Fonds Soziales Wien | Für die Stadt Wien

Kollektivvertrag

in der Fassung der 24. Novelle (01.07.2026)

abgeschlossen zwischen dem

Fonds Soziales Wien,
Guglgasse 7-9, 1030 Wien

und der

younion _ Die Daseinsgewerkschaft,
Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien

Wien, 1. Juli 2026

Inhaltsverzeichnis

TEIL 1: ALLGEMEINES

1. GELTUNGSBEREICH 6

2. GELTUNGSBEGINN UND GELTUNGSDAUER 7

3. ANSTELLUNG 8

TEIL2: DIENSTORDNUNG

ABSCHNITT 1: URLAUBE UND FREISTELLUNGEN

4. AUSMAß DES ERHOLUNGSURLAUBES 9

5. ZUSATZURLAUB FÜR VERSEHRTE ARBEITNEHMENDE 10

6. VERBRAUCH DES ERHOLUNGSURLAUBES 11

7. FORTZAHLUNG DES ENTGELTS BEI DIENSTVERHINDERUNG 12

8. FREISTELLUNG VOM DIENST 13

9. ELTERN-KARENZ 16

9A. FRÜHKARENZ/FAMILIENZEIT 17

10. KARENZURLAUB OHNE BEZÜGE 18

11. FREIJAHR/FREIQUARTAL 18

ABSCHNITT 2: ENDE DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

12. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER 21

13. KÜNDIGUNG DURCH ARBEITNEHMENDE 22

14. EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES 22

15. VORZEITIGE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES 22

ABSCHNITT 3: GRUNDSÄTZE AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNIS

