

MINDESTLOHNTARIFE

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in
privaten Kinderbildungseinrichtungen und
privaten Kinderbetreuungseinrichtungen
und
Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und
Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und
Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen
und -horten (Privatkindertagesheimen)**

STAND 1. JÄNNER 2024

MITGLIED SEIN BRINGT'S!

- Starke Gemeinschaft
- Voller Einsatz für faire Arbeitsbedingungen
- Jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen
- Verteidigung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Kostenloser Arbeitsschutz
- Berufsrechtsschutz- und Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Angebote bei Einkauf, Freizeit und Kultur

Jetzt Mitglied werden: www.gpa.at



MINDESTLOHNTARIFE

**für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten
Kinderbildungseinrichtungen und privaten
Kinderbetreuungseinrichtungen
und**

**für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und
Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und
Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und
-horten (Privatkindertagesheimen)**

STAND 1. JÄNNER 2024

Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
MLT für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen		MLT für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen)	
§ 1. Geltungsbereich	<u>5</u>	§ 1. Geltungsbereich	<u>9</u>
§ 2. Entgeltbestimmungen für Angestellte von Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheimen)	<u>5</u>	§ 2. Inhalt	<u>9</u>
§ 3. Entgeltbestimmungen für Tagesmütter(-väter), die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden und im eigenen Haushalt Kinder betreuen	<u>6</u>	§ 3. Allgemeine Bestimmungen	<u>10</u>
§ 4. Entgeltbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kindergruppen (zB in selbst organisierten Kindergruppen oder elternverwalteten Kindergruppen)	<u>6</u>	§ 4. Wirksamkeitsbeginn	<u>10</u>
§ 5. Allgemeine Bestimmungen	<u>7</u>		

Impressum: Letzte Umschlagseite

MINDESTLOHNTARIF

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und privaten Kinderbetreuungseinrichtungen

M 21/2023/XXII/96/1

1. Jänner 2024

Geltungsbereich

§ 1. Dieser Mindestlohtarif gilt für:

1. Fachlich:

- a) Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheime),
- b) Vereine, die Tagesmütter(-väter) beschäftigen, und
- c) natürliche oder juristische Personen, die Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten bzw elternverwalteten Kindergruppen beschäftigen,

die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen bzw Arbeitgeber

- weder selbst kollektivvertragsfähig noch Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind oder

- nach Inkrafttreten des Mindestlohtarifes die Kollektivvertragsfähigkeit erlangen oder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft beitreten, solange für sie kein Kollektivvertrag abgeschlossen wird.

2. Räumlich:

Republik Österreich.

3. Persönlich:

- a) Angestellte von Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheimen),
- b) Tagesmütter(-väter), die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden und im eigenen Haushalt Kinder betreuen, und
- c) Arbeitnehmerinnen bzw Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten bzw elternverwalteten Kindergruppen.

Entgeltbestimmungen für Angestellte von Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheimen)

§ 2. (1) Für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden gebührt Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Hortpädagoginnen und -pädagogen, diplomierte Kinderkrankenschwestern (-pflegern), diplomierte Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer, diplomierte Elementarpädagoginnen und -pädagogen folgender monatlicher Bruttogehalt:

1. und 2. Berufsjahr	2.945,-
3. und 4. Berufsjahr	3.008,-
5. und 6. Berufsjahr	3.070,-
7. und 8. Berufsjahr	3.134,-
9. und 10. Berufsjahr	3.209,-
11. und 12. Berufsjahr	3.275,-
13. und 14. Berufsjahr	3.346,-
15. und 16. Berufsjahr	3.419,-
17. und 18. Berufsjahr	3.489,-
19. und 20. Berufsjahr	3.559,-

21. und 22. Berufsjahr	3.626,-
23. und 24. Berufsjahr	3.696,-
25. und 26. Berufsjahr	3.769,-
27. und 28. Berufsjahr	3.841,-
29. und 30. Berufsjahr	3.910,-
31. bis 36. Berufsjahr	3.979,-
37. und 38. Berufsjahr	4.002,-
39. und 40. Berufsjahr	4.069,-

(2) Geprüfte Sonder- und Inklusivkindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Sonder- und Inklusivhortpädagoginnen und -pädagogen, Sonder- und Inklusivschullehrerinnen und -lehrer erhalten in Sonder- und Inklusivkindergärten, Sonder- und Inklusivhorten sowie Sonder- und Inklusivkinderkrippen monatlich eine Erschwerniszulage von 259,90 €.

