

# **KOLLEKTIVVERTRAG**

für Angestellte bei Immobilienverwaltern

**STAND 1. JÄNNER 2025**



## Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
§ 1	4	§ 13	8
§ 2	4	§ 14	8
§ 3	4	§ 15	8
§ 4	4	§ 16	8
§ 4a	4	§ 17	9
§ 5	5		9
§ 6	5	§ 18	11
§ 7	6	§ 19	11
§ 8	6	§ 20	12
	6	§ 20a	12
§ 9	7	§ 21	12
§ 10	7		12
§ 11	7	§ 22	13
§ 11a	7		13
§ 12	7	ZKV zur Erhöhung der IST-Gehälter 2025	15
	7		

## § 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem **Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder** einerseits und dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen**, andererseits.

**schafftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen**, andererseits.

## § 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

- a) **räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) **fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe, die der Berufsgruppe der Immobilienverwalter im Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder angehören.
- c) **persönlich:** Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- a) für alle DienstnehmerInnen, mit denen eine ganz oder teilweise provisionsabhängige Entlohnung vereinbart wurde und die als Immobilienmakler angestellt wurden.
- b) Für VolontärInnen. VolontärInnen sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung ohne Arbeitspflicht beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

## § 3 Wirksamkeitsbeginn und Geltungsdauer

Der Kollektivvertrag tritt rückwirkend mit Wirksamkeit **1. Jänner 2025** in Kraft.

## § 4 Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich. Die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden ist auf fünf zusammenhängende Werktage zu verteilen.

Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und der Lehrlinge gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJGB).

In Betrieben mit 5-Tagewoche kann die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen gem § 11 Abs 2 des KJGB abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs 1 dieses Gesetzes an die tägliche Arbeitszeit der Erwachsenen angepasst werden.

(2) Die Arbeitszeit hat am 24. und 31. Dezember um 12 Uhr zu enden. Abschnitt XVI Z 7 der ARG-VO BGBl 149/1984 ist zu beachten.

(3) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind aufgrund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen festzulegen.

(4) Durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen – kann der Einarbeitungszeitraum gem § 4 Abs 3 AZG bis 52 Wochen (Durchrechnungszeitraum) verlängert werden.

(5) Durch Betriebsvereinbarung – in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen – darf die tägliche Normalarbeitszeit gem § 4b Abs 4 AZG (Gleitzeitvereinbarung) bis auf 10 Stunden verlängert werden.

## § 4a Dienstreise

Eine Dienstreise liegt vor, wenn eine ArbeitnehmerIn über Auftrag des Arbeitgebers ihren Dienstort zur Durchführung von Dienstverrichtungen verlässt.

Im Sinne des § 68 Abs 5 Z 5 EStG kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, in welchem Umfang und in welcher Höhe der/dem ArbeitnehmerIn für die Dienstreise eine Entschädigung gebührt.

## § 5 Flexible Arbeitszeit – Bandbreite

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, schriftlich mit jedem/jeder ArbeitnehmerIn zu vereinbaren.

(2) Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 35 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 35 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten.

(3) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Auf Stunden bezogene Entgeltteile und Aufwandsersätze (Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(4) Ist am Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Ist der/die ArbeitnehmerIn zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner/ihrer Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diese Zeit. Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben als Überstunden abzugelten.

(5) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundengehalt (§ 21 KV), in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (§ 6 Abs 6 KV).

(6) Dem/Der ArbeitnehmerIn ist bei jeder Gehaltsabrechnung die Anzahl der im Abrechnungszeitraum geleisteten Guthabenstunden und der Stand des Guthabens bekannt zu geben.

(7) Die Vereinbarung gemäß Abs 1 hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird. Die Arbeitszeiteinteilung, die Lage und das Ausmaß der Normalarbeitszeit muss jedem/jeder davon betroffenen ArbeitnehmerIn spätestens eine Woche vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes bekannt gegeben werden. Im Einvernehmen ist eine Änderung dieser Einteilung durch Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarungen zulässig und den ArbeitnehmerInnen eine Woche vor dem Beginn der entsprechenden Kalenderwoche bekannt zu geben.

