



Übersicht der Änderungen in Form von Fragen und Antworten

Neuer Österreichweiter Rahmenkollektivvertrag und neue
Lohnvereinbarung für die
Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und
Gebäudereinigung,
sonstigen Reinigungsgewerbe und Hausbetreuertätigkeiten

Stand: 11. April 2013
4. Auflage

Verfasser:
Mag. Georg Lintner
Landesinnungsgeschäftsführer der Landesinnung Wien
Mag. Karl Reiff
Bundessparte Gewerbe und Handwerk

Ansprechpartner:
Mag. Georg Lintner
Landesinnungsgeschäftsführer der Landesinnung Wien
Telefon: 01 / 514 50 - 2362
E-Mail: georg.lintner@wkw.at

Übersicht der Änderungen in Form von Fragen und Antworten

Ab wann gelten der neue Rahmenkollektivvertrag und die neue Lohnordnung

Der neue Rahmenkollektivvertrag gilt samt neuer Lohnordnung ab 1.1.2013. Der frühere Kollektivvertrag sowie die alte Lohnordnung treten mit 31.12.2012 somit außer Kraft. Siehe neue §§ 3 und 19.

Für wen gelten der Rahmenkollektivvertrag und die neue Lohnordnung

Der Rahmenkollektivvertrag sowie die Lohnordnung gelten nunmehr ab 1.1.2013 für alle Arbeiterinnen/Arbeiter, die bei Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung sowie in Betrieben mit sonstigen Reinigungsgewerben und in Hausbetreuungsbetrieben beschäftigt sind.

Der neue Rahmenkollektivvertrag sowie die neue Lohnordnung gelten erstmals für alle 9 Bundesländern. Es gibt keine eigene Lohnordnung oder Rahmenkollektivverträge für einzelne Bundesländer (z.B. Salzburg) mehr.

Siehe §§ 1-3

Hat sich bei den Kündigungsfristen etwas geändert

Nein, es hat sich - mit Ausnahme für Salzburg - nichts geändert. Die Fristen gelten nunmehr für alle Bundesländer wie folgt:

Im ersten Arbeitsjahr keine Kündigungsfrist

Ab dem zweiten Arbeitsjahr beidseitig eine Woche.

Siehe § 4.

Bis wann hat bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Endabrechnung zu erfolgen

Diese Bestimmung wurde neu eingefügt. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer (AN) steht die Endabrechnung sowie die Auszahlung (Wertstellung) ausnahmslos binnen 14 Tage ab Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu.

Siehe § 4 neuen Abs. 6 in der Version des Rahmen-KV vom 11. April 2013.

Sind Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis für kurze Dauer unterbrochen wird, zusammenzurechnen

Ab 1.1.2013 werden Dienstzeiten, die nicht länger als 90 Tage unterbrochen werden, für alle Ansprüche (z.B. Kündigungsfrist) zusammengerechnet.

Für Ansprüchen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (betrifft Krankenstände) werden nur Unterbrechungen gerechnet, die nicht länger als 60 Tage gedauert haben.

Erst ab dem 1.1.2013 werden Unterbrechungen berücksichtigt. Unterbrechungen vor dem 1.1.2013 sind weiterhin nicht zu berücksichtigen!

Bei Kündigungen durch die AN, Entlassungen und Austritten ohne wichtigen Grund wird die Anrechnung nicht durchgeführt.

Siehe neuen § 5 Absatz 1 und 2.

Wie werden Zeiten der Karenz für Ansprüche angerechnet

Auch diese Bestimmung gilt erst ab dem 1.1.2013 und auch erst für Karenzen, die ab dem 1.1.2013 oder später beginnen.

Die erste Karenz im Sinne des Mutterschutz- bzw. des Väterkarenzgesetzes wird für die Bemessung der Kündigungsfrist die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und das Urlaubsausmaß von höchstens 16 Monaten angerechnet. Es erfolgt daher Ausweitung der Anrechnung der gesetzlichen Bestimmungen von 10 auf 16 Monaten (aber nur die erste Karenz im Arbeitsverhältnis).

Siehe neuen § 5 Absatz 3.

Hat sich etwas bei der wöchentlichen Normalarbeitszeit geändert

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt nach wie vor 40 Stunden in unserer Branche.
Siehe unveränderten § 6 Absätze 1-7.

