

## § 1 KOLLEKTIVVERTRAGSPARTNER/INNEN

Dieser Rahmenkollektivvertrag, im folgenden kurz Kollektivvertrag genannt, wird zwischen der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft vda, andererseits abgeschlossen.

## § 2 GELTUNGSBEREICH

- (1) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- (2) **Fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger angehörenden Betriebe folgender Berufszweige:
  - a) Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger und alle sonstigen, nicht ausdrücklich einem anderen Fachverband zugehörigen Reinigungsgewerbe;
  - b) Hausbetreuungstätigkeiten.
- (3) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt.

## § 3 GELTUNGSDAUER

- (1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2013 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- (2) Die Rahmenbestimmungen dieses Kollektivvertrages können von jedem der Vertragspartnerinnen oder Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
- (3) Die Bestimmungen der Lohnvereinbarung können erst nach Ablauf von 11 Monaten ab dem jeweiligen Inkrafttreten zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes von jedem der Vertragspartnerinnen oder Vertragspartner gekündigt werden.
- (4) Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über eine Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

## § 4 BEGINN UND ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISES

- (1) Alle Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag entstehen mit der Arbeitsaufnahme.
- (2) Die ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder/jedem der Arbeitsvertragspartnerinnen/Arbeitsvertragspartner ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden.
- (3) Während der ersten drei Monate kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit gem. §15 Abs.1 und 2 BAG einseitig auflösen.

- (4) Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Arbeitsjahr beidseitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Ab Beginn des zweiten Arbeitsjahres beträgt die Kündigungsfrist beidseitig eine Woche.
- (5) Der/Dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist von der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung (Dienstzettel) über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auszufolgen (Arbeitsvertragsrechts - Anpassungsgesetz - AVRAG). Jede Änderung der Angaben im Dienstzettel ist der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen.
- (6) Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, muss der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer spätestens 14 Kalendertage nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Endabrechnung und das offene Entgelt zur Verfügung stehen (Wertstellung).

## § 5 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

- (1) Für alle Ansprüche der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, sind Dienstzeiten zur/zum selben Arbeitgeberin/Arbeitgeber, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen wurden, zusammenzurechnen.

Bei Ansprüchen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erfolgt die Zusammenrechnung, wenn die Unterbrechung nicht länger als 60 Tage gedauert hat.

Die Zusammenrechnung von Dienstzeiten erfolgt nur für Unterbrechungen, die ab dem 1.1.2013 oder später begonnen haben.

- (2) Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerinnenkündigung/Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet wurde.
- (3) Die erste Karenz im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz 1979, BGBl 1979/221 i.d.g.F.) bzw. VKG (Väter-Karenzgesetz, BGBl. 1989/651 i.d. g.F.) im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von 16 Monaten angerechnet.

Dies gilt für Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG, die ab dem 1.1.2013 oder später begonnen haben.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

## § 6 ARBEITSZEIT

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ohne Ruhepausen beträgt 40 Stunden. Es sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

- (2) Eine kürzere Wochenarbeitszeit ist bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu vereinbaren und kann nur schriftlich abgeändert werden.

