

KOLLEKTIVVERTRAG

Chemisches Gewerbe

Jänner 2025

KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

Das bedruckte Papier, das ihr mit diesem Kollektivvertrag in Händen haltet, ist sehr viel mehr wert, als es auf den ersten Blick scheint: Es bedeutet ge-regelte Einkommen und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeiterinnen und Arbeiter in vielen Branchen. Es schafft außerdem für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Möglichkeit, zusätzlich maßgeschneiderte Betriebsver-einbarungen abzuschließen.

Was auf diesen Seiten geschrieben steht, ist Ergebnis gemeinsamer Ver-handlungen der Gewerkschaft PRO-GE und der Betriebsrätinnen und Be-triebsräte der einzelnen Branchen mit den jeweiligen Verhandlungsteams der Unternehmen. Bei diesen Verhandlungen, die jedes Jahr aufs Neue stattfinden, zeigt sich immer wieder: Je stärker eine Gewerkschaft ist – also je mehr Mitglieder es in einer Branche gibt – umso erfolgreicher können wir verhandeln. Weil viele Mitglieder das Ass im Ärmel der Gewerkschaften sind!

Auch jene Kolleginnen und Kollegen, die nicht Mitglieder einer Gewerkschaft sind, kommen in den Genuss von Lohnerhöhungen und Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Wenn wir sie dafür gewinnen können, uns eben-falls mit ihrer Stärke bei den Verhandlungen zu unterstützen, hat das für uns alle Vorteile! Denn wir könnten noch stärker verhandeln, wenn wir noch mehr wären – und das ist wohl das beste Argument, um viele Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, Mitglied der Gewerkschaft zu werden!

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft PRO-GE.

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen

zwischen der

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

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft PRO-GE,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

FASSUNG 1. JÄNNER 2025

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Geltungsbereich	<u>3</u>
§ 2	Normalarbeitszeit	<u>3</u>
§ 3	Überstunden- und Feiertagsarbeit	<u>4</u>
§ 4	Entlohnung	<u>5</u>
§ 5	Urlaub	<u>8</u>
§ 6	Urlaubszuschuss	<u>9</u>
§ 7	Weihnachtsremuneration	<u>10</u>
§ 8	Entgelt bei Arbeitsverhinderung	<u>10</u>
§ 8a	Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG	<u>11</u>
§ 9	Andere Entgeltfälle	<u>11</u>
§ 10	Lösung des Arbeitsverhältnisses	<u>13</u>
§ 11	Allgemeines	<u>13</u>
§ 12	Schiedsgericht	<u>13</u>
§ 13	Geltungsbeginn und Geltungsdauer	<u>14</u>
	Kollektivertrag – Löhne	<u>16</u>

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

- 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 mit Ausnahme der Mitgliedsbetriebe der Berufszweige
 - Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger und alle sonstigen, nicht einem anderen Fachverband zugehörigen Reinigungsgewerbe,
 - Hausbetreuungstätigkeiten (Hausbesorger, Hausservice)
 - Schädlingsbekämpfer einschließlich Vogel- und Taubenabwehr.

Als Betriebe des chemischen Gewerbes im Sinne dieses Kollektivvertrages sind jene Betriebe einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nicht chemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufshallen anzusehen.

Für die Betriebe, die neben der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger noch anderen Fachverbänden angehören, finden die Bestimmungen des § 9 Arbeitsverfassungsgesetz Anwendung.

- c) **Persönlich:** Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt.

§ 2 Normalarbeitszeit

1. Bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise:

- a) Sofern nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, beträgt die normale wöchentliche Arbeitszeit ohne Einrechnung der Pausen für sämtliche Arbeitnehmer(innen) 40 Stunden. Soweit in diesem Rahmenkollektivvertrag nicht ausdrücklich Ausnahmen festgesetzt sind, werden Pausen nicht entlohnt.
- b) Die Arbeitszeit im Betrieb ist möglichst auf 5 Tage aufzuteilen; Voraussetzung ist, dass diesbezüglich zwischen Arbeitgeber(in) und Arbeitnehmer(in) Einverständnis besteht.

