

WIR LEBEN GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

Mindestlohntarif

für Hausbetreuer/innen für Österreich

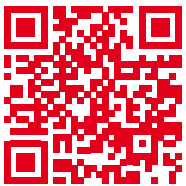
gültig ab 1. Jänner 2025

[vida.at](https://www.vida.at)





Internet: www.vida.at/gebaeudemanagement



BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2024

Ausgegeben am 3. Dezember 2024

Teil II

335. Verordnung: Festsetzung des Mindestlohntarifs für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer für Österreich

335. Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, mit der der Mindestlohntarif für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer für Österreich festgesetzt wird

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ist gemäß § 22 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 110/2024 ermächtigt, auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft den Mindestlohntarif festzusetzen, wenn für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft hat mit Beschluss vom 29. November 2024 nach Durchführung einer Senatsverhandlung nachstehenden Mindestlohntarif festgesetzt:

Mindestlohntarif für Hausbetreuerinnen und Hausbetreuer für Österreich

M 1/2024/XXVI/99/1

Allgemeine Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 1.

- a) **Räumlich:** Dieser Mindestlohntarif gilt für das Bundesgebiet der Republik Österreich.
- b) **Persönlich:** Dieser Mindestlohntarif gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einer oder mehreren der folgenden Aufgaben betraut sind:
- Reinhaltung
 - Wartung
 - Beaufsichtigung
 - Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften
- und für deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber der Hausbetreuerin bzw. des Hausbetreuers weder Mitglieder einer gesetzlichen Interessenvertretung noch einer freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung sind.
- c) **Fachlich:** Für die unter lit. b Z 1 bis 4 genannten Tätigkeiten, unabhängig davon, ob diese von einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer auf einer Liegenschaft oder mehreren Liegenschaften verrichtet werden.

Entlohnungssysteme

§ 2. Die diesem Mindestlohntarif unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gemäß Abschnitt II (Entlohnungsschema A) bzw. Abschnitt III (Entlohnungsschema B) zu entlohnen. Die Entlohnung jeder vereinbarten Tätigkeit entweder nach Abschnitt II (Entlohnungsschema A) oder nach Abschnitt III (Entlohnungsschema B) ist schriftlich zu vereinbaren.

Einstufungsgruppen

§ 3. Für die Durchführung der in Abschnitt II und III genannten Arbeiten werden folgende Einstufungsgruppen festgesetzt:

Einstufungsgruppe 1	13,62 €
Einstufungsgruppe 2	15,13 €
Einstufungsgruppe 3	19,82 €

Lohnzahlungszeitraum

§ 4. Der der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührende Lohn ist monatlich im Nachhinein bis zum Dritten des Folgemonates zu bezahlen.

Sonderzahlungen

§ 5. Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebühren in jedem Jahr außerdem ein Urlaubszuschuss in der Höhe der für den Monat Mai gebührenden Entlohnung und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe der für den Monat November gebührenden Entlohnung; mindestens jedoch ein Urlaubszuschuss und eine Weihnachtsremuneration in der Höhe von je einem Zwölftel des Jahresbezuges. Der Urlaubszuschuss ist bei Antritt desurlaubes, spätestens jedoch mit der Auszahlung des für den Juni zustehenden Lohnes auszuzahlen. Die Weihnachtsremuneration ist spätestens bis zum 30. November eines jeden Jahres auszuzahlen. Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration entsprechend der in diesem Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilsmäßig.

Rufbereitschaft

§ 6. Für jede Stunde einer vereinbarten Rufbereitschaft gebühren 25 % des Betrages nach § 11 Abs. 2.

Arbeitsmaterial

§ 7. Das zur Erfüllung der Tätigkeiten erforderliche Material (z. B. Putzmittel, Streumittel) und notwendige Sacherfordernisse (z. B. Arbeitsgeräte, Werkzeug) sowie Schutzkleidung sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

Fahrtkosten und andere Aufwendungen

§ 8. (1) Sämtliche Wegzeiten, die im Zusammenhang mit der Erbringung der Dienstleistung notwendig sind, sind mit Ausnahme der täglichen Wegstrecke vom Wohnort zum Dienstort und zurück, als Arbeitszeiten zu bezahlen und die tarifgünstigsten Fahrtkosten zu vergüten.

(2) Wird die Erreichbarkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch ein Mobiltelefon vereinbart, so ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer entweder ein Mobiltelefon zur Verfügung zu stellen oder sind ihr bzw. ihm die Aufwendungen zu ersetzen.

Inkrafttreten

§ 9. (1) Dieser Mindestlohntarif gilt für Dienstverhältnisse, die nach dem 30. September 2005 abgeschlossen werden. Bestehende günstigere Vereinbarungen bleiben von diesem Mindestlohntarif unberührt.