(8) Im Sinne des § 11 Abs 2a KJBG ist eine andere Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Angestellte und Lehrlinge unter 18 Jahren zulässig.

## § 6 Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs 1 KV) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen der in § 4 KV festgelegten täglichen Arbeitszeit überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit überschritten wird.

(2) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr fallen, bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

(5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl Nr 144. Übersteigt die an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeit die für den betreffenden Wochentag festgesetzte Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(5a) Für Arbeit an Samstagen ab 13 bis 19 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 %. Übersteigt die an Samstagen von 13 bis 19 Uhr geleistete Arbeit die Normalarbeitszeit, so gebührt für diese Überstunden ein Zuschlag von 100 %.

(6) Die Überstundenvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/150 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Be-

rechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

(7) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Vor der Leistung von Überstunden kann jeweils vereinbart werden, dass der/die Angestellte anstelle des Überstundenentgeltes für jede geleistete Überstunde bezahlte Freizeit in der Dauer von 1 1/2 Stunden und

für jede geleistete Nachtüberstunde sowie Sonntags- und Feiertagsüberstunde bezahlte Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden erhält.

(10) Die Entlohnung gem Abs 1 bis Abs 8 bzw deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gem Abs 9 müssen binnen 4 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

(11) Sind regelmäßige Überstunden gem § 2 Abs 2 zweiter Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

## § 7 Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/jeder Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines/ihres monatlichen Entgeltes im folgenden Ausmaß zu gewähren:

- a) Beim Tod des Ehegatten (-gattin) ... 3 Arbeitstage
- b) Beim Tod des Lebensgefährten (-gefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ..... 3 Arbeitstage
- c) Beim Tod eines Elternteiles ..... 3 Arbeitstage
- d) Beim Tod eines Kindes ..... 2 Arbeitstage
- e) Bei Tod von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ..... 1 Arbeitstag
- f) Bei eigener Eheschließung ..... 3 Arbeitstage
- g) Bei Wohnungswechsel, im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes ..... 2 Arbeitstage

- h) Bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ..... 1 Arbeitstag
- i) Bei Niederkunft der Ehefrau bzw Lebensgefährtin ..... 1 Arbeitstag
- j) Die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes/der Ärztin bzw des Zahnarztes/der Zahnärztin, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.
- k) Für Prüfungen die aufgrund einer immobilienpezifischen fach einschlägigen Fortbildung mit ausdrücklichem Einverständnis des Arbeitgebers absolviert werden ..... 1 Arbeitstag

Die eingetragene Partnerschaft ist der Ehe gleichzuhalten.

## § 8 Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG

Für Karenzurlaube innerhalb des Dienstverhältnisses gemäß MSchG bzw VKG werden aufgrund dieses Kollektivvertrages bis zu 22 Monaten auf folgende Ansprüche angerechnet:

- auf die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall),
- auf die Bemessung der Urlaubsdauer,

– auf die Bemessung der Höhe der Abfertigung und die Voraussetzung der fünfjährigen Dienstzeit gem § 23a Abs 3 AngG.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw VKG für die Vorrückung ist im § 17 Abs 9 (Seite 9) geregelt.

## § 9 Aus- und Weiterbildung

Angestellte haben den zeitlichen Anspruch mindestens einen Tag (max 8 Stunden/Tag) pro Jahr an Fortbildungsveranstaltungen (Seminare bzw Schulungen durch betriebsfremde Personen) während der vereinbarten Normalarbeitszeit teilnehmen zu dürfen.

