KOLLEKTIVVERTRAG

abgeschlossen zwischen

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

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
eingelangt am: 28/4/2026
Registerzahl KV: 206/2026
Kasterzahl: XXI/95/24

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 Diskriminierungsverbot 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 9
§ 14 Berufliche Fortbildung 10
§ 15 Haftung des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin 10
§ 16 Risikohaftung der Dienstgeberin 10
§ 17 Arbeitszeit 10
§ 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 14
§ 22 Einstufung und Entgelt 14

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

Kundgemacht auf der Verlautbarungs- und Informationsplattform des Bundes
am - 4. MAI 2026
HINTERLEGUNG DURCHGEFÜHRT
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
Wien, am: - 4. MAI 2026

I. ALLGEMEINES

§ 1 Geltungsbereich

1) Dieser Kollektivvertrag gilt für die „Museen der Stadt Wien", wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts mit Sitz in 1040 Wien, Karlsplatz 8.
Die „Museen der Stadt Wien" (die seit 1. Oktober 2003 unter dem Zeichen „Wien Museum" agieren) umfassen das „Wien Museum Karlsplatz" (ehemals: „Historisches Museum der Stadt Wien") und seine Standorte (im Folgenden: „die Dienstgeberin").

2) Der Kollektivvertrag gilt persönlich für alle Dienstnehmer:innen der Dienstgeberin, deren Dienstverhältnis ab 1. Juli 2004 begründet wurde.

3) Der Kollektivvertrag gilt nicht:
   a) für Geschäftsführer:innen (Direktoren:Direktorinnen), soweit diese nicht der Arbeiterkammerumlagepflicht 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 2026 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 sind einerseits der:die künstlerisch–wissenschaftliche Direktor:in und der:die kaufmännische Direktor:in der Dienstgeberin und andererseits der:die Vorsitzende der Gewerkschaft Younion – 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 fünf 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.

§ 3 Geltung des Angestelltengesetzes

1) Für alle Dienstnehmer:innen, die nicht in den Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes (AngG) fallen, gilt das AngG BGBl. 292/1921 in der Fassung BGBl I Nr. 11/2024.

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:Arbeiterinnen und Angestellten) zu Gunsten oder zu Ungunsten der Angestellten, verpflichten sich die Kollektivvertragsparteien, eine den neuen gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Regelung zu finden.

§ 4 Diskriminierungsverbot

Die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung von dienstnehmenden Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts (insbesondere auch auf Grund von Schwangerschaft und Elternschaft) ist verboten.

II. BESONDERER TEIL

§ 5 Dienstverhältnis

1) Das Dienstverhältnis beginnt mit dem Tag des vereinbarten Dienstantritts.

2) Dem:der Dienstnehmer:in ist unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses ein Dienstzettel (i.S.d. § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz [AVRAG]) auszufolgen. Auf die Bestimmung des § 99 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wird verwiesen.

3) Der erste Arbeitsmonat gilt als Probemonat, soweit Dienstgeberin und Dienstnehmer:in eine Probezeit nicht einvernehmlich ausschließen oder verkürzen. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jedem:jeder Vertragspartner:in jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

§ 6 Verwendungsänderung

1) Der:die Dienstnehmer:in ist verpflichtet, seine:ihre 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 von der Dienstgeberin gefordert wird.

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

2) Die dauernde Verwendung (siehe § 101 ArbVG) des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin an einem anderen Dienstort außerhalb Wiens oder den in Abs. 1 genannten politischen Bezirken ist an die Zustimmung des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin gebunden.

3) Die beabsichtigte dauernde Verwendung eines Dienstnehmers:einer Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen.

§ 7 Ausmaß und Verbrauch des Erholungsurlaubs

1) Der:die Dienstnehmer:in hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub entsprechend den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG), soweit nicht im Folgenden Abweichendes bestimmt wird.

2) Für nach dem 31. März 2026 eingetretene Dienstnehmer:innen ist das Urlaubsjahr das Arbeitsjahr. Ein erhöhter Urlaubsanspruch nach Abs. 3 gebührt bereits mit Beginn jenes Arbeitsjahres, in dem die Voraussetzungen erstmals vorliegen.

