

eingelangt am: 10/16/2024

Registerzahl KV 361/2024

Kasterzahl XXI | 95 | 56

KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

**Museen der Stadt Wien,
als wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechtes,
1040 Wien, Karlsplatz**

und dem

**Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Younion - die Daseinsgewerkschaft,
1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11**

Inhaltsverzeichnis

I.	ALLGEMEINES.....	3
§ 1	Geltungsbereich.....	3
§ 2	Geltungsdauer.....	3
§ 3	Geltung des Angestelltengesetzes.....	4
§ 4	Weibliche und männliche Bezeichnungen.....	4
II.	BESONDERER TEIL.....	4
§ 5	Dienstverhältnis.....	4
§ 6	Verwendungsänderung.....	4
§ 7	Ausmaß und Verbrauch des Erholungsurlaubs.....	5
§ 8	Zusatzurlaub.....	5
§ 9	Erkrankung während des Erholungsurlaubs.....	6
§ 10	Dienstverhinderung.....	6
§ 11	Wichtige Verhinderungsgründe.....	7
§ 12	Pflegefreistellung.....	8
§ 13	(Eltern-) Karenzurlaub.....	8
§ 13a	Freiquartal ohne Bezüge.....	8
§ 14	Berufliche Fortbildung.....	9
§ 15	Haftung des Dienstnehmers.....	10
§ 16	Risikohaftung des Dienstgebers.....	10
§ 17	Arbeitszeit.....	11
§ 18	Besondere Pflichten aus dem Dienstverhältnis.....	13
§ 19	Kündigung.....	14
§ 20	Einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses.....	14
§ 21	Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses.....	14
III.	BEZUGSRECHTLICHER TEIL.....	15
§ 22	Einstufung und Entgelt.....	15

§ 23 Vorrückung.....	15
§ 24 Sonderzahlungen.....	16
§ 25 Sonderregelungen für 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag.....	16
§ 26 Entlohnung von Dienstnehmern mit herabgesetzter Arbeitszeit.....	16
§ 27 Prämienzahlungen für überdurchschnittliche Leistungen.....	16
§ 28 Indexsteigerung.....	17
§ 29 Istlohnklausel.....	17
§ 30 Verfall und Verjährung von Ansprüchen.....	17
§ 31 Pensionskasse.....	17
§ 32 Lebensmittelgutscheine.....	18
IV. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LEHRLINGE.....	18
§ 33 Pflichten aus dem Lehrverhältnis.....	18
§ 34 Arbeitszeit.....	18
§ 35 Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall).....	18
§ 36 Lehrlingsentschädigung.....	18
§ 37 Sonderzahlungen.....	19
§ 38 Auszahlung der Lehrlingsentschädigung und der Sonderzahlung.....	19
V. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR FERIALDIENSTNEHMER, PRAKTIKANTEN, VOLONTÄRE UND AUSHILFSBEDIENTETE.....	20
§ 39 Ferialdienstnehmer (Ferialarbeiter und Ferialangestellte), Praktikanten.....	20
§ 40 Volontäre.....	20
§ 41 Aushilfsbedienstete.....	20

I. ALLGEMEINES

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Dieser Kollektivvertrag gilt fachlich für die wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechtes „Museen der Stadt Wien“.
Die „Museen der Stadt Wien“ (die seit 1. Oktober 2003 die Marke „Wien Museum“ führen) umfassen das „Wien Museum Karlsplatz“ (ehemals „Historisches Museum der Stadt Wien“) und seine jeweiligen Außenstellen.
- 2) Der Kollektivvertrag gilt persönlich für alle Dienstnehmer der Anstalt öffentlichen Rechtes „Museen der Stadt Wien“, deren Dienstverhältnis ab 1. Juli 2004 begründet wird.
- 3) Der Kollektivvertrag gilt nicht
 - a) für Geschäftsführer (Direktoren), soweit diese nicht der Arbeitskammerumlagepflicht unterliegen,
 - b) für leitende Angestellte i.S.d. § 1 Abs. 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG).

§ 2 Geltungsdauer

- 1) Dieser Kollektivvertrag tritt in der vorliegenden Fassung am 1. April 2024 in Kraft. Der Kollektivvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- 2) Jeder der beiden Kollektivvertragsparteien steht das Recht zu, den Kollektivvertrag oder Teile desselben mittels eingeschriebenen Briefes unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten zu kündigen. Der Betriebsrat ist davon unverzüglich schriftlich zu informieren. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen der Erneuerung bzw. der Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.
- 3) Für den Ausspruch und die Entgegennahme von Kündigungen ist einerseits der Direktor der Anstalt „Museen der Stadt Wien“ und andererseits der Vorsitzende der Gewerkschaft Yunion – die Daseinsgewerkschaft zuständig.
- 4) Einvernehmlichkeit besteht darüber, dass vor Anrufung der staatlichen Gerichte eine von den Kollektivvertragsparteien paritätisch zu besetzende Kommission, bestehend aus je bis zu 5 Personen, sowohl mit den Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages infolge einer Kündigung desselben, als auch mit der Beilegung von Streitigkeiten über generelle Rechtsfragen, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, zu befassen ist. Die Kommission hat innerhalb einer Frist von drei Monaten ab ihrer Befassung zu entscheiden.