Als Fortbildungsveranstaltung ist jede fachnahe Aus- und Weiterbildungsmaßnahme zu verstehen, die im weiteren Sinn geeignet ist, die Qualifikation im Zusammenhang mit der Berufsausübung zu erhöhen. Über die Teilnahme an einer Fortbildung gemäß dieser Bestimmung ist mit dem Arbeitgeber grundsätzlich Einvernehmen herzustellen. Kommt es zu keinem Ein-

vernehmen kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mindestens drei Wochen vorher die Teilnahme an der Fortbildungsmaßnahme einseitig mitteilen, um teilnehmen zu können. In diesem Fall kann der Arbeitgeber die Teilnahme nur dann unverzüglich untersagen, wenn die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet wäre. Die tatsächliche Teilnahme ist bei Wiederantritt des Dienstes bzw längstens binnen 14 Tagen ab Ende der Bildungsmaßnahme nachzuweisen.

*(§ 9 idF ab 1. Jänner 2023)*

## § 10 Abfertigung

Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstän-

digenvorsorgegesetz, BGBl I Nr 100/2002) und des Angestelltengesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

## § 11 Urlaub

**(1)** Für den Urlaub gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes BGBl Nr 390/1976 in der jeweils gültigen Fassung.

**(2)** Begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erhalten darüber hinaus einen Sonderurlaub von drei Arbeitstagen pro Urlaubsjahr.

*(Abs 2 gilt ab 1. Jänner 2021)*

**(3)** Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der/die DienstnehmerIn eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

*(Abs 3 ab 1. Jänner 2023)*

## § 11a Jubiläumstage

Jeder Arbeitnehmer erhält nach 15, 20 und 25 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit einmalig je einen zusätzlichen Freizeittag. Der Anspruch auf diesen zusätzlichen Freizeittag entsteht nach Vollendung der genannten Anzahl an Jahren der Betriebszugehörigkeit und ist innerhalb von 12 Monaten ab dem Jubiläumstag nach Vereinbarung der Lage mit dem Arbeitgeber zu konsumieren.

Stichtag für das in Kraft treten ist der 1. 1. 2024 und besteht somit ein Anspruch für alle Arbeitnehmer, die nach diesem Stichtag das 15., 20. bzw 25. Jahr der Betriebszugehörigkeit vollenden. Günstigere innerbetriebliche Regelungen bleiben aufrecht.

*(§ 11a gilt ab 1. Jänner 2024)*

## § 12 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

**(1)** Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe des monatlichen Lehrlingseinkommens.

**(2)** Der Berechnung des 13. Monatsgehältes ist das im November gebührende Monatsgehalt (das Lehrlingseinkommen) zugrunde zu legen.

Der Berechnung des 14. Monatsgehältes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (das Lehrlingseinkommen) zugrunde zu legen. Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil des letzten monatlichen Lehrlingseinkommens und aus dem aliquoten Teil des Angestelltegehaltes zusammen.

Bei Angestellten mit unterschiedlichem Ausmaß der Normalarbeitszeit bzw des Gehältes berechnen sich

die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnitt der letzten zwölf Monate.

Den während des Jahres ein- oder austretenden Angestellten gebührt im Kalenderjahr der aliquote Anteil.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszuzahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes fällig. Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszuzahlen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt

der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt, oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten als nichtanrechenbare Sonderzuwendungen.

## § 13 Sondervereinbarungen

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch be-

schränkt werden. Sondervereinbarung sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

## § 14 Einstellungsbeschränkungen

Die vertragschließenden Teile empfehlen, nur Angestellte mit einer mindestens zweijährigen Fachschulbildung oder mindestens sechs Klassen Mittelschule bzw abgeschlossener Lehrzeit neu einzustellen.

Ausgenommen hievon sind DienstnehmerInnen mit Spezialkenntnissen oder besonderen Fachkenntnissen aufgrund langjähriger Berufserfahrung.

## § 15 Fachverbandsverhandlungen

Der Fachverband der Immobilien- und Vermögens-treuhänder und der Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten sind berechtigt, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

a) Reisekosten und Aufwandsentschädigungen sowie Trennungskostenentschädigungen. Wenn Fachverbandsverhandlungen über diesen Gegenstand

binnen 3 Monaten von dem Zeitpunkt an, zu welchem seitens des Fachverbandes oder der Gewerkschaft die Einleitung von Verhandlungen begehrt worden ist, zu keinem Erfolg führen, können Betriebsvereinbarungen im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes abgeschlossen werden.

b) Interpretation der Verwendungsgruppen.