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

- (3) Für die Arbeitszeit der jugendlichen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren gelten die Vorschriften des KJBG (BGBl 1987/599 i.d.g.F.). In Betrieben mit Fünftageweche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gemäß § 11 Abs. 2 KJBG abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 KJBG an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.
- (4) Eine Einteilung des Beginnes und des Endes der Arbeitszeit und der Ruhepausen sowie der Dauer der wöchentlichen Ruhezeit ist von der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber zeitgerecht, jedoch mindestens zwei Wochen im Voraus, bekanntzugeben. Bei unvorhergesehenen Änderungen der betrieblichen Erfordernisse kann diese Frist unterschritten werden.
- (5) Im Normalfall beginnt und endet die Arbeitszeit im Betrieb. Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die an einer ständigen Arbeitsstelle - die nicht mit dem Standort des Betriebes ident ist - eingesetzt sind, beginnt und endet die Arbeitszeit an dieser ständigen Arbeitsstelle. Die genaue Einteilung wird zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer (Betriebsrat) vereinbart.  
Die Arbeitszeit für Arbeiten, die fallweise nicht vom Standort des Betriebes aus verrichtet werden und sich auf mehrere Tage erstrecken, beginnt und endet auf der Arbeitsstelle. Ist der Arbeitsplatz über eine Fahrstunde vom Wohnort der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers entfernt, so wird der Arbeitsbeginn um eine halbe Stunde hinausgeschoben. Außerdem werden der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer für diese Arbeiten die Fahrtkosten vom Standort des Betriebes zum Arbeitsplatz und zurück vergütet, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.
- (6) Wegzeiten, die in die Arbeitszeit fallen, werden wie Arbeitszeiten behandelt und mit dem Normalstundenlohn entlohnt.
- (7) Die Zeit für den 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 der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wie z.B. Umkleiden).
- (8) Am 24. und 31. Dezember endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr (mittags) unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit.  
Wird aus Betriebserfordernissen nach 12.00 Uhr gearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50% des jeweiligen Stundenlohnes.  
Arbeitet eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer an beiden Tagen nach 12.00 Uhr, so gebührt am 24.12. für jede an diesem Tag nach 12.00 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100% des jeweiligen Stundenlohnes.

## § 7 FLEXIBLE ARBEITSZEIT - BANDBREITE

- (1) Die Normalarbeitszeit kann für alle vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Lohngruppe 2 innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 39 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet.  
  
Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jeder/jedem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu vereinbaren.
- (2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.
- (3) Während des Durchrechnungszeitraumes (Bandbreite) gebührt der Lohn für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden. Auf Stunden bezogene Entgeltteile (Zulagen) und Reiseaufwandsentschädigungen (Zehrgelder, Trennungsgelder, Fahrtkostenvergütung) werden nach den tatsächlich erbrachten Leistungen im Folgemonat abgerechnet.  
Arbeitsstunden an an sich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen sind laufend abzurechnen und fallen nicht in den Bereich der flexiblen Arbeitszeit.
- (4) Die Vereinbarung gemäß Abs. 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jeder/jedem davon betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes für den vereinbarten Durchrechnungszeitraum bekannt gegeben werden.

Sind Abweichungen von dieser Vereinbarung erforderlich, sind diese spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen. Diese Frist kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers anwendbar.

- (5) Der/Dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer sind mit der laufenden Lohnabrechnung eine detaillierte Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben. Dem Betriebsrat, sofern einer besteht, ist auf sein Verlangen Einsicht in die detaillierte Aufstellung der Zeitguthaben/-schulden der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu gewähren.
- (6) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, der Selbstkündigung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem jeweiligen Stundenlohn, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung.  
Eine Zeitschuld hat die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, der Selbstkündigung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund zurückzuzahlen.

- (7) Im Sinne des § 11 Abs. 2a KJBG ist bei der Anwendung der Bandbreite eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für jugendliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

## **§ 8 EINARBEITEN**

- (1) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, kann die ausfallende Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 3 AZG, auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden.
- (2) Dies gilt auch für Jugendliche im Sinne des § 11 Abs. 2b KJBG.

## **§ 9 FAHRTKOSTENVERGÜTUNG**

- (1) Allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, deren wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 25 Stunden beträgt, sind die tarifgünstigsten Fahrtkosten zu vergüten, sofern der Transfer nicht auf Kosten der Firma erfolgt.
- (2) Wenn die Beförderung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern vom Betrieb zum Einsatzort nicht mit firmeneigenen Fahrzeugen erfolgt, wird für die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln der tarifgünstigste Fahrpreis vergütet. Entsprechendes gilt bei Leistung von Überstunden an Wochenenden.
- (3) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche an zwei oder mehrmals an gleichen oder verschiedenen Arbeitsstellen innerhalb eines Tages ihre Tätigkeit ausüben, erhalten die tarifgünstigsten Fahrtkosten für die zweite und die weiteren Hin- und Rückfahrten zu den Arbeitsplätzen vergütet.