(3) Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Hortpädagoginnen und -pädagogen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer in Sonder- und Inklusivkindergärten, Sonder- und Inklusivhorten sowie Sonder- und Inklusivkinderkrippen erhalten 50 % der Zulage nach Abs 2.

(4) Kindergartenleiterinnen und -leiter sowie Hortleiterinnen und -leiter erhalten bei einer Gruppe eine monatliche Leitungszulage in der Höhe von 135,70 € brutto. Für jede weitere Gruppe erhöht sich die Zulage um jeweils 58,20 €.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Privatkindergruppen, -kinderkrippen und -horten, die nicht unter Abs 1 fallen und überwiegend in Selbstverantwortung eine Gruppe leiten, erhalten mindestens 90 % des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach Abs 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(6) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich in pädagogischer Ausbildung befinden, keine Gruppe leiten und als pädagogische Assistenz eingesetzt werden, erhalten 80 % des monatlichen Bruttogehalts nach Abs 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(7) Wenn eine Kindergartenpädagogin bzw ein -pädagoge die Kindergartenleiterin bzw den -leiter durch mindestens 12 Kalendertage ununterbrochen vertritt, so gebührt der Vertreterin bzw dem Vertreter eine Vertretungszulage von 1/30 der Leitungszulage pro Tag für die Dauer der tatsächlichen Vertretung.

(8) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs 1, 2, 3, 5 und 6 angeführten Gehaltssätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1 : 165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes zu rechnen. Die Leitungszulage gebührt in voller Höhe.

(9) Als Berufsjahre für die Gehaltstafeln nach Abs 1, 5 und 6 gelten die Zeiten, in welchen überwiegend Tätigkeiten in der Kinderbetreuung in einer Kinderbetreuungseinrichtung (§ 1 Z 1) ausgeübt werden, unabhängig davon, ob die Berufsjahre im Inland oder Ausland bzw ob sie in einer Einrichtung, die diesem Mindestlohntarif unterliegt, oder einer anderen Einrichtung zurückgelegt werden. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in ein höheres Berufsjahr tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

Entgeltbestimmungen für Tagesmütter(-väter), die von Vereinen oder Privatkindergruppen beschäftigt werden und im eigenen Haushalt Kinder betreuen

§ 3. (1) Tagesmütter(-väter) erhalten als Monatsgehalt für jedes Kind 654,- €. Tagesmütter(-väter) mit pädagogischer Ausbildung (zB Kindergartenpädagoginnen und -pädagogen, Hortpädagoginnen und -pädagogen, diplomierte Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Lehrerinnen und Lehrer) oder Ausbildung als Kinderkrankenpflegerin bzw. -pfleger erhalten darüber hinaus eine Zulage von 20 %. Nach jeweils dreijähriger Tätigkeit als Tagesmutter(-vater) gebührt - unabhängig von der Anzahl der betreuten Kinder - ein Zuschlag von 30,30 € pro Monat. Ab dem Ende der am 1. Jänner 2021 laufenden dreijährigen Periode gebührt ein weiterer Zuschlag nach jeweils zweijähriger Tätigkeit. Dieses Monatsgehalt (einschließlich allfälliger Zulagen oder Zuschläge) beinhaltet keine Aufwandsätze, wie etwa Essensbeiträge.

(2) Für die Betreuung von Kindern mit Behinderung – das sind Kinder, für die die Eltern erhöhte Familienbei-

hilfe beziehen – und Kindern, die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt pro Kind der 1½-fache Betrag, wie in Abs 1 vorgesehen.

(3) Tagesmütter(-väter), die außerhalb der Normalarbeitszeit in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr schlafende Tageskinder betreuen, erhalten eine Pauschale von 37,20 €, an Sonn- und Feiertagen von 55,70 €.

(4) Bei der Berechnung von Mehr- und Überstunden von Tagesmüttern(-vätern) ist das jeweilige Monatsgehalt zu Grunde zu legen.

(5) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs 1 angeführten Gehaltssätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1 : 165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes zu rechnen.

Entgeltbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kindergruppen (zB in selbst organisierten Kindergruppen oder elternverwalteten Kindergruppen)

§ 4. (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/elternverwalte-

ten Kindergruppen erhalten 80 % des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach § 2 Abs 1 unter Beach-

tung der Berufsjahre. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/ elternverwalteten Kindergruppen mit einer Ausbildung – entsprechend dem Zertifikat des Bundesverbandes Österreichischer Elternverwalteter Kindergruppen oder einer gleichzustellenden Ausbildung – erhalten 90 % des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach § 2 Abs 1 unter Beachtung der Berufsjahre. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/elternverwalteten Kindergruppen mit einer Ausbildung nach § 2 Abs 1 erhalten das jeweilige monatliche Bruttogehalt nach § 2 Abs 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs 1 angeführten Gehaltssätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1 : 165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes zu rechnen.

