

**WIR LEBEN** GEWERKSCHAFT **vida**



 [gewerkschaftvida](https://www.facebook.com/gewerkschaftvida)

# ***Kollektivvertrag***

*Sauna-, Bäder- und Solarienbetriebe*

*Stand: 1. Jänner 2026*

[vida.at](https://www.vida.at)





Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund/Gewerkschaft vida,  
Fachbereich Gesundheit, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Medieninhaber und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,  
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Verlags- und Herstellungsort: Wien, ZVR-Nr: 576 439 352, DVR-Nr: 0046655  
Fotos Cover: rbkelle-fotolia

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

**für Arbeiter und Angestellte  
Sauna-, Bäder- und Solarienbetriebe**

**GÜLTIG AB 1.1.2026**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Als Mitglied der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida hältst du deinen aktuellen Kollektivvertrag (KV) in der Hand. Doch was hat es damit eigentlich auf sich?

Viele Menschen glauben, dass Lohn- und Gehaltserhöhungen gesetzlich festgeschrieben wären. Mitnichten! Dass es regelmäßige Lohnerhöhungen, bezahlten Urlaub oder das 13. und 14. Gehalt gibt, ist das Ergebnis von oft harten Verhandlungen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sind Verhandlungsgeschick und -taktik wichtig. Gewerkschaft und Betriebsrat ergänzen sich hier durch jahrzehntelange Erfahrung. Doch was noch viel mehr zählt, das sind gut organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung.

Je mehr Mitglieder hinter den Verhandlungsteams stehen, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen.

Du als Gewerkschaftsmitglied hast es deshalb in der Hand. Gehe auf deine Kolleginnen und Kollegen zu, damit auch sie wissen:

Je mehr wir sind, desto mehr können wir gemeinsam bewegen.

Mach mit uns vida stark: [www.vida.at/mitgliedwerben](http://www.vida.at/mitgliedwerben)

Herzlichen Dank für deine Unterstützung.

Roman Hebenstreit  
Vorsitzender  
Gewerkschaft vida

Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA  
Generalsekretärin  
Gewerkschaft vida

Gerald Mjka  
Vorsitzender Fachbereich  
Gesundheit

Christoph Leitner-Kastenhuber  
Sekretär Fachbereich  
Gesundheit

## Inhaltsverzeichnis

§ 1 Vertragspartner .....	<u>4</u>
§ 2 Geltungsbereich .....	<u>4</u>
§ 3 Geltungsbeginn und Geltungsdauer .....	<u>4</u>
§ 4 Arbeitszeit .....	<u>5</u>
§ 5 Kurzarbeit .....	<u>6</u>
§ 6 Überstunden .....	<u>6</u>
§ 7 Nachtarbeit .....	<u>7</u>
§ 8 Sonn- und Feiertagsarbeit .....	<u>8</u>
§ 9 Urlaub .....	<u>9</u>
§ 10 Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss) .....	<u>9</u>
§ 11 Freizeit bei Arbeitsverhinderung .....	<u>10</u>
§ 12 Entgelt für Arbeitsverhinderung .....	<u>11</u>
§ 13 Betriebszugehörigkeit .....	<u>11</u>
§ 14 Kündigung .....	<u>12</u>
§ 15 Betriebsräte .....	<u>13</u>
§ 16 Allgemeine Lohnbestimmungen .....	<u>13</u>
§ 17 Abfertigung .....	<u>14</u>
§ 18 Verfallsklausel .....	<u>14</u>
§ 19 Schlichtung von Streitigkeiten .....	<u>14</u>
§ 20 Begünstigungsklausel .....	<u>15</u>
§ 21 Außerkrafttreten bestehender Kollektivverträge .....	<u>15</u>

# Kollektivvertrag (Rahmenrecht)

## § 1 VERTRAGSPARTNER

Der Kollektivvertrag wird abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Wien, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachgruppe Wien der Gesundheitsbetriebe sowie der Fachgruppe Wien der Freizeit- und Sportbetriebe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft *vida* andererseits.

## § 2 GELTUNGSBEREICH

### 1) Räumlich:

Für das Gebiet des Bundeslandes Wien.

