

Gesamte Rechtsvorschrift für Festsetzung des Mindestlohntarifs für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen, Fassung vom 01.01.2018

Langtitel

Verordnung des Bundeseinigungsamtes beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der der Mindestlohntarif für Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen festgesetzt wird
StF: BGBl. II Nr. 366/2017

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 Arbeitnehmer/innen in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen
M 24/2017/XXII/96/2
Geltungsbereich**

§ 1. Dieser Mindestlohntarif gilt für:

1. Fachlich:

- a) Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime),
 - b) Vereine, die Tagesmütter(-väter) beschäftigen, und
 - c) natürliche oder juristische Personen, die Arbeitnehmer/innen zur Kinderbetreuung in selbst organisierten bzw. elternverwalteten Kindergruppen beschäftigen,
- die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber/innen
- weder selbst kollektivvertragsfähig noch Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind oder
 - 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:

- 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) Arbeitnehmer/innen zur Kinderbetreuung in selbst organisierten bzw. elternverwalteten Kindergruppen.

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

§ 2. (1) Das monatliche Bruttogehalt für Kindergartenpädagog/innen, Hortpädagog/innen, diplomierte Kinderkrankenschwestern (-pfleger), diplomierte Sozialpädagog/innen, Lehrer/innen und diplomierte Elementarpädagog/innen beträgt:

	monatliches Bruttogehalt von €
im 1. und 2. Berufsjahr	2 214,--
im 3. und 4. Berufsjahr	2 264,--
im 5. und 6. Berufsjahr	2 308,--
im 7. und 8. Berufsjahr	2 357,--
im 9. und 10. Berufsjahr	2 413,--
im 11. und 12. Berufsjahr	2 464,--
im 13. und 14. Berufsjahr	2 518,--
im 15. und 16. Berufsjahr	2 571,--
im 17. und 18. Berufsjahr	2 624,--
im 19. und 20. Berufsjahr	2 677,--
im 21. und 22. Berufsjahr	2 729,--
im 23. und 24. Berufsjahr	2 781,--
im 25. und 26. Berufsjahr	2 834,--
im 27. und 28. Berufsjahr	2 889,--
im 29. und 30. Berufsjahr	2 941,--
im 31. bis 36. Berufsjahr	2 993,--
im 37. und 38. Berufsjahr	3 011,--
im 39. und 40. Berufsjahr	3 062,--

(2) Geprüfte Sonderkindergartenpädagog/innen, Sonderhortpädagog/innen und Sonderschullehrer/innen erhalten in Sonderkindergärten, Sonderhorten und Sonderkinderkrippen monatlich eine Erschweriszulage von 195,50 €.

(3) Kindergartenpädagog/innen, Hortpädagog/innen, Sozialpädagog/innen und Lehrer/innen in Sonderkindergärten, Sonderhorten und Sonderkinderkrippen erhalten 50% der Zulage nach Abs. 2.

(4) Kindergartenleiter/innen und Hortleiter/innen erhalten bei einer Gruppe eine monatliche Leitungszulage in der Höhe von 100,-- € brutto. Für jede weitere Gruppe erhöht sich die Zulage um jeweils 40,-- €.

(5) Arbeitnehmer/innen in Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten, die nicht unter Abs. 1 fallen und überwiegend in Selbstverantwortung eine Gruppe leiten, sowie Arbeitnehmer/innen in Ausbildung zum/zur diplomierten Elementarpädagogen/Elementarpädagogin erhalten 85%, nach insgesamt sechsmonatiger Ausübung dieser Tätigkeit 90% des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre.

(6) Wenn ein/e Kindergartenpädagoge/Kindergartenpädagogin den/die Kindergartenleiter/in durch mindestens 12 Kalendertage ununterbrochen vertritt, so gebührt dem/der Vertreter/in eine Vertretungszulage von 1/30 der Leitungszulage pro Tag für die Dauer der tatsächlichen Vertretung.

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

(8) Als Berufsjahre für die Gehaltstabellen nach Abs. 1 und 5 gelten die Zeiten, in welchen überwiegend Tätigkeiten in der Kinderbetreuung in einer Kinderbetreuungseinrichtung (§ 1 Z 1) ausgeübt werden, unabhängig davon, ob die Berufsjahre in einer Einrichtung zurückgelegt werden, die diesem Mindestlohntarif unterliegt. 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 Privatkindergärten beschäftigt werden und im eigenen Haushalt Kinder betreuen

§ 3. (1) Tagesmütter(-väter) erhalten als Monatsgehalt für jedes Kind 480,-- €. Tagesmütter(-väter) mit pädagogischer Ausbildung (z. B. Kindergartenpädagog/inn/en, Hortpädagog/inn/en, diplomierte Sozialpädagog/inn/en und Lehrer/innen) oder Ausbildung als Kinderkrankenpfleger/in 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 22,40 € pro Monat. 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 Familienbeihilfe 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) Bei der Berechnung von Mehr- und Überstunden von Tagesmüttern(-vätern) ist das jeweilige Monatsgehalt zu Grunde zu legen.

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

Entgeltbestimmungen für Kinderbetreuer/innen in selbst organisierten/elternverwalteten Kindergruppen

§ 4. (1) Arbeitnehmer/innen zur Kinderbetreuung in selbst organisierten/elternverwalteten Kindergruppen erhalten 80% des jeweiligen monatlichen Bruttogehalts nach § 2 Abs. 1 unter Beachtung der Berufsjahre. Arbeitnehmer/innen 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. Arbeitnehmer/innen 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) Leiter/innen von Kindergruppen erhalten bei einer Gruppe eine monatliche Leitungszulage in der Höhe von 100,-- € brutto. Für jede weitere Gruppe erhöht sich die Zulage um jeweils 40,-- €.

Allgemeine Bestimmungen

§ 5. (1) Die nachstehenden Bestimmungen gelten für alle unter diesen Mindestlohntarif fallenden Arbeitnehmer/innen.

(2) Alle Arbeitnehmer/innen 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. 6). 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 Arbeitnehmer/innen erhalten spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines Bruttomonatsgehaltes (inklusive aller nach diesem Mindestlohntarif gebührenden Zulagen und Zuschläge, ausgenommen Vertretungszulage gemäß § 2 Abs. 6). 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 ein/e Arbeitnehmer/in 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 er/sie 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) Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, bei jeder Gehaltsauszahlung dem/der Arbeitnehmer/in 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 Überstundenentlohnung besteht aus dem Grundstundenlohn und einem Zuschlag von 50%. Der Grundstundenlohn zur Berechnung der Überstundenentlohnung beträgt 1:160 (ein Hundertsechzigstel) 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 Väternkarenzgesetz, die nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beginnen, 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.

Wirksamkeitsbeginn

§ 6. Dieser Mindestlohntarif tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft. Er ändert den Mindestlohntarif vom 25. November 2016, M 23/2016/XXII/96/2, BGBl. II Nr. 358/2016.