## **§ 10 NACHT-, ÜBERSTUNDEN-, SONN-, FEIERTAGS- UND MEHRARBEIT**

- (1) Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 461/69) und des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83) in der jeweils geltenden Fassung.
- (2) Überstunden an Werktagen in der Zeit von 6 bis 21 Uhr werden mit einem Zuschlag von 50 % des jeweiligen Stundenlohnes, solche in der Zeit von 21 bis 6 Uhr mit einem Zuschlag von 100 % des jeweiligen Stundenlohnes (Nachtüberstunden) entlohnt.
- (3) Werden die Arbeiten zum normalen Arbeitsschluss beendet und muss die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtüberstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so wird ein Zuschlag von 100 % des jeweiligen Stundenlohnes ab 21 Uhr bezahlt. Beträgt die geleistete Arbeitszeit weniger als drei Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 3 Stunden zu bezahlen.
- (4) Die Verrechnung der Überstundenarbeit erfolgt viertelstundenweise derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine viertel Stunde aufgerundet werden.
- (5) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren täglich festgesetzte Normalarbeitszeit dauernd oder fallweise in die Zeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr früh fällt, erhalten einen Zuschlag von 50 % des jeweiligen Stundenlohnes pro Nachtstunde, sofern es sich nicht um eine Überstunde handelt.

- (6) Für jede an einem Sonntag erbrachte Arbeitsleistung gebührt ein Zuschlag von 100% auf den jeweiligen Stundenlohn, handelt es sich um Überstunden, ein Zuschlag von 150% auf den jeweiligen Stundenlohn. Diese Sonntagszuschläge gebühren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind, nicht.
- (7) Für jede an einem Feiertag erbrachte Arbeitsleistung gebührt neben dem Entgelt, das die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre (Feiertagsentgelt), auch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt (Feiertagsarbeitsentgelt).

Bei Arbeiten an Feiertagen, die über die vertraglich festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ohne Überstunden darzustellen, ist ein Zuschlag in Höhe von 50% des jeweiligen Stundenlohnes zu bezahlen.

- (8) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebühren diese im Höchstausmaß von 150% auf den jeweiligen Stundenlohn. Ausgenommen davon sind Nachtüberstunden an Sonntagen. Für diese gilt ein Höchstausmaß von 200% auf den jeweiligen Stundenlohn.
- (9) Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Teilzeitbeschäftigung oder Kurzarbeit liegen Überstunden erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorgesehenen gesetzlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.
- (10) Die von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geleisteten Stunden werden als Mehrarbeitsstunden (§ 19d AZG) bezeichnet. Für diese Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25% auf den jeweiligen Stundenlohn, sofern diese Mehrarbeitsstunden nicht gem. Abs. 11 ausgeglichen werden.
- (11) Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 10 sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von 3 Monaten ab Leistung der jeweiligen Mehrarbeitsstunde durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.
- (12) Beträgt die geleistete Arbeitszeit an Sonn- oder Feiertagen weniger als 3 Stunden, so ist eine Arbeitszeit von 3 Stunden zu bezahlen. Die im Zusammenhang mit der an Sonn- und Feiertagen zu erbringenden Arbeitsleistungen entstehenden tarifgünstigsten Fahrtkosten sind der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer von der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber zu vergüten, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

## § 11 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN

- (1) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind nach der tatsächlichen Tätigkeit zu entlohnen.
- (2) Wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einvernehmlich zu Arbeiten herangezogen werden, die einer höheren Lohngruppe entsprechen, so sind sie für diesen Verwendungszeitraum entsprechend der höheren Lohngruppe zu entlohnen. Bei Vorhandensein eines Betriebsrates ist dieser zu verständigen.