### 2) fachlich:

für alle Sauna- und Bäderbetriebe, die der Fachgruppe der Gesundheitsbetriebe angehören, sowie für alle Solarienbetriebe, die der Fachgruppe Freizeit- und Sportbetriebe angehören, jeweils mit Ausnahme der Saisonbetriebe.

### 3) persönlich:

für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Angestellten, mit Ausnahme der kaufmännischen Angestellten im Sinne des Angestelltengesetzes und der kaufmännischen Lehrlinge.

## § 3 GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER

1. Der Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. Jänner 2026 in Kraft.

2. Die Rahmenbestimmungen des Kollektivvertrages können von jedem Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestlöhne und der Zulagen können jederzeit mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

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

## **§ 4 ARBEITSZEIT**

**1.** Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (BGBl. Nr. 146/69) in der jeweiligen Fassung. Solarienbetriebe gelten nach dem Erkenntnis des Unabhängigen Verwaltungssenates für Wien UVS-07/06/00323/94 vom 15.6.1994 im Sinne des Arbeitsruhegesetzes und der Arbeitsruhegesetzverordnung BGBl. Nr. 149/84, Art. XIII / Ziff. 7 als Freizeitbetrieb.

**2.** Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die Einteilung der Arbeitszeit in den einzelnen Betrieben ist im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzunehmen und in einem Dienstplan / Schichtplan festzuhalten bzw. gegebenenfalls mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung niederzulegen. Die Einteilung der Normalarbeitszeit ist derart vorzunehmen, dass die Arbeitszeit im Regelfall nicht vor 6.00 Uhr beginnt und nicht nach 23.00 Uhr endet.

**3.** Für Ruhepausen und Ruhezeiten gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Die Pausenzeiten werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet, eine Heranziehung oder Bereithaltung zur Arbeitsleistung während dieser Zeit ist daher nicht gestattet.

**4.** Für einen Zeitraum von höchstens 13 Wochen kann eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes vereinbart werden. Die Kollektivvertragspartner sind von einer solchen Betriebsvereinbarung unverzüglich zu verständigen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen bis auf 45 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf innerhalb des Durchrechnungszeitraumes 9 Stunden nicht überschreiten.

**5.** Durch Betriebs- bzw. Individualvereinbarung kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage (bei 3 zusammenhängenden Tagen Freizeit) aufgeteilt werden. In diesem Fall kann die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden betragen.

**6.** Am 24. Dezember endet die Normalarbeitszeit um 12.00 Uhr und am 31. Dezember endet sie um 14.00 Uhr unter Fortzahlung des Lohnes für die ausfallende Arbeitszeit. Wird aus Betriebserfordernissen danach weitergearbei-

tet, so gebührt für jede an diesem Tag geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 Prozent.

## **§ 5 KURZARBEIT**

1. Im Falle geringerer Beschäftigung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer, die wöchentliche Arbeitszeit bis auf mindestens 20 Stunden pro Woche herabgesetzt werden. Diese Kurzarbeit soll jedoch für alle Arbeitnehmer möglichst gleichmäßig zur Anwendung kommen.

Vor Abschluss dieser Vereinbarung sind die Kollektivvertragspartner zu verständigen. In diesem Falle wird der Lohn nur für die Kurzarbeit bezahlt.

2. Bei Bemessung des Urlaubsentgeltes, der Weihnachtsremuneration, des Urlaubszuschusses, bei der Berechnung der Überstunden und der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Abfertigung) ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

## **§ 6 ÜBERSTUNDEN**

1. Als Überstunden gelten jene Arbeitsstunden, die über die Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages bzw. 9 Stunden am Tag hinausgehen, bei vereinbarter 4-Tage-Arbeitswoche und 3 Tage zusammenhängender Freizeit, (§ 4 Abs. 5) jene Arbeitsstunden, die über 10 Stunden pro Tag hinausgehen.

2. Bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung gemäß § 4 Abs. 4 des Kollektivvertrages gelten als Überstunden

a) jene Arbeitsstunden, die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gemäß § 4 Abs. 2 des Kollektivvertrages hinausgehen, sofern sie nicht im Durchrechnungszeitraum in Freizeit ausgeglichen wurden,

b) jene Arbeitsstunden, die über 9 Stunden pro Tag geleistet werden.

3. Für Überstunden bis zur 10. Stunde gebührt ein Zuschlag von 50% auf den Normalstundenlohn oder können diese auch im Verhältnis von 1 zu 1,5 in Freizeit ausgeglichen werden.

Für Überstunden ab der 11. bis zur 12. Stunde gebührt ein Zuschlag von 100% auf den Normalstundenlohn oder können diese auch im Verhältnis 1 zu 2 in Freizeit ausgeglichen werden, wobei in diesem Fall der Dienstnehmer bestimmen kann, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt.

Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

Für Überstunden an gesetzlichen Feiertagen gebührt bis zur 10. Stunde ein Zuschlag von 100% bzw. eine Abgeltung in Freizeit im Verhältnis 1 zu 2.

Für Überstunden an gesetzlichen Feiertagen ab der 11. bis zur 12. Stunde gebührt ein Zuschlag von 150% bzw. eine Abgeltung in Freizeit im Verhältnis 1 zu 2,5, wobei in diesem Fall der Dienstnehmer bestimmen kann, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt. Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

**4.** Die Verrechnung der zu entlohnenden Überstunden erfolgt halbstundenweise und zwar derart, dass Bruchteile einer halben Stunde auf eine volle halbe Stunde aufgerundet werden müssen.

**5.** Geleistete Überstunden sind seitens des Arbeitgebers oder des Bevollmächtigten bei der darauffolgenden Lohnauszahlung auszubezahlen.

**6.** Bei Dienstnehmern mit Monatsentlohnung beträgt die Berechnung von Überstunden 1/171 des Monatsbezuges.

## **§ 7 NACHTARBEIT**

**1.** Als Nachtstunden gelten jene Arbeitsstunden, welche in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr früh fallen.

Arbeitsstunden zwischen

- 20:00 und 22:00 sind mit einem Zuschlag von 30%
- 22:00 und 24:00 sind mit einem Zuschlag von 50%
- 00:00 und 06:00 sind mit einem Zuschlag von 100%

auf den jeweiligen kollektivvertraglichen Stundenlohn zu entlohn.

**2.** Werden mit Arbeitnehmern monatliche Istlöhne und weitere Zulagen vereinbart, die höher sind als die kollektivvertraglichen Mindestlöhne samt obigen Zuschlägen, sind damit die Nachtzuschläge abgegolten.

**3.** Werden die Arbeiten zum normalen Betriebsschluss beendet und muss der Arbeitnehmer zur Leistung von Nachtstunden neuerlich auf der Arbeitsstelle erscheinen, so ist eine Nachtstunde als Wegzeit in die Arbeitszeit einzurechnen.

**4.** Arbeitnehmern, die ihre Arbeit zwischen 22:00 und 5:00 Uhr früh beginnen, ist eine Nachtstunde als Wegzeit zu vergüten.

5. Bei der Leistung von Nachtstunden ist nach 5 Stunden eine bezahlte Arbeitspause von einer Stunde zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

6. Die Bestimmungen über Nachtzulagen haben für Nachtwächter keine Gültigkeit, da sie während der Nacht ihre normale Arbeit verrichten.

## **§ 8 SONN- UND FEIERTAGSARBEIT**

1. Bei Sonn- und Feiertagsarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/83 in der jeweils geltenden Fassung) sowie der Arbeitsruhegesetzverordnung (Ausnahmekatalog), Artikel XIII, Ziffer 6) BGBl. Nr. 149/1984 in der jeweils geltenden Fassung) zu beachten.

Gemäß §§ 17 und 18 KJBG dürfen Jugendliche während der Nacht- bzw. Sonn- und Feiertagsruhe nicht beschäftigt werden.

2. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit.

3. Sonntagsarbeit des technischen Personals, der Maschinisten, des Personals des Kesselhauses ist mit einem 100%igen Zuschlag zum normalen Lohn zu vergüten.