Kundgemacht auf der Verlautbarungs- und
Informationsplattform des Bundes

14. JUNI 2024

am:

HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT
UND WIRTSCHAFT

Wien, am: **14. JUNI 2024**

3 von 20

§ 3 Geltung des Angestelltengesetzes

- 1) Für alle Dienstnehmer, die nicht in den Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes (AngG) fallen, gilt das AngG BGBl. 292/1921 in der Fassung BGBl I Nr. 35/2006.
- 2) Im Fall einer Novelle zum AngG oder einer gesetzlichen Neuregelung (Teilneuregelung) der Arbeitsbedingungen der Angestellten (z.B. im Zuge der Angleichung der bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten) zu Gunsten oder zu Ungunsten der Angestellten, verpflichten sich die Kollektivvertragsparteien, eine den neuen gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Regelung zu finden.

§ 4 Weibliche und männliche Bezeichnungen

- 1) Die in diesem Kollektivvertrag verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.
- 2) Ein Dienstnehmer darf aufgrund des Geschlechts weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.

II. BESONDERER TEIL

§ 5 Dienstverhältnis

- 1) Das Dienstverhältnis beginnt mit dem Tag des vereinbarten Dienstantritts.
- 2) Dem Dienstnehmer ist unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses ein Dienstzettel (i.S.d. § 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz [AVRAG]) auszufolgen. Auf die Bestimmung des § 99 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wird verwiesen.
- 3) Der erste Arbeitsmonat gilt als Probemonat, soweit Dienstgeber und Dienstnehmer eine Probezeit nicht einvernehmlich ausschließen oder verkürzen. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

§ 6 Verwendungsänderung

- 1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, seine Tätigkeit auch an einem anderen als dem im Dienstzettel festgehaltenen Dienstort innerhalb Wiens sowie in den politischen Bezirken, welche unmittelbar an Wien angrenzen (max. 25 km von der Stadtgrenze entfernt) auszuüben, wenn dies vom Dienstgeber gefordert wird.

Dienstreisen sind auf Anordnung des Dienstgebers auch außerhalb Wiens durchzuführen, wenn der Dienstgeber die dadurch verursachten Mehraufwendungen (z.B. erhöhten Reiseaufwand) ersetzt.

- 2) Die dauernde Verwendung (siehe § 101 ArbVG) des Dienstnehmers an einem anderen Dienstort außerhalb Wiens oder den in Abs. 1 genannten politischen Bezirken ist an die Zustimmung des Dienstnehmers gebunden.
- 3) Die beabsichtigte dauernde Verwendung eines Dienstnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

§ 7 Ausmaß und Verbrauch des Erholungsurlaubs

- 1) Der Dienstnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub entsprechend den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG), soweit nicht im folgenden Abweichendes bestimmt wird.
- 2) Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Im ersten Urlaubsjahr beträgt das Urlaubsausmaß von Dienstnehmern, die ihren Dienst nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres antreten, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubs. Ergeben sich hiebei Teile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.
- 3) Das Urlaubsausmaß beträgt bis zur Vollendung des 15. Dienstjahres 30 Werktage je Urlaubsjahr, ab 15 Dienstjahren 32 Werktage und ab 25 Dienstjahren 36 Werktage je Urlaubsjahr. Das Urlaubsausmaß von 32 Werktagen steht bereits in jenem Kalenderjahr zu, in das die Vollendung des 15. Dienstjahres fällt; ebenso steht das Urlaubsausmaß von 36 Werktagen bereits in jenem Kalenderjahr zu, in das die Vollendung des 25. Dienstjahres fällt.
- 4) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Dienstgebers und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren.
- 5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Die Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl I Nr. 651/1989 in der Fassung BGBl I Nr. 53/2007, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl I Nr. 221/1979 in der Fassung BGBl I Nr. 53/2007, um jenen Zeitraum, um den die Karenz zehn Monate übersteigt.

§ 8 Zusatzurlaub

- 1) Das Urlaubsausmaß von Dienstnehmern, die nach § 203 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) eine Versehrtenrente beziehen, ist auf deren Antrag bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 40 % um zwei Werktage, von mindestens 50 % um vier Werktage und von mindestens 60 % um sechs Werktage je Kalenderjahr zu erhöhen.

- 2) Schwerstversehrte gemäß § 205 Abs. 4 ASVG sowie blinde Dienstnehmer haben jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Werktage.
- 3) Ein Anspruch auf (erhöhten) Zusatzurlaub steht erstmals in dem auf die Antragstellung folgenden Kalenderjahr zu und fällt mit Ende des Kalenderjahres, in dem der Bezug einer Versehrtenrente endet, weg.
- 4) Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, sind dem Dienstgeber unverzüglich zu melden. Eine Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.
- 5) Dem Bezug einer Versehrtenrente im Sinne des Abs. 1 ist der Bezug einer Geldleistung im Fall einer Dienstbeschädigung nach dem Heeresversorgungsgesetz, einer Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, eines Impfschadens nach dem Impfschadengesetz und der Fall einer begünstigten Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gleichzuhalten.