(3) Als Berufsjahre für die Gehaltstafeln nach Abs 1 gelten die Zeiten, in welchen überwiegend Tätigkeiten in der Kinderbetreuung im Sinne dieses Mindestlohntarif ausübt wurden. Die Gehaltserhöhung durch Eintritt in ein höheres Berufsjahr tritt mit dem ersten Tag desjenigen Monats in Kraft, in den der Beginn des neuen Berufsjahres fällt.

(4) Sind zwei oder mehr Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Kinderbetreuung in einer Gruppe tätig, so gelten diese Bestimmungen für beide bzw alle Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

(5) Leiterinnen und Leiter von Kindergruppen erhalten bei einer Gruppe eine monatliche Leitungszulage in der Höhe von 135,70 € brutto. Für jede weitere Gruppe erhöht sich die Zulage um jeweils 58,20 €.

(6) Als Kindergruppen gemäß diesem Mindestlohntarif gelten insbesondere die genannten Einrichtungen gemäß den folgenden Rechtsvorschriften:

- a) Kärntner Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz, LGBl. Nr 13/2011, zuletzt geändert durch LGBl. Nr 83/2023: Kindertagesstätten;
- b) Niederösterreichisches Kinderbetreuungsgesetz 1996, LGBl. 5065, zuletzt geändert durch LGBl. Nr 97/2022: Tagesbetreuungseinrichtungen, Kindergruppen;
- c) Salzburger Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019, LGBl. Nr 57/2019, zuletzt geändert durch LGBl. Nr 70/2023: Kleinkindgruppen, alterserweiterte Gruppen und Schulkindgruppen;
- d) Tiroler Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsgesetz, LGBl. Nr 48/2010, zuletzt geändert durch LGBl. Nr 19/2023: Kinderkrippen, Kindergruppen, Spielgruppen;
- e) Vorarlberger Gesetz über die Bildung und Betreuung von Kindern, LGBl. Nr 47/2023: Kinderspielgruppen;
- f) Wiener Tagesbetreuungsgesetz, LGBl. Nr 73/2001, zuletzt geändert durch LGBl. Nr 20/2023: Kindergruppen.

Allgemeine Bestimmungen

§ 5. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für alle unter diesem Mindestlohntarif fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(2) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes – falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles – spätestens aber am 30. Juni eine Urlaubsbeihilfe in der Höhe eines monatlichen Bruttogehaltes (inklusive aller nach diesem Mindestlohntarif gebührenden Zulagen und Zuschläge, ausgenommen Vertretungszulage gemäß § 2 Abs 7). Bei Tagesmüttern/-vätern ist das monatliche Bruttogehalt (inklusive aller nach diesem Mindestlohntarif gebührenden Zulagen und Zuschläge) nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

(3) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten spätestens am 30. November eine Weihnachtsre-

muneration in der Höhe eines Bruttomonatsgehaltes (inklusive aller nach diesem Mindestlohntarif gebührenden Zulagen und Zuschläge, ausgenommen Vertretungszulage gemäß § 2 Abs 7). Bei Tagesmüttern/-vätern ist das monatliche Bruttogehalt (inklusive aller nach diesem Mindestlohntarif gebührenden Zulagen und Zuschläge) nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen zu berechnen.

(4) Wird ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begonnen oder beendet, so gebührt der aliquote Teil der Urlaubsbeihilfe und der Weihnachtsremuneration.

(5) Wenn eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration das Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus dem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie bzw er sich die im

laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe oder Weihnachtsremuneration auf die aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt) in Anrechnung bringen lassen.

(6) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bzw Arbeitsunfall vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

(7) Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei jeder Gehaltsauszahlung der Arbeitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer eine genaue, mit Datum versehene Abrechnung über das Gehalt, die Zulagen und Abzüge zu übergeben.

(8) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Voraussetzungen des § 6 Arbeitszeitgesetz, BGBl Nr 461/1969, in der jeweils geltenden Fassung, zutreffen. Die Über-

stundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 50%. Der Grundstundenlohn zur Berechnung der Überstundenentlohnung beträgt 1 : 160 (ein Einhundertsechzigstel) des Bruttogehalts.

(9) Für Arbeiten am 24. und 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%.

(10) Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Mindestlohntarif nicht berührt.

