

Kollektivvertrag Schädlingsbekämpfer, Arbeiter/innen, gültig ab 1.3.2022

Gilt für Österreichweit

Rahmenkollektivvertrag Arbeiterinnen und Arbeiter sowie für gewerbliche Lehrlinge in der Schädlingsbekämpfung

Inhaltsverzeichnis

[§ 1 Kollektivvertragsparteien](#)

[§ 2 Geltungsbereich](#)

[§ 3 Geltungsdauer](#)

[§ 4 Arbeitszeit](#)

[§ 5 Überstunden und Nachtarbeit](#)

[§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit](#)

[§ 7 Allgemeine Lohnbestimmungen](#)

[§ 8 Karenzanrechnung](#)

[§ 9 Urlaub](#)

[§ 10 Urlaubszuschuß/Weihnachtsremuneration](#)

[§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung](#)

[§ 12 Freizeit bei Arbeitsverhinderung](#)

[§ 13 Kündigung/Probezeit](#)

[§ 14 Schlichtung von Streitigkeiten](#)

[§ 15 Verfallsklausel](#)

[§ 16 Schlußbestimmungen](#)

**Kollektivvertrag
für das Schädlingsbekämpfungsgewerbe
Österreichs**

vom 1. März 2022

§ 1 Kollektivvertragsparteien

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

§ 2 Geltungsbereich

a) **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **fachlich:** Für alle der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger angehörenden Mitgliedsbetriebe des Berufszweiges der Schädlingsbekämpfer einschließlich Vogel- und Taubenabwehr.

c) **Persönlich:** Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiterinnen/Arbeiter sowie für die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genannt.

§ 3 Geltungsdauer

1. Die Bestimmungen dieses Rahmenkollektivvertrages treten am 1. März 2022, in Kraft und werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2. Die Rahmenbestimmungen können von jeder der in § 1 genannten Kollektivvertragsparteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen der Lohnordnung können gesondert mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsersten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden, sofern keine Befristung vereinbart wurde.

4. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen über Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages oder der Lohnordnung zu führen.

§ 4 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 40 Stunden.

2. Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

3. Wegzeitvergütung

a) Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vom Wohnort direkt auf eine Arbeitsstelle außerhalb des Ortes, in dem die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ihren/seinen Sitz hat, fährt, so gilt die notwendige Wegzeit zur Arbeitsstelle und zurück zum Wohnort grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Die Arbeitszeit beginnt auf der ersten Arbeitsstelle und endet auf der letzten Arbeitsstelle des Arbeitstages

Beträgt der Aufwand an Zeit zur Erreichung der Arbeitsstelle bzw. zur Rückkehr von demselben mehr als eine Stunde, wird der Mehraufwand mit dem Stundenlohn (ohne Zuschläge und Zulagen) vergütet.

Die Dauer von mehr als einer Stunde gilt dabei jeweils pro Fahrtstrecke der Hin- bzw. Rückfahrt und nicht für die Hin- und Rückfahrt zusammen.

b) Wird die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber vor allem an Sonn- und Feiertagen bzw. in der Nacht auf eine Arbeitsstelle entsendet, muss die Entlohnung für die anfallende Wegzeit zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Außerdem werden der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für diese Fahrten der Mehraufwand für die Fahrtkosten des tarifgünstigsten öffentlichen Verkehrsmittels als Aufwandsentschädigung, vom Wohnort zu dieser Arbeitsstelle und zurück, vergütet, sofern der Transfer nicht durch firmeneigene Fahrzeuge erfolgt.

4. Anwesenheitsdienst bei Begasungen kann nur im beiderseitigen Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden.

5. Die Entlohnung für diesen Anwesenheitsdienst ist ebenfalls einvernehmlich festzusetzen. In Betrieben, wo ein Betriebsrat vorhanden ist, ist dessen Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung erforderlich. Bei Begasungen sind die Vorschriften der Begasungssicherheitsverordnung einzuhalten. In außergewöhnlichen Fällen im Zusammenhang mit Begasungen sind § 20 Abs. (Absatz) 1 lit. (Buchstabe) a und Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (AZG) anzuwenden.

6. Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer sich verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Pro Monat sind höchstens 10 Rufbereitschaften erlaubt. Innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten darf nur an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden.

7. Die Einzelheiten der Rufbereitschaft sind durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung zu regeln. Bestehende günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben unberührt.

8. Der 24. und 31. 12. sind ganztätig arbeitsfrei. Der entfallende Lohn wird vergütet.

§ 5 Überstunden und Nachtarbeit

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird, die sich auf Grund der Verteilung dieser wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt.