§ 9 Erkrankung während des Erholungsurlaubes

- 1) Erkrankt (verunglückt) ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.
- 2) Übt der Dienstnehmer während des Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
- 3) Die Rechtsfolge des Abs. 1 gilt sinngemäß für die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes.

§ 10 Dienstverhinderung

- 1) Ist der Dienstnehmer durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, hat er den Dienstgeber davon unverzüglich, d.h. grundsätzlich am Tag des Eintritts der Verhinderung, zu verständigen.
- 2) Dauert eine Dienstverhinderung länger als zwei Kalendertage, so hat der Dienstnehmer eine Bestätigung eines Vertragsarztes oder des für ihn zuständigen Krankenversicherungsträgers über die Ursache und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit so vorzulegen, dass sie spätestens am dritten Tag der Dienstverhinderung beim Dienstgeber einlangt.

Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches

Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

§ 11 Wichtige Verhinderungsgründe

- 1) Dem Dienstnehmer kann auf Antrag aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub im Ausmaß von maximal drei Arbeitstagen unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.
- 2) Der Dienstnehmer hat aus folgenden Gründen Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts grundsätzlich in folgendem Ausmaß, sofern er den Eintritt der Dienstverhinderung seinem Dienstgeber unverzüglich anzeigt und diesen binnen einer Woche nach Ende der Dienstfreistellung nachweist:

1. Wohnungswechsel des Dienstnehmers 1 Arbeitstag
2. Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft des Dienstnehmers, der eigenen und der Stief-, Wahl- und Pflegekinder des Dienstnehmers, der Eltern und Geschwister des Dienstnehmers 1 Arbeitstag

Im Falle einer standesamtlichen und kirchlichen Eheschließung, wenn beide Eheschließungen an je einem Arbeitstag stattfinden 2 Arbeitstage

3. Geburt der eigenen Kinder 2 Arbeitstage
4. Taufe der eigenen und der Stief-, Wahl- und Pflegekinder des Dienstnehmers, die mit dem Dienstnehmer im gemeinsamen Haushalt leben 1 Arbeitstag
5. Begräbnis des Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, der Eltern, Stief-, Wahl- und Pflegeeltern, der Großeltern, der eigenen und der Stief-, Wahl- und Pflegekinder, der Enkelkinder sowie der Geschwister 1 Arbeitstag
6. Feuerbestattungen der unter Z 5 genannten Angehörigen 2 Arbeitstage
7. Betriebsversammlungen die unbedingt notwendige Zeit
8. Behördenwege, Arztbesuche und sonstige ambulante Behandlungen, sofern diese nicht außerhalb der Dienstzeit erfolgen können die unbedingt notwendige Zeit

Die Dienstnehmer sind angehalten, die genannten Erledigungen tunlichst außerhalb bzw. am Rande der Dienstzeit durchzuführen.

- 3) Ein Anspruch auf Dienstfreistellung besteht nicht, wenn ein in Abs. 2 genannter Grund nicht auf einen Arbeitstag fällt.

§ 12 Pflegefreistellung

- 1) Für den Anspruch auf Pflegefreistellung gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG) in der Fassung BGBl I Nr. 3/2013.
- 2) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung dem Dienstgeber rechtzeitig zu melden, und den Grund für die Inanspruchnahme ohne unnötigen Aufschub nachzuweisen.
- 3) Für den Anspruch auf Familienhospizkarenz oder Familienhospizteilzeit gelten die Bestimmungen des AVRAG §14a-b sowie §15a.
- 4) Für den Anspruch auf Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit gelten die Bestimmungen des AVRAG §14c-d sowie §15.

§ 13 (Eltern-) Karenzurlaub

- 1) Dem Dienstnehmer kann auf sein Ansuchen in begründeten Fällen ein Karenzurlaub gegen Entfall des Entgelts gewährt werden, sofern dem nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.
- 2) Auf Ansuchen des Dienstnehmers kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes vereinbart werden.
- 3) Dienstnehmern ist über ihr Ansuchen ein Karenzurlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres ihres Kindes zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.
- 4) Während der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld, maximal aber bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, besteht Kündigungsschutz.

§ 13a Freiquartal ohne Bezüge

- 1) Der/Die DienstnehmerIn, der/die zumindest sechs Jahre ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zum Dienstgeber gestanden ist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), sofern keine wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen.
- 2) Das Freiquartal darf erst nach sechs Monaten der Rahmenzeit beginnen. In begründeten Ausnahmefällen kann ein früherer Beginn durch Antrag vereinbart werden.

