners im Sinne des EPG 1 Tag
- h) Beerdigung der unter f) und g) Angeführten, sowie von Geschwistern, Großeltern, Enkelkindern Tag des Ereignisses

Für Freizeitansprüche in Sinne des § 5b kann ein Urlaub rechtswirksam nicht vereinbart werden.

Die vorstehend angeführten Sonderfreizeiten können sich insofern erhöhen, als auf Firmenebene vor dem 1. Oktober 2011 schon bisher bessere Normen angewendet wurden.

§ 6 – BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

(1) Für Kündigungen gelten die Bestimmungen des § 1159 ABGB in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 153/2017. Nach einer Beschäftigungsdauer von einem Monat (Probemonat), in der das Arbeitsverhältnis ohne Angaben von Gründen täglich gelöst werden kann, kann das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber unter folgenden Fristen zum 15. und Monatsletzten gelöst werden:

Kündigungsfrist	6 Wochen
nach vollendeten zweiten Arbeitsjahr	2 Monate
nach vollendeten fünften Arbeitsjahr	3 Monate
nach vollendeten fünfzehnten Arbeitsjahr	4 Monate
nach vollendeten fünfundzwanzigsten Arbeitsjahr	5 Monate

Wird die Kündigung von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer ausgesprochen, dann muss eine Kündigungsfrist von einem Monat eingehalten werden.

In jedem Fall ist der Kündigungstermin der letzte Tag eines Kalendermonats.

(2) Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ausreichend Zeit zum Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle, jedoch höchstens bis zu einem Tag in der Woche ohne Lohnabzug zu gewähren.

(3) Für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten die jeweiligen Bestimmungen der Gewerbeordnung.

(4) Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das über Dauer und Art der Beschäftigung Auskunft gibt.

§ 7 – ARBEITSKLEIDUNG

Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer erhalten jährlich eine den dienstlichen Erfordernissen entsprechende Arbeitskleidung. Die Kosten der Reinigung und Instandhaltung trägt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber.

§ 8 – ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Bestehen über die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages hinausgehende günstigere innerbetriebliche Regelungen, so bleiben diese weiterhin aufrecht.

Bei Gewährung von mehr als 14 Bezügen sowie von Naturalleistungen kann eine entsprechende Anrechnung auf den Monatslohn gemäß § 3 Abs. 1 vorgenommen werden. Dies gilt nicht für die Berechnung der Überstundenentgelte nach § 2 Abs. 6.

§ 9 – GELTUNGSDAUER

Dieser Kollektivvertrag tritt ab 1. Jänner 2025 in Kraft. Er ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von beiden vertragsschließenden Parteien unter Einhaltung einer 6-monatigen Frist zum Ende eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.

Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs

1030 Wien, Schwarzenbergplatz 7

Mag. Rémi Vrignaud
Präsident

Mag. Christian Eltner
Generalsekretär

Gewerkschaft vida

1020 Wien, Johann Böhm-Platz 1

Roman Hebenstreit
Vorsitzender

Mag.^a Anna Daimler
Generalsekretärin

Ursula Woditschka
Fachbereichssekretärin

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! Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter 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!



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
Invalditäts- 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



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

vida Niederösterreich

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

vida Tirol

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

vida Burgenland

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

vida Oberösterreich

Volksgartenstraße 34
4020 Linz
Tel.: +43 732 653397 740
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

vida Vorarlberg

Widnau 2
6800 Feldkirch
Tel.: +43 5522 3553 78000
E-Mail: 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

vida Salzburg

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

vida Wien

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

vida Steiermark

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