2. Bei Arbeitsausfällen infolge von Witterungseinflüssen werden nur die Stunden bezahlt, in denen gearbeitet bzw. in denen Arbeitsbereitschaft angeordnet wurde. Den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern ist Gelegenheit zur Einarbeitung der ausgefallenen Arbeitszeit zu geben. Die Normalarbeitszeit bei der Einarbeitung darf jedoch 9 Stunden täglich nicht überschreiten.

3. Für alle Überstunden in der Zeit von 6 bis 21 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %. Sofern jedoch die Überstunde bereits die 11. oder 12. Arbeitsstunde am Tag ist, gebührt für diese ein Zuschlag von 75 %.

4. Überstunden in der Zeit von 21 bis 6 Uhr sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

5. Wird die Arbeitszeit zum normalen Betriebschluss beendet und muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung von Nachtüberstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so wird der Zuschlag von 100 % bereits ab 20 Uhr bezahlt. In diesem Falle sind, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit, fünf Überstunden zu bezahlen.

6. Die Verrechnung der Überstundenarbeit erfolgt viertelstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine volle viertel Stunde aufgerundet werden.

§ 6 Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Es gilt das Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. (Nummer) 144/83, in der jeweils geltenden Fassung.

2. Arbeit an Sonntagen wird mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

3. Bei der Arbeit an Feiertagen erfolgt die Bezahlung nach den Bestimmungen des § 9 ARG (Arbeitsruhegesetzes).

4. Beträgt die geleistete Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen weniger als 2 Stunden, so sind jedenfalls 2 Stunden zu vergüten.

§ 7 Allgemeine Lohnbestimmungen

1. Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist der Arbeitnehmerin/dem 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. Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Betrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag nicht mit dem Lohnnachweis überein, so hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dies unverzüglich zu melden.

2. Die Lohnauszahlung hat spätestens bis zum 10. des Folgemonats (Wertstellung) zu erfolgen.

3. Die Berechnung der Stundenlöhne erfolgt viertelstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer viertel Stunde auf eine volle viertel Stunde aufgerundet werden.

4. **Trennungszulage:** Bei Arbeiten außerhalb des Standortes des Betriebes, wo infolge der Entfernung eine Nächtigung außer Haus erforderlich ist oder eine solche angeordnet wird, erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer als Trennungszulage den im § 3 (4) der Lohnordnung genannten Betrag pro Tag und die mit Beleg nachzuweisenden Nächtigungskosten für ein einfaches Quartier.

5. **Schmutzzulage:** Für besonders schmutzige Arbeiten wie Pflanzenschutz, Arbeiten in begehbaren Kanälen und Deponien etc., Hausschwamm- und Holzschutzarbeiten, wird auf den jeweiligen Stundenlohn eine 25%ige Schmutzzulage gewährt.

6. **Arbeits- und Schutzkleidung:** In Betrieben, in welchen die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer eine besondere Arbeitskleidung verlangt, ist diese auf Kosten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers anzuschaffen und von dieser/diesem zur Verfügung zu stellen. Diese

Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, ist von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern stets in Ordnung zu halten, zu reinigen, pfleglich zu behandeln und bei Ausscheiden aus dem Betrieb gereinigt zurückzustellen.

7. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer wird von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei Arbeitsantritt die dem Arbeitnehmerinnenschutzgesetz, BGBL. (Bundesgesetzblatt) 450/1994

i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (ASchG) entsprechende Arbeitskleidung kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Arbeitsjahr hat jede/r 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. Diese Arbeits- bzw. Schutzkleidung verbleibt im Eigentum der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, ist von den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern stets in Ordnung zu halten, zu reinigen, pfleglich zu behandeln und bei Ausscheiden aus dem Betrieb gereinigt zurückzustellen.

8. Internatskosten: Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings in einem für die Schülerinnen/Schüler der Berufsschule bestimmten SchülerInnenheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat die/der Lehrberechtigte dem Lehrling zu bevorschussen, an das Internat zu überweisen und so zu ersetzen, dass dem Lehrling für den Zeitraum, der der Dauer des Internats entspricht, mindestens 60 % seines Lehrlingseinkommens verbleiben, sofern sich nicht aus gesetzlichen Regelungen ein höherer Anspruch ergibt. (* siehe BGBL. (Bundesgesetzblatt) | Nr. (Nummer) 154/2017, in Kraft seit 1.1.2018)

§ 8 Karenzanrechnung

Für nachstehende Karenzen, die ab 1.3.2019 oder später begonnen haben, gilt:

1. Zeiten einer Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw. des Väterkarenzgesetzes (VKG) innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von 24 Monaten angerechnet.
2. Die sich aus § 15f MSchG (Mutterschutzgesetz) und § 7c VKG (Väterkarenzgesetz) ergebenden Ansprüche als auch die bereits im bestehenden Arbeitsverhältnis angerechneten Karenzen sind beim Gesamtausmaß von 24 Monaten zu berücksichtigen und stehen nicht zusätzlich zu.
3. Dieses Gesamtausmaß gilt auch bei Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetzes) bzw. VKG (Väterkarenzgesetzes) für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.
4. Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Arbeitsverhältnis nach § 15f MSchG (Mutterschutzgesetz) des BGBL. (Bundesgesetzblatt) 68/2019 in Verbindung mit § 7c VKG (Väterkarenzgesetz).
5. Zeiten von Pflegekarenzen gem. § 14c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), die ab dem 1.3.2019 vereinbart werden, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zu einem Gesamtausmaß von sechs Monaten angerechnet. Darüberhinausgehende Vereinbarungen sind zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer möglich und müssen gesondert vereinbart werden.
6. Sterbebegleitung für nahe Angehörige oder Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach den §§ 14 a und b AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz), die ab dem 1.3.2021 oder danach beginnen, werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß im Höchstausmaß von jeweils im gesetzlich zulässigen Ausmaß angerechnet.

§ 9 Urlaub

Für den Urlaub der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung (BGBL. (Bundesgesetzblatt) Nr. (Nummer) 390/76) in der jeweils geltenden Fassung. Eine Abgeltung des Urlaubes mit Geld während des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig.

§ 10 Urlaubszuschuss/Weihnachtsremuneration

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 Wochenlöhne oder einen Monatslohn.
3. Der Wochen- bzw. Monatslohn ist unter Zugrundelegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers unter Ausschluss allfälliger Prämien, Gefahren- und Schmutzzulagen, Überstundenentlohnung und Reiseaufwandsentschädigungen (Trennungsgeld, Fahrtkostenvergütungen) zu berechnen.

4. Kommt es innerhalb des Kalenderjahres im aufrechten Arbeitsverhältnis zu einer Änderung des vereinbarten Beschäftigungsmaßes, ist die Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration durch eine zeitanteilige Mischberechnung zu ermitteln, sodass der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration nur aliquot in dem der Vollzeit- und (wechselnder) Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr zustehen.
5. Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuführen. 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.
6. Zwischen der Firmenleitung und dem Betriebsrat (falls ein solcher nicht vorhanden ist, mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer) kann vereinbart werden, dass die Auszahlung zu einem anderen Zeitpunkt erfolgen kann.
7. Die Weihnachtsremuneration ist mit der Novemberlohnauszahlung zu bezahlen.
8. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Beschäftigungsdauer.
9. Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer gemäß § 82 Gewerbeordnung (GewO 1859) bzw. § 15 Berufsausbildungsgesetz (BAG) berechtigt entlassen wird oder wenn sie bzw. er ohne wichtigen Grund gemäß § 82 a GewO (Gewerbeordnung) 1859 bzw. § 15 BAG (Berufsausbildungsgesetz) vorzeitig austritt.
10. Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration entsprechend der bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende dieses Kalenderjahres noch keinen Urlaub konsumiert haben, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses am Ende des Kalenderjahres auszuführen.
11. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die den Urlaubszuschuss bzw. die Weihnachtsremuneration für das laufende Kalenderjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss nur dann zurückzuzahlen, wenn sie nach § 82 GewO (Gewerbeordnung) entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.
12. In allen anderen Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Kalenderjahres, ausgenommen bei Kündigungen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, ist nur der auf den Rest des Kalenderjahres entfallende zu viel erhaltene Anteil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration zurückzuzahlen.
13. Der Wochen- bzw. Monatslohn wird berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der Wochenlöhne der letzten 13 Wochen oder der Monatslöhne der letzten drei Kalendermonate vor der jeweiligen Fälligkeit, wobei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch für den Berechnungszeitraum auszuschneiden sind und somit der Anspruch sowohl dem Grund als auch der Höhe nach nicht vermindert wird.
14. Bei gewerblichen Lehrlingen wird sowohl der Urlaubszuschuss als auch die Weihnachtsremuneration unter Zugrundelegung der monatlichen Lehrlingsentschädigung ermittelt.
15. 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 Arbeitnehmerinnen-/Arbeitnehmerlöhne zusammen.
16. Für entgeltfreie Zeiten gebühren kein Urlaubszuschuss und keine Weihnachtsremuneration.