- 3) Der Antrag, in dem auch der gewünschte Beginn des Freiquartals anzugeben ist, ist spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und an den Dienstgeber zu übermitteln. Während der Rahmenzeit darf das Ausmaß der Arbeitszeit (Wochenstunden), das zu Beginn vereinbart war, nicht verändert werden.
- 4) Die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) endet vorzeitig durch
 - 1) ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des MSchG,
 - 2) eine „Eltern“- Karenz oder eine sonstige gesetzlich geregelte Karenz
 - 3) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses
 - 4) den Antrag auf Elternteilzeit
- 5) Auf Antrag des/der DienstnehmerIn kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich Freiquartals) vereinbart werden.
- 6) Dem/der DienstnehmerIn, dem/der ein Freiquartal gemäß Punkt 1. gewährt worden ist, gebührt während der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) 75 % des Monatsgrundgehältes. Die Kürzung wird ab dem ersten Tag der Rahmenzeit wirksam.
- 7) Zulagen und Entgelte für Mehrdienstleistungen stehen in der Rahmenzeit außerhalb des Freiquartals ungeschmälert zu. Das Entgelt für Mehrdienstleistungen wird am ungekürzten Grundgehalt bemessen. Für die Zeit des Freiquartals entfällt der Anspruch auf in § 32 sowie in Anlage-V des Kollektivvertrages genannten Entgelte sowie der Anspruch auf Entgelte für Mehrdienstleistungen.
- 8) Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) gemäß 4 oder 5 vorzeitig beendet, so sind die Bezüge für die bereits stattgefundenen Rahmenzeiten entsprechend auszugleichen.

§ 14 Berufliche Fortbildung

- 1) Der Dienstnehmer hat, wenn es die dienstlichen Interessen erfordern, an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, in denen die zur Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, ergänzt und erweitert werden, oder in denen der Dienstnehmer die notwendige praktische Unterweisung erhält.
- 2) Die vom Dienstgeber angeordnete Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit. Dem Dienstnehmer steht für die Zeit der Teilnahme an vom Dienstgeber angeordneten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen Entgelt zu.
- 3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber die Bildungskosten rückzuerstatten, wenn das Dienstverhältnis aus folgenden Gründen endet:
 - a) Kündigung durch den Dienstnehmer, ohne dass dieser bei Ende des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Pension aus den Versicherungsfällen des ASVG erfüllt

- b) Kündigung oder Entlassung durch den Dienstgeber, wenn den Dienstnehmer ein Verschulden trifft
- c) Austritt ohne wichtigen Grund durch den Dienstnehmer, oder
- d) Einvernehmliche Auflösung mit Vereinbarung einer Rückerstattungspflicht

Fälligkeitszeitpunkt ist diesfalls der Tag, an dem das Dienstverhältnis endet. Endet das Dienstverhältnis durch Zeitablauf, entsteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

- 4) Der zurückzuzahlende Betrag darf das Fünffache des Bruttomonatsgehalts, welches der bezugsrechtlichen Stellung des Dienstnehmers im Zeitpunkt der Fälligkeit der Rückzahlung entspricht, nicht überschreiten. Er verringert sich nach jedem vollen Jahr, das von der Beendigung der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung bis zur Fälligkeit im Dienstverhältnis zurückgelegt wurde, um 25 von Hundert.
- 5) Endet das Dienstverhältnis während der Veranstaltungsteilnahme gemäß Abs. 3 oder wird die Veranstaltungsteilnahme auf eigenes Verlangen bzw. aus eigenem Verschulden des Dienstnehmers beendet, so ist der zurückzuzahlende Betrag nach den im Einzelfall entstandenen Kosten der Veranstaltungsteilnahme zu bestimmen. Es dürfen jedoch weder die vollen Veranstaltungskosten noch der sich aus Abs. 4 ergebende Höchstbetrag überschritten werden. Fälligkeitszeitpunkt ist diesfalls der Tag der Beendigung der Veranstaltungsteilnahme.

§ 15 Haftung des Dienstnehmers

Der Dienstnehmer haftet dem Dienstgeber im Rahmen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG) nur im Fall grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Schädigung, bei grob fahrlässiger Schädigung maximal in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Bruttomonatsgehalts.

§ 16 Risikohaftung des Dienstgebers

- 1) Sofern der Dienstgeber vom Dienstnehmer die Beistellung von Betriebsmitteln verlangt, hat er dem Dienstnehmer in analoger Anwendung der Bestimmungen des DNHG einen bei Erbringung der Arbeit am Betriebsmittel entstandenen, arbeitsadäquaten Schaden zu ersetzen, wenn der Dienstgeber die Beistellung des Betriebsmittels nicht eigens abgilt. Bei grober Fahrlässigkeit besteht jedoch ein Selbstbehalt des Dienstnehmers in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Bruttomonatsgehaltes; bei Vorsatz ist der Dienstgeber nicht ersatzpflichtig.
- 2) Abs. 1 gilt nicht, wenn der Dienstnehmer den Ersatz des Schadens von einem Dritten verlangen kann.

§ 17 Arbeitszeit

- 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 37,5 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird. Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.
- 2) Die generelle Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Wochentagen, die generelle Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie Dauer und Lage der Pausen sind aufgrund der jeweiligen Betriebserfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen vom Dienstgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Der Dienstgeber ist berechtigt, die Arbeitszeiteinteilung unter Bedachtnahme darauf zu ändern, dass berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen. Die Lage der Normalarbeitszeit ist dem Dienstnehmer spätestens zwei Wochen im Vorhinein mitzuteilen.