## § 16 Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei VertreterInnen der vertrag-

schließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

## § 17 Verwendungsgruppen und Mindestgehälter

(1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiele für gleichwertige Tätigkeiten.

(2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines/einer Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.

(3) Die Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe II–V eingereiht.

(4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettel bekannt zu geben.

(5) Wenn ein/e Angestellte/r infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.

(6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächsthöhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des/der Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er/sie beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.

(7) Wenn ein/e Angestellte/r in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.

(8) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem/der Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein/e DienstnehmerIn in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kol-

lektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellte/r verbracht hat.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen DienstgeberInnen verbracht wurden.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der/die Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem/der Angestellten auf dem in Abs 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen; wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

(9) Die erste Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG im bestehenden Dienstverhältnis wird im Ausmaß von 10 Monaten im Rahmen der Vorrückung angerechnet. Für Karenzen im Sinne des MSchG bzw. VKG im bestehenden Dienstverhältnis, die ab 1. 7. 2017 angetreten werden, sind in Summe 22 Monate im Rahmen der Vorrückung anzurechnen.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

### (10) Verwendungsgruppen:

#### VERWENDUNGSGRUPPE I

Die Verwendungsgruppe I und ihre Tätigkeitsmerkmale sind außer Kraft getreten. Angestellte, die zum Zeitpunkt 31. 12. 2022 in Verwendungsgruppe I eingereiht waren, sind mit 1. 1. 2023 in Verwendungsgruppe II einzureihen. Bei der Umreihung gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe I nächsthöhere Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe II.

Alle Angestellten sind mit einem Mindestgehalt entsprechend ihrer Tätigkeit ab Verwendungsgruppe II einzustufen.

Anstelle der gestrichenen Verwendungsgruppe I können folgende Arbeitskräfte mit einem Mindestgehalt von bis zu 7,5 % unter jenem der Beschäftigungsgruppe II unter Berücksichtigung ihrer Verwendungsgruppenjahre entlohnt werden:

- RaumpflegerInnen, die keinerlei Angestelltentätigkeiten ausüben, aber vertraglich als Angestellte beschäftigt werden.

- SchülerInnen und StudentInnen, die als Ferielaushilfskräfte in den Schulferien bzw in vorlesungsfreien Zeiten zeitlich befristet beschäftigt werden, wenn sie ausschließlich ungelernte Hilfsarbeiten verrichten. Ferielaushilfskräfte, die Tätigkeiten ab der Verwendungsgruppe II verrichten, sind jedenfalls nach dem Mindestgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe zu bezahlen.
- Angestellte in den ersten sechs Monaten ihres Angestelltenverhältnisses, die über keinerlei Erfahrung im Berufsleben (Lehrzeiten oder Beschäftigungen) und über keinen Abschluss einer mittleren oder höheren Schule verfügen, wenn sie ausschließlich ungelernte Hilfsarbeiten verrichten. Angestellte, die Tätigkeiten ab der Verwendungsgruppe II verrichten, sind jedenfalls nach dem Mindestgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe zu bezahlen.

(VWGr I idF ab 1. Jänner 2023)

## VERWENDUNGSGRUPPE II

### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist.

### Beispielhafte Aufzählung der Tätigkeiten:

Steno- und PhonotypistInnen; Schreiben auf dem Textautomaten; Erteilung einfacher Auskünfte; Ein- und Ausgabe von Daten; Verteilung regelmäßig wiederkehrender Arbeiten; Entgegennahme von KlientInnenwünschen; Auftragserteilung an ProfessionistInnen; selbständige Brief- und Dokumentenablage; Schadensmeldungen und Versicherungsabwicklung; Bestellung des laufenden Verbrauchsmaterials.