Wann endet die Arbeitszeit am 24. und am 31. Dezember

Hier wird mit 1.1.2013 die frühere Salzburger Regelung übernommen.

Am 24. und am 31. Dezember (neu!) endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr. Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotzdem danach eingesetzt, so fällt pro geleistete Stunde ein Zuschlag von 50 % (auch für den 24. Dezember!) auf den jeweiligen Stundenlohn an.

Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an beiden Tagen eingesetzt, so beträgt der Zuschlag und das nur für den 24. Dezember 100 % auf den jeweiligen Stundenlohn.

Siehe neuen § 6 Absatz 8.

Sind Regelungen für die flexible Arbeitszeit eingeführt worden

Ja, es ist gelungen eine solche Bestimmung im § 7 „Flexible Arbeitszeit - Bandbreite“ aber nur für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in die neuen Lohngruppe 2 (Stichwort: alle SonderreinigerInnen) eingestuft sind, im neuen Rahmenkollektivvertrag zu verankern. Diese Bestimmung gilt ausdrücklich nur für Vollzeitbeschäftigte.

Siehe neuen § 7.

Wie lange dauert der Durchrechnungszeitraum

Diese Regelung geht sehr weit und lässt bis zu 39 Wochen Durchrechnung zu. Natürlich sind auch kürzere Durchrechnungszeiträume möglich. Diese Bestimmung soll es möglich machen, SonderreinigerInnen (Lohngruppe 2) das ganze Jahr über besser zu beschäftigen. Bis zum Ende des Durchrechnungszeitraums muss das Zeitguthaben aufgebraucht sein, sonst müssen Überstunden für die angesammelten mehr geleisteten Stunden ausbezahlt werden.

Siehe neuen § 7.

Wie führen Sie in Ihrem Betrieb ein flexibles Arbeitszeitmodell ein

Wir raten Ihnen bei der erstmaligen Einführung der flexiblen Arbeitszeit- Bandbreite eine Beratung bei den Arbeitsrechtsexperten in der Wirtschaftskammerorganisation in Anspruch zu nehmen. Das sehen wir als unerlässlich an; da können auch die weiteren Bestimmungen des § 7 besprochen werden.

Siehe neuen § 7.

Gibt es Mustervereinbarungen zum neuen flexiblen Arbeitszeitmodell

Diesem Kommentar haben wir im Anhang eine Mustervereinbarung sowie eine detaillierte Erläuterung beigelegt.

Siehe Anhang „Flexible Arbeitszeit Bandbreite“.

Wie können Fenstertage besser eingearbeitet werden

Hier wurde die gesetzliche Ermächtigung im Sinne des § 4 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (AZG) übernommen. Es ist nunmehr möglich, dass die ausfallende Normalarbeitszeit an den Fenstertagen auf einen Zeitraum von 13 statt bisher 7 Wochen, die Woche mit den Fenstertagen einschließend, verteilt werden.

Siehe neuen § 8.

Hat sich bei den Fahrkosten etwas geändert

Nein, es gilt nunmehr die bestehende Regelung auch für Salzburg. Für Mitarbeiter die nicht mehr als 25 Stunden beschäftigt sind, bekommen auch ohne Nachweis (es gibt zwei einschlägige OGH-Urteile!) die tarifgünstigsten Fahrkosten erstattet.
Siehe § 9.

Ab wann ist der Nachtzuschlag nun zu bezahlen

Der Nachtzuschlag in der Höhe von 50% ist ab dem 1.1.2013 in ganz Österreich - nicht mehr nur in Salzburg - nunmehr erst ab 21.00 Uhr zu bezahlen.
Der Nachtzuschlag gebührt somit von 21.00 - 6.00 Uhr.
Siehe neuen § 10 Abs. 2, 3 und Abs. 5.

Wie erfolgt nunmehr die Verrechnung der Überstundenarbeit

Auch hier gilt nunmehr ab dem 1.1.2013 wie bei den Normalarbeitsstunden schon seit zwei Jahren (§ 11 Abs. 6), dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine viertel Stunde aufgerundet werden. Die bisherige Halbstundenregelung entfällt.
Siehe neuen § 10 Abs. 4.

Gibt es Ausnahmen von der Zahlung des Sonntagszuschlags

Ja, mit 1.1.2013 ist es gelungen, dass für die neu geschaffene Lohngruppe der HotelreinigerInnen (Lohngruppe 3) der Sonntagszuschlag entfällt. Diese Regelung soll die Wettbewerbsfähigkeit der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerbetriebe in diesem Bereich erhöhen. Diese Regelung gilt nur für Sonntage, nicht für gesetzliche Feiertage.
Siehe neuen § 10 Abs. 6.