- 3) Die Normalarbeitszeit kann auf neun Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich ausgedehnt werden, wenn die Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 13 Wochen im Durchschnitt 37,5 Stunden nicht überschreitet.
- 4) Generell kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden vorgenommen werden, sofern jeweils Zeitausgleich durch einen mehrere Tage umfassenden Zeitraum erfolgt oder sofern mittels Betriebsvereinbarung Gleitzeit vereinbart wird. Die näheren Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- 5) Bei Verteilung der Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage kann die Arbeitszeit an diesen Tagen bis auf zehn Stunden und durch Überstunden bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.
- 6) Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise mit Schichtwechsel kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden, und zwar
 - am Wochenende, wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist oder
 - wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.
- 7) Fällt in die Arbeitszeit des Dienstnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden.
- 8) Als Vor- und Abschlussarbeiten im Sinne des § 8 AZG gelten neben den in § 8 Abs. 1 AZG angeführten Tätigkeiten insbesondere auch Arbeiten zur Aufnahme oder zum Abschluss des Betriebs durch Maschinisten und diensthabende Kuratoren.

- 9) Während des Durchrechnungszeitraums von 13 Wochen ist der Verbrauch des Zeitguthabens einvernehmlich im Vorhinein festzulegen.

Eine Übertragung der am Ende des Durchrechnungszeitraums bestehenden Gutstunden und Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum wird einmal zugelassen (§ 4 Abs. 7 AZG); danach bestehende nicht übertragbare Gutstunden sind auszuführen.

Am Ende des Durchrechnungszeitraums bestehende, nicht übertragbare Minusstunden sind nur dann vom Dienstnehmer zurückzuführen, wenn deren Abbau aus einem vom Dienstnehmer verschuldeten Umstand nicht zustande kam. Eine Rückzahlung von Zeitschulden hat insbesondere im Falle eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts des Dienstnehmers oder einer begründeten Entlassung zu erfolgen.

- 10) Sofern durch Gutstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraums eine wöchentliche Normalarbeitszeit von durchschnittlich 37,5 Stunden überschritten wird, gebührt hinsichtlich der Gutstunden, die 40 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 50 %. Kam ein Zeitausgleich aus einem vom Dienstnehmer verschuldeten Umstand nicht zustande, gebührt kein Zuschlag.

- 11) Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ein offenes Guthaben an Normalarbeitszeit, gebührt ein Zuschlag von 50 %; hat das Dienstverhältnis durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung geendet, gebührt kein Zuschlag. Im Fall der Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt dann kein Zuschlag, wenn innerhalb der Kündigungsfrist ein Zeitausgleich möglich gewesen wäre.

- 12) Die tägliche Ruhezeit darf auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten zehn Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Die im Betrieb geltende Arbeitszeitregelung kann die Normalarbeitszeit der im Aufsichts- und Ausstellungsbereich tätigen Dienstnehmer auch auf Wochenenden und Feiertage verteilen. Den an Feiertagen tätigen Dienstnehmern ist zusätzlich zum Feiertagsentgelt die geleistete Feiertagsarbeit mit dem einfachen Stundenlohn zu bezahlen.

Dienstnehmer, die nach der für sie geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben in derselben Kalenderwoche anstelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden. Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

- 13) Für den Fall der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines vom Dienstgeber zu vertretenden Arbeitsausfalles wird bei erfolgter Dienstzeiteinteilung die sich aus dem Dienstplan ergebende Arbeitszeit, bei nicht erfolgter Dienstzeiteinteilung eine Arbeitszeitdauer von 7,5 Stunden auf das Arbeitszeitkonto angerechnet.

- 14) Der Dienstnehmer ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen verpflichtet, vom Dienstgeber angeordnete Überstunden zu leisten, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

Für angeordnete Überstunden gebührt dem Dienstnehmer an Werktagen von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr ein Überstundenzuschlag von 50 %.
Statt der Abgeltung in Geld kann Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 vereinbart werden.

Für Überstunden in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr gebührt ebenso wie für Überstunden an Sonn- und Feiertagen ein Überstundenzuschlag von 100 %.

Statt der gänzlichen Abgeltung in Geld kann für Überstunden in der Nacht und an Sonn- und Feiertagen Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 in Freizeit plus einen Überstundenzuschlag von 100 % in Geld vereinbart werden.

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs kann die Arbeitszeit um zehn Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden.

- 15) Die Vereinbarung von Teilzeitarbeit ist möglich.

- 16) In Anwendung des § 19 d Abs. 3f AZG wird abweichend von § 19 d Abs. 3b Z1 festgelegt, dass Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigung dann nicht zuschlagspflichtig sind, wenn sie innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten ab Anfall durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.

Weiters wird abweichend von § 19d Abs. 3c AZG vereinbart, dass der Zuschlag von 25 % bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde gebührt.

Zum Zweck der Administration dieser Bestimmungen ist in der Personalstelle für jeden teilzeitbeschäftigten Dienstnehmer ein Zeitkonto zu führen.

