

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG

für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

In der revidierten Fassung gültig ab 01.02.1990

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der chemischen Gewerbe einerseits und der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits.

In der revidierten Fassung gültig ab 1.2.1990

§ 1 GELTUNGSBEREICH

1. Räumlich: Für Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Burgenland, Kärnten, Tirol und Vorarlberg

2. Fachlich: Für alle der Bundesinnung der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerbetriebe.

3. Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.



§ 2 WIRKSAMKEIT

(1) Der Vertrag tritt am 1. Jänner 2006 in Kraft.

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

(3) Die Bestimmungen der Lohnordnung können zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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



§ 3 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

(1) Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme. Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.

(2) Dem Arbeitnehmer ist bei Eintritt vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über Einstufung, Entlohnung und Arbeitszeit auszufolgen. Bei Veränderung einer dieser Punkte ist der Dienstzettel zu berichtigen.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Arbeitsjahr beidseitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres beträgt die Kündigungsfrist beidseitig eine Woche (sieben Kalendertage). Die Frist beginnt an dem dem Ausspruch folgenden Werktag.



§ 4 ARBEITSZEIT

- (1) Die Normalarbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. 461/69) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Eine kürzere Wochenarbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren und kann nur schriftlich abgeändert werden.

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

Im Normalfall beginnt und endet die Arbeitszeit im Betrieb. Für Bedienerinnen und Reinigungspersonal, 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 Arbeitgeber und 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 des Arbeitnehmers entfernt, so wird der Arbeitsbeginn um eine halbe Stunde hinausgeschoben. Außerdem werden dem Arbeitnehmer für diese Arbeiten die Fahrtkosten vom Standort des Betriebes zum Arbeitsplatz und zurück vergütet, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

- (3) Der Transport sowie das Be- und Entladen von Arbeitsgeräten und Materialien hat innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen. Für diese Arbeitszeit gebührt der jeweilige Stundenlohn.
- (4) Am 24. Dezember endet die Arbeitszeit um 12 Uhr mittags unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesem Tag nach 12 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 %.
- (5) In der Zeit vom 15. Dezember bis 1. März kann die wöchentliche Arbeitszeit für Fensterputzer und Arbeitnehmer in der Baureinigung bis auf 30 Stunden herabgesetzt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung erforderlich. Bei der Bemessung des Urlaubsentgeltes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses und der Abfertigung ist jedoch die ungekürzte Arbeitszeit zugrundelegen.
- (6) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von höchstens sieben zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen verteilt werden.

Die Einarbeitung hat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Betriebsrat) zu erfolgen. Die Bezahlung der geleisteten Einarbeitungsstunden erfolgt in dem Lohnabrechnungszeitraum, in den die Ausfalltage fallen. Wird das Arbeitsverhältnis vor den Ausfalltagen gelöst, werden die geleisteten Stunden mit der Endabrechnung bezahlt.

Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden.



§ 5 ÜBERSTUNDEN, SONN- UND- FEIERTAGS-, NACHTARBEIT

- (1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Bei Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung oder Kurzarbeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

- (3) Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6 bis 20 Uhr werden mit einem Zuschlag von 50 %, solche in der Zeit von 20 bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt (Nachtüberstunden).
- (4) Werden die Arbeiten zum normalen Arbeitsschluß beendet und muß der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtüberstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so wird der Zuschlag von 100 % ab 20 Uhr bezahlt. In diesem Fall sind drei Stunden zu garantieren (zu bezahlen).
- (5) Bei der Leistung von Überstunden ist nach 5 Überstunden pro Tag eine bezahlte Arbeitspause von 30 Minuten zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist. Das gleiche gilt für Nachtüberstunden.
- (6) Die Verrechnung der Überstundenarbeit erfolgt halbstundenweise derart, das Bruchteile einer halben Stunde auf eine halbe Stunde aufgerundet werden.
- (7) Arbeitnehmer, deren täglich festgesetzte Arbeitszeit dauernd oder fallweise in die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr früh fällt, erhalten einen Lohnzuschlag von 50 % pro Nachtstunde, sofern es sich nicht um eine Überstunde handelt.
- (8) Arbeit an Sonntagen ist mit einem Zuschlag von 100 % auf den jeweiligen Stundenlohn zu entlohnen. Bei Arbeiten an Feiertagen erfolgt die Bezahlung nach den Bestimmungen des § 9 Arbeitsruhegesetz in der derzeit gültigen Fassung.
- (9) Beträgt die geleistete Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen weniger als 3 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 3 Stunden zu vergüten.
Die im Zusammenhang mit der an Sonn- und Feiertagen zu erbringenden Arbeitsleistungen entstehenden Fahrtkosten sind dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zu vergüten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt. Bei Arbeiten an Feiertagen, die über die festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ist ein Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % zu bezahlen.