### Buchhaltungskraft:

Tägliches Rechnungsbuchen und Ablage; Zinslistenstellung; Mahnlistenstellung und Mahnungsversand; Vorbereitung der Abrechnungen und vorläufige sowie automatische Erstellung der Beiblätter und Steuererklärungen; USt-Voranmeldungen; MieterInnenkontenführung; Zinslistenänderung bei Bestands- oder Vertragsänderungen; Honorarvorschreibung; Festlegung von Akontierungen der Vorauszahlungen und Schlussabrechnungen.

## VERWENDUNGSGRUPPE III

### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

### Beispielhafte Aufzählung der Tätigkeiten:

#### Hausverwaltungskraft:

Hausbesorger- und Lohnverrechnung mit allen Nebenarbeiten; Abschluss von HausbesorgerInnenverträgen nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten; Bauangelegenheiten und Wartung der Versicherungsverträge; Hauskontrollen und Hausbegehungen mit sämtlichen Veranlassungen sowie Besprechung mit MieterInnen und WohnungseigentümerInnen, Einholung von Kostenvoranschlägen und Abschluss von Werkverträgen, Förderungsansuchen; Berechnung der HMZ-Reserve; Diktieren sämtlicher notwendiger Korrespondenz; Erstellung der Vorausschau samt WE-Versammlungen; Jahresterminplan der Hausverwaltung überwachen und delegieren.

#### Buchhaltungsfachkraft:

Verantwortliche Hauptkraft; Kenntnis des jährlichen buchhalterischen Terminplans einer Hausverwaltung; Überwachung bzw in schwierigen Fällen Durchführung der anfallenden Buchungen; endgültige Erstellung der USt-Erklärungen und der Beiblätter zu den Steuererklärungen samt Klientengesprächen; Überwachung des Mahnwesens und Einleitung der gerichtlichen Schritte; Sonderkonten- und Sparsbuchführung; Kontrolle für die Erstellung der Abrechnung und Rechnungslegungen gegenüber MieterInnen, Haus- und WohnungseigentümerInnen; Bedarfsanmeldung für notwendige Computerprogrammerweiterungen und sonstige Investitionsgüter; Hausverwaltungsgehaltsverrechnung; Hausverwaltungsbuchhaltung bis Rohbilanz; EDV-Fachkraft im Sinne obiger Tätigkeiten.

## VERWENDUNGSGRUPPE IV

### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, unter welchen sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

### Beispielhafte Aufzählung der Tätigkeiten:

#### Leitende/r Angestellte/r in der Hausverwaltung:

Führungs- und Aufsichtstätigkeiten für andere Angestellte mit speziell qualifizierten Arbeiten (Gerichts- und Behördenverfahren, Schlichtungsverhandlungen, Weisungen an AnwältInnen bei Klagsführung; Förderungseinreichungen etc), KlientInnenbetreuung und Akquisition; weitere Zeichnungsberechtigung für alle Schriftstücke und Bankbewegungen etc (nach den Regeln des HGB), Objektoptimierung für KlientInnen (Ertragserzielung, Vermittlung, Organisation von Umbauten samt steuerlicher Berücksichtigung); Entscheidungskompetenz in Sonderfragen der Abrechnungs-

legung im Miet- und WE-Bereich; BilanzbuchhalterInnen in Betrieben mit einer Gesamtbeschäftigtenzahl bis zu 50 DienstnehmerInnen .

## VERWENDUNGSGRUPPE V

### Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind und selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

### Beispielhafte Aufzählung der Tätigkeiten:

Leitende Angestellte, die auch mit strategischen Aufgaben betraut sind; BilanzbuchhalterInnen in Betrieben mit über 50 DienstnehmerInnen sowie LeiterInnen der gesamten EDV in derartigen Unternehmungen mit Großanlagen bei umfassender integrierter Anwendung.

(11) Lehrlinge, die zum Zeitpunkt des Beginns ihrer Lehre eine BHS oder AHS mit Matura abgeschlossen haben, haben ein Lehrlingseinkommen in der Höhe der Lehrlingstabelle II zu erhalten. Diese erhöhte Lehrlingstabelle II gilt für Lehrverhältnisse, die ab 1. 1. 2021 neu begründet werden.