- c) Den Arbeitnehmern(innen) ist vor Arbeitsschluss die erforderliche Zeit zum Putzen und Reinigen der Maschinen und Arbeitsplätze einzuräumen.
- d) Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit um 12 Uhr mittags; das entfallende Entgelt wird vergütet.

2. Bei kontinuierlicher Arbeitsweise:

- a) Die normale Arbeitszeit für eine Schicht beträgt 8 Stunden täglich.
- b) Durch entsprechende Einteilung von Springern(innen) ist Vorsorge zu treffen, dass jede(r) im kontinuierlichen Dienst Beschäftigte die ihm (ihr) gebührende freie Zeit erhält.
- c) Bei kontinuierlicher Arbeitsweise wird am 24. und 31. Dezember, beginnend mit der zweiten Schicht, ein Zuschlag von 100 Prozent auf den Normalstundenlohn bezahlt.

3. Die Wochenarbeitszeit für Jugendliche kann auf die Werktage abweichend von der gesetzlichen Vorschrift (§ 11 Abs. 1 des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes) aufgeteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen die der Erwachsenen nicht überschreiten.

4. Die Aufteilung der normalen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Änderungen der betrieblichen Arbeitszeit sind zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat unter Inkenntnissetzung der vertragschließenden Organisation zu vereinbaren.

§ 3 Überstunden- und Feiertagsarbeit

1. Überstundenarbeit

Auf Verlangen der Betriebsleitung sind Überstunden im gesetzlichen Ausmaß zu leisten, sofern nicht berücksichtigungswürdige Interessen des(der) Arbeitnehmers(in) entgegenstehen. Der Betriebsrat ist bei Überstundenleistungen im Vorhinein zu verständigen.

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

Bei Beginn der Überstundenarbeit wird eine Pause von 10 Minuten gewährt, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

2. Feiertagsarbeit

An gesetzlichen Feiertagen darf nur gearbeitet werden, insoweit dies aufgrund der Gesetze oder Verordnungen zulässig ist.

Als gesetzliche Feiertage gelten:

1. Jänner	15. August
6. Jänner	26. Oktober
Ostermontag	1. November
1. Mai	8. Dezember
Christi Himmelfahrt	25. Dezember
Pfingstmontag	26. Dezember
Fronleichnam	

Sollten einzelne Feiertage durch Gesetze aufgehoben oder neu eingeführt werden, so ist dies auch für diesen Rahmenvertrag verbindlich.

Sonstige Kalendertage gelten als normale Arbeitstage. Sie sind als solche auch dann zu bezahlen, wenn an ihnen über Anordnung der Betriebsleitung nicht gearbeitet wird, sofern nicht die entfallenden Arbeitsstunden durch Verlängerung der Arbeitszeit an anderen Tagen im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat eingebracht werden. Für die einzuarbeitenden Stunden gebührt kein Zuschlag.

§ 4 Entlohnung

Die Kollektivvertragslöhne sind im Anhang geregelt, der einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages darstellt.

1. Zeitlohn

Die Entlohnung besteht aus dem Kollektivvertragsstundenlohn, dessen Festsetzung den zwischen den Organisationen abzuschließenden Verträgen vorbehalten ist, der Nachtarbeitszulage und eventuellen anderen Zulagen, wie Qualifikationszulage.

Unter dem Begriff „Normalstundenlohn“ ist der tatsächlich bezahlte Stundenlohn zu verstehen.

Unter dem Begriff „Verdienst“ ist der Normalstundenlohn einschließlich allfällig gewährter Zulagen und Zuschläge zu verstehen. Überstunden bleiben unberücksichtigt.

a) Nachtarbeitszulage

Bei Nachtarbeit wird allen beteiligten Arbeitnehmer(innen) für die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag bezahlt. Die Höhe des Zuschlages ist im Anhang geregelt. Für die im kontinuierlichen 3-Schichtbetrieb Beschäftigten gilt nur die während der letzten Schicht geleistete Arbeit als zuschlagspflichtige Nachtarbeit.

b) Qualifikationszulage und Prämien

Für besonders qualifizierte Arbeitnehmer(innen) können betriebliche Qualifikationszulagen sowie auch Prämien vereinbart werden.