   Für vor dem 1. April 2026 eingetretene Dienstnehmer:innen ist das Urlaubsjahr weiterhin das Kalenderjahr, mit der Maßgabe, dass das Urlaubsausmaß im ersten Urlaubsjahr für Dienstnehmer:innen, die nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubs beträgt. Ergeben sich hierbei Teile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden. Ein erhöhter Urlaubsanspruch nach Abs. 3 gebührt bereits mit Beginn jenes Kalenderjahres, in dem die Voraussetzungen erstmals vorliegen.

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.

4) Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist zwischen Dienstgeberin und Dienstnehmer:in unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse der Dienstgeberin und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin 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. Nr. 651/1989 in der Fassung BGBl. I Nr. 100/2025, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 100/2025, um jenen Zeitraum, um den die Karenz zehn Monate übersteigt.

§ 8 Zusatzurlaub

1) Das Urlaubsausmaß von Dienstnehmern:Dienstnehmerinnen, 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 Arbeitsjahr (für vor dem 1. April 2026 eingetretenen Dienstnehmern:Dienstnehmerinnen: Kalenderjahr) zu erhöhen.

2) Schwerstversehrte gemäß § 205 Abs. 4 ASVG sowie blinde Dienstnehmer:innen 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 Arbeitsjahres (für vor dem 1. April 2026 eingetretenen Dienstnehmern:Dienstnehmerinnen: Kalenderjahres), in dem der Bezug einer Versehrtenrente endet, weg.

4) Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, sind der Dienstgeberin 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 Erholungsurlaubs

1) Erkrankt (verunglückt) ein:eine Dienstnehmer:in während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der:die Dienstnehmer:in durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat und der:die Dienstnehmer:in seinen:ihren Meldepflichten gemäß § 5 Abs 3 UrlG nachgekommen ist.

2) Übt der:die Dienstnehmer:in während des Urlaubs 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:die Dienstnehmer:in durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner:ihrer Dienste verhindert, hat er:sie die Dienstgeberin davon unverzüglich, d.h. grundsätzlich am Tag des Eintritts der Verhinderung, zu verständigen.

2) Dauert eine Dienstverhinderung länger als zwei Kalendertage, so hat der:die Dienstnehmer:in eine Bestätigung eines Vertragsarztes:einer Vertragsärztin

oder des für ihn:sie zuständigen Krankenversicherungsträgers über die Ursache und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit so vorzulegen, dass sie spätestens am dritten Tag der Dienstverhinderung bei der Dienstgeberin einlangt.

Ist dies aus Gründen, die nicht von dem:der Dienstnehmer:in 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:die Dienstnehmer:in ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

§ 11 Wichtige Verhinderungsgründe

1) Dem:der Dienstnehmer:in 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:die Dienstnehmer:in hat aus folgenden Gründen Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts grundsätzlich in folgendem Ausmaß, sofern er:sie den Eintritt der Dienstverhinderung seiner:ihrer Dienstgeberin unverzüglich anzeigt und diesen binnen einer Woche nach Ende der Dienstfreistellung nachweist:

   a) Wohnungswechsel des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin
   1 Arbeitstag

   b) Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin, der eigenen oder der Stief-, Wahl- und Pflegekinder, der Eltern oder Geschwister

   1 Arbeitstag

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

   2 Arbeitstage

   d) Geburt der eigenen Kinder
   2 Arbeitstage

   e) Taufe der eigenen oder der Stief-, Wahl- und Pflegekinder, die mit dem:der Dienstnehmer:in im gemeinsamen Haushalt leben

   1 Arbeitstag

   f) Begräbnis des Ehegatten:der Ehegattin, eingetragenen Partners:Partnerin oder Lebensgefährten:Lebensgefährtin, der Eltern, Stief-, Wahl- oder

Pflegeeltern, der Großeltern, der eigenen oder der Stief-, Wahl- und Pflegekinder, der Enkelkinder sowie der Geschwister

1 Arbeitstag

g) Feuerbestattungen der unter lit. f genannten Angehörigen
2 Arbeitstage

h) Betriebsversammlungen die unbedingt notwendige Zeit

i) Behördenwege, Arztbesuche und sonstige ambulante Behandlungen, sofern diese nicht außerhalb der Dienstzeit erfolgen können

die unbedingt notwendige Zeit

Der:die Dienstnehmer:in ist 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. 115/2023.