§ 18 Besondere Pflichten aus dem Dienstverhältnis

- 1) Der Dienstnehmer hat die Arbeitszeiteinteilung genau einzuhalten und auch andere ihm zumutbare Tätigkeiten durchzuführen, die außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs liegen.
- 2) Ist eine Dienstverhinderung ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, so hat der Dienstnehmer dies seinem Vorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden und auf dessen Verlangen sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen erforderlichen Daten bekannt zu geben.
Dies gilt nicht, wenn die Dienstverhinderung durch den Ehegatten, durch Kinder, Eltern oder Geschwister des Dienstnehmers verursacht wurde.
- 3) Der Dienstnehmer hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse jeder Art zu wahren und zwar auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

- 4) Unbeschadet weiterer Mitteilungs- und Nachweispflichten hat der Dienstnehmer dem Dienstgeber unverzüglich schriftlich zu melden:
- Namens- und Standesänderungen
 - Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit eines EWR-Mitgliedstaates bzw. eines Assoziationsstaates zur Europäischen Gemeinschaft
 - Änderungen des Wohnsitzes
 - Aufenthalt außerhalb des Wohnsitzes bei Krankheit
 - Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen (behördlichen) Berechtigung/Befähigung
- 5) Dem Dienstnehmer ist es verboten, sich, seinen Angehörigen oder sonstigen Dritten Geschenke oder sonstige Vorteile, die mit der dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, zuwenden oder zusichern zu lassen. Zuwendungen von geringem Wert, wie sie insbesondere aus Anlass von Festen üblich sind, dürfen angenommen werden.

§ 19 Kündigung

- 1) Sowohl Dienstnehmer als auch Dienstgeber können ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis zum 15. und Letzten jedes Kalendermonats durch Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate. Die Kündigung ist schriftlich per Post zuzustellen. Andere Übermittlungsarten sind unzulässig.
- 2) Die Kündigung eines Dienstnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat, ist aus den Gründen der Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen unzulässig.

§ 20 Einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden. Dies hat bei sonstiger Unwirksamkeit schriftlich zu erfolgen.

§ 21 Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses

- 1) Befristete und unbefristete Dienstverhältnisse können von jedem Vertragsteil ohne Einhaltung von Fristen aus wichtigem Grund gelöst werden.
- 2) Als wichtige Gründe, die den Dienstnehmer zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigen, gelten insbesondere die in § 26 AngG genannten.
- 3) Als wichtige Gründe, die den Dienstgeber zur Entlassung des Dienstnehmers berechtigen, gelten insbesondere die in § 27 AngG genannten.

- 4) Ansprüche wegen ungerechtfertigter Entlassung sind bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten ab Zugang der Entlassung gerichtlich geltend zu machen.

III. BEZUGSRECHTLICHER TEIL

§ 22 Einstufung und Entgelt

- 1) Die Dienstnehmer werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis V eingereiht.
Die Verwendungsgruppen werden in Anlage II durch verbindliche Einstufungskriterien beschrieben. Die angeführten Tätigkeiten und Berufsbilder sind beispielhaft.
- 2) Die Dienstnehmer sind nach der jeweiligen Verwendungsgruppe entsprechend den in der Anlage I angeführten Beträgen zu entlohnen.
Das Gehalt wird durch die Verwendungsgruppe und die jeweilige Gehaltsstufe bestimmt. Die Gehaltsansätze finden sich in Anlage I des gegenständlichen Kollektivvertrages, die einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages bildet.
Die Zuordnung der neu aufgenommenen Dienstnehmer zur jeweils in Betracht kommenden Verwendungsgruppe ergibt sich aus der in Anlage II des Kollektivvertrages angeführten Aufzählung der Bedienstetengruppen.
- 3) Das Monatsentgelt ist am Letzten eines jeden Monats im Nachhinein oder, wenn der Monatsletzte kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Der Dienstnehmer ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können.
- 4) Die Anlagen IV und V bilden ebenfalls integrierende Bestandteile dieses Kollektivvertrages.

§ 23 Vorrückung

Die Vorrückungen sind in den Verwendungsgruppen I bis III und III A verpflichtend; die Vorrückungstabelle (Anlage III) bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Kollektivvertrages.

Die Dienstnehmer können in den Verwendungsgruppen IV, IV A und V nach jeweils fünf Jahren in die nächst höhere für die jeweilige Verwendungsgruppe vorgesehene Gehaltsstufe vorrücken.

Wird ein Dienstnehmer von einer Verwendungsgruppe in eine andere umgereiht, so ist er in die gegenüber seinem bisherigen Gehalt betragsmäßig nächst höhere Gehaltsstufe der neuen Verwendungsgruppe umzureihen.

§ 24 Sonderzahlungen

- 1) Dem Dienstnehmer, der sich in einem unbefristeten oder auf mindestens sechs zusammenhängende Monate befristeten Dienstverhältnis befindet, gebührt für jedes Kalenderhalbjahr jeweils Ende Mai und Ende November eine Sonderzahlung in der Höhe von jeweils einem Monatsgehalt, das ihm für den Monat der Auszahlung zusteht.
- 2) Steht der Dienstnehmer während des jeweiligen Kalenderhalbjahres nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsgehalts, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil.

§ 25 Sonderregelungen für 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag

Sofern Dienstnehmer am 24. Dezember, am 31. Dezember oder am Karfreitag aufgrund dienstlicher Erfordernisse mehr als 4,5 Stunden zu arbeiten haben, gebührt ihnen für jene Arbeitsstunden, die 4,5 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 50 %.

Bei Zusammentreffen dieses Zuschlags mit einem anderen Zuschlag gebührt nur dieser Zuschlag.

§ 26 Entlohnung von Dienstnehmern mit herabgesetzter Arbeitszeit

Allfällige über die herabgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen lösen einen Anspruch auf Überstundenvergütung erst dann aus, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit überschritten wird.