Wenn mehrere Zuschläge zusammentreffen, welche gebührt

Ja, ab 1.1.2013 wurde wie im früheren Salzburger Kollektivvertrag Deckelungen eingeführt. Eine Nachtüberstunde an einem Sonntag z.B. ist nunmehr mit 200 % Zuschlag (statt bisher mit 300 %) gedeckelt.
Siehe neuen § 10 Abs. 8.

Wie schaut die Mehrarbeitsstundenregelung aus

Da hat sich nichts geändert. Die geleistete Mehrarbeitsstunde kann nach Anfall innerhalb von 3 Monaten mit Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Ist das nicht möglich, so fällt der Zuschlag von 25 % an.
Siehe § 10 Abs. 10 und 11.

Wie sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach diesem Kollektivvertrag samt Lohnordnung einzustufen

Die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind nach der tatsächlichen Tätigkeit (§ 11 Abs. 1) zu entlohnen. Eine Teilung nach verschiedenen Tätigkeiten, sofern trennbar, möglich und auch gefordert. Es ist somit nicht mehr vom Überwiegensprinzip auszugehen.

Wie hat die Entlohnung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (AN) zu erfolgen, wenn Tätigkeiten einer höheren Lohngruppe verrichtet werden

Das wurde nunmehr klar formuliert. Für den betreffenden Zeitpunkt, in dem mit dem AN vereinbart wurde, dass diese/dieser eine Tätigkeit einer höheren Lohngruppe verrichtet, ist der Normalstundenlohn der höheren Lohngruppe zu bezahlen.

Die bisherige Einschränkung auf die Fensterreinigung wurde abgeschafft.

Siehe neuen § 11 Abs. 2.

Wie sind Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter zu entlohnen

Da hat sich einiges geändert. Es gibt keine eigene Lohngruppe mehr. Die Vorarbeiterinnen/Vorarbeiter werden hier im § 11 Abs. 3 neu geregelt.

Es gibt keine Einschränkung auf eine gewisse Anzahl von Arbeiterinnen/Arbeiter, für die die Vorarbeiterin/der Vorarbeiter verantwortlich sein muss.

Der 10 % Zuschlag auf den jeweiligen Normalstundenlohn fällt aber ab 1.1.2013 nur mehr an, wenn die Vorarbeiterin/der Vorarbeiter tatsächlich Vorarbeiterinnen-/Vorarbeiterarbeiten verrichtet, wie z.B. Materialausgaben, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenlisten...

Siehe neuen § 11 Abs. 3.

Welche Arbeitskleidung steht dem AN zu

Da hat sich etwas geändert. Es steht der/dem AN nicht mehr nur bei Arbeitsantritt eine Arbeitskleidung zu, sondern einmal im Arbeitsjahr erhält nun die/der AN bei Rückgabe der alten Arbeitskleidung zumindest eine neue kostenlose Arbeitskleidung von der Arbeitgeberin/der Arbeitgeber (AG).

Wann hat die Lohnauszahlung zu erfolgen

Diese hat ab 1.1.2013 nunmehr bis spätestens dem 15. des Folgemonats (Wertstellung bei der AN/beim AN) zu erfolgen. Die Wertstellung ist der Zeitpunkt, an dem die/der AN über sein Entgelt verfügen kann. Der Lohnauszahlungszeitpunkt ist nun erstmals Österreichweit einheitlich fixiert.

Siehe neue § 11 Abs. 7.

Wie berechne ich die Weihnachtsremuneration

Da hat sich einiges geändert. Die Weihnachtsremuneration ist ab dem 1.1.2013 nunmehr inklusive aller Zulagen, Zuschläge, allfälliger Prämien sowie dem Mehrstunden- und Überstundenentgelt (ohne Reiseaufwandsentschädigungen wie Zehrgelder, Trennungsgelder, Fahrkostenvergütung), wenn diese 13 Wochen vor der Auszahlung der Weihnachtsremuneration angefallen sind, der/ dem AN auszubezahlen.

