

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

## **§ 1 Vertragspartner**

Dieser Rahmenkollektivvertrag, im folgenden kurz Kollektivvertrag genannt, wird zwischen der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe, Julius-Raab- Platz 1, 5027 Salzburg, einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, 1013 Wien, Hohenstaufengasse 10, andererseits abgeschlossen.

## **§ 2 Geltungsbereich**

1. Räumlich: für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg
2. Fachlich: für alle der Landesinnung der chemischen Gewerbe für Salzburg angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerbetriebe
3. Persönlich: für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

## **§ 3 Geltungsdauer**

- (1)Der Vertrag tritt am 1. Jänner 1993 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.

## **§ 4 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses**

- (1)Die Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen spätestens mit der Arbeitsaufnahme. Die ersten drei Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Ein-

haltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Während der ersten zwei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen (§ 15 BAG).

(2) Dem Arbeitnehmer ist mit Arbeitsaufnahme vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) auszufolgen, insbesondere über Einstufung, Entlohnung, Arbeitszeit, Art der zu verrichtenden Arbeiten, und Vordienstzeiten. Ein Musterdienstzettel wird als Anhang zu diesem Kollektivvertrag abgedruckt. Dauernde (mehr als 13 Wochen) Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.

Wird entgegen dieser Bestimmung der Dienstzettel nicht geändert, so gilt für die Berechnung sämtlicher Ansprüche - ungeachtet aller anderen Bestimmungen dieses Kollektivvertrages - der für den Arbeitnehmer günstigere Stundendurchschnitt.

(3) Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung nachstehender Kündigungsfristen gelöst werden:

Bis 5 Jahre	1 Woche
ab 5 Jahren	2 Wochen
ab 10 Jahren	3 Wochen.

(4) Der Ausspruch der Kündigung kann nur an einem Werktag zwischen Montag und Freitag ausgesprochen werden. Eine schriftliche Kündigung wird mit der Zustellung wirksam. Die Kündigungsfrist wird nach Kalendertagen berechnet und beginnt bei mündlicher Kündigung mit dem auf den Ausspruch folgenden Werktag, bei schriftlicher Kündigung an dem der Zustellung folgenden Werktag.

(5) Verzichtet der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist, darf dadurch keine Schmälerung des Lohnes eintreten.

(6) Wird ein Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung nach EFZG gekündigt, ohne wichtigen Grund entlassen, oder trifft den Arbeitgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung seines Entgeltes bis zur Ausschöpfung des Anspruches bestehen, wengleich das Arbeitsverhältnis früher endet. Erkrankt ein Arbeitnehmer hingegen während der Kündigungsfrist, so endet der Anspruch - so wie alle Ansprüche aus dem Kollektivvertrag - mit dem letzten Tag der Kündigungsfrist.

(7) Während der Kündigungsfrist haben die Arbeitnehmer auf Verlangen Anspruch auf bezahlte Freizeit zur Postensuche. Bei Erhebung dieses Anspruches beträgt die Postensuchfreizeit bei einer Kündigungsfrist von einer Woche einen Tag, darüber hinaus zwei Tage. Sollte über den (die) jeweiligen Arbeitstag(e) keine Einigung erzielt werden, so gilt (gelten)

der letzte (bzw. die letzten beiden) Arbeitstag(e) der Kündigungsfrist als Postensuchtag(e).

## **§ 5 Arbeitszeit**

- (1)Die wöchentliche Normalarbeitszeit ohne Ruhepausen beträgt 40 Stunden.
- (2)Eine kürzere wöchentliche Arbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses (entsprechend § 4 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages) schriftlich zu vereinbaren.
- (3)Eine Einteilung des Beginnes und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhe pausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist vom Arbeitgeber zeitgerecht, jedoch mindestens eine Woche im voraus, bekanntzugeben. Bei unvorhergesehenen Änderungen der betrieblichen Erfordernisse kann diese Frist unterschritten werden.
- (4)Die vereinbarte Arbeitszeit beginnt und endet im Betrieb. Für Arbeitnehmer, die an einer ständigen Arbeitsstelle, die nicht mit dem Standort des Betriebes ident ist, eingesetzt werden, beginnt und endet die Arbeitszeit an dieser ständigen Arbeitsstelle.
- (5)Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten behandelt und mit dem Normalstundenlohn entlohnt.
- (6)Die Zeit für Transport sowie das Be- und Entladen von Arbeitsgeräten und Materialien sowie Tätigkeiten, die zur Durchführung der Arbeitsanweisungen notwendig sind, gelten als Arbeitszeit (außer persönliche Vorbereitungen des Arbeitnehmers wie z.B. Umkleiden).
- (7)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%, wird ein Arbeitnehmer an beiden Tagen nach 12.00 Uhr zur Arbeitsleistung verpflichtet, so gebührt am 24.12. ein Zuschlag von 100%.