4. Sonntagsarbeit für das übrige Personal und für die Portiere und Nachtwächter im Rahmen der Normalarbeitszeit ist mit dem Normalstundenlohn, wenn sie über die normale Wochenarbeitszeit hinausgeht mit einem 100%igen Zuschlag auf den Stundenlohn zu bezahlen.

Ab der 51. Wochenstunde ist ein Zuschlag von 150% auf den Normalstundenlohn zu bezahlen oder können diese auch im Verhältnis 1 zu 2,5 in Freizeit ausgeglichen werden, wobei in diesem Fall der Dienstnehmer bestimmen kann, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt. Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

5. Wird an regelmäßig eingeteilten Sonntagsersatzruhetagen gearbeitet, so ist diese Arbeitszeit mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten.

6. Für die an gesetzlichen Feiertagen ausfallende Arbeitszeit ist das regelmäßige Entgelt zu leisten.

7. Bei Feiertagsarbeit gebührt dem Arbeitnehmer außer dem regelmäßigen Entgelt auch noch das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt ohne Zuschlag. Für Überstunden an Feiertagen gebührt bis zur 10. Stunde ein Zuschlag von 100%. Für Überstunden an Feiertagen gebührt ab der 11. bis

zur 12. Stunde ein Zuschlag von 150% oder können diese auch im Verhältnis 1 zu 2,5 in Freizeit ausgeglichen werden, wobei in diesem Fall der Dienstnehmer bestimmen kann, ob die Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt. Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes auszuüben.

8. Beträgt die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen nicht mehr als drei Stunden, so sind die dem Arbeitnehmer entstehenden Fahrtkosten vom Arbeitgeber zu bezahlen.

## **§ 9 URLAUB**

1. Für den Urlaub der Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung in der jeweils geltenden Fassung.

2. Ersatzruhetage dürfen nicht als Urlaubstage gezählt werden.

## **§ 10 SONDERZAHLUNGEN (WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS)**

1. Alle Arbeitnehmer erhalten einmal in jedem Kalenderjahr eine Weihnachtsremuneration und einen Urlaubszuschuss.

2. Die Höhe dieser Sonderzahlungen beträgt je einen vollen Monatsbezug; für deren Berechnung ist der Durchschnitt der laufenden Bezüge inklusive aller Zulagen der letzten 6 vor dem Zahlungszeitpunkt liegenden Monate heranzuziehen.

3. Die Weihnachtsremuneration ist spätestens am 1. Dezember auszubezahlen. 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 bei Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig.

4. Den während des Kalenderjahres eintretenden Arbeitnehmern gebührt der aliquote Teil der Sonderzahlungen entsprechend der vom Eintritt bis zum Ende des Kalenderjahres zurückgelegten Dienstzeit (je Woche 1/52). Arbeitnehmern, die während des Kalenderjahres eintreten und bis zum Ende des Kalenderjahres noch keinen Urlaub konsumiert haben, ist der aliquote Teil des Urlaubszuschusses mit der ebenfalls aliquotierten Weihnachtsremuneration spätestens mit der letzten Lohnzahlung im Dezember auszuführen.

5. Arbeitnehmer, die während des Kalenderjahres ausscheiden, erhalten den aliquoten Teil der Sonderzahlungen entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit (je 1/52). Dieser Anspruch entfällt jedoch, wenn der Arbeitnehmer noch keine Sonderzahlung erhalten hat und gemäß § 82 GewO entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

6. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, einer Schutzfrist oder eines Karenzurlaubes aufgrund der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes, so vermindert sich das Ausmaß der Sonderzahlungen in diesem Kalenderjahr um jenen aliquoten Anteil, der dem Anteil des Präsenzdienstes, der Schutzfrist oder des Karenzurlaubes im Kalenderjahr entspricht (je Woche 1/52).