§ 6 FAHRTKOSTEN

- (1) Allen 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) Wird der Arbeitnehmer vom Betrieb auf eine Arbeitsstelle entsendet, so gilt die notwendige Wegzeit als Arbeitszeit. Wenn die Beförderung von 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) Arbeitnehmer, welche zwei- oder mehrmals an gleichen oder verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb eines Tages ihre Tätigkeit ausüben, erhalten die Fahrtkosten für die zweite und die weiteren Hin- und Rückfahrten zu den Arbeitsplätzen vergütet.



§ 7 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN

- (1) Wenn Arbeitnehmer der Lohngruppen III, IV und V einvernehmlich zu Arbeiten auf hohen Leitern und Reinigungsarbeiten von Portalen, Fassaden, insbesondere zur Fenster- und Glasreinigung (Glasdächern usw.) herangezogen werden, sind sie nach der Lohngruppe 1 des geltenden Lohnvertrages zu entlohnen. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser zu verständigen.
- (2) Allen Beschäftigten wird vom Arbeitgeber bei Arbeitsantritt eine gebrauchsfähige Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt.
In jedem Arbeitsjahr hat jeder Beschäftigte, gegen Rückgabe der alten Arbeitskleidung, Anspruch auf mindestens eine kostenlose Arbeitskleidung, wobei für Beschäftigte, 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 vom Arbeitnehmer gewaschen zurückzugeben.

- (3) Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige 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.

- (4) Die Barauszahlung des Lohnes erfolgt während der oder im unmittelbaren Anschluß an die Arbeitszeit. Die Lohnabrechnung kann wöchentlich, monatlich bzw. entsprechend den Beitragszeiträumen der Sozialversicherung erfolgen. Abänderungen des Lohnabrechnungszeitraumes und des Auszahlungstages müssen mit dem Arbeitnehmer (Betriebsrat) vereinbart werden und sind dem Arbeitnehmer zeitgerecht zur Kenntnis zu bringen. Verzögert sich die Barauszahlung nicht durch Verschulden des Arbeitnehmers, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen.

Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des Geldbetrages bei Barauszahlung verpflichtet.

- (5) Bei bargeldloser Lohnauszahlung ist bezüglich deren Durchführung das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat herzustellen. Wenn kein Betriebsrat besteht, ist das Einvernehmen mit dem einzelnen Arbeitnehmer herzustellen.
- (6) Die Verrechnung der Stundenlöhne erfolgt halbstundenweise und zwar derart, daß Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden.
- (7) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, so vermindert sich das Ausmaß der Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuß) in diesem Kalenderjahr um jenen aliquoten Teil, der dem Anteil des Präsenzdienstes, der Schutzfrist oder des Karenzurlaubes im Kalenderjahr entspricht (je Woche 1/52).



§ 8 URLAUB

Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung vom 7. 7. 1976, BGBl. Nr. 390, in der jeweils gültigen Fassung.



§ 9 URLAUBSZUSCHUSS

- (1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr einen Urlaubszuschuß.
- (2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

4,33 Wochenlöhne (ein Monatslohn).

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt des Wochenlohnes der letzten 13 Wochen für die Berechnung des Urlaubszuschusses. Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und des Stundenlohnes des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluß allfälliger Prämien, Gefahren- oder Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen.