## **§ 6 Arbeitsort**

Unter ständigem Arbeitsort im Sinne dieses Kollektivvertrages ist der Ort zu verstehen, an welchem der Arbeitnehmer seine Arbeit ständig zu leisten hat. Sind Natur und Zweck des Dienstvertrages nicht auf einen bestimmten Arbeitsort ausgerichtet (z.B. Fensterputzer, Springer, Baureiniger), so gilt - wenn nichts anderes vereinbart wurde - als Arbeitsort der Betriebs-

standort.

## **§ 7 Arbeitsstelle**

Unter ständiger Arbeitsstelle im Sinn des Kollektivvertrages ist jene zu verstehen, an welcher der Arbeitnehmer seine Arbeit ständig zu leisten hat. Sind Natur und Zweck des Dienstvertrages nicht auf eine bestimmte Arbeitsstelle ausgerichtet, so ist dem Arbeitnehmer zeitgerecht mitzuteilen, wann und wo die Arbeitsleistung zu erbringen ist (z.B. Fensterputzer, Springer, Baureiniger).

## **§ 8 Vergütung von Aufwendungen bei Arbeiten außerhalb des Arbeitsortes und der ständigen Arbeitsstelle**

- (1)Wegzeiten außerhalb der Wegzeit vom Wohnort zur ständigen Arbeitsstelle sind als Arbeitszeit zu vergüten.
- (2)Ein Zehrgeld steht dem Arbeitnehmer zu, wenn er länger als 4 Stunden außerhalb des Arbeitsortes seine Arbeitsleistung erbringen muß. Die Höhe des Zehrgeldes ist in der Lohnvereinbarung festgelegt. Beträgt die Abwesenheit an einem Tag länger als 9 Stunden, so gilt der doppelte Betrag des in der Lohnvereinbarung vorgesehenen Zehrgeldes.
- (3)Ist der Arbeitnehmer aufgrund einer Betriebsentsendung länger als zwei Arbeitstage von seinem Wohnort (im Inland) abwesend, so gebührt ihm ab dem 3. Tag der Abwesenheit ein Trennungsgeld. Das Trennungsgeld tritt anstelle des Zehrgeldes (§ 8 Abs. 2) und ist ebenso hoch wie der amtliche Taggeldsatz. Dieses Trennungsgeld ist auch dann weiter zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer während der Betriebsentsendung durch Krankheit oder sonstige wichtige entgeltspflichtige Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist. Trennungsgeld gebührt nicht, wenn sich der Arbeitnehmer während der Erkrankung an seinem ständigen Wohnort aufhält. Der Anspruch auf Trennungsgeld entfällt auch für die Dauer des Gebührenurlaubes.
- (4)Für Wege außerhalb des Weges vom Wohnort zur ständigen Arbeitsstelle werden die Kosten wie folgt vergütet:
  - a)gegen Vorlage des Beleges - die Kosten des tarifgünstigsten Verkehrsmittels,
  - b)fährt der Arbeitnehmer auftragsgemäß mit dem eigenen Fahrzeug, so hat er, falls nichts anderes vereinbart ist, Anspruch auf das amtliche Kilometergeld. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber durch die Finanzierung geeigneter Versicherungen das Risiko des Arbeitnehmers herabzusetzen. Wurde keine derartige Versicherung abgeschlossen, so hat der Ar-

beitgeber den Arbeitnehmer schadlos zu halten. Schäden von Dritten und Schäden des Arbeitnehmers selbst sind in diesen Fällen nur dann nicht vom Arbeitgeber zu ersetzen, wenn der Arbeitnehmer den Schaden durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz herbeigeführt hat.

(5) Der Anspruch auf Fahrtkostenvergütung im Sinn des § 8 (4) entfällt nur dann, wenn der Transport zu und von der Arbeitsstelle in Firmenfahrzeugen durchgeführt wird.

(6) Ist bei Arbeiten außerhalb des Arbeitsortes eine Nächtigung notwendig, so hat der Arbeitgeber auf seine Kosten für eine zumutbare Unterkunft zu sorgen.

### **§ 9 Allgemeine Fahrtkostenvergütung**

(1) Ist für die Anreise zur ständigen Arbeitsstelle ein Verkehrsmittel erforderlich, sind die nachgewiesenen, tarifgünstigsten Fahrtkosten zu ersetzen, sofern die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 30 Wochenstunden beträgt.