Andere Zeiten ohne Entgeltanspruch vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

## **§ 11 FREIZEIT BEI ARBEITSVERHINDERUNG**

**A)** Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Lohnes:

- 1) bei Todesfällen der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienangehörigen ..... 3 Arbeitstage
- 2) bei eigener Eheschließung ..... 2 Arbeitstage,
- 3) zur Teilnahme an der Beerdigung der Eltern, Schwiegereltern, Kinder und Geschwister ..... 1 Arbeitstag,
- 4) bei Entbindung der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin ..... 1 Arbeitstag,
- 5) bei plötzlicher schwerer Erkrankung der in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitglieder, sofern der Arzt bestätigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist ..... 1 Arbeitstag,
- 6) bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt ..... 2 Arbeitstage,
- 7) bei Hochzeit des Kindes, der Eltern ..... 1 Arbeitstag

**B)** Der Arbeitnehmer hat Anspruch aus Weiterzahlung seines Lohnes für die tatsächlich zur Erledigung seiner Angelegenheiten benötigten Zeit, im Einzelfall jedoch höchstens bis zur Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit am Tage der Verhinderung.

1. Bei Besuch des Arztes (ambulatorischer oder Zahnbehandlung), sofern die Behandlung nachweislich nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

2. Falls ein Anspruch auf Entschädigung für Verdienstentgang nicht gegeben ist, bei Vorladung zu Gerichten, Ämtern oder Behörden gegen vorherige Beibringung der Ladung, sofern der Arbeitnehmer nicht als Angeklagter oder Beschuldigter oder als Partei in einem Zivilprozess oder als Beteiligter in einem

Verwaltungsverfahren geladen ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Geltendmachung und Bescheinigung notwendige Lohnbestätigung bei Vorlage der Ladung auszustellen.

## **§ 12 ENTGELT FÜR ARBEITSVERHINDERUNG**

Es gelten die Bestimmungen des EFZG (BGBl. Nr. 399/74)

1. Beruht die Arbeitsverhinderung auf einem Arbeitsunfall (lt. ASVG), so gebührt nach Ausschöpfung des Anspruches lt. § 2 Ziff 5 EFZG für die Dauer bis zu maximal 12 Wochen (inklusive des Anspruches lt. § 2/5 EFZG) ein Zuschuss zum Krankentgelt in der Höhe des Differenzbetrages zwischen Krankentgelt und Nettolohn, jedoch höchstens 45% des Nettolohnes.
2. Bei Kündigung seitens des Arbeitgebers behält der Arbeitnehmer während der Krankheitszeit den erworbenen Anspruch auf den Zuschuss im festgesetzten Ausmaß.

## **§ 13 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT**

1. Jedem Arbeitnehmer ist bei Eintritt vom Arbeitgeber eine schriftliche Aufzeichnung, insbesondere über Einstufung, Entlohnung und Arbeitszeit etc. auszufolgen. Diese Aufzeichnung hat dem Dienstzettel nach § 2 Abs. 2 des AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993 zu entsprechen.
2. Der erste Monat eines neuen Dienstverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht schriftlich eine kürzere vereinbart oder eine solche überhaupt ausgeschlossen wurde.
3. Bei Ermittlung von Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, werden Dienstzeiten beim selben Arbeitgeber zusammenge-rechnet, wenn diese nicht länger als 90 Tage unterbrochen worden sind. Der Anspruch auf Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Dienstverhältnis durch Entlassung, Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch Austritt ohne wichtigen Grund beendet oder eine Abfertigung bezahlt wurde. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.
- 4a. Nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren erhält der Arbeitnehmer eine Treueprämie in der Höhe von einem Monatslohn ohne Überstunden und ohne Zulagen. Als Anerkennung für 25-jährige ununterbro-

chene Betriebszugehörigkeit erhält der Arbeitnehmer eine Jubiläumsprämie in der Höhe von zwei Monatslöhnen ohne Überstunden und ohne Zulagen. Bestehen in den Betrieben bereits Regelungen bezüglich Betriebszugehörigkeitsprämien (Treueprämien) so können diese angerechnet werden.

**4b.** Der Arbeitnehmer wird im Zusammenhang mit der Erreichung der entsprechenden Betriebszugehörigkeit unter Fortzahlung seines Entgelts wie folgt vom Dienst freigestellt:

nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren:	ein Arbeitstag
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren:	ein Arbeitstag
nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren:	ein Arbeitstag

Der Anspruch für das 20jährige Jubiläum gilt für Dienstjubiläen, die ab dem 01.01.2026 entstehen.