(12) SchülerInnen sind Pflichtpraktikanten, wenn sie aufgrund von schulrechtlichen Vorschriften in einem Betrieb zwecks Ergänzung ihrer schulischen Ausbildung im Rahmen eines Pflichtpraktikums tätig sein müssen.

Studierende sind Pflichtpraktikanten, wenn sie aufgrund eines Studiums an einer inländischen oder ausländischen Fachhochschule, Hochschule oder Universität, aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen.

Pflichtpraktikanten erhalten für die Dauer ihres Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung wie folgt:

- SchülerInnen: 886,- Euro/Monat
- StudentInnen: 1.267,- Euro/Monat

## § 18 Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

### (1) Sozialzulagen:

Familien-, Hausstands-, Frauen- und Kinderzulagen können bei Ermittlung des Mindestgrundgehaltes angerechnet werden, sodass das Mindestgrundgehalt als erreicht gilt, wenn es einschließlich dieser Zulagen die vorgesehene Höhe erreicht.

### (2) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

## § 19 Gehaltsabrechnung

(1) Der/Die Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a) Der Verrechnungsmonat
- b) Überstunden
- c) Allfällige Zulagen
- d) Sonderzahlungen
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage

f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Verwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (zB gleitende Arbeitszeit, Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der/die Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

## § 20 Mindestgrundgehälter

### Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter und der Lehrlingseinkommen ab 1. 1. 2025

Verwendungsgruppe II steigt um 3,6 %

Verwendungsgruppe III steigt um 3,5 %

Verwendungsgruppen IV und V steigen um 3,4 %

### MINDESTGRUNDGEHÄLTER 1. 1. 2025

Verwendungsgruppe	II	III	IV	V
im 1. u 2. VGJ	1.956	2.215	2.730	3.328
nach dem 2. VGJ	2.020	2.344	2.860	3.556
nach dem 4. VGJ	2.085	2.475	3.055	3.789
nach dem 6. VGJ	2.152	2.670	3.251	4.018
nach dem 8. VGJ	2.217	2.801	3.411	4.246
nach dem 10. VGJ	2.359	2.928	3.608	4.476
nach dem 12. VGJ	2.457	3.060	3.770	4.674

VGJ = Verwendungsgruppenjahr

## § 20a Lehrlingseinkommen

### LEHRLINGSEINKOMMEN 1. 1. 2025

#### Lehrlingseinkommen (ohne Matura)

im 1. Lehrjahr: .....	850,-
im 2. Lehrjahr: .....	1.150,-
im 3. Lehrjahr: .....	1.400,-

#### Lehrlingseinkommen (mit Matura)

im 1. Lehrjahr: .....	1.050,-
im 2. Lehrjahr: .....	1.400,-
im 3. Lehrjahr: .....	1.700,-

Gilt für Lehrlinge mit Matura gem § 17 (11)

Der Lehrberechtigte hat Lehrlingen die Kosten für ein „Jugendticket“ (gültig am Weg vom Wohnort zur Schule oder Dienststelle) zur Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu ersetzen. Die Kosten des „Jugendticket“ sind dem Lehrling nach der Vorlage des Nachweises über den Kauf mit der darauffolgenden Gehaltsabrechnung auszubezahlen.

Der Anspruch kann erstmalig für Jugendtickets mit Gültigkeit ab 1. 9. 2024 geltend gemacht werden.

## § 21 Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten DienstnehmerInnen ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173 zu teilen und dann der so ermittelte Wert

mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

## § 22 Schlussbestimmungen – Günstigkeitsklausel

(1) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

(2) Wenn ein bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 20 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem In-Kraft-Treten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.

(3) Angestellte, die am 31. 12. 2002 einen Anspruch auf Zusatzurlaub gem § 10 KV (in der Fassung vom 1. 9.

1994) haben, behalten diesen Anspruch solange ihr Dienstverhältnis zum/zur selben Dienstgeber/Dienstgeberin andauert.

(4) Änderungen dieses Kollektivvertrages können frühestens mit 1. Jänner 2026 in Kraft treten.