2. Akkordlöhne

Die Festsetzung der Akkordsätze oder Akkordzeiten erfolgt unter Beachtung der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (§ 96 Abs. 1, 4 und § 100) derart, dass sich unter Zugrundelegung durchschnittlicher Leistung bei normalen Arbeitsbedingungen ein Verdienst ergibt, der 20 % über dem Kollektivvertragsstundenlohn liegt.

Dem(der) Akkordarbeiter(in) wird der im betreffenden Kollektivvertrag festgesetzte Kollektivvertragsstundenlohn garantiert, wenn der(die) Arbeitnehmer(in) durch Umstände, die nicht in seiner(ihrer) Person liegen, an der Ausführung der übernommenen Akkordarbeit behindert ist und er (sie) das Hindernis unverzüglich der Betriebsleitung gemeldet hat.

Wenn Arbeiter(innen) verschiedener Kategorien in einem Akkord zusammenarbeiten, so erfolgt die Verteilung der Akkordverdienste auf die Beteiligten entsprechend dem Kollektivvertragsstundenlohn und dem Anteil an der betreffenden Akkordarbeit. Im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat kann auch eine anderweitige betriebliche Regelung vorgenommen werden.

Ständige Akkordarbeiter(innen), die vorübergehend im Zeitlohn beschäftigt werden, erhalten bis zur Dauer von vier Wochen den Stundenverdienst ihres letzten Lohnabrechnungszeitraumes. Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitnehmer(innen), die nicht ständig im Akkord arbeiten.

Jede(r) im Akkord arbeitende Arbeitnehmer(in) erhält vor Beginn der Arbeit einen Akkordzettel, auf dem die Art der Arbeit und die festgesetzten Akkordsätze verzeichnet sein müssen. Anstelle des Akkordzettels kann ein

Aushang der Akkordsätze an sichtbarer und leicht zugänglicher Stelle treten. Auch Einschreibungen im Lohnzettel sind zulässig.

Eine Änderung festgesetzter und seit längerer Zeit bestehender Akkorde zuungunsten des/der Arbeitnehmer/in bedarf, außer im Fall offenkundiger Unrichtigkeit der Akkordberechnung, deren sofortige Richtigstellung erfolgen muss, der Zustimmung des Betriebsrats bzw. des/der einzelnen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin.

Eine Herabsetzung der Akkordsätze ist nur zulässig, wenn dies durch Änderung des Arbeitsganges oder der Art des Materials, durch Einführung technischer Verbesserungen oder eine wesentliche Änderung der Stückzahl oder durch eine Änderung des Kollektivvertragsstundenlohnes begründet ist.

In diesen Fällen sind die Akkorde zu überprüfen und gemäß den Bestimmungen des ersten Absatzes neu festzusetzen.

Wenn der(die) Arbeitnehmer(in) nach erfolgter Vereinbarung und Festsetzung eines weder irrtümlichen noch fehlerhaften Akkordsatzes seine Arbeitsleistung steigert und höhere Verdienste erreicht, so darf bei gleichbleibender Arbeitsmethode dieser Umstand nicht zu einer Herabsetzung des Akkordsatzes führen.

3. Entlohnung der Sonn- und Feiertagsarbeit

a) Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit wird sowohl bei kontinuierlicher als auch bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

b) Feiertagsarbeit

Für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen gebührt sowohl bei kontinuierlicher als auch bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

4. Entlohnung der Überstundenarbeit

a) An Wochentagen

Sowohl bei kontinuierlicher als auch bei nichtkontinuierlicher Arbeitsweise werden Stunden über die normale tägliche Arbeitszeit (Schichtarbeitszeit) als Überstunden mit einem Aufschlag von 50 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Jene Überstunden, die der(die) Arbeitnehmer(in) nach erfolgtem Verlassen des Betriebes zu leisten hat, werden mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