(2) Arbeitnehmer, welche mehr als einmal täglich zu ihrem Arbeitsplatz anreisen müssen, unterliegen § 8 (4-6). Dieser ist ab der 2. Fahrt anzuwenden.

### **§ 10 Allgemeine Lohnbestimmungen**

(1) Für Arbeiten, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen eine außerordentliche Verschmutzung von Körper und Bekleidung des Arbeitnehmers zwangsläufig bewirken, gebührt eine Schmutzzulage. Diese beträgt 50 v.H. auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn.

(2) Für Arbeiten, die infolge Reinigungsobjekt oder Reinigungsart zu schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Gasen, Dämpfen, Säuren und Laugen (sofern es sich nicht um übliche Reinigungsmittel handelt) oder Erschütterungen oder infolge einer außergewöhnlichen Sturz- oder anderen Gefahr eine Gefährdung von Leben, Gesundheit oder körperlicher Sicherheit des Arbeitnehmers mit sich bringen, gebührt eine Gefahrenzulage. Diese beträgt 50 v.H. auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn.

(3) Arbeitnehmer sind nach der tatsächlichen Tätigkeit zu entlohnen.

(4) Allen Beschäftigten wird vom Arbeitgeber bei Antritt eine gebrauchsfähige Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt, die bei Bedarf zu erneuern ist. Für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit im Freien verrichten, muß nach Bedarf ein

Regen- und Kälteschutz beigestellt werden. Die Arbeitskleidung ist ausschließlich für Firmentätigkeiten zu verwenden. Die erhaltene Arbeits- bzw. Schutzkleidung ist spätestens bei Lösung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer gewaschen zurückzugeben, ansonsten bei Austausch bzw. Wegfall oder Beendigung der eine Schutzbekleidung erfordernden Arbeiten.

- (5) Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist dem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn (geleistete Stunden) sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist.
- (6) Bei zuschlagspflichtigen Arbeiten ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen. Ebenso sind alle Zulagen gesondert anzuführen.
- (7) Eine erhaltene Akontozahlung ist vom Arbeitnehmer zu bestätigen.
- (8)
  - a) Die Lohnauszahlung erfolgt bargeldlos oder bar. Bei bargeldloser Auszahlung sind die Lohnabrechnung und sämtliche Entgeltbestandteile, die durch die Arbeitsleistung entstanden sind, bis spätestens zum 15. des Folgemonats zu übergeben, andernfalls haftet der Arbeitgeber für alle Nachteile und Schäden, die dem Arbeitnehmer daraus entstehen.
  - b) Die Barauszahlung des Lohnes hat grundsätzlich zum Ende der Arbeitswoche während oder im unmittelbaren Anschluß an die Arbeitszeit zu erfolgen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so erfolgt die Barauszahlung am ersten Arbeitstag der Folgewoche. Verzögert sich die Barauszahlung nicht durch Verschulden des Arbeitnehmers, so ist jede angefangene halbe Stunde voll zu bezahlen. Der Arbeitnehmer ist bei Barzahlung zur sofortigen Nachprüfung des Geldbetrages verpflichtet.
- (9) 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.
- (10) Die Verrechnung der Stundenlöhne erfolgt halbstundenweise, und zwar derart, daß Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden.

## **§ 11 Kurzarbeit**

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 Urlaubsgeldes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses und der Abfertigung ist jedoch die ungekürzte Arbeitszeit zugrunde zu legen.

## **§ 12 Überstunden-, Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Mehrarbeit**

- (1) Für Nachtstunden (in der Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr) gebührt ein Zuschlag in Höhe von 50 v.H. des jeweiligen Stundenlohnes.
- (2) Für Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6.00 bis 21.00 Uhr gebührt ein Zuschlag in Höhe von 50 v.H. des jeweiligen Stundenlohnes.
- (3) Für Nachtüberstunden an Werktagen (in der Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr) gebührt ein Zuschlag in Höhe von 100 v.H. des jeweiligen Stundenlohnes.
- (4) a) Für jede an einem Sonntag erbrachte Arbeitsleistung gebührt auf den für die geleistete Arbeit entfallenden Lohn ein Zuschlag von 100%, handelt es sich um Überstunden, ein Zuschlag von 150%.
- (5) Für jede an einem Feiertag erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt, das der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre, auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt. Bei Arbeiten an Feiertagen, die über die vertraglich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ohne Überstunden darzustellen, ist zusätzlich zum Normallohn ein Zuschlag in Höhe von 50% zu bezahlen.
- (6) Bei Zusammentreffen mehrerer Zulagen und Zuschläge gebühren diese im Höchstausmaß von 150 v.H. auf den jeweiligen Normalstundenlohn. Ausgenommen hiervon sind Nachtüberstunden an Sonntagen. Für diese gilt ein Höchstausmaß von 200 v.H. (6) Bei Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung oder Kurzarbeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.
- (7) Die von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleisteten Stunden werden als Mehrarbeitsstunden bezeichnet.
- (8) Mehrarbeitsstunden werden mit einem Zuschlag in Höhe von 5 v.H. auf den jeweiligen Normalstundenlohn entlohnt. Sechs