(2) Dieser Mindestlohntarif ändert den Mindestlohntarif vom 27. November 2023, M 1/2023/XXVI/99/1, BGBl. II Nr. 347/2023 und tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft.

Abschnitt II

Entlohnungsschema A

Voraussetzung

§ 10. Voraussetzung für die Anwendung dieses Abschnittes ist die Vereinbarung des Beginns und des Endes der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber nach Maßgabe der vereinbarten Arbeitszeitverteilung (wie z. B. Gleitzeit, Durchrechnung).

Lohn

§ 11. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche ausschließlich mit Reinigungstätigkeiten betraut sind, werden in Einstufungsgruppe 1 (§ 3) eingestuft.

(2) Alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden, sofern für ihre Tätigkeit keine besondere Ausbildung bzw. Qualifikation notwendig ist, in Einstufungsgruppe 2 (§ 3) eingestuft.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonderer Ausbildung bzw. Qualifikation werden in Einstufungsgruppe 3 (§ 3) eingestuft.

(4) Für die Durchführung der in Abs. 1 bis 3 genannten Arbeiten gilt der in § 3 für die jeweilige Einstufungsgruppe festgelegte Betrag zuzüglich eines Zuschlags von 7% als Stundenlohn.

Zuschläge

§ 12. (1) Für Tätigkeiten in der Nachtzeit (22.00 bis 5.00 Uhr) gebührt ein Zuschlag von 100% des Stundenlohnes nach § 11.

(2) Für Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen gebührt ein Zuschlag von 100% des Stundenlohnes nach § 11.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Arbeitszeitausmaß unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit gebührt für Tätigkeiten außerhalb der Arbeitszeitvereinbarung ein Mehrarbeitszuschlag von 25% des Stundenlohnes nach § 11.

(4) Für Überstunden gebührt ein Überstundenzuschlag von 50% des Stundenlohnes nach § 11.

(5) Für eine vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen (insbesondere Blut, Urin, Kot, Erbrochenes) in allgemein zugänglichen Räumen gebührt pro Reinigung ein Zuschlag in der Höhe von 80,33 €.

(6) Für eine vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen in allgemein zugänglichen Außenanlagen (Rasenfläche, Gehsteig, etc.) gebührt pro Reinigung ein Zuschlag in Höhe von 50% des Zuschlags nach Abs. 5.

(7) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage von 15% des Stundenlohnes nach § 11.

(8) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine höhere Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen (z. B. Arbeiten auf Leitern und Gerüsten, Dächern, Zierlichtern und Fassaden), gebührt eine Gefahrenzulage in der Höhe von 15% des Stundenlohnes nach § 11.

(9) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen (z. B. Arbeiten in exponierter Haltung), gebührt eine Erschwerniszulage in der Höhe von 15% des Stundenlohnes nach § 11.

(10) Für jede Arbeitszeit außerhalb der vereinbarten Normalarbeitszeit und jeden Zuschlag gilt, dass pro angefangener halber Stunde eine halbe Stunde berechnet wird. Zuschläge stehen nebeneinander zu.

Abschnitt III

Entlohnungsschema B

Voraussetzung

§ 13. Voraussetzung für die Anwendung dieses Abschnittes ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag 6.00 bis Samstag 13.00 Uhr selbstverantwortlich einseitig festlegen kann.

Zuschläge

§ 14. (1) Für eine vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen (insbesondere Blut, Urin, Kot, Erbrochenes) in allgemein zugänglichen Räumen gebührt pro Reinigung ein Zuschlag in der Höhe von 80,33 €.

(2) Für eine vereinbarte Reinigung von ekelerregenden Verschmutzungen in allgemein zugänglichen Außenanlagen (Rasenfläche, Gehsteig, etc.) gebührt pro Reinigung ein Zuschlag in Höhe von 50% des Zuschlags nach Abs. 1.

(3) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage von 15% des Betrages nach § 11 Abs. 1 bis 3.

(4) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Erschwernis mit sich bringen (z. B. Arbeiten in exponierter Haltung), gebührt eine Erschwerniszulage in der Höhe von 15% des Betrages nach § 11 Abs. 1 bis 3.

(5) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen infolge der schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Hitze, von Gasen, Dämpfen, Säuren, Laugen, Staub oder Erschütterungen oder infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr zwangsläufig eine höhere Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen (z. B. Arbeiten auf Leitern und Gerüsten, Dächern, Zierlichtern und Fassaden), gebührt eine Gefahrenzulage in der Höhe von 15% des Betrages nach § 11 Abs. 1 bis 3.

(6) Für außerordentliche notwendige Arbeiten an Sonn- und Feiertagen oder während der Nachtstunden zwischen 22.00 und 5.00 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100% des Stundenlohnes nach § 11 Abs. 4.