16. MITTEILUNGS- UND NACHWEISPFLICHTEN 23

17. SONSTIGES 24

18. DIENSTREISEN, REISEKOSTEN UND REISEAUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN 24

19. DIENSTERFINDUNGEN 24

ABSCHNITT 4: AUS- UND FORTBILDUNG

20. TEILNAHME AN AUS- UND FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN 25

ABSCHNITT 5: HAFTUNG

21. HAFTUNG DER ARBEITNEHMENDEN 26

22. HAFTUNG DES ARBEITGEBERS 26

ABSCHNITT 6: GESTALTUNG SPEZIFISCHER ARBEITSBEDINGUNGEN

23. DIVERSITÄT, GENDER MAINSTREAMING UND ANTIDISKRIMINIERUNG 27

24. BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT 29

25. PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN 29

26. BESCHWERDERECHT 30

27. MAßNAHMEN 30

28. SUPERVISION/COACHING 31

ABSCHNITT 7: BETRIEBSMITTEL

29. BILDSCHIRMARBEIT 32

30. INFORMATIONSTECHNOLOGIE - SCHUTZBESTIMMUNG 32

31. ARBEITSKLEIDUNG 32

TEIL 3: ARBEITSZEIT

ABSCHNITT 1: RAHMEN FÜR DIE ARBEITSZEIT

32. NORMALARBEITSZEIT 33

33. ANDERE VERTEILUNG DER NORMALARBEITSZEIT 33

33A. DURCHRECHNUNG 34

34. GLEITZEIT 34

35. SCHICHTARBEIT 35

36. ÜBERSTUNDEN 35

37. REGELUNG 24.12./31.12./KARFREITAG 36

38. ARBEITSZEITAUFZEICHNUNG 36

39. TEILZEITBESCHÄFTIGTE 37

40. ALTERSTEILZEIT 37

TEIL 4: ENTGELT

ABSCHNITT 1: GRUNDSÄTZE

41. REGELMÄßIGES ENTGELT 38

42. LEISTUNGSANTEIL 38

43. VORDIENSTZEITENANRECHNUNG 39

44. VORRÜCKUNG / UMREIHUNG 40

45. WEIHNACHTSREMUNERATION UND URLAUBSZUSCHUSS, 13. UND 14. MONATSGEHALT 40

46. ÜBERSTUNDENENTGELT 41

47. JUBILÄUMSGELD 41

48. GEHALTSABRECHNUNG 42

49. ERMITTLUNG DES REGELMÄßIGEN ENTGELTS FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMENDE 43

50. VERFALL VON ANSPRÜCHEN 43

ABSCHNITT 2: SONDERBESTIMMUNGEN LEHRLINGE UND FERIALARBEITNEHMENDE

51. PFLICHTEN AUS DEM LEHRVERHÄLTNIS 44

52. ARBEITSZEIT FÜR LEHRLINGE 44

53. LEHRLINGSEINKOMMEN 45

54. SONDERZAHLUNG FÜR LEHRLINGE 46

55. FERIALARBEITNEHMENDE 46

ABSCHNITT 3: ENTGELTSYSTEM

56. JOBFAMILIENFUNKTIONEN/GEHALTSBÄNDER/EINREIHUNGSPLAN 47

57. GEHALTSSCHEMA I 48

58. GEHALTSSCHEMA II 49

59. GEHALTSSCHEMA III 50

ABSCHNITT 4: AUFWANDSENTSCHÄDIGUNGEN UND ZULAGEN

60. AUFWANDSENTSCHÄDIGUNG 51

61. ZULAGEN 51

ABSCHNITT 5: VALORISIERUNG

62. VALORISIERUNG 53

ANHANG 1

ZUORDNUNGSTABELLEN JOBFAMILIENFUNKTION

TEIL 1: Allgemeines

1. Geltungsbereich

1.1. Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmenden des „Fonds Soziales Wien“ (im Folgenden kurz FSW genannt) auch wenn sie in folgenden Gesellschaften eingesetzt sind: >>FSW – Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH<<, >>“wieder wohnen“ – Betreute Unterkünfte für wohnungslose Menschen gemeinnützige GmbH (im Folgenden ab 01.01.2018 lautend auf Obdach Wien gemeinnützige GmbH)<<, >>Schuldnerberatung Wien - gemeinnützige GmbH<<, >>AWZ Soziales Wien GmbH<< und >>FSW LGM GmbH<< sowie für alle weiteren zukünftigen Gesellschaften, welche sich im Eigentum oder unter Führung des FSW befinden, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt wird. Dieser Kollektivvertrag gilt für die bei den genannten Gesellschaften direkt angestellten Arbeitnehmenden.

1.2. Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Zivildienstleistende, Praktikumskräfte/Personen im Volontariat, Werkvertragnehmende und Personen im freien Dienstverhältnis.

Für Lehrlinge und Ferialarbeitnehmende gilt nur Teil 4 Abschnitt 2 des Kollektivvertrages.

1.3. Vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Geschäftsführende, soweit sie nicht der Arbeiterkammerumlagepflicht unterliegen, ausgenommen.

1.4. Leitende Arbeitnehmende, denen maßgebliche Führungsaufgaben im Sinne von § 1 Abs. 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG) selbstverantwortlich übertragen sind, sind von den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen ausgenommen.

2. Geltungsbeginn und Geltungsdauer

2.1. Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.07.2007 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

2.2. Dieser Kollektivvertrag oder Teile desselben können von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist werden Verhandlungen bezüglich Neuerungen oder Abänderungen des Kollektivvertrages geführt. Für den Ausspruch und die Entgegennahme der Kündigung ist einerseits die Geschäftsführung des FSW und andererseits die younion _ Die Daseinsgewerkschaft zuständig.

2.3. Einvernehmen besteht darüber, dass vor Anrufung der staatlichen Gerichte oder Behörden eine von beiden Vertragsparteien paritätisch zu besetzende Kommission, bestehend aus je drei Personen sowohl mit den Verhandlungen über die Neuerung oder Abänderung des Kollektivvertrages infolge einer Kündigung desselben als auch mit der Beilegung von Streitigkeiten über generelle Rechtsfragen, die sich aus der Auslegung und Anwendung des Kollektivvertrages ergeben, zu befassen ist.

2.3.1. Die Kommission setzt sich aus jeweils drei Vertretungen, nominiert von der Geschäftsführung des FSW und der younion _ Die Daseinsgewerkschaft, zusammen und muss innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der Anrufung tagen.

2.3.2. Die Kommission kann von beiden Kollektivvertragsparteien angerufen werden.

2.3.3. Der:Die Vorsitzende wird je Sitzung abwechselnd aus dem Personenkreis der Vertretungen des Arbeitgebers und der Vertretungen der Arbeitnehmenden gewählt und hat nur eine Stimme.