Stunden pro Arbeitswoche über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus gelten als zuschlagsfrei, jedoch höchstens eine Stunde pro Arbeitstag. Für jene Stunden, für die andere Zuschläge bezahlt werden, tritt der Mehrarbeitszuschlag außer Kraft. Bei vertraglicher Änderung der Arbeitszeit ist § 4 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages zu beachten.

- (9) Beträgt die geleistete Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen weniger als drei Stunden, so ist eine Arbeitszeit von drei Stunden zu vergüten.

### **§ 13 Betriebszugehörigkeit**

Bei der Ermittlung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, werden Dienstzeiten zum selben Dienstgeber zusammengerechnet, wenn diese nicht länger als 90 Tage unterbrochen worden sind. Bei Ansprüchen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgt die Zusammenrechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 60 Tage gedauert hat. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch gerechtfertigte Entlassung, Kündigung seitens des Dienstnehmers oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.

### **§ 14 Entgelt bei Arbeitsverhinderung**

- (1) Ist ein Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt, sofern das Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat, bis zur Dauer von vier Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von sechs Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von acht Wochen, wenn es 15 Jahre, und von 10 Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.
- (2) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen.
- Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von 10 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Arbeitsverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Arbeitsjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist.



Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitsverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist. Gegenüber den anderen Arbeitgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

- (3)Über die Anspruchsdauer des Entgeltfortzahlungsgesetzes hinaus besteht unter den Voraussetzungen des § 2 (1 und 2) sowie § 4 Entgeltfortzahlungsgesetz Anspruch auf einen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschuß. Dieser Anspruch gebührt ab dem vollendeten 5. Arbeitsjahr für die 7. und 8. Woche der Verhinderung einmal innerhalb eines Arbeitsjahres.
- (4)Dieser Zuschuß gebührt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettolohn und dem ASVG- Krankengeld, auch wenn der Arbeitnehmer kein oder auch nur ein gekürztes Krankengeld von der Krankenkasse bezieht.
- (5)Bei wiederholter Erkrankung innerhalb eines Dienstjahres gebührt ein Anspruch auf Zuschuß zum Krankengeld nur insoweit, als das oben angeführte Ausmaß nicht erschöpft wurde.
- (6)Wenn der Arbeitnehmer während der Krankheit gekündigt wird, behält er - ungeachtet der dadurch herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses - den Anspruch auf Zuschuß zum Krankengeld bis zur Höchstdauer der oben vorgesehenen Frist.
- (7)Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Arbeitgebers - das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann - eine schriftliche Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Gemeindefarztes über Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung vorzulegen. Die Auszahlung des kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses erfolgt an dem im Betrieb üblichen nächsten Lohnauszahlungstag, der der Vorlage der Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über die Höhe des Auszahlungsbeitrages des Krankengeldes folgt.

## **§ 15 Freizeit bei Arbeitsverhinderung**

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

- (1)Bei Todesfällen der Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Kinder (Stief-, Pflegekinder) und der Geschwister .....2 Tage
- (2)Bei eigener Eheschließung .....2 Tage

- (3) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) ..2 Tage
- (4) Bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt (maximal einmal pro Kalenderjahr) .....1 Tag
- (5) Bei Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflegekinder) 1 Tag
- (6) Der Dienstnehmer hat bis zur Höchstdauer seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes bei Besuch eines Arztes (Ambulatorium), sofern der Besuch nur während der Arbeitszeit erfolgen kann, sowie bei Vorladungen zu Gericht und Behörden (ausgenommen als Beschuldigter) unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung von Gericht oder Behörde bezahlt wird.