2) Der:die Dienstnehmer:in ist verpflichtet, die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung der Dienstgeberin 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, § 14b sowie §15a).

4) Für den Anspruch auf Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit gelten die Bestimmungen des AVRAG (§ 14c, § 14d, § 14e sowie §15).

§ 13 (Eltern-) Karenzurlaub

1) Dem:der Dienstnehmer:in kann auf sein:ihr Ansuchen in begründeten Fällen ein Karenzurlaub gegen Entfall des Entgelts gewährt werden, sofern dem nicht dienstliche Gründe entgegenstehen.

2) Auf Ansuchen des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes vereinbart werden.

3) Dem:der Dienstnehmer:in ist über sein:ihr Ansuchen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren, wenn er:sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

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 Dienstnehmer:in, der:die zumindest sechs Jahre ununterbrochen in einem Dienstverhältnis zur Dienstgeberin 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 die Dienstgeberin 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 Dienstnehmers:der Dienstnehmerin kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) vereinbart werden.

6) Dem:der Dienstnehmer:in, dem:der ein Freiquartal gemäß Abs. 1 gewährt worden ist, gebührt während der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) 75% des Monatsgrundgehaltes. 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 die 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:Die Dienstnehmer:in 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:die Dienstnehmer:in die notwendige praktische Unterweisung erhält.

2) Die von der Dienstgeberin angeordnete Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit. Dem:der Dienstnehmer:in steht für die Zeit der Teilnahme an von der Dienstgeberin angeordneten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen Entgelt zu.

3) Die Dienstgeberin und der:die Dienstnehmer:in können schriftlich eine Rückerstattungspflicht (von Ausbildungskosten bzw. des während der Ausbildung fortzuzahlenden Entgeltes) nach den Maßgaben des § 2d AVRAG vereinbaren.

§ 15 Haftung des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin

Der:die Dienstnehmer:in haftet der Dienstgeberin im Rahmen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) 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 der Dienstgeberin

1) Sofern die Dienstgeberin von dem:der Dienstnehmer:in die Beistellung von Arbeitsmitteln verlangt, hat sie dem:der Dienstnehmer:in in analoger Anwendung der Bestimmungen des DHG einen bei Erbringung der Arbeit am Arbeitsmittel entstandenen, arbeitsadäquaten Schaden zu ersetzen, wenn die Dienstgeberin die Beistellung des Arbeitsmittels nicht eigens abgilt. Bei grober Fahrlässigkeit besteht jedoch ein Selbstbehalt des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Bruttomonatsgehaltes; bei Vorsatz ist die Dienstgeberin nicht ersatzpflichtig.

2) Der Abs. 1 gilt nicht, wenn der:die Dienstnehmer:in 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 von der Dienstgeberin im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

Die Dienstgeberin ist berechtigt, die Arbeitszeiteinteilung unter Bedachtnahme darauf zu ändern, dass berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin dieser Einteilung nicht entgegenstehen. Die geänderte Lage der Normalarbeitszeit ist dem:der Dienstnehmer:in 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 Zeitausgleich erfolgt oder mittels Betriebsvereinbarung Gleitzeit vereinbart wird. Die näheren Bestimmungen über die gleitende Arbeitszeit sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

5) Bei Verteilung der Wochenarbeitszeit auf vier 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:der Dienstnehmerin 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 diensthabende Kuratoren:Kuratorinnen.

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 auszuzahlen.
   Am Ende des Durchrechnungszeitraums bestehende, nicht übertragbare Minusstunden sind nur dann von dem:der Dienstnehmer:in zurückzuzahlen, wenn deren Abbau aus einem von dem:der Dienstnehmer:in verschuldeten Umstand nicht zustande kam. Eine Rückzahlung von Zeitschulden hat insbesondere im Falle eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin 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 jener Gutstunden, die 40 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 50%. Kam ein Zeitausgleich aus einem von dem:der Dienstnehmer:in 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 von dem:der Dienstnehmer:in verschuldete Entlassung geendet, gebührt kein Zuschlag. Im Fall der Kündigung durch den:die Dienstnehmer:in 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-/ Publikums- und Ausstellungsbereich tätigen Dienstnehmer:in auch auf Wochenenden und Feiertage verteilen. Dem:der an Feiertagen tätigen Dienstnehmer:in ist zusätzlich zum Feiertagsentgelt die geleistete Feiertagsarbeit mit dem einfachen Stundenlohn zu bezahlen.