Der Begriff „Wochenlohn/Monatslohn“ wurde nunmehr mit 11. April 2013 in den rechtssicheren Begriff „Wochenentgelt/Monatsentgelt“ geändert. Somit ist gewährleistet, dass mit Ausnahme der Reiseaufwandsentschädigungen das gesamte Entgelt bei der Berechnung zu berücksichtigen ist.

Die Weihnachtsremuneration ist nunmehr spätestens mit dem Oktoberlohn (spätestens 15. November) auszubezahlen.

Sonst ist diese Regelung mit Ausnahme von zwei Regelungen - siehe weiter unten - gleich geblieben, nur dass die Weihnachtsremuneration gemeinsam mit dem Urlaubszuschuss geregelt ist.

Siehe neuen § 13 Abschnitt A in der Version des Rahmen-KV vom 11. April 2013.

Wie berechne ich den Urlaubszuschuss

Auch hier gilt grundsätzlich das gleiche wie zur Weihnachtsremuneration (inklusive aller Zulagen, Zuschläge, allfälliger Prämien sowie dem Mehrstunden- und Überstundenentgelt ohne Reiseaufwandsentschädigungen), nur dass diese Regelung (Abschnitt B Abs. 2) für den Urlaubszuschuss erst noch für 2013 gilt. Bis zu diesem Zeitpunkt gilt die alte bestehende Regelung für den Urlaubszuschuss im § 13 Abschnitt B.

Siehe neuen § 13 Abschnitt A und B in der Version des Rahmen-KV vom 11. April 2013.

Wann ist der Urlaubszuschuss auszubezahlen

Der Auszahlungstermin mit der Mailohnauszahlung (spätestens bis 15. Juni) gilt laut § 13 Abschnitt A ist mit 2013 schon gültig. Sollte der Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem Fälligkeitsdatum liegen so ist der aliquot zustehende Urlaubszuschuss spätestens am Ende des Kalenderjahres auszubezahlen (Klarstellung im Kollektivvertrag erfolgt).

Siehe neuen § 13 Abschnitt A und B.

Wie und wann wird die Weihnachtsremuneration bzw. der Urlaubszuschuss ausbezahlt, wenn ein Arbeitnehmer während des Jahres eintritt

Da gelten die nunmehr mit 11. April 2013 ergänzten Aliquotierungsbestimmungen des § 13 Abs. 4. Diese regeln ein Eintreten des AN nach dem 1. Jänner und vor dem 31. Mai, ein Eintreten des AN nach dem 31. Mai und vor dem 31. Oktober sowie ein Eintreten des AN nach dem 31. Oktober bis zum 31. Dezember.

Näheres siehe § 13 Abs. 4 neu in der Version des Rahmen-KV vom 11. April 2013.

Was ist eine berechtigte Entlassung im Sinne der Weihnachtsremuneration bzw. des Urlaubszuschusses

Diese Konkretisierung des Abs. 5 und Abs. 6 des § 13, die mit 11. April 2013 vorgenommen wurde, soll klarer zum Ausdruck bringen, dass nur bei einer berechtigten Entlassung im Sinne des § 82 GewO bzw. 15 BAG (Vorliegen eines wichtigen Grundes, der beweispflichtig ist) der Sonderzahlungsanspruch entfällt bzw. zur Gänze zurückgezahlt werden muss.

Näheres siehe neuen § 13 Abs. 5 und 6 in der Version des Rahmen-KV vom 11. April 2013.

Hat sich bei der Freizeit bei sonstiger Arbeitsverhinderung etwas geändert

Ja, das betrifft einige Bestimmungen. Im nachfolgenden wird auf einzelne wichtige Änderungen eingegangen.

Siehe neuen § 15.

Was ist das EPG (Eingetragene Partnerschaftsgesetz) und warum ist der Rahmenkollektivvertrag davon betroffen

Im § 15 wird die eingetragene gleichgeschlechtliche Partnerschaft mit der Ehe bzw. der heterosexuellen Lebensgemeinschaft gleichgestellt. Diese ist laut dem EPG ohnehin vorgesehen und wurde aber aus Gründen der Rechtsklarheit in den Rahmenkollektivvertrag übernommen.

Diese Tatsache betrifft mehrere Bestimmungen.

Siehe neuen § 15 Abs. 1, 2, 3 und 5.

Wem steht im Todesfall eine Freizeit zu

Diese Bestimmung wurde ausgeweitet. Es gelten nunmehr für alle Partnerschaften und dort genannten Verwandtschaftsverhältnissen, dass im Todesfall des nahen Angehörigen, gleich ob sie/er mit diesem in einem Haushalt gelebt hat oder nicht, die 2 Tage Freizeit.