### **§ 16 Urlaub**

- (1) Für den Urlaub des Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich - unter Einbeziehung allenfalls anzurechnender Vorzeiten - nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.  
Während desurlaubes darf der Arbeitnehmer keine dem Erholungszweck desurlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
- (3) Im Falle von Kurzarbeit ist für die Bemessung des Urlaubsentgeltes die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

### **§ 17 Urlaubszuschuß, Weihnachtsremuneration, Betriebszugehörigkeit**

- (1) Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Urlaubszuschuß sowie eine Weihnachtsremuneration im Ausmaß von jeweils 4,33 Wochenlöhnen.
- (2) 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. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht konsumiert oder ein Urlaubsanspruch bis zum Ende des Kalenderjah-

res nicht erworben, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuß spätestens mit der Abrechnung für Dezember auszuführen.

- (3) Arbeitnehmer erhalten im Eintrittsjahr den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses vom Eintrittsdatum bis zum Ende des Kalenderjahres (je Woche 1/52).
- (4) Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer gem. § 82 GewO. 1859 (§ 15 BAG) entlassen wird oder wenn er ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO. 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.
- (5) Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuß für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuß nur dann zurückzuführen, wenn sie nach § 82 GewO. 1859 (§ 15 BAG) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO. 1859 (§ 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.
- (6) Bei gewerblichen Lehrlingen wird sowohl der Urlaubszuschuß als auch die Weihnachtsremuneration 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 - bzw. unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung - die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der Lehrlingsentschädigung und dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.
- (7) Arbeitnehmer, deren Dienstzeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmer, die Pauschal- oder Akkordleistungen erbringen, haben Anspruch auf den Durchschnitt der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen.  
Der Wochenlohn ist wie folgt zu berechnen:  
Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit aufgrund des Dienstzettels und des Stundenlohnes des jeweiligen Dienstnehmers. Die Entlohnung und Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Überstundenarbeit sind miteinzubeziehen, sofern innerhalb der letzten 26 Wochen vor Auszahlung oder Fälligkeit der jeweiligen Sonderzahlung diese Zuschläge in mehr als 13 Wochen angefallen sind.
- (8) 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). Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt bei Urlaubsantritt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit. Dienstnehmern, 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 auszus zahlen.

(9) Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat so zu erfolgen, daß sie in die Zeit zwischen 15. November und spätestens 5. Dezember bzw. den darauffolgenden Banktag fällt.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes oder eines Karenzurlaubes, so vermindern sich der Urlaubszuschuß und die Weihnachtsremuneration (je Woche 1/52) anteilmäßig.

(11) Nach Vollendung des 10. Jahres der Betriebszugehörigkeit wird der jeweilige Stundenlohn des Arbeitnehmers wegen langer Betriebszugehörigkeit um 2% erhöht. Die Erhöhung tritt mit Beginn jener Abrechnungsperiode in Kraft, in der der Arbeitnehmer das 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollendet. Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrages bereits das 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollendet haben, erhalten diese Lohnerhöhung ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages.

## **§ 18 Abfertigung**

Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBI. 107/1979 (Arbeiterabfertigungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 19 Geringfügig Beschäftigte**

Mehrere geringfügige Arbeitsverhältnisse, die jedes für sich die Grenzen des § 5 Abs. 2 ASVG unterschreiten, gelten als einheitliches Arbeitsverhältnis, wenn der oder die betreffenden Arbeitgeber nicht den Nachweis erbringen, daß zwischen diesen Arbeitsverhältnissen kein wirtschaftlicher Zusammenhang besteht. Wird dieser Nachweis nicht erbracht, haften die betreffenden Arbeitgeber für die Ansprüche aus diesen Arbeitsverhältnissen gesamtschuldnerisch.

## § 20 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) mit nachweisbarer dreijähriger Berufstätigkeit 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 nachzubezahlen.

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 wie Lohngruppe 1 bis zum vollendeten dritten Jahr der Berufstätigkeit.

### Lohngruppe 3:

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

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

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).

Bei Unterhaltsreinigung in Bürohäusern mit konventioneller Handreinigung (normale Unterhaltsreinigung, ausgenommen Großflächenreinigungsmaschinen) ist eine im Durchschnitt objektbezogene Leistung bis 195 Quadratmeter pro Stunde zu lässig; diese Bestimmung gilt nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 1.7.1987 abgeschlossen worden sind.

Wird dieser zweite Satz von einem Vertragspartner gekündigt, so gilt nach Ablauf der Kündigungsfrist (§ 17 Abs. a ArbVG) nur noch der erste Satz weiter.

#### Lohngruppe 5:

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

### **§ 21 Verfall von Ansprüchen**

- (1) Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden mündlich oder schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.
- (3) Die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis hat bei sonstigem Verfall innerhalb eines Jahres nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden des Ausspruchs zu erfolgen.
- (4) Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritt oder vorzeitiger Entlassung eines Arbeitnehmers müssen binnen 6 Monaten ab dem Austritt bzw. Entlassungstag gerichtlich geltend gemacht werden.