    Dienstnehmer:innen, 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 von der Dienstgeberin zu vertretenden Arbeitsausfalles wird bei erfolgter Diensteinteilung die sich aus dem Dienstplan ergebende Arbeitszeit, bei nicht erfolgter Diensteinteilung eine Arbeitszeitdauer von 7,5 Stunden auf das Arbeitszeitkonto angerechnet.

14) Der:die Dienstnehmer:in ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen verpflichtet, von der Dienstgeberin angeordnete Überstunden zu leisten, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin nicht entgegenstehen.

    Für angeordnete Überstunden gebührt dem:der Dienstnehmer:in 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 einem 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 § 19d Abs 3f AZG wird abweichend von § 19d 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:jede teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerin ein Zeitkonto zu führen.

§ 18 Besondere Pflichten aus dem Dienstverhältnis

1) Der:die Dienstnehmer:in hat die Arbeitszeiteinteilung genau einzuhalten und auch andere ihm:ihr zumutbare Tätigkeiten durchzuführen, die außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereichs liegen.

2) Ist eine Dienstverhinderung ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen, so hat der:die Dienstnehmer:in dies seinem:seiner bzw. ihrem:ihrer Vorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden und auf deren:dessen Verlangen sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen erforderlichen Daten bekannt zu geben. Dies gilt nicht, wenn die Dienstverhinderung durch den Ehegatten:die Ehegattin, durch Kinder, Eltern oder Geschwister des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin verursacht wurde.

3) Der:die Dienstnehmer:in hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse jeder Art zu wahren und zwar auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

4) Unbeschadet weiterer Mitteilungs- und Nachweispflichten hat der:die Dienstnehmer:in der Dienstgeberin unverzüglich schriftlich zu melden:

    a) Namens- und Standesänderungen
    b) Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit eines EWR-Mitgliedstaates bzw. eines Assoziationsstaates zur Europäischen Gemeinschaft
    c) Änderungen des Wohnsitzes
    d) Aufenthalt außerhalb des Wohnsitzes bei Krankheit
    e) Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen (behördlichen) Berechtigung/Befähigung

5) Dem:der Dienstnehmer:in ist es verboten, sich, seinen:ihren 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:in als auch Dienstgeberin 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 bedarf der Schriftform.

2) Die Kündigung eines Dienstnehmers:einer Dienstnehmerin, der:die 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:die Dienstnehmer:in zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses berechtigen, gelten insbesondere die in § 26 AngG genannten.

3) Als wichtige Gründe, die die Dienstgeberin zur Entlassung des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin 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:innen 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:innen 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 aufgenommen Dienstnehmer:innen 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:die Dienstnehmer:in ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm:ihr gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können.

4) Die Anlagen IV und V bilden ebenfalls integrierende Bestandteile dieses Kollektivvertrages.

§ 23 Vorrückung

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

2) Die Dienstnehmer:innen können in den Verwendungsgruppen IV, IV A und V nach jeweils fünf Jahren in die nächsthöhere für die jeweilige Verwendungsgruppe vorgesehene Gehaltsstufe vorrücken.

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

§ 24 Sonderzahlungen

1) Dem:der Dienstnehmer:in, der:die 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:ihr für den Monat der Auszahlung zusteht.

2) Steht der:die Dienstnehmer:in während des jeweiligen Kalenderhalbjahres nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsgehalts, so gebührt ihm:ihr als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil.

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

Sofern Dienstnehmer:innen am 24. Dezember, am 31. Dezember und/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:Dienstnehmerinnen mit herabgesetzter Arbeitszeit

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

2) 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:die Dienstnehmer:in kann zu Mehrarbeiten herangezogen werden.