Es ist nunmehr auch der Urlaubsvorgriff bzw. die Rückerstattung bei Ausscheiden der/die AN aus dem Unternehmen in diesem Fall, wenn dieser Anlass mehrere Tage benötigt, klarer geregelt.
Siehe neuen § 15 Abs. 1.

Was gilt im Fall der eigenen Eheschließung oder eigener Eintragung im Sinne des EPG

Da ist nun neu geregelt, dass in diesen Fällen nunmehr 3 statt 2 Arbeitstage der/dem AN zustehen.
Siehe neuen § 15 Abs. 2.

Gibt es eine Regelung für Freizeit, wenn die/der AN zur Führerscheinprüfung antritt?

Ja, mit 1.1.2013 bekommt die/der AN die notwendige Freizeit, wenn die/der AN zum ersten Mal zur Führerscheinprüfung der Klasse B antritt und sofern diese Prüfung an einem konkreten Arbeitstag fällt.
Siehe neuen § 15 Abs. 6.

Gibt es Freizeit für einen Elternsprechtag

Die frühere klar geregelte Ausnahme des Elternsprechtags, dass die/der AN nicht frei für den Elternsprechtag bekommt gibt es nicht mehr. Nur wird zum Elternsprechtag für gewöhnlich nicht per Ladung geladen, so dass wir den Elternsprechtag auch weiterhin in diesem § 15 Abs. 7 ausgenommen sehen und somit keine Freizeit für einen Elternsprechtag gebührt. Sollte eine ausdrückliche Ladung von der Schule an die Eltern erfolgen, so ist der Anspruch zu gewähren.
Siehe neuen § 15 Abs. 7.

Gibt es noch m²-Bestimmungen im Kollektivvertrag

Ja, diese wurden mit 1.1.2013 aber nunmehr aus der Lohnordnung herausgenommen und mit dem neuen § 17 „Leistungswerte (m²-Bestimmungen)“ in den neuen Rahmenkollektivvertrag integriert.
Siehe neuen § 17.

Was hat sich bei den m²-Bestimmungen geändert

Die Leistungswerte für die Großflächenreinigungsgeräte wird gemäß dem Stand der Technik von 350 m² auf einen Wert von 700 - 3.500 m², je nachdem wie leistungsfähig das Großflächenreinigungsgerät ist, geändert. Mit welchem Großflächenreinigungsgerät die/der AN bis zu welchem m²-Ausmaß pro Stunde arbeiten kann, ist im beiliegenden Anhang A geregelt.
Weiters wurde die m²-Bestimmungen im Fall der Grundreinigung von 40m² auf 15m² pro Stunde gesenkt; die m²-Beschränkung für Baureinigung bleibt mit 40m² pro Stunde aufrecht.
Siehe neuen § 17 Abs. 1 und 3.

Was ist der Anhang A

Dieser Anhang A regelt, wie viele m² eine/ein AN pro Stunde mit einem bestimmten Großflächenreinigungsgerät fahren kann.
Siehe neuen § 17 Abs. 3 und neuen Anhang A.

Wie schauen die Verfallsfristen aus

Da hat sich auch einiges geändert. Die Verfallsfristen gelten nunmehr für jeglichen Anspruch beidseitig 12 Monate. Die frühere Verfallsfrist von 3 Jahren und die Ausnahme von 6 Monaten wurden mit sofortiger Wirkung per 1.1.2013 beseitigt. Auch diese Regelung wurde österreichweit vereinheitlicht. Siehe neuen § 18.

Was regelt die Begünstigungsklausel

Die Begünstigungsklausel im § 19 regelt, dass günstige Vereinbarungen zwischen der/dem AN und der/dem AG, die durch Einzelvereinbarung oder Betriebsvereinbarung geregelt wurde, trotz des neuen Rahmen-KV in Kraft bleiben. Siehe neuen § 19.

Was wurde bei der Lohnvereinbarung geändert

Es wurde eine neue Lohnvereinbarung mit 1.1.2013 abgeschlossen. Es gibt einige Änderungen im Bereich der Lohngruppenzugehörigkeit, der Zulagen, des Zehrgeldes und der Trennungszulage, der Lehrlingsentschädigung und den Internatskosten. Im Folgenden werden die einzelnen Änderungen beschrieben. Siehe neue Lohnvereinbarung.