- (3) Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, welche für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich sind und Tätigkeiten wie z.B. Materialausgaben, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenliste etc. verrichten, erhalten für diesen Zeitraum einen Zuschlag von 10 % auf den ihrer Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohn.
- (4) Allen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern wird von der/dem Arbeitgeberin/Arbeitgeber bei Arbeitsantritt die erste und innerhalb von 3 Monaten die zweite dem ASchG entsprechende Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Arbeitsjahr hat jede/jeder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gegen Rückgabe der alten Arbeitskleidung Anspruch auf mindestens eine kostenlose Arbeitskleidung, wobei für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit im Freien verrichten, nach Bedarf ein Regen- und Kälteschutz beigestellt werden muss. Die Arbeitskleidung ist ausschließlich für Firmentätigkeit zu verwenden. Die zuletzt erhaltene Arbeits- bzw. Schutzkleidung ist bei Lösung des Arbeitsverhältnisses von der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gewaschen zurückzugeben.
- (5) Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist der/dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstigen Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtigen Arbeiten ist die Zahl der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen. Bei Akontozahlungen ist ein schriftlicher Nachweis über die Höhe des ausgefolgten Betrages zu übergeben.
- (6) Die Verrechnung der Stundenlöhne erfolgt viertelstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine volle viertel Stunde aufgerundet werden.
- (7) Die Lohnauszahlung hat spätestens bis zum 15. des Folgemonats (Wertstellung) zu erfolgen.

## **§ 12 URLAUB**

Für den Urlaub der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers gilt das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. 390/1976) in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 13 URLAUBSZUSCHUSS/WEIHNACHTSREMUNERATION**

### **ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN FÜR DAS INKRAFTTRETEN VON § 13 URLAUBSZUSCHUSS/WEIHNACHTSREMUNERATION**

§ 13 in der Fassung des Abschnittes A tritt für die Weihnachtsremuneration ab 1.1.2013, für den Urlaubszuschuss ab 1.1.2014 für das gesamte Gebiet der Republik Österreich in Kraft.

§ 13 in der Fassung des Abschnittes B ist für den Urlaubszuschuss vom 1.1.2013 - 31.12.2013 für das gesamte Gebiet der Republik Österreich in Kraft.

## Abschnitt A

- (1) Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben einmal in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf einen Urlaubszuschuss sowie eine Weihnachtsremuneration.
- (2) Die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration beträgt jeweils, ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, entweder 4,33 Wochenentgelte oder ein Monatsentgelt.

Das Wochen- bzw. Monatsentgelt wird berechnet auf Grundlage des Durchschnittes der Wochenentgelte der letzten 13 Wochen oder der Monatsentgelte der letzten 3 Kalendermonate vor der jeweiligen Fälligkeit.

Reiseaufwandsentschädigungen (Zehrgeld, Trennungszulage, Fahrtkostenvergütung) sind nicht mit einzubeziehen.

- (3) Der Urlaubszuschuss ist mit der Mailohnauszahlung (spätestens bis 15. Juni), die Weihnachtsremuneration mit der Oktoberlohn auszahlung (spätestens bis 15. November) auszubezahlen.
- (4) Den während eines Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gebührt für dasselbe lediglich der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration.

Abweichend vom § 13 Abschnitt A Z 3 gelten im ersten Kalenderjahr des Eintrittes in ein Dienstverhältnis die folgenden Fälligkeitsbestimmungen:

Erfolgt der Eintritt bis zum 31. Mai, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses gerechnet vom Eintrittstag bis zur Mailohnabrechnung, mit der Mailohnauszahlung auszubezahlen. Der restliche Teil des Urlaubszuschusses ist mit der Dezemberlohn auszahlung auszubezahlen.

Erfolgt der Eintritt nach dem 31. Mai, so ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses mit der Dezemberlohn auszahlung auszubezahlen.

Erfolgt der Eintritt nach dem 31. Oktober, so ist der aliquote Teil der Weihnachtsremuneration mit der Dezemberlohn auszahlung auszubezahlen.

- (5) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigung.

Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO 1859 (§ 15 BAG) berechtigt entlassen wird oder wenn sie bzw. er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austritt.