§ 27 Entfällt

§ 28 Indexsteigerung

Die Gehälter der unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrages fallenden Dienstnehmer:innen 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 Dienstgeberin sichert 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 steuerbegünstigen 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:der Vorgesetzten unverzüglich nach Erhalt das Zeugnis der Berufsschule und auf Verlangen des:der 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:die Ausbildner:in 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:

	ab 01.04.2026	ab 01.10.2026	ab 01.11.2027	ab 01.12.2028
Im ersten Lehrjahr monatlich	1.108,80 Euro brutto	1.145,39 Euro brutto	1.203,69 Euro brutto	1.262,89 Euro brutto
Im zweiten Lehrjahr monatlich	1.399,33 Euro brutto	1.445,51 Euro brutto	1.503,81 Euro brutto	1.563,01 Euro brutto
Im dritten Lehrjahr monatlich	1.787,61 Euro brutto	1.846,60 Euro brutto	1.904,90 Euro brutto	1.964,10 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:sie 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:die 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 AUSHILFSBEDIENSTETE

§ 39 Ferialdienstnehmer (Ferialarbeiter und Ferialangestellte), Praktikanten

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

	ab 01.04.2026	ab 01.10.2026	ab 01.11.2027	ab 01.12.2028
Praktikanten mit abgelegter Matura	1.597,72 Euro brutto	1.650,44 Euro brutto	1.708,74 Euro brutto	1.767,94 Euro brutto
Praktikanten ohne abgelegte Matura	1.449,12 Euro brutto	1.496,94 Euro brutto	1.555,24 Euro brutto	1.614,44 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:Volontärinnen

(1) Volontäre:Volontärinnen 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:Volontärinnen ein Taschengeld in der Höhe von mindestens 123,71 Euro brutto pro ganzem Monat zu, außer das Taschengeld wird von dritter Seite getragen. Ab 01.10.2026 beträgt das Taschengeld mindestens 127,79 Euro brutto pro ganzem Monat, ab 01.11.2027 beträgt das Taschengeld mindestens 130,79 Euro pro ganzen Monat, ab 01.12.2028 beträgt das Taschengeld mindestens 133,84 Euro pro ganzen Monat.

§ 41 Aushilfsbedienstete

(1) 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	Reisegebührenvorschrift
Anlage V	Zulagen

Wien, am 01.04.2026

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

Anlage I - Gehaltsansätze inkl. umverteiltem Prämientopf für Angestellte der Museen der Stadt Wien ab 1.4.2026

Gehalts-schemata	VG I		VW II		VWG III	VG IIIa		VG IV	VG IVa	VG V
Einstufung	EUR		EUR		EUR	EUR		EUR	EUR	EUR
1.	2.404,39		2.551,85	inkl. Portiere und Hauswarte	2.724,87	2.673,25		3.278,88	3.835,53	4.315,96
2.	2.432,21		2.638,37		2.874,26	2.724,87	Einstieg mit Matura sowie RestauratorInnen und Bürokaufleute m. h. V.	3.451,21	3.968,16	4.840,10
3.	2.490,19	Einstieg für AufseherInnen und Büroboten	2.716,98		3.304,75	2.874,26		3.968,16	4.355,20	5.364,23
4.	2.551,85		2.874,26		3.571,83	3.304,75		4.355,20	4.840,10	5.888,32
5.	2.614,75		3.046,28		3.916,48	3.571,83		4.840,10	5.189,51	6.587,16
6.	2.677,67		3.235,81		4.272,28	3.916,48		5.189,51	5.538,93	7.286,04
7.	2.740,57		3.442,62		4.630,44	4.272,28		5.538,93	5.888,32	8.159,53
8.	2.842,81		3.666,63		4.988,61	4.630,44		5.888,32	6.237,74	
9.	2.937,17		3.916,48		5.276,87	4.988,61		6.237,74		
10.	3.106,57					5.276,87				

Dr. Matti Bunzl
künstlerisch-wissenschaftlicher Direktor

Mag. Christina Schwarz
kaufmännische Direktorin

Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

Angela Lueger
Vorsitzender-Stellvertreterin

Anlage I - Gehaltsansätze inkl. umverteiltem Prämientopf für Angestellte der Museen der Stadt Wien ab 1.10.2026

