

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2010**Ausgegeben am 14. Dezember 2010****Teil II**

425. Verordnung: Festsetzung des Mindestlohntarifs für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen)

425. 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

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. 58/2010 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 10. Dezember 2010 nach Durchführung einer Senatsverhandlung nachstehenden Mindestlohntarif festgesetzt:

Mindestlohntarif

für Helfer/innen (Assistent/inn/en) und Kinderbetreuer/innen in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen)

Artikel I

Geltungsbereich

A. Fachlich:

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

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

B. Räumlich: Republik Österreich.

C. Persönlich:

Alle Arbeitnehmer/innen dieser Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime), die als Helfer/innen (Assistent/inn/en, Kinderbetreuer/innen gemäß § 21 Abs. 2 Steiermärkisches Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz, LGBl. Nr. 22/2000 idF LGBl. Nr. 105/2008) beschäftigt werden.

Artikel II

Inhalt

A. Höhe des Mindestlohnes

1.

	monatlicher Bruttolohn von €
im 1. und 2. Berufsjahr	1 230,--
im 3. und 4. Berufsjahr	1 260,--
im 5. und 6. Berufsjahr	1 290,--
im 7. und 8. Berufsjahr	1 320,--
im 9. und 10. Berufsjahr	1 345,--
im 11. und 12. Berufsjahr	1 365,--
im 13. und 14. Berufsjahr	1 385,--
im 15. und 16. Berufsjahr	1 405,--
im 17., 18. und 19. Berufsjahr	1 425,--
im 20., 21. und 22. Berufsjahr	1 445,--
im 23., 24., 25. und 26. Berufsjahr	1 465,--
ab dem 27. Berufsjahr	1 485,--

2. Teilzeitbeschäftigte erhalten den aliquoten Teil der unter Ziffer 1 angeführten Lohnsätze. Für eine Arbeitsstunde ist 1:165 des jeweiligen Bruttomonatslohnes 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 46,50 € im Monat.

B. Allgemeine Bestimmungen

1.

- a) 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 Bruttolohnes.
 - b) Alle Arbeitnehmer/innen erhalten spätestens am 30. November eine Weihnachtsremuneration in der Höhe eines monatlichen Bruttolohnes.
 - c) Wird ein Arbeitsverhältnis während eines Kalenderjahres begonnen oder beendet, so gebührt der aliquote Teil des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration.
 - d) 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) in Anrechnung bringen lassen.
2. Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, bei jeder Gehaltsauszahlung dem/der Arbeitnehmer/in eine genaue, mit Datum versehene Abrechnung über den Lohn, die Zulagen und Abzüge zu übergeben. Bei Arbeitsverhältnissen, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, idF BGBl. I Nr. 92/2010, unterliegen, hat der Abrechnungsnachweis auch den in die Betriebliche Vorsorgekasse einbezahlten Betrag sowie dessen Bemessungsgrundlage zu enthalten.
 3. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Voraussetzungen des § 6 Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, idF BGBl. I Nr. 93/2010, 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.
Für Arbeiten am 24. und 31. Dezember gebührt ein Zuschlag von 100%.
 4. Als Berufsjahre für die Gehaltstafel gelten die Zeiten, in welchen Tätigkeiten in der Kinderbetreuung im Sinne des Mindestlohntarif ausgeübt wurden.
 5. Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Mindestlohntarif nicht berührt.

Artikel III

Wirksamkeitsbeginn

Dieser Mindestlohntarif tritt mit 1. Jänner 2011 in Kraft. Er ändert den Mindestlohntarif vom 14.12.2009, Zl. BEA/9-11/2009 (M 22/2009/XXII/96/2).

Ritzberger-Moser