Was regelt die Lohngruppe 1

Diese regelt unverändert die Facharbeiter mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung. Diese waren bisher in der Lohngruppe 0 geregelt. Siehe neuen § 3 A)

Was regelt die Lohngruppe 2

Diese regelt nunmehr neben jenen Personen, die noch nicht die Lehrabschlussprüfung bestanden haben, allen Sonderreinigerinnen und Sonderreiniger. Die wesentliche Änderung ergibt sich bei den Bauendreinigern und bei den Grundreinigern (früher in der Lohngruppe 3) sowie bei den Personen die bisher im technischen Hausservice eingesetzt waren (früher Lohngruppe 2) und ab 1.1.2013 sind alle Genannten in dieser Lohngruppe einzugliedern. Als Abfederung wurde hier in der Lohngruppe mit 95 % des entsprechenden Stundenlohns eine neue Helferinnen-/Helferklasse eingeführt. Helferin/Helfer ist jemand, der eine/ein Sonderreinigerin/Sonderreiniger ohne Zweckausbildung ist. Diese Helferinnen-/Helferregelung gilt aber nur für die ersten 4 Monaten des Arbeitsverhältnisses. Der Stundenlohn entspricht in etwa der neuen Lohngruppe 4 (Hausbetreuungstätigkeiten). Diese Regelung gilt für Helferinnen-/Helferarbeitsverhältnisse, die mit 1.1.2013 begründet werden. Siehe neuen § 3 A)

Welche Personen fallen in die Lohngruppe 2

- Personen, die zwar die Lehre aber noch die Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben
- Chauffeurinnen/Chauffeure
- Magazinerinnen/Magaziner
- Fenster- und Fassadenreinigerinnen/Fenster- und Fassadenreiniger
- Bauendreinigerin/Bauendreiniger nach Professionistinnen/Professionisten
- Personen, die in der **Spezialreinigung** (z.B. Maschinenreinigung, Teppichreinigung, Steinreinigung)
 - Industrie- und Gewerbebetrieben
 - Fabriken
 - Bürohäuser
 - Verwaltungsgebäuden

- Verkehrsmittel
 - Verkehrseinrichtungen, tätig sind
 - Personen, die im technischen Hausservice tätig sind
- Siehe neuen § 3 A)

Wo sind SonderreinigerInnen einzustufen

SonderreinigerInnen sind in der Lohngruppe 2 einzustufen. Sonderreiniger führen im Regelfall Reinigungstätigkeiten durch, die in der laufenden Unterhaltsreinigung (siehe Lohngruppe 6) nicht erledigt werden oder erledigt werden können. SonderreinigerInnen verfügen im Regelfall über eine entsprechende Zweckausbildung.

Was ist eine/ein HelferIn/Helfer

HelferIn/Helfer ist jemand, der eine/ein SonderreinigerIn/Sonderreiniger, der nicht über eine entsprechende Zweckausbildung verfügt. Diese HelferInnen-/Helferregelung gilt aber nur für die ersten 4 Monaten des Arbeitsverhältnisses. Der Stundenlohn der HelferIn/des Helfers entspricht in etwa der neuen Lohngruppe 4 (Hausbetreuungstätigkeiten).
Siehe neuen § 3 A)

Was regelt die Lohngruppe 3

Diese umfasst erstmals die Hotelreinigung, womit vor allem die sogenannten Stubenmädchen umfasst sind. Diese Personen waren ja bisher in der Lohngruppe 4 oder 5 eingestuft. Aber dadurch, dass der Sonntagszuschlag zu zahlen war, gab es für diese Personengruppe aber häufig Beschäftigungsverhältnisse nach anderen Kollektivverträgen. Vom 1.1.2013 bis zum 30.6.2013 bekommen diese Personen noch den Stundenlohn wie in der Unterhaltsreinigung (€ 7,88 - Lohngruppe 6) bezahlt, ab dem 1.7.2013 gilt der neue Stundenlohn von € 8,50. Dafür fällt ab dem 1.1.2013 die Sonntagszulage weg, die ja gemäß § 10 Abs. 6 diese Lohngruppe von der Zahlung der Sonntagszulage ausnimmt. Wenn jemand, obwohl sie/er diese Tätigkeiten ausgeführt hat, in einer höheren Lohngruppe als in der neuen Lohngruppe 6 eingestuft war, so ändert sich ab 1.1.2013 der tatsächliche Lohn nicht, sofern diese Einstufung über jener der neuen Lohngruppe 3 liegt.
Siehe § 3 A)

Was regelt die Lohngruppe 4

Diese regelt wie früher in der Lohngruppe 2 alle Personen, die in der Hausbetreuung beschäftigt sind, unabhängig davon ob die ArbeitnehmerInnen/Arbeitnehmer bei einem Hausbetreuungsunternehmen oder bei einem Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigungsunternehmen beschäftigt ist.