§ 11 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

Bei einer Arbeitsverhinderung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. (Bundesgesetzblatt) 399/1974 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz)), der Generalkollektivvertrag über den Begriff des Entgeltes gemäß § 3 EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 2. August 1974 und das BAG (Berufsausbildungsgesetz), BGBl. (Bundesgesetzblatt) Nr. (Nummer) 142/1969 i.d.g.F. (in der genannten Fassung)

§ 12 Freizeit bei Arbeitsverhinderung

Die Arbeitnehmerin/Der Arbeitnehmer hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgeltes, wenn er durch andere wichtige, ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Arbeitsleistung gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

1. Bei Todesfällen der Eltern, der Ehegattin/des Ehegatten, Lebensgefährtin/Lebensgefährten bzw. der eingetragenen Partnerin/ des eingetragenen Partners im Sinne des Eingetragene Partnerschaft-Gesetz, BGBl. (Bundesgesetzblatt) I Nr. (Nummer) 135/2009 i.d.g.F. (in der genannten Fassung) (EPG

[Eingetragene Partnerschaft-Gesetz]), der Kinder (leibliche Kinder, Stief-, Pflege oder Adoptivkinder) und Enkelkinder, soweit sie in der Hausgemeinschaft lebten 2 Tage

2. Bei eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG (Eingetragene Partnerschaft-Gesetz) 2 Tage.
3. Bei Entbindung der Ehefrau, der Lebensgefährtin bzw. der eingetragenen Partnerin 2 Tage.
4. Bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt 1 Tag.
5. Bei Hochzeit der Kinder (Stief-, Pflege- oder Adoptivkinder) 1 Tag.
6. Bei Teilnahme an der Beerdigung der unter Punkt (1) angeführten Angehörigen, soweit sie nicht in der Hausgemeinschaft lebten, und zur Teilnahme an der Beerdigung von Geschwistern 1 Tag.
7. Bei Besuch eines Arztes (ambulatorische Behandlung), sofern die Behandlung nur während der Arbeitszeit erfolgen kann und bei Vorladungen zu Gerichten unter Beibringung der Ladung, sofern keine Entschädigung vom Gericht bezahlt wird und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht als Beschuldigte/r oder als Partei in einem Zivilprozess geladen ist, jeweils die dafür notwendige Zeit.

§ 13 Kündigung/Probezeit

1. Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt 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.
2. Vor dem Hintergrund der besonderen Eigenschaften des Schädlingsbekämpfergewerbes einschließlich Vogel- und Taubenabwehr in der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger wird von den Kollektivvertragspartnern übereinstimmend und ausdrücklich festgehalten, dass es sich bei den Schädlingsbekämpfern einschließlich Vogel- und Taubenabwehr um eine Branche im Sinne von § 1159 (2) ABGB (Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch), idF (in der Fassung) BGBl. (Bundesgesetzblatt) I 1 153/2017, handelt, da in dieser Branche Betriebe überwiegen, die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

Die Kündigungsfristen für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber betragen ab 1. Jänner 2022 nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit

- von mehr als einem Monat bis zum vollendeten 3. Jahr 2 Wochen
- von mehr als 3 Jahren bis zum vollendeten 5. Jahr 4 Wochen
- von mehr als 5 Jahren bis zum vollendeten 10. Jahr 6 Wochen
- von mehr als 10 Jahren 8 Wochen

Ab 1. Jänner 2022 beträgt die Kündigungsfrist für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Ablauf eines Monats 2 Wochen, nach mehr als 10 Jahren 4 Wochen.

Sowohl die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber können die Kündigung des Arbeitsverhältnisses täglich aussprechen.

§ 14 Schlichtung von Streitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich ein paritätisch aus je drei Vertreterinnen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zusammengesetzter Schlichtungsausschuss zu befassen.

§ 15 Verfallsklausel

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
2. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

§ 16 Schlussbestimmungen

1. Mit Wirksamkeit dieses Vertrages treten für diesen Geltungsbereich alle bisherigen kollektivvertraglichen Rahmenbestimmungen außer Kraft.
2. Bestehende günstigere Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

Wien, am 23.2.2022

Für die

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

Prof. Mag. DDr. KommR

Günter Reisinger

Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin Czesany

Bundesinnungsgeschäftsführer

KommR Marianne Jäger

Berufszweigobfrau

Für die

Gewerkschaft vida
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Roman Hebenstreit

Vorsitzender

Mag.a Anna Daimler, BA

Generalsekretärin

Monika Rosensteiner

Fachbereichsvorsitzende

Ursula Woditschka

Fachbereichssekretärin