Bestehen betriebliche Regelungen über die Gewährung eines 15jährigen, 20jährigen oder 25jährigen Dienstjubiläums, so gelten diese anstatt der obigen Regelung, soweit sie insgesamt zumindest gleich günstig sind.

## **§ 14 KÜNDIGUNG**

**1.** Es gelten unter Berücksichtigung von § 13 Abs. 2 dieses Kollektivvertrages (Probezeit), die Kündigungsbestimmungen des § 1159 ABGB.

**2.** Gemäß 1159 Abs. 3 ABGB wird vereinbart, dass das unbefristete Arbeitsverhältnis unter vorheriger Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist von jedem der beiden Teile zu jedem Fünfzehnten oder Letzten eines Kalendermonats aufgelöst werden kann.

**3.** Bei einer durch die wirtschaftlichen Verhältnisse erforderlichen vorübergehenden begründeten Stilllegung des gesamten Betriebes beträgt die Kündigungsfrist höchstens 14 Tage.

**4.** Bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer über sein Verlangen während der Kündigungszeit wöchentlich ein Arbeitstag ohne Schmälerung des Entgeltes zur Postensuche freizugeben.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer beträgt diese Dienstfreistellung einen halben Arbeitstag pro Woche.

## **§ 15 BETRIEBSRÄTE**

Für die Mitwirkung des Betriebsrates an allen Fragen, welche das Arbeitsverhältnis berühren, und bei Inspektionen durch das Arbeitsinspektorat gelten die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes BGBl. Nr.: 22/1994 bzw. des Arbeitsinspektionsgesetzes BGBl. Nr.: 27/993 in der jeweils geltenden Fassung.

## **§ 16 ALLGEMEINE LOHNBESTIMMUNGEN**

**1.** Die Entlohnung erfolgt nach einem von der Fachgruppe mit der zuständigen Gewerkschaft jeweils vereinbarten Lohnabkommen.

**2.** Die Arbeitnehmer dürfen nicht unter den Mindestlohnsätzen des für sie zutreffenden Lohnabkommens entlohnt werden.

**3.** Der Lohnabrechnungszeitraum beginnt am ersten und endet am letzten Tag des Monats. Die Lohnabrechnung und Auszahlung hat derart zu erfolgen, dass der Arbeitnehmer spätestens am 7. Tag des Folgemonats darüber verfügen kann bzw. dem Arbeitnehmer auf einem Gehaltskonto zur Verfügung steht. In einer Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG kann zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung als Lohnauszahlungstag spätestens der 15. des Folgemonats vereinbart werden.

Neueingetretenen Mitarbeitern ist auf Verlangen am Letzten des Eintrittsmonats eine angemessene a conto Zahlung zu gewähren.

Bei bargeldloser Lohnauszahlung ist bezüglich der Durchführung das Einvernehmen zwischen Betriebsleitung Arbeitnehmer bzw. gegebenenfalls mit dem Betriebsrat herzustellen.

**4.** Bei jeder Lohnauszahlung, ausgenommen einer a conto Zahlung, ist jedem Arbeitnehmer eine Lohnabrechnung auszuhändigen, die den Bruttolohn sowie sämtliche Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Abzüge aufweist. Bei zuschlagspflichtiger Arbeit ist die Zahlung der zuschlagspflichtigen Stunden und die Höhe der Zuschläge ersichtlich zu machen.

**5.** Bei Neuaufnahme erfolgt die Einreihung nach der Qualifikation (Verwendung) nach den im Lohn tariff festgelegten Gruppen.

**6.** In Betrieben, in welchen der Betriebsinhaber von den Arbeitnehmern eine Arbeitskleidung verlangt, ist diese auf Kosten des Betriebsinhabers anzuschaffen und von diesem zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung verbleibt im Eigentum des Betriebes. Die Reinigung und Instandhaltung erfolgt zu

Lasten des Betriebes. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist die Arbeitskleidung zurückzugeben.