Überstunden, welche an arbeitsfreien Werktagen zu leisten sind, werden mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt, wenn es sich um einen Ersatzruhetag handelt.

b) An Sonntagen

An Sonntagen geleistete Überstunden werden mit einem Aufschlag von 200 % auf den Normalstundenlohn entlohnt.

c) An Feiertagen

Überstunden an gesetzlichen Feiertagen werden mit einem Aufschlag von 100 % auf den Normalstundenlohn entlohnt. An Feiertagen gilt jene Arbeitszeit als Überstundenarbeit, die über die Normalarbeitszeit hinausgeht, die nach der für den Betrieb auf Basis der 40-stündigen Wochenarbeitszeit bestehenden Arbeitszeit an diesem Tage gelten würde, wenn er ein Werktag wäre.

Bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden kann eine Pauschalentlohnung vereinbart werden, wobei für die Festsetzung des Pauschalens ab der 41. Stunde außer dem Stundenlohn noch ein Zuschlag von 50 % zugrunde zu legen ist. Für jene Arbeitszeit, die durch das Pauschale nicht abgegolten ist, gelten die Bestimmungen über die Überstundenentlohnung.

Bei Zusammentreffen mehrerer Überstundenzuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

§ 5 Urlaub

Hinsichtlich des Urlaubes gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und der Einführung einer Pflegefreistellung (BGBl. Nr. 390/76) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6 Urlaubszuschuss

- 1.** Der(die) Arbeitnehmer(in) hat einmal in jedem Arbeitsjahr zum gesetzlichen Urlaubsentgelt Anspruch auf einen Urlaubszuschuss in der Höhe von 4 Wochenlöhnen bzw. Lehrlingseinkommen.
- 2.** Der Urlaubszuschuss wird nach den gleichen Grundsätzen wie das Urlaubsentgelt errechnet.
- 3.** Bei Arbeitnehmern(innen), die während des Arbeitsjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich – unabhängig vom Zeitpunkt des Urlaubsantrittes – der Urlaubszuschuss aus dem aliquoten Teil des letzten Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.
- 4.** Der Urlaubszuschuss ist bei Urlaubsantritt auszuzahlen; abweichende betriebliche Regelungen sind zulässig.
- 5.** Arbeitnehmer(innen), deren Arbeitsverhältnis vor Verbrauch eines Urlaubes endet, haben Anspruch auf den aliquoten Teil des Urlaubszuschusses, entsprechend ihrer im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit.
- 6.** Dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis infolge selbstverschuldeter Entlassung beendet wird oder wenn der(die) Arbeitnehmer(in) ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
- 7.** Arbeitnehmer(innen), die den Urlaubszuschuss für das Arbeitsjahr bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf desselben kündigen oder entlassen werden, bzw. ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten, haben den erhaltenen Urlaubszuschuss entsprechend dem Rest des Arbeitsjahres, also den auf diesen entfallenden aliquoten Teil zurückzubezahlen; der sich daraus ergebende Betrag kann bei der Endabrechnung in Abzug gebracht werden.
- 8.** Werden in Betrieben bereits Urlaubszuschüsse gewährt, so sind diese auf den kollektivvertraglichen Urlaubszuschuss anzurechnen.

9. Fallen in ein Arbeitsjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, des Bezuges von Wochengeld oder eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz, so vermindert sich der Urlaubszuschuss anteilmäßig.

§ 7 Weihnachtsremuneration

Alle Arbeitnehmer(innen) erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration.

Die Weihnachtsremuneration beträgt ohne Rücksicht auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit 4 Wochenlöhne bzw. Lehrlingseinkommen und wird nach den gleichen Grundsätzen wie das Urlaubsentgelt berechnet.

Bei Arbeitnehmern(innen), die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit beendet haben, setzt sich – unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung – die Weihnachtsremuneration aus dem aliquoten Teil des letzten Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil der Arbeiterwochenlöhne zusammen.

