

Gesamte Rechtsvorschrift für Festsetzung des Mindestlohntarifs für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen (Privatkindertagesheimen), Fassung vom 01.01.2018

Langtitel

Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der der Mindestlohntarif für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen) festgesetzt wird
 StF: BGBl. II Nr. 368/2017

Präambel/Promulgationsklausel

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ist gemäß § 22 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2017 ermächtigt, auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft den Mindestlohntarif festzusetzen, wenn für den betreffenden Wirtschaftszweig kein Kollektivvertrag wirksam ist.

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat mit Beschluss vom 6. Dezember 2017 nach Durchführung einer Senatsverhandlung nachstehenden Mindestlohntarif festgesetzt:

Text

**Mindestlohntarif
 für Helfer/innen (Assistent/innen) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten,
 -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen)
 M 21/2017/XXII/96/1
 Geltungsbereich**

§ 1. Dieser Mindestlohntarif gilt für:

1. Fachlich:

Privatkindergärten, -kinderkrippen, -horte (Privatkindertagesheime) und -kindergruppen, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/innen

- a) weder selbst kollektivvertragsfähig noch Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind oder
- b) nach Inkrafttreten des Mindestlohntarifes die Kollektivvertragsfähigkeit erlangen oder einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft beitreten, solange für sie kein Kollektivvertrag abgeschlossen wird.

2. Räumlich: Republik Österreich.

3. Persönlich:

Alle Arbeitnehmer/innen dieser Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime), die als Helfer/innen, Assistent/innen oder Kinderbetreuer/innen sowie Hilfskräfte, die z. B. in der Reinigung der oben genannten Einrichtungen oder in privaten Kindergruppen beschäftigt werden

Inhalt

§ 2. (1) Die Höhe des Mindestgehaltes/-lohns beträgt:

	monatlicher Bruttogehalt/-lohn von €
im 1. und 2. Berufsjahr	1 514,--

im 3. und 4. Berufsjahr	1 547,--
im 5. und 6. Berufsjahr	1 582,--
im 7. und 8. Berufsjahr	1 617,--
im 9. und 10. Berufsjahr	1 645,--
im 11. und 12. Berufsjahr	1 667,--
im 13. und 14. Berufsjahr	1 691,--
im 15. und 16. Berufsjahr	1 712,--
im 17., 18. und 19. Berufsjahr	1 736,--
im 20., 21. und 22. Berufsjahr	1 759,--
im 23., 24., 25. und 26. Berufsjahr	1 781,--
ab dem 27. Berufsjahr	1 804,--

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

(3) Helfer/innen in Sonderkindergärten bzw. Helfer/innen, die überwiegend für eine als heilpädagogisch-integrativ geführte Kindergartengruppe eingesetzt sind, erhalten eine Erschwerniszulage von 57,-- € im Monat.

(4) Helfer/innen erhalten während Umbauarbeiten im laufenden Betrieb für einen erhöhten Arbeitsaufwand (der nicht die Grob- und Grundreinigung inkludiert) eine Schmutzzulage von 5,40 € pro Stunde für tatsächlich geleistete Reinigungsarbeiten.

Allgemeine Bestimmungen

§ 3. (1) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten im Kalenderjahr beim Antritt ihres gesetzlichenurlaubes, 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 Arbeitnehmer/innen 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 ein/e Arbeitnehmer/in nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses oder der Weihnachtsremuneration sein/ihr Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem/ihrer Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes entlassen wird, muss er/sie sich den im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Urlaubszuschuss oder Weihnachtsremuneration auf seine/ihre, aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt/-lohn) in Anrechnung bringen lassen.

(5) Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, bei jeder Gehalts-/Lohnauszahlung dem/der Arbeitnehmer/in 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 einbezählten 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 Mindestlohtarifes) ausgeübt wurde. 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. Dies gilt für Karenzen, die ab dem 1. Jänner 2015 beginnen.

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

Wirksamkeitsbeginn

§ 4. Dieser Mindestlohntarif tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft. Er ändert den Mindestlohntarif vom 25. November 2016, M 24/2016/XXII/96/3, BGBl. II Nr. 360/2016, in der Fassung der Verordnung BGBl II Nr. 378/2016.