Gehalts-schemata	VG I		VW II		VWG III	VG IIIa		VG IV	VG IVa	VG V
Einstufung	EUR		EUR		EUR	EUR		EUR	EUR	EUR
1.	2.483,73		2.636,06	inkl. Portiere und Hauswarte	2.814,79	2.761,47		3.387,08	3.962,10	4.458,39
2.	2.512,47		2.725,44		2.969,11	2.814,79	Einstieg mit Matura sowie RestauratorInnen und Bürokaufleute m. h. V.	3.565,10	4.099,11	4.999,82
3.	2.572,37	Einstieg für AufseherInnen und Büroboten	2.806,64		3.413,81	2.969,11		4.099,11	4.498,92	5.541,25
4.	2.636,06		2.969,11		3.689,70	3.413,81		4.498,92	4.999,82	6.082,63
5.	2.701,04		3.146,81		4.045,72	3.689,70		4.999,82	5.360,76	6.804,54
6.	2.766,03		3.342,59		4.413,27	4.045,72		5.360,76	5.721,71	7.526,48
7.	2.831,01		3.556,23		4.783,24	4.413,27		5.721,71	6.082,63	8.428,79
8.	2.936,62		3.787,63		5.153,23	4.783,24		6.082,63	6.443,59	
9.	3.034,10		4.045,72		5.451,01	5.153,23		6.443,59		
10.	3.209,09					5.451,01				

Dr. Matti Bunzl
künstlerisch-wissenschaftlicher Direktor

Mag. Christina Schwarz
kaufmännische Direktorin

Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

Angela Lueger
Vorsitzender-Stellvertreterin

Anlage I - Gehaltsansätze inkl. umverteiltem Prämientopf für Angestellte der Museen der Stadt Wien ab 1.11.2027

Gehalts-schemata	VG I		VW II		VWG III	VG IIIa		VG IV	VG IVa	VG V
Einstufung	EUR		EUR		EUR	EUR		EUR	EUR	EUR
1.	2.542,03		2.694,36	inkl. Portiere und Hauswarte	2.873,09	2.819,77		3.427,48	4.002,50	4.498,79
2.	2.570,77		2.783,74		3.027,41	2.873,09	Einstieg mit Matura sowie RestauratorInnen und Bürokaufleute m. h. V.	3.605,50	4.139,51	5.040,22
3.	2.630,67	Einstieg für AufseherInnen und Büroboten	2.864,94		3.454,21	3.027,41		4.139,51	4.539,32	5.581,65
4.	2.694,36		3.027,41		3.730,10	3.454,21		4.539,32	5.040,22	6.123,03
5.	2.759,34		3.187,21		4.086,12	3.730,10		5.040,22	5.401,16	6.825,14
6.	2.824,33		3.382,99		4.453,67	4.086,12		5.401,16	5.762,11	7.547,08
7.	2.889,31		3.596,63		4.823,64	4.453,67		5.762,11	6.123,03	8.449,39
8.	2.994,92		3.828,03		5.193,63	4.823,64		6.123,03	6.464,19	
9.	3.074,50		4.086,12		5.491,41	5.193,63		6.464,19		
10.	3.249,49					5.491,41				

Dr. Matti Bunzl
künstlerisch-wissenschaftlicher Direktor

Mag. Christina Schwarz
kaufmännische Direktorin

Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

Angela Lueger
Vorsitzender-Stellvertreterin

Anlage I - Gehaltsansätze inkl. umverteiltem Prämientopf für Angestellte der Museen der Stadt Wien ab 1.12.2028