(11) Karenzen nach Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz in der jeweils geltenden Fassung sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten für die Einstufung in die Gehaltstafel bzw den Anspruch auf den Zuschlag nach § 3 Abs 1 zweiter Satz anzurechnen. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2015 beginnen, soweit nicht gesetzlich eine weitergehende Anrechnung vorgesehen ist.

WIRKSAMKEITSBEGINN

Dieser Mindestlohntarif tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft. Er ändert den Mindestlohntarif vom 14. Dezember 2022, M 21/2022/XXII/96/1, BGBl II Nr 474/2022.

MINDESTLOHNTARIF

für Helferinnen und Helfer (Assistentinnen und Assistenten) und Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen)

M 22/2023/XXII/96/2

Geltungsbereich

§ 1. Dieser Mindestlohn tarif gilt für:

1. Fachlich: Privatkindergärten, kinderrippen, horte (Privatkindertagesheime) und kindergruppen, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

a) weder selbst kollektivvertragsfähig noch Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind oder

b) nach Inkrafttreten des Mindestlohntarif es die Kollektivvertragsfähigkeit erlangen oder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft beitreten, solange für sie kein Kollektivvertrag abgeschlossen wird.

2. Räumlich: Republik Österreich.

3. Persönlich: Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser Privatkindergärten, kinderrippen und horte (Privatkindertagesheime), die über keine pädagogische Ausbildung im Sinne des § 2 Abs 1, 2 oder 5 oder § 4 Abs 1 des Mindestlohntarif es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen (M 21/2022/XXII/96/2) verfügen, und als Helferinnen und Helfer, Assistentinnen und Assistenten oder Kinderbetreuerinnen und Kinderbetreuer sowie Hilfskräfte, die zB in der Reinigung der oben genannten Einrichtungen oder in privaten Kindergruppen beschäftigt werden

Inhalt

§ 2. (1) Für eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden gebührt folgender monatlicher Bruttogehalt/-lohn:

	€
1. und 2. Berufsjahr	2.049,00
3. und 4. Berufsjahr	2.088,00
5. und 6. Berufsjahr	2.130,00
7. und 8. Berufsjahr	2.171,00
9. und 10. Berufsjahr	2.204,00
11. und 12. Berufsjahr	2.222,00
13. und 14. Berufsjahr	2.251,00
15. und 16. Berufsjahr	2.277,00
17., 18. und 19. Berufsjahr	2.310,00
20., 21. und 22. Berufsjahr	2.340,00
23., 24., 25. und 26. Berufsjahr	2.371,00
27., 28., 29. und 30. Berufsjahr	2.400,00
31., 32., 33. und 34. Berufsjahr	2.450,00
ab dem 35. Berufsjahr	2.505,00

(2) Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Abs 1 angeführten Lohnsätze. Für eine Arbeits-

stunde ist 1:165 des jeweiligen Bruttomonatsgehaltes/-lohnes zu rechnen.

(3) Helferinnen und Helfer in Sonderkindergärten bzw Helferinnen und Helfer, die überwiegend für eine als heilpädagogisch-integrativ geführte Kindergarten-gruppe eingesetzt sind, erhalten eine Erschwerniszulage von 76,18 € im Monat.

(4) Helferinnen und Helfer erhalten während Umbauarbeiten im laufenden Betrieb für einen erhöhten Arbeitsaufwand (der nicht die Grob- und Grundreinigung inkludiert) eine Schmutzzulage von 7,35 € pro Stunde für tatsächlich geleistete Reinigungsarbeiten.

(5) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche diesem Mindestlohntarif unterliegen und stundenweise im leitenden Kinderdienst eingesetzt werden, erhalten bei einer Vertretungsdauer von mindestens einer Stunde pro angefangener Stunde einen Zuschlag von 4,13 €.

Allgemeine Bestimmungen

§ 3. (1) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichen Urlaubes, falls dieser in Teilen gewährt wird, bei Antritt des längeren, bei gleich großen Urlaubsteilen bei Antritt des ersten Urlaubsteiles, spätestens aber am 30. Juni einen Urlaubszuschuss in der Höhe eines monatlichen Bruttoentgelts.

(2) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines monatlichen Bruttoentgelts.

(3) Der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration gemäß Abs 1 und 2 wird durch entgeltfreie Zeiträume aufgrund von Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit bzw Arbeitsunfall nicht vermindert. Wird ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begonnen oder beendet, so gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration.