- (3) Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen. Wird der Urlaub im Kalenderjahr in mehreren Teilen konsumiert, so gebührt der Urlaubszuschuß bei Antritt des längeren Urlaubsteiles. Bei gleichen Urlaubsteilen ist er mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls ein solcher nicht vorhanden ist, mit dem

Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, daß die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem späteren Termin, spätestens jedoch zum Ende des Kalenderjahres erfolgt. Endet das Arbeitsverhältnis, so ist der Urlaubszuschuß mit Lösung des Arbeitsverhältnisses fällig, es sei denn, daß der Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung 1859 entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

- (4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt bei Urlaubsantritt der aliquote Teil entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit. Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch nicht urlaubsberechtigt sind, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen.
- (5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (§ 15 BAG) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.
- (6) Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuß für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuß nur dann zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO 1859 (§ 15 BAG) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (§ 15 BAG) vorzeitig austreten. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil zurückzubezahlen.
- (7) Bei gewerblichen Lehrlingen wird der Urlaubszuschuß unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes - der Urlaubszuschuß aus dem aliquoten Anteil der Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.



§ 10 WEIHNACHTSREMUNERATION

- (1) Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.
- (2) Die Höhe der Weihnachtsremuneration beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

4,33 Wochenlöhne (ein Monatslohn).

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt des Wochenlohnes der letzten 13 Wochen für die Berechnung der Weihnachtsremuneration. Der Wochenlohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit und des Stundenlohnes des betreffenden Arbeitnehmers unter Ausschluß allfälliger Prämien, Gefahren- und Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen.

- (3) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat spätestens am Ende jener Arbeitswoche zu erfolgen, in die der 1. Dezember fällt.
- (4) Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52).
- (5) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (§15 BAG) entlassen wird oder wenn er ohne einen wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.
- (6) Bei gewerblichen Lehrlingen wird die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der wöchentlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt. Bei Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich - unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung - die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.



§ 11 ENTGELT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz BGBl. Nr. 399/1974 in der jeweils geltenden Fassung.



§ 12 FREIZEIT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Der Arbeitnehmer hat in folgenden Fällen Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes:

- (1) Bei Todesfällen der Eltern, Schwiegereltern, des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Kinder (Stief-, Pflegekinder), soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten, 2 Tage.

Auf Ansuchen des Arbeitnehmers (des Betriebsrates auf Verlangen des Arbeitnehmers), ist im Zusammenhang mit den Todesfällen gemäß Punkt 1.) zusätzlich bis zu 6 Arbeitstagen ein bezahlter Urlaub zu gewähren, sofern ein Urlaubsanspruch besteht. Dieser Urlaub ist auf den bestehenden Urlaubsanspruch anzurechnen. Besteht kein Urlaubsanspruch, ist der Urlaub unbezahlt und daher auf den Gebührenurlaub nicht anzurechnen.

- (2) Bei Teilnahme an der Beerdigung der unter Punkt 1) angeführten Angehörigen, soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, und zur Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern 1 Tag
- (3) Bei eigener Eheschließung 2 Tage
- (4) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin)..... 2 Tage
- (5) Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt, maximal einmal pro Kalenderjahr 1 Tag
- (6) Bei Hochzeit der Kinder (Stief- und Pflegekinder). 1 Tag
- (7) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstdauer der wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Weiterzahlung seines Lohnes bei Besuch eines Arztes (Ambulatorium), sofern diese Behandlung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann sowie bei Ein- und Vorladungen zu Gerichten, Behörden, Ämtern und Schulen (ausgenommen Elternsprechtage) unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung von der Behörde bezahlt wird und der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigter oder als Partei in einem Straf- oder Zivilprozess geladen ist.



§ 13 ABFERTIGUNG

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979, BGBl Nr. 107/79 bzw. des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl Nr. 100/02 in der jeweils geltenden Fassung.



§ 14 VERFALLSKLAUSEL

- (1) Ansprüche auf den kollektivvertraglichen Lohn, Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, Nachtzuschlag, Sonntagszulage und Fahrtkosten müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Jahren nach Fälligkeit der Forderung beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Werden die Ansprüche innerhalb der genannten

Frist rechtzeitig aber erfolglos geltend gemacht, so sind sie innerhalb von sechs Monaten seit der ersten Geltendmachung gerichtlich anhängig zu machen, widrigenfalls sie verwirkt sind.

(2) Alle übrigen Forderungen, wie Überstunden, Zulagen usw. sind innerhalb von sechs Monaten vom Fälligkeitstag an gerechnet geltend zu machen.



§ 15 AUFHEBUNG GELTENDER BESTIMMUNGEN

Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages tritt der Kollektivvertrag vom 1.6.1962 in seiner letztgültigen Fassung sowie alle rahmenrechtlichen Vereinbarungen zwischen den unterzeichneten Parteien zur Gänze außer Kraft. Bestehende, für die Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen, bleiben unberührt.



LOHNVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst andererseits.

§ 1

Geltungsbereich

- a) räumlich:** Für die Bundesländer Wien, Burgenland, Kärnten, Tirol, Vorarlberg, Oberösterreich und Steiermark
- b) fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der chemischen Gewerbe, die der Berufsgruppe der **Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger** angehören.
- c) persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt, mit Ausnahme der Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

§ 2

Lohnabkommen

A) Lohngruppeneinteilung

- Lohngruppe 0:** Einschlägig gelernter Facharbeiter mit erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung.

Lohngruppe 1: Fensterputzer und Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magazineure und Arbeitnehmer, welche maschinelle Bodenabzieharbeiten leisten (außer Leistungslohn) und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehrzeit, die die Lehrabschlussprüfung nicht erfolgreich abgelegt haben. Nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung wird der Arbeitnehmer in die Lohngruppe 0 umgereiht. Gleichzeitig ist ihm für den Zeitraum zwischen der Beendigung der Lehrzeit bis zur Umreihung in die Lohngruppe 0 die Differenz zwischen den Lohngruppen 1 und 0 nachzuzahlen.

Keine Nachzahlung erfolgt:

- a) wenn der Ist-Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war, als der Mindestlohn der Lohngruppe 0
- b) der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung angemeldet hat
- c) unentschuldigt nicht zum ersten anberaumten Termin angetreten ist
- d) die Prüfung zum ersten anberaumten Termin nicht bestanden hat.

Lohngruppe 2: Arbeitnehmer, welche bei Arbeitgeber beschäftigt sind, die im Anwendungsbereich des Kollektivvertrages der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger ausschließlich über die Gewerbeberechtigung für das freie Gewerbe der umfassenden Hausbetreuung - das sind "Reinigungsgewerbe, umfassend Tätigkeiten, wie sie **Hausbesorger** zu verrichten haben, Reinigung von allen oder wenigstens mehreren Hausbewohnern zugänglichen Stiegen, Gängen, Kellern (ausgenommen Kellerabteile), Waschküchen, Trockenräumen und Liften in Wohngebäuden, soweit sich deren Verschmutzung bloß aus der regelmäßigen und bestimmungsgemäßen Benützung ergibt, und die Reinigung von Gehsteigen, Höfen und Parkplätzen, sowie die Reinigung von Wohnungen nach Art der Hausfrau oder des Hausmannes (einschließlich Fensterputzen, soweit diese vom Fußboden des betreffenden Raumes aus ohne Hilfe zum Hochsteigen bewerkstelligt werden kann) unter Einsatz der in Haushalten üblicherweise verwendeten Reiniger und Geräte sowie in untergeordnetem Umfang an Flächen bzw. Gebäudeteilen, die dem Reinigungsobjekt zugehören, die Durchführung von einfachen Hausbetreuungstätigkeiten bestehend in Ein- und Ausschalten von Heizungs- und Lüftungsanlagen, Funktionskontrolle derselben durch Ablesen der Temperatur und der Druckanzeige, Aufzugswarttätigkeiten, Austausch von Glühbirnen und Leuchtstoffröhren mit Ausnahme von Neonleuchtschriften, Austausch von Sicherungselementen in laienbedienbaren Verteilerkästen, Funktionskontrolle von Garagentoren durch Öffnen und Schließen, Sichtkontrolle von CO-Warnanlagen samt Austausch der Filter mit einfachen Handgriffen, Sichtkontrolle der Drucksteigeanlagen, Entleeren und Wiederauffüllen von Unterflurhydranten, Sichtkontrolle der ungehinderten Benutzbarkeit von Fluchtwegen, Ausgabe von Waschküchenschlüsseln und Waschmarken einschließlich Waschmarkenabrechnung, Sichtkontrolle von Spielplätzen sowie Spielgeräten und Müllbehältern, Bewässern der Grünflächen,

Rasenmähen und Schneeräumen unter Ausschluss von Tätigkeiten, die reglementierten Gewerben insbesondere denen der Elektrotechnik, Mechatronikern für Elektromaschinenbau und Automatisierung und Schlosser vorbehalten sind." in der jeweils geltenden Fassung verfügen sowie für Arbeitnehmer die überwiegend in Reinigung und den damit verbundenen Tätigkeiten in privaten Wohnhäusern und Wohnhausanlagen sowie in Privatwohnungen beschäftigt sind.