### **§ 22 Begünstigungsklausel**

- (1) Bestehende betriebliche Vereinbarungen, die Arbeitnehmer günstiger stellen als dieser Kollektivvertrag, bleiben unberührt.
- (2) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für

dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge einschließlich die in der Lohnvereinbarung vom 1.9.1992 normativen Bestimmungen außer Kraft.

(3) Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für dessen Geltungsbereich alle bisher geltenden Kollektivverträge außer Kraft. Bezüglich der Löhne wird ein besonderer Kollektivvertrag abgeschlossen.

f.d.

LANDESINNUNG DER CHEMISCHEN GEWERBE FÜR SALZBURG  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister

Dr. Andreas Obauer  
Innungsgeschäftsführer

f.d.

GEWERKSCHAFT HOTEL, GASTGEWERBE, PERSÖNLICHER DIENST  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10 - 12

Franz Erwin Niemitz  
Vorsitzender

Rudolf Kaske  
Zentralsekretär

Richard Kocica  
Sektionssekretär

Salzburg, am 7. Oktober 1992

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

ZUM

mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

abgeschlossen zwischen der  
Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe einerseits  
und der  
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits

## § 1

### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes S a l z b u r g
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Ar-  
beitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden  
Arbeitnehmer genannt

## § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag werden die Lohngruppen 1 und 2 des § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages wie folgt festgelegt:

### **Lohngruppe 1:**

Fensterputzer, Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magazineure und Arbeitnehmer, welche maschinelle Bodenabzieharbeiten leisten (außer Leistungslohn) mit nachweisbarer ein-jähriger Berufstätigkeit 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 nachzubezahlen.

Keine Nachzahlung erfolgt:

1. wenn der Ist- Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestlohn der Lohngruppe 0

2. der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlußprüfung



angemeldet hat

3.unentschuldigt nicht zum ersten anberaumten Termin angetreten ist

4.die Prüfung zum ersten anberaumten Termin nicht bestanden hat.

**Lohngruppe 2:**

Arbeitnehmer wie Lohngruppe 1 bis zum vollendeten ersten Jahr der Berufstätigkeit.

**§ 3**

**Wirksamkeitsbeginn**

Dieser **Zusatz**kollektivvertrag tritt mit **1. November 1996** in Kraft.

**Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1**

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister  
führer

Dr. Andreas Obauer  
Innungsgeschäfts-

**Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10**

Rudolf Kaske  
Vorsitzender

Roswitha Bachner  
Zentralsekretärin

Richard Thöndel  
Sekretär

Salzburg, im Oktober 1996

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG II

ZUM

mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

abgeschlossen zwischen der  
Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe einerseits  
und der  
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits

## § 1

### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes S a l z b u r g
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Ar-  
beitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden  
Arbeitnehmer genannt

## § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag II werden die Lohngruppen 1 und 2 des § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages bzw. des mit 1. November 1996 gültigen Zusatzkollektivvertrages wie folgt festgelegt:

### Lohngruppe 1:

Fensterputzer, Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magazineure und Arbeitnehmer, welche maschinelle Bodenabzieharbeiten leisten (außer Leistungslohn) ab dem siebenten Mo-  
nat der Berufstätigkeit und Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehrzeit, die die Leh-  
rabschlußprüfung 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 nachzube-  
zahlen.

Keine Nachzahlung erfolgt:

1. wenn der Ist- Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindest-  
lohn der Lohngruppe 0
2. der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlußprüfung

angemeldet hat

3. unentschuldig nicht zum ersten anberaumten Termin angetreten ist
4. die Prüfung zum ersten anberaumten Termin nicht bestanden hat.

**Lohngruppe 2:**

Arbeitnehmer wie Lohngruppe 1 bis zum vollendeten sechsten Monat der Berufstätigkeit.

**§ 3**

**Wirksamkeitsbeginn**

Dieser **Zusatzkollektivvertrag II** tritt mit **1. Jänner 1998** in Kraft.

**Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1**

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister  
führer

Dr. Andreas Obauer  
Innungsgeschäfts-

**Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10**

Rudolf Kaske  
Vorsitzender

Roswitha Bachner  
Zentralsekretärin

Richard Thöndel  
Sekretär

Salzburg, im Oktober 1997

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG III

zum mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

### KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe einerseits  
und der  
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits

#### § 1

##### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes S a l z b u r g
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt

#### § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag III wird die Lohngruppe 2 des § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages bzw. des mit 1. Jänner 1998 gültigen Zusatzkollektivvertrages II wie folgt festgelegt:

##### Lohngruppe 2:

Fensterputzer, Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magazineure und Arbeitnehmer, welche maschinelle Bodenabzieharbeiten leisten (außer Leistungslohn) ab dem vierten Monat der Berufstätigkeit 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 nachzubezahlen.