7. Jene Arbeitnehmer, die zu periodisch anfallenden Reinigungs- und Wartungsarbeiten, die nur unter erschwerenden Umständen geleistet werden können, herangezogen werden, haben Anspruch auf eine Schmutzzulage, sofern dieselbe vorher zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Die Höhe dieses Anspruches bleibt gleichfalls der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. dem Arbeitnehmer vorbehalten.

#### **8. Reisekosten:**

Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages den Dienort verlässt.

Mittels Betriebsvereinbarung können Ansprüche des Arbeitnehmers auf Ersatz der Reisekosten anlässlich von Dienstreisen geregelt werden.

### **§ 17 ABFERTIGUNG**

Für die Abfertigung des Arbeitnehmers gilt das BGBl. 107/1979 (Arbeiterabfertigungsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

### **§ 18 VERFALLSKLAUSEL**

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind, soweit sie nicht durch Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist bereits verfallen sind, bei sonstigem Verfall spätestens sechs Monate nach Erhalt der Endabrechnung geltend zu machen.

2. Während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses können Ansprüche auf Überstundenentlohnung und Nachtzuschläge nur rückwirkend auf sechs Monate geltend gemacht werden.

3. Die in den Absätzen 1 und 2 angeführte Regelung gilt nicht für Jugendliche.

### **§ 19 SCHLICHTUNG VON STREITIGKEITEN**

1. Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, werden einer paritätischen Schlichtungskommission zugeführt, kommt eine Einigung nicht zustande, bleibt der Rechtsweg offen.

2. Die Tätigkeit dieser Kommission erstreckt sich auf das Bundesland Wien. Ihre Zusammensetzung wird fallweise unter Bedachtnahme auf die Art des Streitfalles erfolgen.

**3.** Die Schlichtungskommission besteht aus je drei Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Den Vorsitz dieser Schlichtungskommission führt abwechselnd ein Vertreter der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer.

## **§ 20 BEGÜNSTIGUNGSKLAUSEL**

Bestehende, durch Einzel- oder Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

## **§ 21 AUSSERKRAFTTRETEN BESTEHENDER KOLLEKTIVVERTRÄGE**

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

Wien, am 10.03.2026

FÜR DIE  
FACHGRUPPE WIEN DER GESUNDHEITSBETRIEBE  
1020 WIEN, STRASSE DER WIENER WIRTSCHAFT 1

Fachgruppenobmann  
Univ.Prof.Dr. Günther Wiesinger

Fachgruppengeschäftsführer  
Mag. Christian Ackerler

FÜR DIE  
FACHGRUPPE WIEN DER FREIZEIT- UND SPORTBETRIEBE  
1020 WIEN, STRASSE DER WIENER WIRTSCHAFT 1

Fachgruppenobfrau  
KommR Gerti Schmidt

Fachgruppengeschäftsführer  
Manuel Preinreich, MA

FÜR DIE  
GEWERKSCHAFT VIDA, JOHANN BÖHM-PLATZ 1, 1020 WIEN

Vorsitzende  
Roman Hebenstreit

Generalsekretärin  
Mag.<sup>a</sup> Anna Daimler, BA

Fachbereichsvorsitzende  
Gerald Mjka

Fachbereichssekretärin  
Catalina Körner



# Es zahlt sich aus, vida-Mitglied zu sein!



## vida – was ist das?

vida ist die österreichische Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft und vertritt Arbeitnehmer:innen aus über 75 Berufsgruppen von der Lehre bis zur Pension.

### vida ist deine Stimme!

- ✓ **vida** kämpft für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne.
- ✓ **vida** verhandelt mit den Arbeitgebern mehr als 150 Kollektivverträge, bis zu sechzig Jahr für Jahr neu, die eine jährliche Lohnerhöhung, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie vieles mehr festlegen.
- ✓ **vida** unterstützt Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen bei ihrer Arbeit mit rechtlichem Rat, mit Informationsmaterial oder bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen.
- ✓ **vida** setzt sich national und international für die politischen Grundrechte aller Mitglieder ein.