Gehalts-schemata	VG I		VW II		VWG III	VG IIIa		VG IV	VG IVa	VG V
Einstufung	EUR		EUR		EUR	EUR		EUR	EUR	EUR
1.	2.601,23		2.753,56	inkl. Portiere und Hauswarte	2.932,29	2.878,97		3.472,68	4.047,70	4.531,99
2.	2.629,97		2.842,94		3.086,61	2.932,29	Einstieg mit Matura sowie RestauratorInnen und Bürokaufleute m. h. V.	3.650,70	4.184,71	5.073,42
3.	2.689,87	Einstieg für AufseherInnen und Büroboten	2.924,14		3.499,41	3.086,61		4.184,71	4.572,52	5.614,85
4.	2.753,56		3.086,61		3.775,30	3.499,41		4.572,52	5.073,42	6.156,23
5.	2.818,54		3.232,41		4.131,32	3.775,30		5.073,42	5.434,36	6.846,34
6.	2.883,53		3.428,19		4.486,87	4.131,32		5.434,36	5.795,31	7.568,28
7.	2.948,51		3.641,83		4.856,84	4.486,87		5.795,31	6.156,23	8.470,59
8.	3.054,12		3.873,23		5.226,83	4.856,84		6.156,23	6.485,39	
9.	3.119,70		4.131,32		5.524,61	5.226,83		6.485,39		
10.	3.294,69					5.524,61				

Dr. Matti Bunzl
künstlerisch-wissenschaftlicher Direktor

Mag. Christina Schwarz
kaufmännische Direktorin

Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

Angela Lueger
Vorsitzender-Stellvertreterin

ANLAGE V - Zulagen

Zulagen für Angestellte der Museen der Stadt Wien ab 1.4.2026

a) Nachtschichtzulage

Für jede voll geleistete Nachtarbeitsschicht in der Dauer von mehr als vier Stunden in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr gebührt eine Zulage von 22,96 Euro. Zukünftig gebühren folgende Nachtschichtzulagen:

ab 01.10.2026	ab 01.11.2027	ab 01.12.2028
23,72 Euro	23,96 Euro	24,20 Euro

Die gleiche Zulage erhalten die im Bereitschaftsnachtdienst Beschäftigten, wenn sie in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr zu einer handwerklichen Arbeit in der Dauer von mehr als vier Stunden herangezogen werden.
Wenn sie zu keiner handwerklichen Arbeit oder zu einer handwerklichen Arbeit in der Dauer bis zu 4 Stunden herangezogen werden, beträgt die Zulage für jede voll geleistete Bereitschaftsnachtschicht 11,49 Euro. Zukünftig gebührt für diese Zulage:

ab 01.10.2026	ab 01.11.2027	ab 01.12.2028
11,87 Euro	11,99 Euro	12,11 Euro

Werden während der Nachtschicht (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr) Überstunden geleistet, sind die entsprechenden Stunden für die Nachtschichtzulage nicht zu berücksichtigen.

b) Kassierzulage

Jenen Dienstnehmern:Dienstnehmerinnen, die im Parteienverkehr ständig mit der Annahme und der Leistung von Barzahlungen betraut sind, wird zur Abgeltung der bei der Abwicklung des baren Zahlungsverkehrs bestehenden Verlustgefahr eine Kassierzulage gewährt. Die Höhe der Zulage beträgt 0,5 % des Zahlungsverkehrsvolumens des Vorjahres betreffend jene Kasse(n), die der:die Dienstnehmer:in im Folgejahr betreut, und wird monatlich aliquot und entsprechend der Anzahl der Tage, an denen der:die Dienstnehmer:in Kassendienst versehen hat, ausbezahlt.

c) Wegzeiten

Bei Überstundenleistungen, die nicht im Anschluss an die normale Arbeitszeit erfolgen, wird für den nochmaligen Weg des Dienstnehmers:der Dienstnehmerin zur Arbeitsstätte und zurück eine pauschalierte Weggebühr gewährt. Das gilt auch, wenn sich die Notwendigkeit der Leistung von Überstunden in einem Zeitpunkt ergibt, in dem der:die Dienstnehmer:in

seine:ihre Arbeitsstätte bereits verlassen hat, so dass er:sie von seiner:ihrer Wohnung geholt werden muss.

Für die Anfahrt zum Dienstort und die Rückfahrt zum Wohnort wird 1/162 des sich aus der jeweiligen Verwendungsgruppe und Gehaltsstufe ergebenden Gehalts als Pauschalabgeltung gewährt.
Die im Rahmen von tatsächlichen Arbeiten anfallenden Mehrarbeits- bzw. Überstunden werden nach den Bestimmungen des Pkt II des Kollektivvertrages bezahlt, sofern sie nicht durch allfällige Pauschalierungen im Einzelfall bereits abgegolten sind.