(5) Geschlechtsspezifische Bezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, soweit sich nicht ausdrücklich aus einer Bestimmung anderes ergibt.

Wien, 23. Jänner 2025

FACHVERBAND DER IMMOBILIEN-  
UND VERMÖGENSTREUHÄNDER

Fachverbandsobmann:

Fachverbandsgeschäftsführer:

Ing. Gerald Gollenz

Mag. Hartmut Hasenhüttl

ÖSTERR. GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

ÖSTERR. GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA  
WIRTSCHAFTSBEREICH WIRTSCHAFTSDIENSTLEISTUNGEN

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Norbert Schwab

Mag. Albert Steinhauser

Verhandlungsleiter:

Mag. Philipp Amadeus Obermair

# ZUSATZKOLLEKTIVVERTRAG

## zur Erhöhung der IST-Gehälter 2025

### § 1 Vertragsschließende

Der Kollektivvertrag wird vereinbart zwischen dem Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreu-

händer einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft GPA, andererseits.

### § 2 Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt:

a) **räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

b) **fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe, die der Berufsgruppe der Immobilienverwalter im Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhandler angehören und die mindestens zwei der drei nachstehenden Merkmale<sup>1</sup> zum letzten Bilanzstichtag vor dem 1. 7. 2024 überschreiten:

- 6,25 Millionen Euro Bilanzsumme,
- 12,5 Millionen Euro Umsatzerlöse in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag,
- im Durchschnitt des Geschäftsjahres 50 ArbeitnehmerInnen beschäftigt.

Für Betriebe, die Teil eines Konzerns sind, sind die Werte der Konzernbilanz<sup>2</sup> heranzuziehen. Der Durchschnitt der Arbeitnehmeranzahl bestimmt sich nach der Arbeitnehmeranzahl an den jeweiligen Monatsletzten innerhalb des Geschäftsjahrs.<sup>3</sup>

c) **persönlich:** Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für alle Dienstnehmer, mit denen eine ganz oder teilweise provisionsabhängige Entlohnung vereinbart wurde und die als Immobilienmakler angestellt wurden.

b) Für Ferialpraktikanten und Volontäre. Ferialpraktikanten sind Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einer Firma beschäftigt werden.

### § 3 Aufrechterhaltung der Überzahlung

(1) Erfüllt ein Betrieb die Kriterien gemäß § 2 Abs 1 lit b), aber nicht jene nach § 4 Abs 1 hat eine Aufrechterhaltung der Überzahlung stattzufinden.

(2) Die am 31. Dezember 2024 bestehenden Überzahlungen der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter sind in ihrer euromäßigen Höhe gegenüber den ab 1. Jänner 2025 erhöhten kollektivvertraglichen Mindestgrundgehältern aufrechtzuerhalten. Bei Provisionsvertretern ist das vereinbarte Fixum als Bemessungsgrundlage heranzuziehen (siehe dazu auch § 5 Abs 1).

(3) Im Jahr 2024 – aufgrund einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einer Arbeitsvertragsklausel, die eine wiederkehrende regelmäßige Gehaltserhöhung vorsieht – vorgenommene Erhöhungen der Gehälter sind auf die Aufrechterhaltung der Überzahlung gemäß Abs 2 anrechenbar. In diesem Fall muss die zum 1. Jänner 2024 bestehende Überzahlung auf das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt jedenfalls auch am 1. Jänner 2025 in mindestens der gleichen Höhe bestehen.

<sup>1</sup>) Definition der Merkmale entsprechend der Größenklassen gemäß § 221 (2) UGB Mittelfgroße Kapitalgesellschaften und § 221 (3) UGB Große Kapitalgesellschaften.

<sup>2</sup>) Umfasst sind Konzerne im Sinne des § 244 UGB

<sup>3</sup>) § 221 (6) UGB.