- (6) Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss nur dann zurückzahlen, wenn sie nach § 82 GewO 1859 (§ 15 BAG) berechtigt entlassen werden oder ohne wichtigen Grund gem. § 82 a GewO 1859 (§ 15 BAG) vorzeitig austreten.

Bei Kündigung durch die/den Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende und verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil zurückzubezahlen.



- (7) Bei gewerblichen Lehrlingen wird sowohl der Urlaubszuschuss als auch die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.

Bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich der Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil der letzten Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

- (8) Für entgeltfreie Zeiten gebühren kein Urlaubszuschuss und keine Weihnachtsremuneration.

## Abschnitt B

Hinsichtlich der Absätze (1) und (3) bis (8) gelten die entsprechenden Bestimmungen des Abschnittes A.

- (2) Die Höhe des Urlaubszuschusses beträgt bei einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit 4,33 Wochenlöhne bzw. ein Monatslohn.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit weniger als die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit ausmacht (Teilzeitbeschäftigte) oder Arbeitnehmerinnen/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 der betreffenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- oder Schmutzzulagen und der Überstundenentlohnung zu berechnen.

## § 14 FORTZAHLUNG DES ENTGELTES BEI ARBEITSVERHINDERUNG

Bei einer Arbeitsverhinderung der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 399/1974, der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz vom 2. August 1974 und das Berufsausbildungsgesetz, BGBl. Nr. 142/1969, in der jeweils geltenden Fassung.

## § 15 FREIZEIT BEI ARBEITSVERHINDERUNG

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

- (1) Bei Todesfällen der Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, der/des Ehegattin/Ehegatten oder Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der/des eingetragenen Partnerin/Partners im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz BGBl. I Nr. 135/2009), der Kinder (auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG) und der Geschwister 2 Arbeitstage  
Auf Ansuchen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers (des Betriebsrates auf Verlangen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers), ist im Zusammenhang mit den Todesfällen zusätzlich bis zu sechs Arbeitstagen ein bezahlter Urlaub zu gewähren, sofern ein Urlaubsanspruch besteht. Dieser Urlaub ist auf den bestehenden Urlaubsanspruch anzurechnen. Besteht kein Urlaubsanspruch, ist ein Urlaubsvorgriff

zu gewähren und daher auf den Gebührenurlaub anzurechnen. Wenn die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer gemäß § 82 GewO (§15 BAG) entlassen wird oder wenn sie ohne einen wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (§ 15 BAG) vorzeitig austritt, ist der Urlaubsvorgriff zurückzuzahlen.

- (2) Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG 3 Arbeitstage
- (3) Bei Entbindung der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin im Sinne des EPG 2 Arbeitstage
- (4) Bei Wohnungswechsel oder Haushaltsgründung mit eigenem Haushalt, (maximal einmal pro Kalenderjahr) 1 Arbeitstag
- (5) Bei Teilnahme an der Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder, sowie Kinder der eingetragenen Partnerschaft im Sinne des EPG) 1 Arbeitstag, sofern diese an einen Arbeitstag fällt.
- (6) Die nachweislich notwendige Zeit zum ersten Antritt zur Führerscheinprüfung der Klasse B (maximal 1 Arbeitstag), sofern diese an einen Arbeitstag fällt.
- (7) Die/Der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer hat bis zur Höchstdauer ihrer/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, Behörden, Ämtern und Schulen (ausgenommen als Beschuldigte/Beschuldigter) unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung von Gericht oder Behörde bezahlt wird.

## **§ 16 ABFERTIGUNG**

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes 1979, BGBl 1979/107 bzw. des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes, BGBl I 2002/100 in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 17 LEISTUNGSWERTE (m<sup>2</sup> - LEISTUNGEN)**

### **(1) m<sup>2</sup>-LEISTUNGEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN/ARBEITNEHMER IN DER LOHNGRUPPE 2**

Bei Grundreinigung ist eine Quadratmeterleistung bis 15m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig, bei Bauendreinigung nach Professionistinnen/Professionisten ist eine Quadratmeterleistung bis 40 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig.