Als Monatsgehalt gebührt jener Teil des für die entsprechende Tätigkeit vorgesehenen Monatsgehalts, der dem Verhältnis der vereinbarten Teilzeitarbeit zu einer 37,5-stündigen Vollzeitarbeit entspricht. Der Dienstnehmer kann zu Mehrarbeiten herangezogen werden.

§ 27 Prämienzahlungen für überdurchschnittliche Leistungen

- 1) Zur Abgeltung der individuellen Leistungserbringung kann Dienstnehmern eine Prämienzahlung bargeldlos zu Teil werden. Prämienzahlungen setzen jedenfalls eine einjährige Beschäftigung beim Dienstgeber voraus.
- 2) Die Dotierung der für die in Abs. 1 erwähnten Prämienzahlungen zur Verfügung stehenden Mittel der Museen der Stadt Wien („Leistungstopf“) beträgt € 970 pro Kalenderjahr pro Vollzeitäquivalent und richtet sich nach dem Personalstand in Vollzeitäquivalenten am 31.12. jenes Kalenderjahres (seit mind. 1.1. des selben Jahres beschäftigt), für das die Ausschüttung aus dem Leistungstopf erfolgen soll.
- 3) Der Prämientopf laut Abs. 2 wird jährlich um den Prozentsatz des kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltsabschlusses erhöht.
- 4) Dabei werden nur jene Dienstnehmer berücksichtigt, die zum Stichtag (31.12.) bereits mindestens seit 1.1. desselben Kalenderjahres beim Dienstgeber beschäftigt sind.

- 5) Grundlage für die Gewährung einer Prämienzahlung im Sinne des Abs. 1 ist die vom Vorgesetzten in diesem Zusammenhang erstellte Leistungsbeurteilung.
- 6) Die Prämienauszahlung für das abgelaufene Kalenderjahr hat spätestens bis zum 31. März des Folgejahres zu erfolgen. Sollte der Dienstnehmer während des Kalenderjahres aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, hat die Ermittlung der allfälligen Auszahlung einer Prämie mit der Wirksamkeit seines Ausscheidens zu erfolgen.
- 7) Die Kriterien der Leistungsbeurteilung nach Abs. 5 und der Ausschüttung sind zwischen Dienstgeber und Betriebsrat zu vereinbaren. Die Zahlung einer Prämie kommt generell nur für jene Dienstnehmer in Frage, die eine überdurchschnittliche Leistungsbeurteilung erhalten.
- 8) Sollte aufgrund der Leistungsbeurteilung nicht der gesamte Prämientopf ausgeschüttet werden, so wird der verbleibende Anteil einer zweckgewidmeten Rücklage für die Folgejahre zugeführt.

§ 28 Indexsteigerung

Die Gehälter der unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrages fallenden Dienstnehmer steigen jährlich mindestens um jenen Prozentsatz, um den die Gehaltsabschlüsse der Magistratsbediensteten in den Museen der Stadt Wien erfolgen.

§ 29 Istlohnklausel

Die einzelvertraglich vereinbarten Ist – Löhne erhöhen sich mit jenem Prozentsatz, mit dem sich die Kollektivvertragslöhne erhöhen. Diese Erhöhung gilt nicht, soweit ohnehin einzelvertraglich eine Valorisierungsklausel vereinbart ist.

§ 30 Verfall und Verjährung von Ansprüchen

Sofern nicht zwingende gesetzliche Verfallsbestimmungen eine andere Frist normieren, müssen alle Ansprüche aus dem Dienstverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche Verjährungsfrist gewahrt. Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjährt drei Jahre nach seiner Entstehung.

§ 31 Pensionskasse

Die Museen der Stadt Wien sichern zu, spätestens im Falle des Abschlusses einer Vereinbarung zur Installierung einer Pensionskasse für ihre Bediensteten seitens der Stadt Wien ebenfalls Verhandlungen über die Errichtung einer Pensionskasse mit dem Betriebsrat aufzunehmen.

§ 32 Lebensmittelgutscheine

Kollektivvertragsbedienstete erhalten für jeden tatsächlich geleisteten Arbeitstag einen Bezug in der Höhe von 2,00 Euro als steuerbegünstigten Lebensmittelgutschein.

IV. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LEHRLINGE

§ 33 Pflichten aus dem Lehrverhältnis

- (1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für die Erlernung des Lehrberufes erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er/Sie hat die ihm/ihr im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und durch sein/ihr Verhalten im Betrieb der Eigenart des Betriebes Rechnung zu tragen. Er/Sie hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren und mit ihm/ihr anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgsam umzugehen.
- (2) Der Lehrling hat dem Vorgesetzten unverzüglich nach Erhalt das Zeugnis der Berufsschule und auf Verlangen des Vorgesetzten die Hefte und sonstigen Unterlagen der Berufsschule, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.
- (3) Über den Erfolg der Ausbildung und die Bewertung der dem Lehrling übertragenen Aufgaben ist halbjährlich eine Dienstbeschreibung zu verfassen. Die Dienstbeschreibung ist dem Lehrling durch den Ausbilder zur Kenntnis zu bringen.