Lohngruppe 3: Arbeitnehmer, welche in Pflege- und Krankenanstalten beschäftigt werden bzw. Reinigungsarbeiten nach Professionisten verrichten (z.B. Maurer, Maler, Installateur etc.) sowie für die Grundreinigung (z.B. Reibarbeiten etc.), Baureinigung und grobe Reinigungsarbeiten herangezogen werden.

Es ist eine im Durchschnitt Objektbezogene Leistung bis 195 m² pro Stunde zulässig.

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m² pro Stunde zulässig und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m² (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

Bei Grundreinigung, Baureinigung, Tätigkeiten nach Professionisten und anderen groben Reinigungsarbeiten ist eine Quadratmeterleistung bis 40 m² pro Stunde zulässig.

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen worden sind.

Arbeitnehmer, die in Pflege- und Krankenanstalten Reinigungsarbeiten durchführen, sind nur dann in diese Lohngruppe einzustufen, wenn sie an einer Arbeitsstelle eingesetzt werden, die überwiegend Spitals- bzw. Krankenhauscharakter aufweist.

Lohngruppe 4: Arbeitnehmer, welche zur ständigen Reinigung in Industrie- und Gewerbebetrieben, Fabriken, Bürohäusern, Verkehrseinrichtungen oder auf anderen Arbeitsstellen, ebenso für Botengänge, Einkäufe, Essensausgabe und in der Küche beschäftigt werden (Unterhaltsreinigung).

Es ist eine im Durchschnitt Objektbezogene Leistung bis 195 m² pro Stunde zulässig.

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m² pro Stunde zulässig und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m² (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen worden sind.

Lohngruppe 5: Arbeitnehmer, Tätigkeiten wie Lohngruppe 4, jedoch bei einer Arbeitszeit bis zu täglich 5 Stunden bzw. 25 Stunden wöchentlich. Diesen Arbeitnehmern sind die tarifgünstigsten Fahrtkosten zu vergüten, sofern der Transfer nicht auf Kosten der Firma erfolgt.

Es ist eine im Durchschnitt Objektbezogene Leistung bis 195 m² pro Stunde zulässig.

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m² pro Stunde zulässig und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m² (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen worden sind.

Lohngruppe 6: Vorarbeiter(innen), welche für Arbeitsgruppen mit mehr als 12 Personen verantwortlich sind und Tätigkeiten wie z.B. Materialausgaben, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenliste etc. verrichten, erhalten einen Zuschlag von 10 % auf den ihrer Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohn.

Lehrlingsentschädigung

B) Allgemeine Lohnbestimmungen

- 1.) Für gefährliche und außergewöhnliche Arbeiten auf Stockleitern, Gerüsten sowie Reinigung von Glasdächern, Zierlichtern, Fassaden, Kirchen, Kuppeln und Arbeiten mit Säuren usw., für Arbeiten, die gemäß § 68 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung (BGBl. Nr. 218/1983) ein Atemschutzgerät, Filtergerät oder Sauerstoffgerät erfordern, wird in und außer Abonnement auf den jeweiligen Stundenlohn eine 50%ige Zulage gewährt.
- 2.) Infektionszulage Arbeitnehmern, die in einem Betrieb beschäftigt werden, in dem die betriebseigenen Beschäftigten eine Infektionszulage erhalten, wird die gleiche Zulage im selben Ausmaß gewährt.

3.) Die beiden vertragsschließenden Parteien stellen übereinstimmend fest, dass die in dieser Lohnordnung im § 2 Abschnitt B Punkt 1 und 2 festgelegten Zulagen je zur Hälfte eine Abgeltung für Verschmutzung und eine Abgeltung für Gefahr und Erschwernis beinhalten. Die Zulagen, die sich aus dem obigen Absatz ergeben, können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Betriebsrat) pauschaliert werden.