2.3.4. Entscheidungen können mit mindestens einfacher Mehrheit getroffen werden.

2.3.5. Die Kommission hat innerhalb einer Frist von zwei Monaten ab ihrer Befassung zu entscheiden.

2.3.6. Zu Sitzungen der Kommission können auch Fachkundige sowie der:die jeweilige Vorsitzende des Betriebsrates mit beratender Stimme beigezogen werden.

3. Anstellung

3.1. Sämtliche Arbeitnehmende des FSW und seiner Tochtergesellschaften gelten als Angestellte im Sinne des Angestelltengesetzes.

3.2. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gilt für alle Arbeitnehmenden der erste Monat als Probemonat im Sinne des § 19 Abs. 2 Angestelltengesetz (AngG). Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).

3.3. Nach Ablauf des Probemonats unterliegt das Arbeitsverhältnis den gesetzlichen Kündigungsbestimmungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen dieses Kollektivvertrages.

TEIL 2: Dienstordnung

Abschnitt 1: Urlaube und Freistellungen

4. Ausmaß des Erholungsurlaubes

4.1. Der:Die Arbeitnehmende hat Anspruch auf Erholungsurlaub entsprechend den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl 1976/390 idF. BGBl I 2002/89, soweit nicht im Folgenden Abweichendes bestimmt wird.

4.2. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

4.3. Das Urlaubsausmaß beträgt je Urlaubsjahr

- Grundanspruch gem. UrlG:
  30 Werktage (25 Arbeitstage)
- ab Vollendung des 33. Lebensjahres und mind. 5 Jahre Betriebszugehörigkeit:
  32 Werktage (27 Arbeitstage)
- ab Vollendung des 43. Lebensjahres und mind. 10 Jahre Betriebszugehörigkeit:
  36 Werktage (30 Arbeitstage)
- ab 25 Dienstjahren:
  36 Werktage (30 Arbeitstage)

Die Zeiten von Elternkarenzen werden für das Urlaubsausmaß angerechnet.

4.4. Das zusätzliche Urlaubsausmaß steht bereits in jenem Kalenderjahr zu, in das das auslösende Ereignis fällt.

4.5. Im ersten Urlaubsjahr gebührt der Urlaubsanspruch für Arbeitnehmende, die bis zum 30. Juni des laufenden Kalenderjahres eintreten, in voller Höhe. Für jene Arbeitnehmende, die nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres eintreten, gebührt pro begonnenen Monat dieses Kalenderjahres 1/12 des Jahresurlaubes. Ergeben sich hierbei Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

4.6. Der Verbrauch des Urlaubs ist in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses zu aliquotieren (pro Monat 1/12 des Jahresurlaubes).

4.7. Ist im Arbeitsvertrag festgelegt, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit auf weniger als sechs Wochentage verteilt wird, so ist das Ausmaß des Erholungsurlaubes in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der:die Arbeitnehmende innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Ergeben sich hierbei Teile von Urlaubstagen, so sind diese auf ganze Urlaubstage aufzurunden.

4.8. Ist in einem Urlaubsjahr ein Karenzurlaub verbraucht worden oder fallen in ein Arbeitsjahr Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes sowie Zeiten ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst, so gebührt der Anspruch für Erholungsurlaub im entsprechenden Verhältnis zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsmonaten.

4.9. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt § 10 UrlG hinsichtlich des nicht konsumierten Urlaubsanspruches.