### **(2) m<sup>2</sup>-LEISTUNGEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN/ARBEITNEHMER IN DEN LOHNGRUPPEN 5 UND 6**

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

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

### (3) m<sup>2</sup>-LEISTUNGEN FÜR GROSSFLÄCHENREINIGUNGSGERÄTE

Beim Einsatz von Großflächenreinigungsgeräten - abhängig von der Maschinenleistung - ist eine Reinigungsleistung von 700 m<sup>2</sup> bis 3.500 m<sup>2</sup> pro Stunde zulässig, wobei die betroffene Fläche gesondert auszuweisen ist.

Im Anhang (A) zu diesem Kollektivvertrag findet sich eine Auflistung über die Reinigungsleistungen sämtlicher derzeit im Umlauf befindlichen Großflächenreinigungsgeräte.

### § 18 VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 12 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

### § 19 AUFHEBUNG GELTENDER BESTIMMUNGEN - BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL

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

Wien, 11.4.2013

Mag. Dr. Günter REISINGER  
Bundesinnungsmeister

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



KommR Gerhard KOMAREK  
Bundesberufsgruppenobmann

Mag. Erwin CZESANY  
Bundesinnungsgeschäftsführer

Gottfried WINKLER  
Vorsitzender

Für die Gewerkschaft vida  
1020 Wien, Johann Böhm-Platz 1

Ursula WODITSCHKA  
Bundesfachgruppensekretärin

Bernd BRANDSTETTER  
Bundesgeschäftsführer

Durchschnittliche Quadratmeterleistung Scheuersaugautomaten

Scheuersaugautomat zum Nachgehen		Aufsitz-Scheuersaugautomat								
Arbeitsbreite [mm]	Frischwassertank [l]	Schmutzwassertank [l]	Geschwindigkeit [km/h]	Theoretische Flächenleistung [m <sup>2</sup> /h]	Wasserverbrauch bei 1000mm AB [l/min]	Laufzeit nach Wasserverbrauch [min]	Befüllen inkl. Wegzeit 10 Min. ø20l/min Durchfluss [min]	Fahrspurüberlappung von AB [mm]	5% Randbereich manuell [mm]	Prak. Flächenleistung mit Erstbefüllung [m <sup>2</sup> /h]
380	18	22	3	1140	1	48	10,90	100	19	641
400	22	24	3	1200	1	55	11,10	100	20	685
450	30	30	3	1350	1	67	11,50	100	23	794
500	45	45	3	1500	1,25	72	12,25	100	25	895
550	50	50	3	1650	1,25	73	12,50	100	28	1003
600	60	60	3	1800	1,5	67	13,00	100	30	1105
650	60	60	3	1950	1,5	62	13,00	100	33	1216
700	70	70	4	2800	1,5	67	13,50	120	35	1690
750	80	80	4	3000	1,75	61	14,00	120	38	1817
800	90	90	4	3200	1,75	65	14,50	120	40	1941
850	100	100	4	3400	1,75	68	15,00	120	43	2063
900	110	110	4	3600	2	62	15,50	120	45	2181
950	110	110	4	3800	2	58	15,50	120	48	2321
1000	120	120	4	4000	2	60	16,00	150	50	2347
1100	130	130	4	4400	2	60	16,50	150	55	2596
1200	140	140	4	4800	2	59	17,00	150	60	2838
700	70	70	5	3500	1,5	67	13,50	120	35	2112
750	80	80	5	3750	1,75	61	14,00	120	38	2271
800	90	90	5	4000	1,75	65	14,50	120	40	2427
850	100	100	5	4250	1,75	68	15,00	120	43	2578
900	110	110	5	4500	2	62	15,50	120	45	2726
950	110	110	5	4750	2	58	15,50	120	48	2902
1000	120	120	5	5000	2	60	16,00	150	50	2933
1100	130	130	5	5500	2	60	16,50	150	55	3244
1200	140	140	5	6000	2	59	17,00	150	60	3548