Die Auszahlung der Weihnachtsremuneration hat bis spätestens 15. Dezember zu erfolgen bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Den während des Kalenderjahres eintretenden und austretenden Arbeitnehmern(innen) gebührt der aliquote Teil entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Dieser Anspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis infolge selbstverschuldeter Entlassung beendet wird oder wenn der(die) Arbeitnehmer(in) ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, des Bezuges von Wochengeld oder eines Karenzurlaubes gemäß Mutterschutzgesetz, so vermindert sich die Weihnachtsremuneration anteilmäßig.

§ 8 Entgelt bei Arbeitsverhinderung

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

§ 8a Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG

Für Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG, die ab 1.1.2019 oder später begonnen haben, gilt nachstehende Regelung:

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 sowie für die Vorrückung 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 Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

Für Geburten ab dem 1.8.2019 richtet sich die Anrechnung von Karenzzeiten im laufenden Dienstverhältnis nach § 15f Mutterschutzgesetz (MSchG) idF des BGBl I 68/2019(MSchG) bzw. § 7c Väterkarenzgesetz (VKG).

§ 9 Andere Entgeltfälle (§§ 1154 b, 1155 ABGB)

Der (die) Arbeitnehmer(in) hat ferner Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er (sie) durch andere wichtige, seine (ihre) Person betreffende Gründe ohne sein (ihr) Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner (ihrer) Dienste gehindert wird.

Dies gilt insbesondere für nachstehende Fälle:

1. drei freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts bei:

Todesfällen in der Familie (Ehegatten(gattin), Lebensgefährten(in), des (der) eingetragenen Partners(in), Eltern, leibliche Kinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten);

2. zwei freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts bei:
eigener Eheschließung oder Eintragung im Sinne des EPG

3. je einen freien Tag unter Fortzahlung des Entgelts bei:

- a) Tod der Eltern, leiblichen Kinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder, soweit sie nicht im gemeinsamen Haushalt lebten,
- b) Tod der Schwiegerkinder, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern
- c) Niederkunft der Ehefrau (Lebensgefährtin) bzw. der eingetragenen Partnerin
- d) bei Übersiedlung des eigenen Haushaltes.

Bei Dienstverhinderung durch Todesfall gebührt, wenn das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des(der) Arbeitnehmer(in) stattfindet, außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstmaß eines weiteren Arbeitstages.

- 4. a)** Bei Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder eines Ambulatoriums, falls dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist, die nachweislich notwendige Zeit.
- b)** Plötzlich eingetretene Krankheit oder Unfall in der engsten Familie des gemeinsamen Haushaltes, sofern einwandfrei nachgewiesen wird, dass der(die) betreffende Arbeitnehmer(in) zur persönlichen Hilfestellung unbedingt notwendig ist.
- c)** Verkehrsstörungen bei öffentlichen Verkehrsmitteln gegen glaubwürdigen Nachweis der Verkehrsstörung.
- d)** Ausübung des Wahlrechtes
- e)** Bei Vorladung vor Behörden, Ämter und Gerichte; die nachweislich notwendige Zeit. Eine Fortzahlung entfällt, wenn der/die Arbeitnehmer/in den Verdienstaufschlag anderweitig erhält, wenn die beklagte Partei zum Ersatz der Prozesskosten und demnach auch zum Ersatz des Verdienstentganges verurteilt wurde, ebenso bei Ladung als Beschuldigte/r in einem Strafverfahren, es sei denn der/die Arbeitnehmer/in wurde zu Unrecht beschuldigt.

§ 10 Lösung des Arbeitsverhältnisses

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit gelöst werden.

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 1159 ABGB idF BGBl. I 153/2017 zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden.

Bezüglich der Freizeit während der Kündigungsfrist gilt § 1160 ABGB.

§ 11 Allgemeines

1. Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von **vier Monaten** nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Der Anspruch auf Bezahlung von Überstunden muss bei sonstigem Verfall spätestens **drei Monate** nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Lohnperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

2. Bestehende günstigere finanzielle Bestimmungen und Benefizien finanzieller Natur, auch wenn sie über die in diesem Vertrag festgesetzten Vereinbarungen hinausgehen, bleiben weiterhin aufrecht, soweit ihnen nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen und sofern sie nicht durch in diesem Vertrag ausdrücklich aufgenommene Vereinbarungen außer Kraft gesetzt worden sind.