5. Zusatzurlaub für versehrte Arbeitnehmende

5.1. Den versehrten Arbeitnehmenden gebührt ab Vorlage des Bescheides (Urteil) ein Zusatzurlaub.

5.2. Als versehrte Arbeitnehmende gelten Arbeitnehmende, deren Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der nachstehend angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt um mindestens 20% vermindert ist und die deswegen Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist:

a) Arbeitsunfall oder Berufskrankheit nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955 idF BGBl I 169/2006
b) Dienstunfall oder Berufskrankheit nach dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, BGBl Nr. 200/1967, oder nach einem Landesgesetz über Unfallfürsorge
c) Dienstbeschädigung nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz (KOVG) 1957, BGBl. Nr. 152, oder nach dem Heeresversorgungsgesetz (HVG), BGBl. Nr. 27/ 1964
d) Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/ 1947
e) Impfschaden nach dem Impfschadengesetz, BGBl. Nr. 371/1973;

5.3. Als versehrte Arbeitnehmende gelten weiters Arbeitnehmenden, für die Punkt 5.2. nicht gilt, wenn sie begünstigte Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, sind

5.4. Der Zusatzurlaub beträgt jährlich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (einem Grad der Behinderung) von insgesamt mindestens

a) 20% zwei Werktage (2 Arbeitstage)
b) 40% vier Werktage (4 Arbeitstage)
c) 50% fünf Werktage (5 Arbeitstage)
d) 60% sieben Werktage (6 Arbeitstage).

5.5. Dem:Der Arbeitnehmenden, der:die hochgradig sehbehindert oder blind im Sinn des § 4a Abs. 4 oder 5 des Wiener Pflegegeldgesetzes (WPGG), LGBl. für Wien Nr. 57/2006, ist, gebührt der Zusatzurlaub in dem sich aus Punkt 5.4. ergebenden Höchstausmaß.

5.6. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich bei Arbeitnehmenden gemäß Punkt 5.2. nach der Minderung der Erwerbsfähigkeit, die dem letzten Bescheid (Urteil) über die Rente oder dem Bescheid (Urteil) über die Abfindung der Rente zugrunde liegt; hat der:die Arbeitnehmende Anspruch auf mehrere Renten und ergibt sich der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht aus einem der Bescheide (Urteile), so ist der Grad der gesamten Minderung der Erwerbsfähigkeit unter sinngemäßer Anwendung des § 7 Abs. 3 des Wiener Unfallfürsorgegesetzes (UFG) 1967, LGBl. für Wien Nr. 8/1969, festzustellen.

5.7. Das Ausmaß des Zusatzurlaubes richtet sich bei Arbeitnehmenden gemäß Punkt 5.3. nach dem Grad der Behinderung, der dem letzten Bescheid gemäß § 14 Abs. 2 des BEinstG zugrunde liegt.

5.8. Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem der:die Arbeitnehmende den Bescheid (Urteil) dem Arbeitgeber vorlegt. Der:Die Arbeitnehmende hat jede Änderung der Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, unverzüglich der Personalstelle des FSW zu melden; die Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

6. Verbrauch des Erholungsurlaubes

6.1. Unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes, hat der:die Arbeitnehmende Anspruch, die Hälfte des jährlichen Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen. Der Urlaub ist rechtzeitig im Vorhinein zu beantragen.

6.2. Die Festsetzung des Urlaubes schließt eine nachträgliche Abänderung nicht aus, sofern diese aus zwingenden dienstlichen oder in der Person des:der Arbeitnehmenden liegenden Gründen notwendig ist. Ist die Abänderung aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgt, so ist dem:der Arbeitnehmenden der Antritt oder die Fortsetzung des Urlaubes, sobald es der Dienst zulässt, zu gewähren.

6.3. Arbeitnehmende, die auf Anordnung des Arbeitgebers den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Zeitpunkt antreten können oder die aus dem Urlaub zurückberufen wurden, sind die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen.

6.4. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979) um jenen Zeitraum, um den die Karenz zehn Monate übersteigt.

6.5. Aus sachlich begründeten oder berücksichtigungswürdigen Gründen kann ein Vorgriff auf den Urlaub des Folgejahres bzw. in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses gewährt werden.

6.6. Der:Die Arbeitnehmende hat dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer während des Erholungsurlaubes die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen.

6.7. Erfolgt eine länger als drei Kalendertage andauernde nachweisliche Erkrankung während des Erholungsurlaubes, so sind gemäß § 5 (1) UrlG die entsprechenden Tage dem Urlaubsausmaß wieder hinzuzurechnen.

7. Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

7.1. Es gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes, sofern im Folgenden nicht andere Regelungen zum Tragen kommen.