## § 4 Erhöhung der IST-Gehälter

(1) Überschreitet ein Betrieb – für Betriebe, die Teil eines Konzerns sind, sind die Werte der Konzernbilanz<sup>4</sup> heranzuziehen – zum letzten Bilanzstichtag vor dem 1. 7. 2024 mindestens zwei der drei Merkmale<sup>5</sup>,

- 25 Millionen Euro Bilanzsumme,
- 50 Millionen Euro Umsatzerlöse in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag,
- im Jahresdurchschnitt 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigt,

ist das tatsächliche Monatsgehalt (IST-Gehalt) der ArbeitnehmerInnen – bei Provisionsvertretern ein vereinbartes Fixum (siehe dazu auch § 5 Abs 1) – mit 1. Jänner 2025 für ArbeitnehmerInnen in den Verwendungsgruppen II bis V um 3,5 % maximal jedoch um 250,- Euro zu erhöhen. Bei Teilzeitbeschäftigten verringert sich der Maximalbetrag aliquot entsprechend der ver-

traglich vereinbarten Arbeitszeit. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Dezembergehalt 2024. Der Durchschnitt der Arbeitnehmeranzahl bestimmt sich nach der Arbeitnehmeranzahl an den jeweiligen Monatsletzen innerhalb des Geschäftsjahrs.<sup>6</sup>

(2) Im Jahr 2024 – aufgrund einer Betriebsvereinbarung, einer betrieblichen Übung oder einer Arbeitsvertragsklausel, die eine wiederkehrende regelmäßige Gehaltserhöhung vorsieht – vorgenommene Erhöhungen der Gehälter sind auf die Erhöhung der IST-Gehälter gemäß Abs 1 anrechenbar. In diesem Fall ist sicherzustellen, dass das IST-Gehalt zum 1. Jänner 2025 gegenüber jenem zum 1. Jänner 2024 mindestens um die zuvor angeführten Prozentsätze erhöht wurde.

## § 5 Allgemeine Grundsätze

(1) Liegt bei Provisionsvertretern – die nicht vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrags gem § 2 (2) lit a ausgenommen sind – das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es mit 1. Jänner 2025 im aliquoten Ausmaß der Erhöhung des Mindestgrundgehaltes anzuheben.

(2) Nach Durchführung der Erhöhung im Sinne von § 3 oder § 4 darf das ab 1. Jänner 2025 geltende Mindestgrundgehalt nicht unterschritten werden. Würde das IST-Gehalt unter dem neuen Mindestgrundgehalt liegen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt.

(3) Überstundenpauschalien sind um dieselbe Berechnungsweise zu erhöhen, um den sich das Monatsgehalt nach den Vorschriften dieses Kollektivvertrags effektiv erhöht.

(4) Die Erhöhung gemäß § 3 oder § 4 bezieht sich nur auf das Monatsgehalt (Fixum). Andere Entgeltbestandteile, wie zB Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc bleiben unverändert.

## § 6 Geltungsdauer

Dieser Zusatzkollektivvertrag tritt rückwirkend mit Wirkung ab **1. Jänner 2025** in Kraft und ist bis **31. Dezember 2025** befristet.

Wien, 23. Jänner 2025

<sup>4</sup>) Umfasst sind Konzerne im Sinne des § 244 UGB

<sup>5</sup>) Große Kapitalgesellschaften gemäß § 221 Abs 3 UGB.

<sup>6</sup>) § 221 (6) UGB.

FACHVERBAND DER IMMOBILIEN-  
UND VERMÖGENSTREUHÄNDER

Fachverbandsobmann:

Fachverbandsgeschäftsführer:

Ing. Gerald Gollenz

Mag. Hartmut Hasenhüttl

ÖSTERR. GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA

Die Vorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

Barbara Teiber, MA

Karl Dürtscher

ÖSTERR. GEWERKSCHAFTSBUND  
GEWERKSCHAFT GPA  
WIRTSCHAFTSBEREICH WIRTSCHAFTSDIENSTLEISTUNGEN

Der Wirtschaftsbereichsvorsitzende:

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Norbert Schwab

Mag. Albert Steinhauser

Verhandlungsleiter:

Mag. Philipp Amadeus Obermair