§ 12 Schiedsgericht

Zur Schlichtung sämtlicher Streitigkeiten, die sich aus diesem Vertrag ergeben, wird ein Schiedsgericht errichtet, das aus einem Vorsitzenden und je drei Vertretern der Arbeitgeber(innen) und Arbeitnehmer(innen) zusammengesetzt ist.

Dieses ist beschlussfähig, sobald außer dem Vorsitzenden von jeder Gruppe wenigstens zwei Vertreter anwesend sind.

Über einen Streitfall darf nur stets von der gleichen Anzahl der Schiedsrichter jeder Gruppe verhandelt und entschieden werden. Sind von einer Gruppe mehr Schiedsrichter als von der anderen Gruppe erschienen, so ist von der größeren Gruppe sofort nach Eröffnung der Sitzung zu erklären, welches ihrer Mitglieder für diese Sitzung ausscheidet.

Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist unanfechtbar.

Die Beschlüsse sind mit absoluter Stimmenmehrheit zu fassen; der Vorsitzende entscheidet bei Stimmgleichheit und stimmt sonst nicht mit.

Der Vorsitzende beruft die Mitglieder des Schiedsgerichtes zu den Sitzungen ein.

Jede vertragsschließende Organisation nominiert für die Dauer dieses Vertrages je drei Schiedsrichter und drei Ersatzmänner. Die vertragsschließenden Organisationen einigen sich über die Person des Vorsitzenden und Vorsitzendenstellvertreters.

Das Schiedsgericht hat sich eine Geschäftsordnung zu geben.

§ 13 Geltungsbeginn und Geltungsdauer

Dieser Rahmenkollektivvertrag tritt mit Wirkung vom **1. Jänner 2023** in Kraft.

Der vorliegende Rahmenkollektivvertrag kann von jedem vertragsschließenden Teil, jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von acht Wochen, mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

Mit Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages treten für diesen Geltungsbereich alle geltenden Kollektivverträge außer Kraft.

Wien, 1. Dezember 2022

F.D.
**BUNDESINNUNG DER CHEMISCHEN GEWERBE
UND DER DENKMAL-, FASSADEN- UND GEBÄUDEREINIGER**

KommR Prof. Mag. DDr.
Dr. Günter REISINGER
Der Bundesinnungsmeister

Mag. Erwin CZESANY
Der Bundesinnungsgeschäftsführer

F.D.
**ÖSTERREICHISCHE GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Rainer WIMMER
Bundesvorsitzender

Peter SCHLEINBACH
Bundessekretär

Franz STÜRMER
Sekretär

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE.

I. Geltungsbereich

Dieser Kollektivvertrag gilt:

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 mit Ausnahme der Mitgliedsbetriebe der Berufszweige

- Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger und alle sonstigen, nicht einem anderen Fachverband zugehörigen Reinigungsgewerbe,
- Hausbetreuungstätigkeiten (Hausbesorger, Hausservice)
- Schädlingsbekämpfer einschließlich Vogel- und Taubenabwehr.

Als Betriebe des chemischen Gewerbes im Sinne dieses Kollektivvertrages sind jene Betriebe einschließlich deren unselbständigen Nebenbetrieben mit nicht chemischer Erzeugung sowie der zugehörigen Auslieferungslager, Büros und Verkaufshallen anzusehen.

Für die Betriebe, die neben der Bundesinnung der Chemischen Gewerbe und der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger noch anderen Fachverbänden angehören, finden die Bestimmungen des § 9 Arbeitsverfassungsgesetz Anwendung.

c) Persönlich: Für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sowie die gewerblichen Lehrlinge, im folgenden Arbeitnehmer genannt

II. Lohntabelle

Nachtarbeitszuschlag gemäß § 4 Zif. 1 a.

Für Nacharbeit wird allen beteiligten Arbeitnehmern(innen) für die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit ein Zuschlag von € 1,64 je Stunde bezahlt. Für die im kontinuierlichen Dreischichtbetrieb Beschäftigten gilt nur die während der letzten Schicht geleistete Arbeit als zuschlagspflichtige Nacharbeit.