Keine Nachzahlung erfolgt:

1. wenn der Ist- Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestlohn der Lohngruppe 0
2. der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung angemeldet hat
3. unentschuldigt nicht zum ersten anberaumten Termin angetreten ist
4. die Prüfung zum ersten anberaumten Termin nicht bestanden hat.

##### Lohngruppe 2:

Arbeitnehmer wie Lohngruppe 1 bis zum vollendeten dritten Monat der Berufstätigkeit.

**§ 3**

**Wirksamkeitsbeginn**

Dieser **Zusatzkollektivvertrag III** tritt mit **1. Jänner 2000** in Kraft.

**Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1**

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Obauer  
Landesinnungsmeister  
schäftsführer

Dr. Andreas  
Innungsge-

**Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10**

Rudolf Kaske  
Bachner  
Vorsitzender  
sekretärin

Richard Thöndel  
Sekretär

Roswitha  
Zentral-

Salzburg, im Oktober 1999

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG IV

zum mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

### KOLLEKTIVVERTRAG

#### FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe einerseits  
und der  
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits

#### § 1

##### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt

#### § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag IV werden § 14 sowie die Lohngruppen 1 und 2 des § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages bzw. des mit 1. Jänner 2000 gültigen Zusatzkollektivvertrages III wie folgt festgelegt:

#### § 14 Entgelt bei Arbeitsverhinderung:

Es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBI. 339/1974 in der jeweils geltenden Fassung.

#### Lohngruppe 1:

Fensterputzer, Teppichreiniger, Steinreiniger, Chauffeure, Magaziniere 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 nachzubezahlen.

Keine Nachzahlung erfolgt:

- 5. wenn der Ist- Stundenlohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der Mindestlohn der Lohngruppe 0
- 6. der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung angemeldet hat
- 7. unentschuldigt nicht zum ersten anberaumten Termin angetreten ist
- 8. die Prüfung zum ersten anberaumten Termin nicht bestanden hat.

#### Lohngruppe 2:

Arbeitnehmer, welche bei Arbeitgebern 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 wenigsten mehreren Hausbewohner 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 Benützbarkeit 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.

### **§ 3**

#### **Wirksamkeitsbeginn**

Dieser **Zusatzkollektivvertrag IV** tritt mit **1. Jänner 2003** in Kraft.

**Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1**

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister

Dr. Andreas Obauer  
Innungsgeschäftsführer

**Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10**

Rudolf Kaske  
Vorsitzender

Michael Haim  
Sektionssekretär

Renate Lehner  
Zentralsekretärin

Salzburg, im Dezember 2002

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG V

zum mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

### KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe einerseits  
und der  
Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits

#### § 1

##### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt

#### § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag V werden § 18 sowie die Lohngruppen 3 und 4 des § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages bzw. des mit 1. Jänner 2003 gültigen Zusatzkollektivvertrages IV wie folgt festgelegt:

#### § 18 Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes 1979, BGBl 107/1979, bzw. des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes, BGBl 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung.

#### § 20 Lohngruppeneinteilung

##### Lohngruppe 3:

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

Es ist eine im Durchschnitt objektbezogene Leistung bis 195 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig.

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m<sup>2</sup> (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

Bei Grundreinigung, Baureinigung, Tätigkeiten nach Professionisten und anderen groben Reinigungsarbeiten ist eine Quadratmeterleistung bis 40 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig.

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 Bötengänge, Einkäufe, Essensausgabe und in der Küche beschäftigt werden (Unterhaltsreinigung).

Es ist eine im Durchschnitt objektbezogene Leistung bis 195 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig.

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig, und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m<sup>2</sup> (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

### **§ 3**

#### **Wirksamkeitsbeginn**

Dieser Zusatzkollektivvertrag V tritt mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

**Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1**

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister

Dr. Andreas Obauer  
Innungsgeschäftsführer

**Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10**

Rudolf Kaske  
Vorsitzender

Michael Haim  
Sektionssekretär

Renate Lehner  
Zentralsekretärin

Salzburg, im November 2004

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG VI

zum mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

### KOLLEKTIVVERTRAG

#### FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

abgeschlossen zwischen der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe einerseits  
und der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, andererseits

#### § 1

##### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt

#### § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag VI werden die Lohngruppen 3, 4 und 5 des § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages bzw. des mit 1. Jänner 2005 gültigen Zusatzkollektivvertrages V wie folgt festgelegt:

#### § 20 Lohngruppeneinteilung

##### Lohngruppe 3:

Folgender Satz wird eingefügt:

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 1.1.2005 abgeschlossen worden sind.