7.2. Die Arbeitnehmenden haben, wenn sie infolge Krankheit oder Unfalls an der Arbeitsleistung verhindert sind und diese Verhinderung nicht vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben, Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgeltes bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von:

Dienstjahr	Anspruch bei Krankheit	Anspruch bei Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit
bis 1 vollendetes Dienstjahr	6 Wochen zu 100% und weitere 4 Wochen zu 50%	8 Wochen
ab 1 vollendeten Dienstjahr	8 Wochen zu 100% und weitere 4 Wochen zu 50%	8 Wochen
ab 15 vollendeten Dienstjahren	10 Wochen zu 100% und weitere 4 Wochen zu 50%	10 Wochen
ab 25 vollendeten Dienstjahren	12 Wochen zu 100% und weitere 4 Wochen zu 50%	10 Wochen

7.3. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung richtet sich nach dem Arbeitsjahr. Durch Betriebsvereinbarung ist die Festlegung des Anspruchszeitraumes auf ein Kalenderjahr zulässig.

7.4. Bei wiederholter Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Punkt 7.2. noch nicht erschöpft ist.

7.5. Ist der Anspruch gemäß Punkt 7.2. erschöpft, so gebührt dem:der Arbeitnehmenden für die Zeit des Anspruches auf laufende Geldleistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung ein Zuschuss im Ausmaß der Differenz zwischen dieser laufenden Geldleistung und dem Nettomonatsbezug mit der Maßgabe, dass der Zuschuss des Arbeitgebers 39% des Nettomonatsbezuges nicht übersteigen darf. Dieser Zuschuss gebührt für maximal 6 Wochen.

7.6. Vom Sozialversicherungsträger genehmigte Kur-, Rehabilitations- und Erholungsaufenthalte zum Wiedererlangen und Erhalten der Arbeitsfähigkeit sind einer Krankheit im Sinne dieser Regelung gleichzuhalten.

8. Freistellung vom Dienst

8.1. Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge

8.1.1. Dem:Der Arbeitnehmenden kann, wenn er:sie die Dienstverhinderung unverzüglich anzeigt und nachgewiesen hat, auf Antrag aus folgenden Gründen eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes im folgenden Ausmaß gewährt werden:

a) Eigene Eheschließung oder eigene Verpartnerung (ein Arbeitstag)
b) Teilnahme an der Eheschließung oder Verpartnerung von Kindern, Wahlkindern oder im eigenen Haushalt lebenden Pflege- und Stiefkindern, Enkelkindern, Geschwistern oder Eltern (Tag des Ereignisses)
c) Übersiedlung des eigenen Hauptwohnsitzes (zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr)
d) Geburt des eigenen Kindes oder dauerhafte Aufnahme eines Kindes in den eigenen Haushalt im Rahmen einer Adoption oder einer Langzeitpflege als Pflegekind (zwei Arbeitstage)
e) Schulantritt am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des eigenen Kindes oder Wahlkindes oder im eigenen Haushalt lebender Pflege- und Stiefkinder (Tag des Ereignisses)
f) Begräbnis von Verwandten ersten und zweiten Grades, der in der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft lebenden Person oder im eigenen Haushalt lebenden Wahl-, Pflege- und Stiefkindern, Schwiegereltern, Schwiegertochter/Schwiegersohn, Großeltern der in der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft lebenden Person, Schwägerin/Schwager (Tag des Ereignisses)

g) Tod von Verwandten ersten Grades, der in der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft lebenden Person oder im eigenen Haushalt lebenden Wahl-, Pflege- und Stiefkinder, Schwiegereltern, Schwiegertochter/Schwiegersohn (zwei Arbeitstage)

h) Tod von Verwandten zweiten Grades, Großeltern der in der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft lebenden Person, Schwägerin/Schwager (ein Arbeitstag)

i) Bei der nachweislichen Verhinderung des:der Arbeitnehmenden wegen der notwendigen Betreuung seines:ihres Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, wenn der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Punkt 8.2.1. und 8.2.3. genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft ist (ein Arbeitstag).

8.1.2. Ein Anspruch nach Punkt 8.1. b) , e), f) und i) besteht nicht, wenn ein in Punkt 8.1. genannter Grund nicht auf einen Arbeitstag fällt.