(4) Wenn eine Arbeitnehmerin bzw ein Arbeitnehmer nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses oder der Weihnachtsremuneration ihr bzw sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus ihrem bzw seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes entlassen wird, muss sie bzw er sich den im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration auf ihre bzw seine aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt/-lohn) in Anrechnung bringen lassen.

(5) Die Arbeitgeberin bzw der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei jeder Gehalts-/Lohnauszahlung der Ar-

beitnehmerin bzw dem Arbeitnehmer eine genaue, mit Datum versehene Abrechnung über den Gehalt/Lohn, die Zulagen und Abzüge zu übergeben. Bei Arbeitsverhältnissen, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BGBl I Nr 100/2002, in der jeweils geltenden Fassung, unterliegen, hat der Abrechnungsnachweis auch den in die Betriebliche Vorsorgekasse einbezahlten Betrag sowie dessen Bemessungsgrundlage zu enthalten.

(6) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Voraussetzungen des § 6 Arbeitszeitgesetz, BGBl Nr 461/1969, in der jeweils geltenden Fassung, zutreffen. Die Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 50%. Der Grundstundenlohn zur Berechnung der Überstundenentlohnung beträgt 1 : 160 (ein Hundertsechzigstel) des Bruttogehaltes/-lohnes. Für Arbeiten am 24. und 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%.

(7) Als Berufsjahre für die Gehalts-/Lohntafel gelten die Zeiten, in welchen die jeweilige Tätigkeit (Kinderbetreuung bzw Tätigkeit als Hilfskraft im Sinne des Mindestlohntarif) ausgeübt wurde, unabhängig davon, ob die Berufsjahre im Inland oder Ausland zurückgelegt wurden. Karenzen nach Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten für die Einstufung in die Gehalts-/Lohntafel anzurechnen, soweit nicht gesetzlich eine weitergehende Anrechnung vorgesehen ist.

(8) Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Mindestlohntarif nicht berührt.

Wirksamkeitsbeginn

§ 4. Dieser Mindestlohntarif tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft. Er ändert den Mindestlohntarif vom 14. Dezember 2022, M 22/2022/XXII/96/2, BGBl II Nr 476/2022.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

NOTIZEN

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

DATENSCHUTZINFORMATION (online unter: www.oegb.at/datenschutz)

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)/die Gewerkschaft GPA mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der Österreichische Gewerkschaftsbund. Wir verarbeiten die von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB/in der Gewerkschaft GPA; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten. Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB/die Gewerkschaft GPA selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB/der Gewerkschaft GPA in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu.

Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben.

Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 (0)5 0301
E-Mail: service@gpa.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 (0)1 534 44-0
E-Mail: oegb@oegb.at

Unsere Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter:
datenschutzbeauftragter@oegb.at

MITMACHEN – MITREDEN – MITBESTIMMEN



INTERESSENGEMEINSCHAFTEN DER GEWERKSCHAFT GPA bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

- erhalten Sie mittels Newsletter regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;
- erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen;

- nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Broschüren, Artikel, Umfragen, Webinar-Reihen und andere Materialien);
- beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

Nähere Infos dazu unter: www.gpa.at/interesse

ICH MÖCHTE MICH IN FOLGENDE INTERESSENGEMEINSCHAFTEN EINTRAGEN:

IG PROFESSIONAL IG FLEX IG SOCIAL IG IT IG EXTERNAL

Dieses Service ist für mich kostenlos und kann jederzeit von mir widerrufen werden.

Frau Herr Divers Titel.....

Familienname..... Vorname.....

Straße/Haus-Nr..... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung..... Betrieb

Telefonisch erreichbar E-Mail.....

.....
Datum/Unterschrift



KONTAKTADRESSEN DER GPA

Service-Hotline: +43 (0)5 0301-301

E-Mail: service@gpa.at

GPA Service-Center
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Wien
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

GPA Landesstelle Niederösterreich
3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

GPA Landesstelle Burgenland
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

GPA Landesstelle Steiermark
8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

GPA Landesstelle Kärnten
9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

GPA Landesstelle Oberösterreich
4020 Linz, Volksgartenstraße 40

GPA Landesstelle Salzburg
5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

GPA Landesstelle Tirol
6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

GPA Landesstelle Vorarlberg
6901 Bregenz, Reutegasse 11



DAS GEWERK- SCHAFFEN WIR!

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Herausgeber: Gewerkschaft GPA, 1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1.

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes Ges.m.b.H., 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1.
Verlags- und Herstellungsort Wien.



1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1, Telefon +43 (0)5 0301-301, Fax +43 (0)5 0301-300
www.gpa.at - E-Mail: service@gpa.at