### vida ist deine Plattform!

- ✓ **vida online**  
Alle News, Themen und Angebote der vida findest du auf **vida.at!** Und damit dir garantiert nichts mehr entgeht, abonniere den vida-Newsletter unter **vida.at/newsletter**
- ✓ **vida vernetzt**  
vida ist nicht nur online, sondern auch interaktiv. Du findest uns auf Facebook, Instagram & X.
- ✓ **vida informiert**  
Du bekommst das vida-Magazin nicht nur per Post ins Haus, du kannst es auch online nachlesen. Alle Ausgaben findest du unter **vida.at/magazin**



## 15 gute Gründe, vida-Mitglied zu sein!

	Mit Gewerkschaft	Ohne Gewerkschaft
Jährliche Lohnerhöhung (nur durch Kollektivvertrag geregelt, kein Gesetz)	JA	NEIN
Urlaubs- und Weihnachtsgeld (kein Gesetz)	JA	NEIN
Informationen rund um deinen Kollektivvertrag	JA	NEIN
Kostenlose Beratung, Rechtsschutz und gerichtliche Vertretung bei arbeitsrechtlichen Angelegenheiten	JA	NEIN
Berufshaftpflichtversicherung bis 100.000 Euro	JA	NEIN
Berufsrechtsschutzversicherung bis 20.000 Euro	JA	NEIN
Arbeitslosenunterstützung und außerordentliche Unterstützung für unverschuldet in Notlage geratene Kolleg:innen	JA	NEIN
Bildungsunterstützungen	JA	NEIN
Attraktive Urlaubsangebote und bis zu 1000 Vergünstigungen mit der vida-Card	JA	NEIN
Kostenloses Mitgliedermagazin „vida“	JA	NEIN
Streikunterstützung	JA	NEIN
Spitaltaggeld bei Unfällen (Freizeit- und Berufsunfall)	JA	NEIN
Invalditäts- und Todesfallversicherung	JA	NEIN
Begräbniskostenbeitrags-Versicherung	JA	NEIN
Hilfe bei Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	JA	NEIN
Diese 15 Vorteile kannst du über Nacht verlieren!	NEIN	JA

## DEINE vida-CARD-VORTEILSPLATTFORM



**Hol dir über  
1.000 Angebote  
Schau vorbei auf  
vida.at/vorteil**



**Auskunft, Beratung und Hilfe erhalten Mitglieder bei der Gewerkschaft vida:**

**vida Zentrale**

Johann-Böhm-Platz 1  
1020 Wien  
Tel.: +43 1 53444 79  
E-Mail: info@vida.at

**vida Niederösterreich**

Gewerkschaftsplatz 1  
3100 St. Pölten  
Tel.: +43 2742 311941 730  
E-Mail: niederoesterreich@vida.at

**vida Tirol**

Südtiroler Platz 14–16  
6020 Innsbruck  
Tel.: +43 512 59777 77000  
E-Mail: tirol@vida.at

**vida Burgenland**

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
Tel.: +43 2682 770 71000  
E-Mail: burgenland@vida.at

**vida Oberösterreich**

Volksgartenstraße 34  
4020 Linz  
Tel.: +43 732 653397 740  
E-Mail: oberoesterreich@vida.at

**vida Vorarlberg**

Widnau 2  
6800 Feldkirch  
Tel.: +43 5522 3553 78000  
E-Mail: vorarlberg@vida.at

**vida Kärnten**

*Villach*  
Italiener Straße 10a  
9500 Villach

*Klagenfurt*

Bahnhofstraße 44  
9020 Klagenfurt  
Tel.: +43 463 5870 72000  
E-Mail: kaernten@vida.at

**vida Salzburg**

Markus-Sittikus-Straße 10  
5020 Salzburg  
Tel.: +43 662 871228 750  
E-Mail: salzburg@vida.at

**vida Wien**

Triester Straße 40/3/1  
1100 Wien  
Tel.: +43 1 53444 79680  
E-Mail: wien@vida.at

**vida Steiermark**

Karl-Morre-Straße 32  
8020 Graz  
Tel.: +43 316 7071 76000  
E-Mail: steiermark@vida.at