

Zusatzkollektivvertrag Immobilienverwalter Gehaltserhöhung, Angestellte, gültig ab 1.1.2022

Gültigkeit 1.1.2022 - 31.12.2022

Gilt für Österreichweit

Zusatzkollektivvertrag zur Erhöhung der IST-Gehälter 2022

§ 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, andererseits.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

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

b) **fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe, die der Berufsgruppe der Immobilienverwalter im Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder angehören und die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale^[1] zum letzten Bilanzstichtag vor dem 1.7.2021 überschreiten:

- 5 Millionen Euro Bilanzsumme,
- 10 Millionen Euro Umsatzerlöse in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag,
- im Durchschnitt des Geschäftsjahres 50 ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

Für Betriebe, die Teil eines Konzerns sind, sind die Werte der Konzernbilanz^[2] heranzuziehen. Der Durchschnitt der Arbeitnehmeranzahl bestimmt sich nach der Arbeitnehmeranzahl an den jeweiligen Monatsletzen innerhalb des Geschäftsjahrs.^[3]

c) **persönlich:** Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer.

[1] Definition der Merkmale entsprechend der Größenklassen gemäß § 221 (2) UGB Mittelgroße Kapitalgesellschaften und § 221 (3) UGB Große Kapitalgesellschaften.

[2] Umfasst sind Konzerne im Sinne des § 244 UGB.

[3] § 221 (6) UGB.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für alle Dienstnehmer, mit denen eine ganz oder teilweise provisionsabhängige Entlohnung vereinbart wurde und die als Immobilienmakler angestellt wurden.

b) Für Ferialpraktikanten und Volontäre. Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

§ 3 Aufrechterhaltung der Überzahlung

- (1) Erfüllt ein Betrieb die Kriterien gemäß § 2 Abs. 1 lit b, aber nicht jene nach § 4 Abs. 1 hat eine Aufrechterhaltung der Überzahlung stattzufinden.
- (2) Die am 31. Dezember 2021 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner 2022 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgrundgehältern aufrechtzuerhalten. Bei Provisionsvertretern ist das vereinbarte Fixum als Bemessungsgrundlage heranzuziehen (siehe dazu auch § 5 Abs. 1).
- (3) Im Jahr 2021 - aufgrund einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einer Arbeitsvertragsklausel, die eine wiederkehrende regelmäßige Gehaltserhöhung vorsieht - vorgenommene Erhöhungen der Gehälter sind auf die Aufrechterhaltung der Überzahlung gemäß Abs. 2 anrechenbar. In diesem Fall muss die zum 1. Jänner 2021 bestehende Überzahlung auf das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jedenfalls auch am 1. Jänner 2022 in mindestens der gleichen Höhe bestehen.

§ 4 Erhöhung der IST-Gehälter

(1) Überschreitet ein Betrieb - für Betriebe, die Teil eines Konzerns sind, sind die Werte der Konzernbilanz^[4] heranzuziehen - zum letzten Bilanzstichtag vor dem 1.7.2021 mindestens zwei der drei Merkmale^[5],

- 20 Millionen Euro Bilanzsumme,
- 40 Millionen Euro Umsatzerlöse in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag,
- im Jahresdurchschnitt 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigt,

ist das tatsächliche Monatsgehalt (IST-Gehalt) der ArbeitnehmerInnen - bei Provisionsvertretern ein vereinbartes Fixum (siehe dazu auch § 5 Abs. 1) - mit 1. Jänner 2022 für ArbeitnehmerInnen in den Verwendungsgruppen I bis V um 3,1 % zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Dezembergehalt 2021.

Der Durchschnitt der Arbeitnehmeranzahl bestimmt sich nach der Arbeitnehmeranzahl an den jeweiligen Monatsletzen innerhalb des Geschäftsjahrs.^[6]

[4] Umfasst sind Konzerne im Sinne des § 244 UGB.

[5] Große Kapitalgesellschaften gemäß § 221 Abs. 3 UGB.

[6] § 221 (6) UGB.

(2) Im Jahr 2021 - aufgrund einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einer Arbeitsvertragsklausel, die eine wiederkehrende regelmäßige Gehaltserhöhung vorsieht - vorgenommene Erhöhungen der Gehälter sind auf die Erhöhung der IST-Gehälter gemäß Abs. 1 anrechenbar. In diesem Fall ist sicherzustellen, dass das IST-Gehalt zum 1. Jänner 2022 gegenüber jenem zum 1. Jänner 2021 mindestens um die zuvor angeführten Prozentsätze erhöht wurde.

§ 5 Allgemeine Grundsätze

- (1) Liegt bei Provisionsvertretern - die nicht vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags gem. § 2 (2) lit. a ausgenommen sind - das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es mit 1. Jänner 2022 im aliquoten Ausmaß der Erhöhung des Mindestgrundgehaltes anzuheben.
- (2) Nach Durchführung der Erhöhung im Sinne von § 3 oder § 4 darf das ab 1. Jänner 2022 geltende Mindestgrundgehalt nicht unterschritten werden. Würde das IST-Gehalt unter dem neuen Mindestgrundgehalt liegen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt.
- (3) Überstundenpauschalien sind um dieselbe Berechnungsweise zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt nach den Vorschriften dieses Kollektivvertrags effektiv erhöht.
- (3) Die Erhöhung gemäß § 3 oder § 4 bezieht sich nur auf das Monatsgehalt (Fixum). Andere Entgeltbestandteile, wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.

§ 7 Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt mit Wirkung ab 1. Jänner 2022 in Kraft und ist bis 31. Dezember 2022 befristet.