

# KOLLEKTIVVERTRAG für Angestellte der Immobilienverwalter Stand 1. Jänner 2025

## Vertragschließende

**§ 1.** 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.

### Übersicht

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| I. Gesetzliche Grundlagen ..... | 1-4 |
| II. Vertragspartner .....       | 5-7 |

## I. Gesetzliche Grundlagen

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften auf der Arbeitgeber- bzw Arbeitnehmerseite schriftlich abgeschlossen werden (§ 2 Abs 1 ArbVG). 1

Kollektivvertragsfähig sind die gesetzlichen Interessenvertretungen auf Arbeitgeber- und -nehmerseite (§ 4 Abs 1 ArbVG), also die Kammern. Die wichtigsten gesetzlichen Interessenvertretungen im Hinblick auf Kollektivvertrags-Abschlüsse sind die Wirtschaftskammer und die Arbeiterkammer. 2

Während die Wirtschaftskammer die meisten Kollektivverträge selbst abschließt, werden auf Arbeitnehmerseite die Kollektivverträge idR durch die Gewerkschaften, also freiwillige Berufsvereinigungen (§ 4 Abs 2 ArbVG), abgeschlossen, denen gem § 5 Abs 1 ArbVG auf Antrag die Kollektivvertragsfähigkeit durch das Bundeseinigungsamt zuerkannt wird. 3

Eine Liste jener freiwilligen Berufsvereinigungen, die die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt bekommen haben, ist auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft im Unterpunkt Arbeitsrecht/Entlohnung, Kollektivverträge und Satzungen ersichtlich (siehe <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung/Kollektivvertraege.html> zuletzt abgerufen am 27.1.2025). 4

## II. Vertragspartner

Vertragspartner dieses Kollektivvertrags sind der Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhänder der Wirtschaftskammer Österreich und der Österreichische Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten (Wirtschaftsbereich Wirtschaftsdienstleistungen). Die Außenseiterwirkung des § 12 ArbVG bedeutet, dass die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages auch für Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers eintreten, die nicht kollektivvertragsangehörig sind. Somit ist der Immo-Kollek- 5

## § 2

tivvertrag auch für jene Arbeitnehmer anzuwenden, die nicht Mitglieder der Gewerkschaft GPA sind.

- 6 Vertragspartner auf Arbeitgeberseite sind nicht die einzelnen Fachgruppen der Immobilien- und Vermögenstreuhandler in den Bundesländern, sondern ist der Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhandler.
- 7 Die Aufkündigung des Vertrages ist daher nur als Ganzes durch den Fachverband der Immobilien- und Vermögenstreuhandler, nicht aber durch die einzelnen Fachgruppen möglich. Die Fachgruppen können den Vertrag nicht einzeln kündigen.

### Geltungsbereich

#### § 2. (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.
- 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 Voroder 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.

### Übersicht

|                                                                       |        |
|-----------------------------------------------------------------------|--------|
| I. Gesetzliche Grundlagen.....                                        | 1      |
| II. Räumlicher Geltungsbereich.....                                   | 2–9    |
| III. Fachlicher Geltungsbereich.....                                  | 10–20  |
| IV. Persönlicher Geltungsbereich.....                                 | 21, 22 |
| A. Angestellte kraft Vereinbarung (Arbeitertätigkeit).....            | 23–25  |
| B. Teilzeitbeschäftigte.....                                          | 26     |
| C. Freie Dienstnehmer.....                                            | 27     |
| D. Praktikanten und Volontäre.....                                    | 28–34  |
| E. Provisionsentlohnung, Ausnahme für Makler vom Geltungsbereich..... | 35–37  |

## I. Gesetzliche Grundlagen

Die Anwendung des richtigen Kollektivvertrages richtet sich nach den entsprechenden Regelungen des ArbVG. Der Kollektivvertrag selbst gibt in seinem persönlichen Geltungsbereich vor, welche Gruppen im Rahmen der diversen Geltungsbereiche erfasst bzw ausgeschlossen werden sollen. 1