Kategorisierung und Entlohnung

Lohnstufe 1	Chauffeure, Professionisten, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden, nach 6-monatiger Tätigkeit im Betrieb	€ 12,81
Lohnstufe 2	Professionisten, die in ihrem erlernten Beruf verwendet werden, Vorarbeiter und Chauffeure ...	€ 11,39
Lohnstufe 3	Arbeiter(innen), sofern sie 6 Monate im Betrieb tätig sind	€ 11,13

III. Lehrlingseinkommen (monatlich)

1. Lehrjahr	€ 750,00
2. Lehrjahr	€ 1.120,00
3. Lehrjahr	€ 1.493,00
4. Lehrjahr	€ 1.876,00

IV. Geltungstermin

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Jänner 2025 in Kraft und ist hinsichtlich des lohnrechtlichen Teiles (Lohntabelle) auf 12 Monate befristet.

Wien, am 27.11.2024

**F.D.
BUNDESINNUNG DER CHEMISCHEN GEWERBE
UND DER DENKMAL-, FASSADEN- UND GEBÄUDEREINIGER**

**KommR Prof. Mag. DDr.
Günter REISINGER e.h.**
Bundesinnungsmeister

Mag. Iris DITTENBACH e.h.
Bundesinnungsgeschäftsführerin

**F.D.
ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT PRO-GE**

Reinhold BINDER e.h.
Bundesvorsitzender

Peter SCHLEINBACH e.h.
Bundesgeschäftsführer

Franz STÜRMER e.h.
Sekretär

GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555
proge@proge.at

Wir sind im Internet erreichbar unter: <http://www.proge.at>5

Landessekretariat Burgenland:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-61053,
burgenland@proge.at

Landessekretariat Kärnten:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,
kaernten@proge.at

Landessekretariat Niederösterreich:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/443 37,
niederosterreich@proge.at

Regionalsekretariat Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,
amstetten@proge.at

Regionalsekretariat Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31, Tel. 02252/484 76-29 331,
baden@proge.at

Regionalsekretariat Gänserndorf – Mistelbach – Bruck/Leitha:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,
gaenserndorf@proge.at

Regionalsekretariat Waldviertel-Donau:

3500 Krems, Wiener Straße 24, Tel. 02732/824 61-291 62,
krems@proge.at

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/524 12-29 133,
gmuend@proge.at

Regionalsekretariat Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4–6, Tel. 02622/274 98,
wrneustadt@proge.at

Regionalsekretariat St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/832 04-27,
stpoelten@proge.at

Landessekretariat Oberösterreich:

4020 Linz, Volksgartenstraße 34, Tel. 0732/65 33 47

oberoesterreich@proge.at

Bezirkssekretariat Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

steyr@proge.at

Landessekretariat Salzburg:

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53,

salzburg@proge.at

Landessekretariat Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

steiermark@proge.at

Bezirkssekretariat Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60-66100,

bruckmur@proge.at

Bezirkssekretariat Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

leoben@proge.at

Landessekretariat Tirol:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16, Tel. 0512/597 77-506,

tirol@proge.at

Landessekretariat Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

vorarlberg@proge.at

Landessekretariat Wien:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661

wien@proge.at

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft PRO-GE

ZVR 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB Ges.m.b.H.

Verlags- und Herstellungsort Wien

HIER **BILDEN** SICH
NEUE **PERSPEKTIVEN**



Lehrabschlüsse
Berufsreifeprüfung
Gesundheit Soziales
Wellness EDV/IT **Logistik**
Transport Verkehr
Management Wirtschaft
Pädagogik Beratung
Persönlichkeit **Sprachen**
Technik Ökologie
Sicherheit
Tourismus
Gastronomie

... und
noch mehr
online



DAS **BFI** – DEIN VERLÄSSLICHER PARTNER
FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG www.bfi.at

GEWETTET GEWETTET GEPLÄTTET



Mutproben auf Bahnanlagen?
Fix nicht!
Auch nicht für die Follower.