Unter Hausbetreuung werden Tätigkeiten hier verstanden, die vor allem folgendes umfassen:

- Hausreinigung insbesondere die Reinigung Stiegenhäuser, die Fensterreinigung sofern leicht erreichbar (Gangfenster und keine Schutzvorrichtungen erforderlich) und keine Sonderreinigungen im Sinne der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung (Lohngruppe 2)
- Wohnungsreinigung
- Verkehrsflächenreinigung inklusive Schneeräumung
- Grünanlagenbetreuung

Das technische Hausservice ist hier nicht umfasst, diese ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer sind nun in der Lohngruppe 2 eingeordnet.
Siehe § 3 A)

Was regelt die Lohngruppe 5

Hier fallen alle Personen hinein, die wie bisher in der Lohngruppe 3 in SeniorInnenheimen, Pflege- und/oder Krankenanstalten beschäftigt waren. Neu dazugekommen in dieser Gruppe sind die medizinischen und die technischen (auch chemischen) Labors, die inhaltlich hier besser her passen. Es gibt keine Unterscheidung zwischen Bereiche, die Krankenanstaltscharakter aufweisen und jene die diesen nicht aufweisen, nicht mehr. Ist aber eine Trennung baulich - eigenes Verwaltungsgebäude oder Verwaltungsbauteil - vorgegeben und der Arbeitnehmer wird nur dort eingesetzt so gilt nach wie vor Lohngruppe 6 (Stichwort: Verwaltungsgebäude). Hier gilt es die Einstufungspraxis zu beobachten. Siehe § 3 A)

Was regelt die Lohngruppe 6

Die regelt nunmehr zusammen (früher in 4 und 5 je nachdem, mit wie vielen Stunden beschäftigt...) alle Unterhaltsreinigerinnen/Unterhaltsreiniger, die die ständigen Unterhaltsreinigung in allen dort genannten Gebäude verrichten. Wichtig ist hier die Klarstellung, dass auch alle Tourismus- und Freizeiteinrichtungen sowie die Verkehrsmittel und die Verkehrseinrichtungen hineinfallen. Weiterhin hier enthalten sind auch die Tätigkeiten in der Küche, bei der Essensausgabe sowie die Botengänge und Einkäufe. Siehe § 3 A)

Wie sind die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Reinigung von Verkehrsmitteln und/oder Verkehrseinrichtungen tätig sind, nach der neuen Lohnordnung eingestuft

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die Sonderreinigungen in den Verkehrsmitteln und/oder Verkehrseinrichtungen durchführen, sind ab dem 1.1.2013 in die Lohngruppe 2 einzustufen. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die laufende Unterhaltsreinigung in Verkehrsmitteln und/oder Verkehrseinrichtungen durchführen, sind hingegen als UnterhaltsreinigerInnen in der Lohngruppe 6 neu einzustufen. Für bestehende Arbeitsverhältnisse sind daher neue Dienstzettel auszustellen. Siehe § 3 A)

Was hat sich bei den Zulagen geändert

Mit 1.1.2013 wurde auf jeden Fall klar gestellt, dass alle Personen, die vor allem in der Lohngruppe 5 beschäftigt, eine Infektionszulage oder auch eine vergleichbare Zulage erhalten, wenn die anderen beim Kunden dort beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter auch eine solche Infektionszulage oder vergleichbare Zulage erhalten.

Bis zum 31.12.2013 gilt die bestehende Gefahren- und Erschwerniszulage mit der jetzigen Höhe von 50% des Punktes B Abs. 1.

Ab 1.1.2014 wird im Punkt B Abs. 2. eine neue modernisierte Gefahren- und Erschwerniszulage eingeführt, die mit der neuen Höhe von 10% als steuerfrei behandelt werden kann.

