



Versicherungsverband
Österreich

**KOLLEKTIVVERTRAG
FÜR DAS
REINIGUNGSPERSONAL DER
VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN**

abgeschlossen am 1. August 1978
zwischen dem

Verband der
Versicherungsunternehmen Österreichs
1030 Wien, Schwarzenbergplatz 7

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft vida
BFG Handel, Sicherheitsdienste, div. Berufe
1050 Wien, Margaretenstraße 166

Stand 1. Oktober 2011

Inhalt

	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	3
§ 7 Arbeitskleidung	4
§ 8 Übergangsbestimmungen	4
§ 9 Geltungsdauer.....	4

§ 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 sofern sie nicht den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, wohl aber der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen.

§ 2 Arbeitszeit und Überstunden.

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

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

(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 Arbeitnehmer aus eigenem anordnen. Werden Überstunden im Sinne der obigen Bestimmungen angeordnet, so ist der Arbeitnehmer zur Leistung der Überstunden nach den gesetzlichen Bestimmungen verpflichtet.

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

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

§ 3 Entlohnung.

(1) Monatslohn

- a) Der Monatslohn beträgt bei Vollbeschäftigung €1.230,--. Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil, wobei auf eine Arbeitsstunde 1/173 eines Monatslohnes entfällt.

Für Neueintritte ab 1.1.2012 beträgt der Monatslohn bei Vollbeschäftigung €1.245,--, für Neueintritte ab 1.1.2013 beträgt der Monatslohn bei Vollbeschäftigung €1.300,--.

b) Dienstalterszulage

Alle Arbeitnehmer mit Eintritt vor 1.1.2012 erhalten eine Dienstalterszulage in nachstehendem Ausmaß:

Bei einer Betriebszugehörigkeit von	2 Jahren	2 %
„ „ „ „	5 Jahren	6 %
„ „ „ „	10 Jahren	8 %
„ „ „ „	15 Jahren	12 %

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

c) Erschwerniszulage

Alle 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 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 desurlaubes gelten die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung.

§ 5 Krankheit und Unfall.

Bei Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufserkrankung gelten des Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. 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 vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Karenzurlaubes fortbesteht.

§ 5b
Dienstverhinderungen (Sonderfreizeit).

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

- a) Eigene Eheschließung..... 2 Tage
- b) Eigene Ehescheidung..... Tag des Ereignisses
- c) Teilnahme an der Eheschließung der Kinder,
Geschwister, Eltern..... Tag des Ereignisses
- d) Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin..... 2 Tage
- e) Wohnungswechsel (Gründung/Führung eigener Haushalt)
pro Kalenderjahr 2 Tage
- f) Tod von Ehepartner/Lebensgefährten, Kinder, Eltern..... 2 Tage
- g) Tod von Schwiegereltern/Eltern von Lebensgefährten 1 Tag
- h) Beerdigung der unter f) und g) Angeführten, sowie von
Geschwistern, Großeltern, Enkelkindern..... Tag des Ereignisses

Für Freizeitansprüche 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) Bei einer Beschäftigungsdauer von einem Monat (Probemonat) kann das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen täglich gelöst werden.

Nach einmonatiger Betriebszugehörigkeit beträgt die

- Kündigungsfrist 2 Wochen
- nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit 4 Wochen
- nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit 6 Wochen
- nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit 8 Wochen

wenn die Kündigung vom Arbeitgeber erfolgt. Wird die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgesprochen, dann muss eine Kündigungszeit von 2 Wochen eingehalten werden.

In jedem Fall kann die Kündigungsfrist nur zum Schluss der Kalenderwoche enden.

(2) Während der Kündigungsfrist ist 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) Der Arbeitnehmer hat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses, das über Dauer und Art der Beschäftigung Auskunft gibt.

§ 7

Arbeitskleidung.

Alle Arbeitnehmer erhalten jährlich eine den dienstlichen Erfordernissen entsprechende Arbeitskleidung. Die Kosten der Reinigung und Instandhaltung trägt 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 Bezügen 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 01.10.2011 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.