Entlohnung

§ 15. (1) Zur Berechnung der Entlohnung für die nachstehenden Tätigkeiten in Abs. 3 wird jeweils der Multiplikator mal Rechenfaktor mal Einstufungsgruppe herangezogen. Das Ergebnis dient zur Lohnfindung, nicht aber der Ermittlung der Arbeitszeit.

(2) Das jährliche Entgelt für vereinbarte Gehsteig- bzw. Grünflächenbetreuung ist auf 12 Monatsbeträge aufzuteilen und monatlich auszuzahlen.

(3) Tätigkeiten mit Berechnungswerten:

	Multiplikator	Rechenfaktor pro Monat	Einstufungsgruppe
1x wöchentlich Kehren & Waschen des Stiegenhauses und der Gänge	pro Bestandseinheit	0,38	1
1x wöchentlich Kehren des Stiegenhauses und der Gänge	pro Bestandseinheit	0,15	1
Staubfreihalten des Stiegenhauses und der Gänge nach Bedarf	pro Bestandseinheit	0,13	1
Staubfreihalten von Türen nach Bedarf	pro Bestandseinheit	0,13	1
monatliches Kehren der Kellergänge	pro Bestandseinheit	0,08	1
monatliches Reinhalten diverser Abstellräume	pro Bestandseinheit	0,03	1
monatliches Kehren des Dachbodens	pro Bestandseinheit	0,03	1
wöchentlich Aufzugskabine reinigen	pro Bestandseinheit	0,20	1
monatliche Waschküchenreinigung	pro Bestandseinheit	0,08	1
Stiegenhauszuschlag ab dem zweiten Stiegenhaus	pro Stiegenhaus	0,33	1
Zuschlag bei Räumlichkeiten mit Kundenverkehr, die durch das Stiegenhaus betreten werden müssen	pro Stiegenhaus	2,5	1
Betreuung und monatliche Reinigung (händisch) von Tief- und Palettengaragen	pro Stellplatz	0,5	2
Betreuung und monatliche Reinigung (maschinell) von Tief- und Palettengaragen	pro Stellplatz	0,25	2
Kontrolle und/oder Beaufsichtigungstätigkeiten	pro Bestandseinheit	0,4	2
Kleinreparaturen nach Bedarf	pro Bestandseinheit	0,03	3
wöchentliche Aufzugsbetreuung	pro Bestandseinheit	0,15	3
monatliche Aufzugsbetreuung	pro Bestandseinheit	0,10	3
Waschküchenbetreuung inklusive Waschmaschinen und Trockner	pro Bestandseinheit	0,03	2
Gehsteigbetreuung nach Bedarf von 16.10. bis 15.4. für die ersten 300 m ²	pro m ²	0,10	2
Gehsteigbetreuung nach Bedarf von 16.10. bis 15.4. für die weiteren 301 m ²	pro m ²	0,07	2

bis 1 100 m ²			
Gehsteigbetreuung nach Bedarf von 16.10. bis 15.4. für die darüber hinaus gehenden m ²	pro m ²	0,03	2
Gehsteigbetreuung nach Bedarf von 16.4. bis 15.10.	pro m ²	0,02	2
	Multiplikator	Rechenfaktor pro Jahr	Einstufungsgruppe
Fenster reinigen 2x jährlich inkl. Fensterstock	pro m ² zu reinigender Fensterflügelfläche	0,16	1
für jede weitere Fensterreinigung inkl. Fensterstock	pro m ² zu reinigender Fensterflügelfläche	0,05	1
Grünflächenbetreuung nach Bedarf (Reinigung und Bewässerung) für die ersten 500 m ²	pro m ²	0,05	2
Grünflächenbetreuung nach Bedarf (Reinigung und Bewässerung) für die weiteren 501 m ² bis 4 000 m ²	pro m ²	0,03	2
Grünflächenbetreuung nach Bedarf (Reinigung und Bewässerung) für die darüber hinaus gehenden m ²	pro m ²	0,02	2
Grünflächenbetreuung nach Bedarf (Mähen und Schnittgutentfernen) für die ersten 500 m ²	pro m ²	0,10	2
Grünflächenbetreuung nach Bedarf (Mähen und Schnittgutentfernen) für die weiteren 501 m ² bis 4 000 m ²	pro m ²	0,05	2
Grünflächenbetreuung nach Bedarf (Mähen und Schnittgutentfernen) für die darüber hinaus gehenden m ²	pro m ²	0,03	2

Andere Tätigkeiten

§ 16. Alle zusätzlichen Tätigkeiten, die in § 15 keine Berücksichtigung gefunden haben, sind unter sinngemäßer Anwendung von § 11 Abs. 1 bis 3 einzustufen und zu entlohnen.

Neubauer

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: niederosterreich@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