Der Punkt B Abs. 4 regelt wie bisher, dass 50% der Zulagen auch als sozialversicherungsbeitragsfrei behandelt werden können, weil es sich hier vertragsgemäß um eine Schmutzzulage handelt.

Siehe § 3 B)

Was hat sich beim Zehrgeld und bei der Trennungszulage geändert

Hier wurde das sprachlich klarste und für die Unternehmen günstigste Modell des Zehrgeldes und der Trennungszulage, nämlich das bestehende Modell für das Bundesland Tirol übernommen. Näheres:

Siehe § 3 C)

Gilt die Lohnvereinbarung nur für das Jahr 2013 oder länger

Es ist weiters gelungen, dass auch für die Jahre 2014 und 2015 mit dem Verweis auf den Verbraucherpreisindex 2005 (VPI 2005) schon bestimmbar die Löhne zu vereinbaren. Das gibt Ihnen die Möglichkeit, besser Ihre Personalkosten für die kommenden 3 Jahre zu planen.

Siehe § 3 D)

Was gibt es Neues für die Lehrlinge

Es wurde vereinbart, dass die Lehrlingsentschädigungen, um den Beruf der/des Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigerin/Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger für junge Leute attraktiver zu machen, kräftiger als die Löhne in den Jahren 2013, 2014 und 2015 steigen werden. Näheres:

Siehe § 3 E)

Wer zahlt die Internatskosten für die Lehrlinge

Mit 1.1.2013 wurde vereinbart, dass ebenso aus Gründen der Lehrlingsförderung, der Lehrbetrieb zur Gänze (100 %) die Internatskosten übernimmt und nicht mehr nur vorschießt.

Siehe § 3 E)

Anhang „Flexible Arbeitszeit Bandbreite“

Vereinbarung

gemäß § 7 Abs.1 des Rahmenkollektivvertrages für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer der Lohngruppe 2

1. Die/Der Arbeitgeberin/Arbeitgeber und die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer sind ausdrücklich damit einverstanden, dass die Normalarbeitszeit innerhalb des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes (Ziffer 2) unregelmäßig so verteilt wird, dass sie im Durchschnitt die Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten.
Die tägliche Normalarbeitszeit darf maximal 9 Stunden betragen.

2. Der Durchrechnungszeitraum beträgt.....Wochen und dauert vonbis.....(maximal 39 Wochen).
3. Die Lage der Normalarbeitszeit wird für den gesamten Durchrechnungszeitraum gemäß Ziffer 2 wie folgt festgelegt:
4. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit gemäß Ziffer 3 werden jeweils 2 Wochen vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes für den vereinbarten Durchrechnungszeitraum gemäß Ziffer 2 jeder/jedem betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bekannt gegeben.

Sind Abweichungen von dieser Vereinbarung erforderlich, sind diese spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche festzulegen.

Im beiderseitigen Einvernehmen kann diese Frist (2 Wochen) verkürzt werden. In diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus berücksichtigungswürdigen Interessen der/des Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers anwendbar.

5. Hinsichtlich des Verbrauches der Zeitguthaben wird vereinbart:
 - a. Der Zeitausgleich erfolgt durch niedrige Wochenarbeitszeiten (bis 35 Stunden) gemäß Ziffer 3*)
 - b. Der Zeitausgleich erfolgt durch Gewährung ganzer Tage (für wöchentliche Normalarbeitszeiten unter 35 Stunden).

Der Zeitausgleich im Ausmaß von....Arbeitstagen bzw.Arbeitsstunden

wird von vornherein für folgende Tage festgelegt.*).....

wird fürTage einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch schriftlich vereinbart.*)

6. Allfällige Überstunden gemäß § 10 des Kollektivvertrages sind

a) zu bezahlen *)oder

b) können innerhalb eines Zeitraumes von..... Monaten an den zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu vereinbarenden Terminen in Zeitausgleich abgegolten werden. *)

7. Für unentschuldigtes Fernbleiben werden die entsprechenden Zeitguthaben erworben, die Fehlstunden werden aber vom Entgelt des entsprechenden Monats abgezogen.

8. Der/Dem Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer sind mit der laufenden Lohnabrechnung eine detaillierte Aufstellung ihrer/seiner Zeitguthaben/-schulden bekannt zu geben.

9. 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.

Unterschrift Arbeitgeber

Unterschrift Arbeitnehmer

Ort, Datum

*) nicht zutreffendes bitte streichen.