## II. Räumlicher Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt grundsätzlich für das Gebiet der Republik Österreich, somit für Beschäftigungsverhältnisse in allen Bundesländern. Österreichweit sind damit die gleichen rahmen- und gehaltsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden. 2

Verrichtet ein Arbeitnehmer seine Arbeit gewöhnlich in Österreich, ist österreichisches Arbeitsvertragsrecht (inklusive Kollektivvertrag) auch dann zu beachten, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend an einen Arbeitsort in einen anderen Staat entsandt wird. Durch die Entsendung geht der gewöhnliche Arbeitsort in Österreich nicht verloren. In der Folge werden einige Grundsätze einer Entsendung dargestellt, für Details ist auf die einschlägige Fachliteratur zurückzugreifen (zB *Kühteubl/Kozak*, Arbeitnehmerentsendung). 3

Eine Entsendung liegt mitunter auch dann vor, wenn sie über einen längeren Zeitraum erfolgt (Entsendung zu Großprojekten), das Arbeitsverhältnis aber seinen Schwerpunkt in Österreich behält, zB eine fortdauernde organisatorische Zuordnung zum österreichischen Betriebsstandort bestehen bleibt, oder wenn der Arbeitnehmer den überwiegenden Teil der Beschäftigungsdauer in Österreich absolviert (OGH 23.12.1998, 9 ObA 252/98v). 4

Obwohl in der Zeit der Entsendung österreichisches Arbeitsvertragsrecht (auch der österreichische Kollektivvertrag) zur Anwendung kommt, sind daneben auch Bestimmungen des ausländischen Arbeitsrechtes zu beachten. Innerhalb der Europäischen Union finden sich die entsprechenden Regelungen in der Richtlinie EU 2018/957 (innerstaatliche Umsetzung mit 1.9.2021 durch BGBl I 2021/174) sowie der Rom-I-Verordnung (VO 593/2008), die die Einhaltung bestimmter ausländischer Arbeitsrechtsnormen vorschreiben. 5

Je nachdem, ob es sich um eine Entsendung oder eben nicht handelt, sind unterschiedliche Rechtsfolgen im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht zu beachten. Für das Arbeitsrecht geht es darum, Vorschriften bzgl der Einhaltung von Mindestlohn, Mindesturlaub, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit oder Arbeitnehmerschutz einzuhalten. 6

Weiters können sogenannte Eingriffsnormen zu beachten sein, das sind jene Rechtsvorschriften, die im öffentlichen Interesse eines Staates bestehen und auf private Arbeitsverhältnisse einwirken. Beispielsweise sind darunter der

persönliche und technische Arbeitnehmerschutz oder Beschränkungen in der Ausländerbeschäftigung zu verstehen.

- 7 Die oben genannte Entsenderichtlinie wurde in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten durch innerstaatliches Recht umgesetzt (AVRAG bzw LSD-BG in Österreich), sodass im Fall der Entsendung innerhalb der EU zunächst die „Umsetzungsnormen“ zu beachten sind. Das ausländische Recht gilt allerdings nur als Mindeststandard, sodass bessere Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechtes (höheres Mindestgehalt oder Mindesturlaub) den ausländischen Bestimmungen vorgehen.

- 8 Fraglich ist, ob in der Zeit der Entsendung neben dem ausländischen Arbeitnehmerschutz auch österreichisches Arbeitnehmerschutzrecht (ua Höchst-arbeitszeit, Mindestruhezeit) anzuwenden ist. Nach einer höchstgerichtlichen Entscheidung (OGH 31.1.1990, 9 ObA 345/89) soll dem Arbeitnehmer der arbeitsrechtliche Standard seines „gewöhnlichen Arbeitsortes“ (Österreich) auch in der Zeit der Entsendung sicher sein, sodass österreichische Arbeitnehmerschutzbestimmungen, sofern sie arbeitsvertragliche Verpflichtungen nach sich ziehen, auch in der Zeit der Entsendung anzuwenden sind (hinsichtlich der Überstundenregelungen und der Sonn- und Feiertagsruhe).

