



Versicherungsverband
Österreich



KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR DAS
REINIGUNGSPERSONAL DER
VERSICHERUNGSGESELLSCHAFTEN

abgeschlossen am 1. August 1978
zwischen dem

Verband der
Versicherungsunternehmen Österreichs
1030 Wien, Schwarzenbergplatz 7

und dem

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

Stand: 1. Jänner 2023

Stand: 1. Jänner 2023

I n h a l t

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

§ 1 Geltungsbereich.

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;
- b) fachlich für alle dem Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs angehörigen Versicherungsunternehmen und deren inländische Betriebsstätten;
- c) persönlich für das Reinigungspersonal.

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

§ 2 Arbeitszeit und Überstunden.

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

(2) Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind verpflichtet, die festgesetzten Arbeitszeiten einzuhalten und voll zur Arbeit zu verwenden.

Das Entfernen vom Arbeitsplatz während der Arbeitszeit ist nur mit Genehmigung der Geschäftsleitung oder des Bevollmächtigten gestattet.

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

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

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

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

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

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

§ 3
Entlohnung.

(1) Monatslohn

a) Für sämtliche Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beträgt der Monatslohn bei Vollbeschäftigung € 1.840,00. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil, wobei auf eine Arbeitsstunde 1/173 eines Monatslohnes entfällt.

b) Dienstalterszulage

Alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Eintritt vor 1.1.2012 erhalten bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren eine Dienstalterszulage im Ausmaß von 3 % auf Grundlage des kollektivvertraglichen Monatslohns gemäß lit. a.

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

c) Erschwerniszulage

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

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

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

(3) Der Lohn wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt.

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

§ 4
Urlaub.

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

§ 5
Krankheit und Unfall.

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

§ 5a **Anrechnung Karenzurlaub.**

In Erweiterung der Bestimmungen des § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) und des § 7c Väter-Karenzgesetz (VKG) werden Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem MSchG und VKG für nach dem 1.10.2010 geborene Kinder bei der Festsetzung dienstzeitabhängiger Ansprüche dann als Dienstzeit angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis über den Monatsletzten des sechsten Monats nach dem Ende eines von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Karenzurlaubes fortbesteht.

Für nachstehende Karenzen, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt:

Zeiten einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG innerhalb des bestehenden Dienstverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.

Die sich aus § 15f MSchG und § 7c VKG ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Dienstverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.

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

Die Sterbegleitung (Hospizkarenz) für nahe Angehörige (§ 14a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz – AVRAG), die Begleitung von schwerstkranken Kindern (§ 14b AVRAG), sowie die Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) sowie das Urlaubsausmaß zur Gänze angerechnet.

§ 5b **Dienstverhinderungen (Sonderfreizeit).**

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

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

- g) Tod von Schwiegereltern/Eltern von Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners im Sinne des EPG 1 Tag
- h) Beerdigung der unter f) und g) Angeführten, sowie von Geschwistern, Großeltern, Enkelkindern..... Tag des Ereignisses

Für Freizeitanprüche im Sinne des § 5b kann ein Urlaub rechtswirksam nicht vereinbart werden.

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

§ 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

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

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

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

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

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

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

§ 7 Arbeitskleidung.

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

§ 8 Übergangsbestimmungen.

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

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

§ 9
Geltungsdauer.

Dieser Kollektivvertrag tritt ab 1. Jänner 2023 in Kraft. Er ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und kann von beiden vertragsschließenden Parteien unter Einhaltung einer 6-monatigen Frist zum Ende eines jeden Kalendermonats gekündigt werden.