§ 34 Arbeitszeit

- (1) Soweit keine besonderen gesetzlichen Ausnahmefälle (z.B. Einarbeiten) dies zulassen, darf die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.

- (2) Die Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ist auf Lehrlinge nicht anzuwenden. Für Lehrlinge ist eine tägliche fixe Arbeitszeit zu vereinbaren.

§ 35 Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall)

Die Entgeltfortzahlung bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) richtet sich nach § 17a Berufsausbildungsgesetz (BAG).

§ 36 Lehrlingsentschädigung

- (1) Dem Lehrling gebührt je Kalendermonat eine Lehrlingsentschädigung.
- (2) Beginnt das Lehrverhältnis nicht am ersten Arbeitstag im Kalendermonat oder endet es nicht an einem Monatsletzten, gebührt in diesem Kalendermonat für jeden Kalendertag des Lehrverhältnisses ein Dreißigstel der

Lehrlingsentschädigung. In jedem Fall gebührt die Lehrlingsentschädigung erst mit dem Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.

(3) Beginnt das zweite, dritte bzw. das vierte Lehrjahr nicht an einem Monatsersten, gebühren in diesem Kalendermonat bereits die höhere nach Abs. 4 bemessene Lehrlingsentschädigung.

(4) Die Lehrlingsentschädigung beträgt:

Im ersten Lehrjahr monatlich	1.071,30 Euro brutto
Im zweiten Lehrjahr monatlich	1.352,01 Euro brutto
Im dritten Lehrjahr monatlich	1.727,16 Euro brutto

(5) Die Lehrlinge haben bei besonderer Leistungserbringung einen Anspruch auf eine Leistungsprämie. Die Leistungsprämie beträgt bis zu 6 % der jeweils zustehenden Lehrlingsentschädigung und wird halbjährlich ausbezahlt.

(6) Hinsichtlich des Entfalls des Anspruches auf Lehrlingsentschädigung und des Leistungsanteiles gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

§ 37 Sonderzahlungen

(1) Dem Lehrling gebührt je Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung, auf die er im Monat der Auszahlung der Sonderzahlung Anspruch hat.

(2) Besteht in einzelnen Kalendermonaten des Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, kein oder kein voller Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, so gebührt für dieses Kalenderhalbjahr der entsprechende aliquote Teil der Sonderzahlung.

(3) Ein Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn

- a) der Lehrberechtigte aus Verschulden des Lehrlings,
- b) der Lehrling unberechtigt vorzeitig oder
- c) einer der beiden Vertragsteile in den ersten drei Lehrmonaten (erfüllt der Lehrling in dieser Zeit seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßigen Berufsschule, in den ersten sechs Wochen der Ausbildung im Lehrbetrieb in der Ausbildungsstätte)

das Lehrverhältnis einseitig auflöst, sofern nicht ein Grund nach § 15 Abs. 4 BAG vorliegt.

§ 38 Auszahlung der Lehrlingsentschädigung und der Sonderzahlung

Die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung hat spätestens am Letzten eines jeden Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen der § 36 und § 37 KV entsprechend.

V. SONDERBESTIMMUNGEN FÜR FerialDIENSTNEHMER, PRAKTIKANTEN, VOLONTÄRE UND AUSHILFSBEDIENTETE

§ 39 Ferialdienstnehmer (Ferialarbeiter und Ferialangestellte), Praktikanten

(1) Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Praktikantentätigkeit beschäftigt werden, gebühren nachstehende monatliche Entlohnungen:

Praktikanten mit abgelegter Matura:	1.543,69 Euro brutto
Praktikanten ohne abgelegte Matura:	1.400,12 Euro brutto

(2) Die Bestimmungen der §§ 22 Abs. 3, 26 und 30 gelten für Praktikanten sinngemäß.

(3) Die übrigen Bestimmungen des besoldungsrechtlichen Teiles des Kollektivvertrages kommen für Praktikanten nicht in Betracht.

(4) Hingewiesen wird weiters auf die Pflicht der Praktikanten zur Einhaltung des § 18 Abs. 3.

§ 40 Volontäre

(1) Volontäre sind Personen, die ausschließlich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen zum Erwerb von Fertigkeiten für die Praxis ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch aufgenommen werden.

(2) Je nach Ausbildungsgrad steht Volontären ein Taschengeld in der Höhe von mindestens 119,53 Euro brutto pro ganzem Monat zu, außer das Taschengeld wird von dritter Seite getragen.

§ 41 Aushilfsbedienstete

Aushilfsbedienstete sind entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit nach dem Kollektivvertrag in der niedrigsten Einstufung der jeweiligen Verwendungsgruppe zu entlohnen.

Anhang:

Anlage I – Gehaltsansätze für Angestellte der Museen der Stadt Wien

Anlage II – Verwendungsgruppen

Anlage III – Vorrückungen

Anlage IV – Reisegebührevorschrift

Anlage V – Zulagen

Wien, am 1. April 2024

Für die Museen der Stadt Wien:



Dr. Matti Bunzl
Künstlerisch-wissenschaftlicher Direktor



Mag. Christina Schwarz
kaufmännische Direktorin

**Für den Österreichischen Gewerkschaftsbund,
Younion – die Daseinsgewerkschaft**



Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender



Angela Lueger
Vorsitzender – Stellvertreterin