Dies sollte jedoch Anpassungen an die ausländische Arbeitszeit nicht ausschließen, die für ein sinnvolles Zusammenarbeiten mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates erforderlich oder die notwendig sind, um Anspruchskumulierungen hinsichtlich der Wochenend- und Feiertagsruhe zu vermeiden.

Auch wird in der Lehre der Standpunkt vertreten, dass zwar sehr wohl ausländische Feiertage zu beachten sind, ein Beschäftigungsverbot an bloß österreichischen Feiertagen wohl nicht. Begründet wird dies mit dem Hintergrund, dass bei Feiertagen nicht der Erholungswert, sondern vor allem soziokulturelle Besonderheiten eine Rolle spielen, die auf das jeweilige Land beschränkt sind (vgl *Schrank*, AZG<sup>7</sup>, § 1 ARG Rz 20).

- 9 Ausgenommen von der Weiterwirkung des österreichischen Arbeitnehmerschutzes sind bloß dauerhafte Auslandsaufenthalte, im Zuge dessen kein Anknüpfungspunkt mehr zur österreichischen Rechtsordnung besteht.

### III. Fachlicher Geltungsbereich

- 10 Fachlich erfasst sind alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Immobilien- und Vermögenstreuhänder, die der Berufsgruppe der Immobilienverwalter angehören. Die Mitgliedschaft zur Berufsgruppe der Immobilienverwalter richtet sich nach dem Umfang der Gewerbeberechtigung.
- 11 Bei mehrfachen Gewerbeberechtigungen eines Arbeitgebers (zB Immobilienverwalter und Immobilienmakler) ist zu klären, für welche Angestellte der Kollektivvertrag für Immobilienverwalter anzuwenden ist und für welche nicht.

Gemäß § 9 ArbVG gilt folgendes: Verfügt ein Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe, so ist auf die Arbeitnehmer der jeweilige, dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag anzuwenden. 12

### Beispiel 13

Der Arbeitgeber hat einen Immobilienverwalterbetrieb in Wien und einen eigenen Immobilienmaklerbetrieb in Niederösterreich. Es gibt dabei keine personellen Verflechtungen bzw liegen separate Rechnungskreise, jeweils eigene Kundendatenbanken usw vor. Für die Arbeitnehmer in Wien ist der Kollektivvertrag für die Angestellten der Immobilienverwalter anzuwenden, nicht jedoch für die Angestellten des Maklerbetriebes in Niederösterreich.

Entsprechendes gilt, wenn ein einzelner Betrieb organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen (Verwaltung, Makler) hat und die Angestellten jeweils nur Tätigkeiten im Bereich einer der beiden Abteilung ausüben. In der Praxis ist die klare Abgrenzung in unterschiedliche Betriebsabteilungen schwer durchzuführen. 14

Wird ein Angestellter gleichzeitig in beiden abgegrenzten Bereichen (Betriebsabteilungen) beschäftigt, ist der Kollektivvertrag für Immobilienverwalter dann anzuwenden, wenn der konkrete Arbeitnehmer (zeitlich) überwiegend im Betrieb der Immobilienverwaltung beschäftigt ist. 15

Gibt es keine organisatorische und fachliche Abgrenzung (sogenannte „Mischbetriebe“), kommt jener Kollektivvertrag zur Anwendung, welcher für jenen fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung darstellt (zB Umsatz, Ertrag oder Zahl der Beschäftigten bzw „*welche wirtschaftliche Tätigkeit dem Betrieb das Gepräge gibt und für diesen ausschlaggebend ist*“, s OGH 26.4.2011, 8 ObA 77/10x). 16