4.) Zehrgeld

a.) für die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland, Vorarlberg, Kärnten, Steiermark

Für Reinigungsarbeiten, welche in einem Bereich bis 50 km außerhalb der Standortgemeinde (gemessen von der jeweiligen Orts- und Stadtgrenze) des Betriebes liegen und fallweise - bis höchstens 4 Wochen - geleistet werden, gebührt der in Abschnitt C festgelegte Zuschlag. Der Zuschlag ist pro Tag zu bezahlen, wenn es sich nicht um eine ständige Arbeitsleistung außerhalb des Standortes handelt. Die entsprechenden Fahrtkosten sind zu vergüten, sofern nicht der Transfer durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

b.) für das Bundesland Wien und Oberösterreich

Für Reinigungsarbeiten, welche fallweise bis höchstens 4 Wochen außerhalb des Standortes geleistet werden, gebührt der im Abschnitt C festgelegte Zuschlag. Der Zuschlag ist pro Tag zu bezahlen, wenn es sich nicht um eine ständige Arbeitsleistung außerhalb des Standortes handelt. Die entsprechenden Fahrtkosten sind zu vergüten, sofern nicht der Transfer durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

5.) Trennungszulage

a.) für die Bundesländer Niederösterreich, Burgenland, Vorarlberg, Kärnten, Steiermark

Für Reinigungsarbeiten, welche in einem Bereich von mehr als 50 km außerhalb der Standortgemeinde (gemessen von der jeweiligen Orts- und Stadtgrenze) des Betriebes liegen, gebührt pro Tag die im Abschnitt C festgelegte Trennungszulage. Die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten und die entsprechenden Fahrtkosten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt, sind ebenfalls zu vergüten. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, ein einfaches Quartier zu wählen.

b.) für das Bundesland Wien und Oberösterreich

Für Reinigungsarbeiten, welche außerhalb des Standortes des Betriebes geleistet werden und mit einer Nächtigung verbunden sind, gebührt pro Tag die im Abschnitt C festgelegte Trennungszulage. Die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten und die entsprechenden Fahrtkosten, sofern nicht der Transfer durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt, sind ebenfalls zu vergüten. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, ein einfaches Quartier zu wählen.

6.) Anstelle der Punkte 4 und 5 gilt für Tirol folgendes:

Für Reinigungsarbeiten außerhalb der Standortgemeinde im Mindestausmaß von ununterbrochen 6 Stunden und fallweise bis höchstens 4 Wochen gebührt pro Tag das im Abschnitt C festgelegte Zehrgeld, wenn es sich nicht um eine ständige Arbeitsleistung außerhalb des Standortes handelt. Die entsprechenden Fahrtspesen sind zu vergüten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt. Muss der Arbeitnehmer über Nacht bleiben, so gebührt zusätzlich die im Abschnitt C festgelegte Trennungszulage. Die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten sind ebenfalls zu vergüten. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein einfaches Quartier zu wählen. Das Zehrgeld, die Trennungszulage bzw. Nächtigungskosten gebühren nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Orts- bzw. Stadtgebiet, in dem die Arbeit zu leisten ist, wohnhaft ist.

C) Kollektivvertragliche Stundenlöhne:

Wien NÖ Vbg. Bgld. Tirol. Ktn. OÖ Stmk.

Lohngruppe 0	€ 8,25
Lohngruppe 1	€ 7,42
Lohngruppe 2	€ 7,00
Lohngruppe 3	€ 6,72
Lohngruppe 4	€ 6,64
Lohngruppe 5	€ 6,64

Lehrlingsentschädigungen pro Monat:

1. Lehrjahr € 451,20
2. Lehrjahr € 555,20
3. Lehrjahr (5. Halbjahr) € 696,30

Die Übernachtungskosten für das Internat (Berufsschule) werden vom Lehrberechtigten dem Lehrling vorgestreckt und an das Internat überwiesen. Die Abrechnung erfolgt über die Lehrlingsentschädigung während des Zeitraumes des Internatsbesuches aliquot je Woche oder Monat.

Zehrgeld gemäß § 2 Abschnitt B Punkte 4 und 6:€ 8,33

Trennungszulage gemäß § 2 Abschnitt B Punkte 5 und 6:€ 14,00

§ 3

Begünstigungsklausel

Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 4

Geltungsbeginn

Dieser Kollektivvertrag tritt mit **01. Jänner 2006** in Kraft. Mit Wirksamkeit dieses Kollektivvertrages treten sämtliche frühere Lohnordnungen außer Kraft.

Wien, 20.10.2005