##### Lohngruppe 4:

Folgender Satz wird eingefügt:

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 1.1.2005 abgeschlossen worden sind.

##### Lohngruppe 5:

Folgender Satz wird eingefügt:

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 1.1.2005 abgeschlossen worden sind.

#### § 3

##### Wirksamkeitsbeginn

Dieser Zusatzkollektivvertrag V tritt mit 1. Jänner 2006 in Kraft.

Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister

Dr. Andreas Obauer  
Innungsgeschäftsführer

Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10

Rudolf Kaske  
Vorsitzender

Michael Haim  
Sektionssekretär

Renate Lehner  
Zentralsekretärin

Salzburg, im Oktober 2005

## ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG VII

zum mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen

### KOLLEKTIVVERTRAG

#### FÜR DENKMAL-, FASSADEN-, UND GEBÄUDEREINIGER

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

#### § 1

##### Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag erstreckt sich

- a) räumlich: Für das Gebiet des Bundeslandes Salzburg
- b) fachlich: Für alle der Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe angehörenden Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- c) persönlich: Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt

#### § 2

Mit gegenständlichem Zusatzkollektivvertrag VII werden die Lohngruppen 3 und 4 im § 20 des mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1993 gültigen Kollektivvertrages bzw. des mit 1. Jänner 2006 gültigen Zusatzkollektivvertrages VI wie folgt festgelegt:

#### § 20 Lohngruppeneinteilung

##### Lohngruppe 3:

Arbeitnehmer, welche in Pflege und Krankenanstalten beschäftigt werden bzw. Reinigungsarbeiten nach Professionisten (z.B. Maurer, Maler, Installateure, etc.) verrichten sowie für die Grundreinigung (z.B. Reibarbeiten, etc.), Baureinigung und grobe Reinigungsarbeiten, wie z.B. in Verkehrseinrichtungen (z.B. in Bahnhöfen) und Verkehrsmitteln, herangezogen werden.

Es ist eine im Durchschnitt objektbezogene Leistung bis 195 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig.

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m<sup>2</sup> (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

Bei Grundreinigung, Baureinigung, Tätigkeiten nach Professionisten und anderen groben Reinigungsarbeiten ist eine Quadratmeterleistung bis 40 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig.

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für bestehende Reinigungsverträge, die vor dem 1.1.2005 abgeschlossen worden sind.

Die Zuordnung der Reinigung der Verkehrseinrichtungen zur Lohngruppe 3 gilt nicht für Reinigungsverträge, die vor dem 01.01.2007 abgeschlossen wurden.

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 oder auf anderen vergleichbaren Arbeitsstellen, ebenso für Botengänge, Einkäufe, Essensausgabe und in der Küche beschäftigt werden (Unterhaltsreinigung).

Es ist eine im Durchschnitt objektbezogene Leistung bis 195 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig. Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten ist eine Reinigungsleistung bis 350 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig, und ist die betroffene Fläche gesondert auszuweisen.

Für Nasszellenbereiche (wie Toilettenanlagen und Waschräume) ist eine Reinigungsleistung bis zu 60 m<sup>2</sup> (Bodenfläche) pro Stunde zulässig; diese Bodenfläche ist gesondert auszuweisen.

Die Bestimmungen für Großflächenreinigungsgeräte und für Nasszellenbereiche gelten nicht für Reinigungsverträge, die vor dem 1.1.2005 abgeschlossen worden sind.

### **§ 3**

#### **Wirksamkeitsbeginn**

Dieser **Zusatzkollektivvertrag VII** tritt mit **1. Jänner 2007** in Kraft.

**Für die Landesinnung Salzburg der chemischen Gewerbe  
5027 Salzburg, Julius-Raab-Platz 1**

i.V.

Dr. Friedemann Bachleitner-Hofmann  
Landesinnungsmeister

Mag. Severin Watteck  
Innungsgeschäftsführer

**Für die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst  
1013 Wien, Hohenstaufengasse 10**

Rudolf Kaske  
Vorsitzender

Michael Haim  
Sektionssekretär

Renate Lehner  
Zentralsekretärin

Salzburg, im November 2006