Nach einer jüngeren OGH-Entscheidung (30.10.2018, 9 ObA 16/18w) ist dabei nicht nur auf die zuvor erwähnten wirtschaftlichen Kennzahlen abzustellen, sondern ist das „*wirtschaftliche Gepräge*“ weiter zu interpretieren. Es ist eine Gesamtbetrachtung anzustellen, in die auch die wirtschaftliche Funktion des einen Fachbereichs für den anderen Fachbereich einzubeziehen ist. Im konkreten Anlassfall kam es sogar darauf an, wie der Betrieb in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird. 17

Die nachfolgenden Entscheidungen zeigen jedoch, dass sich diese Frage oftmals gar nicht stellt, weil der Kollektivvertrag schon aus anderen Gründen anzuwenden sein wird: 18

In der Entscheidung OGH 25.1.2006, 9 ObA 139/05i wurde festgehalten, dass der Kollektivvertrag des weniger bedeutsamen Bereiches dann heranzuziehen ist, wenn für den überwiegenden Bereich kein Kollektivvertrag existiert. Als Begründung führte der OGH den sozialen Schutz an, der nach Meinung

des Höchstgerichtes nur durch die Anwendung eines Kollektivvertrags gegeben sein soll. Dies würde bedeuten, dass in Immo-Mischbetrieben jedenfalls der Verwalter-Kollektivvertrag anzuwenden ist.

- 19** Auch eine zum Immo-Kollektivvertrag ergangene Entscheidung (OGH 25.3.2014, 9 ObA 11/14d) sieht einen weiten Geltungsbereich des Kollektivvertrags:

In der angeführten Entscheidung verfügte der Arbeitgeber über eine aufrechte Gewerbeberechtigung als Immobilienreuhänder, somit für die Tätigkeiten als Immobilienmakler, Immobilienverwalter und Bauträger. Obwohl er im Berufszweig der Immobilienverwalter keine Tätigkeit ausübte, stellte der OGH klar, dass trotzdem der Immobilienverwalter-Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, da eine aufrechte Gewerbeberechtigung für diesen Bereich vorlag und weiters in den anderen Berufszweigen kein Kollektivvertrag besteht (s oben: Argument des sozialen Schutzes).

- 20** Weiters zu beachten ist, dass die GewO mit Wirkung 18.7.2017 novelliert wurde. Unter anderem wurde das Nebenrecht gem § 32 Abs 1a GewO zu diesem Zeitpunkt neu geregelt. Gesetzlich geregelt ist nun, inwieweit (vereinfacht gesagt) ergänzende Leistungen in einem anderen Gewerbe ohne weiteren Gewerbeschein erlaubt sind. Das höchstzulässige Ausmaß des Nebenrechts ist davon abhängig, ob es sich um ein freies oder ein reglementiertes Gewerbe handelt.

Die Leistungen im „freien“ Nebenrecht dürfen *„insgesamt bis zu 30 vH des im Wirtschaftsjahr vom Gewerbetreibenden erzielten Gesamtumsatzes nicht übersteigen“*. Weiters dürfen *„innerhalb dieser Grenze auch ergänzende Leistungen reglementierter Gewerbe erbracht werden, wenn sie im Fall von Zielschuldverhältnissen bis zur Abnahme durch den Auftraggeber oder im Fall von Dauerschuldverhältnissen bis zur Kündigung der ergänzten eigenen Leistungen beauftragt werden und sie außerdem bis zu 15 vH der gesamten Leistung ausmachen.“*

Wird die Tätigkeit als Immobilienverwalter als Nebenrecht ausgeübt, ist grundsätzlich kein Kollektivvertrag anzuwenden. Zu einer Kollektivvertrags-Anwendung kommt es gem § 2 Abs 13 letzter Satz GewO nur dann, wenn die Tätigkeit als Immobilienverwalter *„in einem eigenen Betrieb oder einer organisatorisch und fachlich abgegrenzten Betriebsabteilung“* ausgeübt wird, sofern ansonsten für diese Arbeitsverhältnisse kein Kollektivvertrag gelten würde. Diese Bestimmung ist also in Mischbetrieben nicht anzuwenden. Bei tatsächlicher Trennung iSd ArbVG kann sich eine allfällige Kollektivvertrags-Anwendung nur auf die Arbeitnehmer des abgetrennten Betriebsteiles erstrecken, in dem auf Basis des Nebenrechts Arbeitnehmer im Bereich der Immobilienverwaltung tätig sind (vgl *Großinger/Hitz*, ZAS 2018/55).

#### IV. Persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich umfasst neben allen dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmern auch „*kaufmännische Lehrlinge*“. Durch diese Einschränkung sind allenfalls im Betrieb ausgebildete „Arbeiter-Lehrlinge“ („gewerbliche Lehrlinge“) vom Geltungsbereich des Immo-Kollektivvertrags ausgeschlossen. 21

Der Immo-Kollektivvertrag stellt seinen persönlichen Geltungsbereich ausschließlich auf „*alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer*“ ab. Aufgrund der taxativen Aufzählung im Geltungsbereich, die Arbeiter-Verhältnisse nicht erwähnt, ist der Umkehrschluss klar: Arbeitsverhältnisse mit Arbeitern sind nicht vom Kollektivvertrag erfasst (teilweise wird dies durch die gelebte Praxis in Form einer freiwilligen Anwendung durchbrochen, s unten). Da der Kollektivvertrag keine explizite Ausnahme für handelsrechtliche Geschäftsführer schafft, sind diese (sofern es sich um Arbeitnehmer, die dem AngG unterliegen) ebenso vom persönlichen Geltungsbereich umfasst. 22

##### A. Angestellte kraft Vereinbarung (Arbeitertätigkeit)

Der Kollektivvertrag gilt nur für solche Arbeitnehmer, die dem AngG unterliegen. Wurde ein Arbeiter (zB Reinigungskraft) zum Angestellten gemacht, ohne tatsächlich Angestelltentätigkeit zu verrichten (sogenannte „*Angestellte kraft Vereinbarung*“ oder „*Angestellte ex contractu*“), gilt Folgendes: Die bloße Vereinbarung der Anwendung des AngG hat nicht auch zwingend die Anwendung des Kollektivvertrages für die Angestellten zur Folge. 23

Gemäß der stRsp des OGH (zB OGH 30.1.1997, 8 Ob 2255/96t) ist ein Angestellter-Kollektivvertrag auf Angestellte kraft Vereinbarung nur dann anzuwenden, wenn folgende Vereinbarungen vorhanden sind: 24

- volle Anwendbarkeit des Angestelltengesetzes,
- volle Anwendbarkeit des Angestellten-Kollektivvertrages,
- Einstufung in die Gehaltsordnung des Angestellten-Kollektivvertrages und
- unwiderrufliche Übernahme in das Angestelltenverhältnis.

Wenn die zuvor genannten Voraussetzungen nicht erfüllt sind, ist ein allfälliger Arbeiter-Kollektivvertrag jedenfalls noch weiter anzuwenden. Dies führt aufgrund des „*Günstigkeitsprinzips*“ des § 3 ArbVG aber dazu, dass sich der Mitarbeiter allenfalls noch auf für ihn günstigere Bestimmungen des Arbeiterkollektivvertrages berufen kann. Da im Bereich der Immobilienverwalter nur ein Kollektivvertrag für Angestellte abgeschlossen wurde und ein Arbeiter-Kollektivvertrag fehlt, kann ein solcher Vergleich – ausgenommen die Fälle der mehrfachen Kollektivvertrags-Zugehörigkeit – von einem Angestellten kraft Vereinbarung idR aber nicht durchgeführt werden. 25

##### B. Teilzeitbeschäftigte

Da die Anwendung des AngG und damit des Kollektivvertrags nicht (mehr) von der Dauer der zeitlichen Inanspruchnahme abhängt, werden auch ge- 26