8.1.3. In begründeten Ausnahmefällen kann auf Antrag eine Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden.

8.1.4. Unaufschiebbare und unvorhersehbare Arztbesuche innerhalb der Normalarbeitszeit zählen als Arbeitszeit, wenn diese nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich sind. Für das Aufsuchen von Behörden, Ämtern und Gerichten zählt die unbedingt notwendige Zeit als Arbeitszeit, sofern der Entgeltausfall dem:der Arbeitnehmenden nicht von der vorladenden Stelle ersetzt wird.

8.1.5. Wird eine Betriebsversammlung, die dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist [§ 47 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)], während der Arbeitszeit abgehalten, so behält der:die Arbeitnehmende für den erforderlichen Zeitraum den Entgeltanspruch.

8.2. Pflegefreistellung

8.2.1. Ist der:die Arbeitnehmende nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

a) wegen der notwendigen Pflege eines:einer, erkrankten, nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person oder

b) wegen der notwendigen Betreuung seines:ihres Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der in der Ehe lebenden Person, der in der eingetragenen Partnerschaft lebenden Person oder in Lebenspartnerschaft lebenden Person infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221 (§ 6 Abs. 2 Väterkarenzgesetz (VKG), in der jeweils geltenden Fassung, oder

c) wegen der Begleitung seines:ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der in der Ehe lebenden

Person, der in der eingetragenen Partnerschaft lebenden Person oder in Lebenspartnerschaft lebenden Person bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nachweislich verhindert,

so hat er:sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner:ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres.

8.2.2. Als nahe Angehörige im Sinne Punkt 8.2. lit. a) sind die in der Ehe lebende Person, die in der eingetragenen Partnerschaft lebende Person oder in der Lebensgemeinschaft lebende Person und Personen anzusehen, die mit dem:der Arbeitnehmenden in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der in der Ehe lebenden Person oder der in der eingetragenen Partnerschaft oder in Lebenspartnerschaft lebenden Person.

8.2.3. Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres, wenn der:die Arbeitnehmende den Freistellungsanspruch gemäß Punkt 8.2.1. verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines:ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der in der Ehe lebenden Person oder der in der eingetragenen Partnerschaft lebenden Person oder in Lebenspartnerschaft lebenden Person, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, infolge Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des §15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des MSchG 19979, BGBL. Nr. 221 (§ 6 Abs. 2VKG) an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist, und ihm:ihr für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner:ihrer Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht.

8.2.4. Darüber hinaus besteht weiters Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einem Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres, wenn der:die Arbeitnehmende den Freistellungsanspruch gemäß Punkt 8.2.1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines:ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) mit Behinderung oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes mit Behinderung der in der Ehe lebenden Person oder der in der eingetragenen Partnerschaft lebenden Person oder in Lebenspartnerschaft lebenden Person, welches das 12. Lebensjahr bereits überschritten hat, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, infolge Ausfalls einer Person, die das Kind (Wahl- oder Pflegekind) ständig betreut hat, aus Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des MSchG 1979, BGBl. Nr. 221 (§ 6 Abs. 2 VKG) an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist, und ihm:ihr für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner:ihrer Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht. Voraussetzung ist neben der notwendigen Pflege der bescheidmäßig zuerkannte Bezug der erhöhten Familienbeihilfe für dieses Kind (Wahl- oder Pflegekind).

8.2.5. Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Punkt 8.2. und 8.2.3. genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Punkt 8.2.3. genannten Zweck, Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

8.2.6. Im Fall der notwendigen Pflege seines:ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene:r Arbeitnehmende Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Punkt 8.2., 8.2.2. und 8.2.3., der:die nicht mit seinem:ihrem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

8.2.7. Wird eine länger als drei Kalendertage andauernde nachweisliche Pflegefreistellung während eines Erholungsurlaubes erforderlich, so ist nach § 5 UrlG vorzugehen.

8.3. Pflegekarenz, Pflegeteilzeit

8.3.1. Es besteht die Möglichkeit für Arbeitnehmende einen Antrag auf Pflegekarenz zur Pflege naher Angehöriger (in der Ehe lebenden Person, in der eingetragenen Partnerschaft lebenden Person, in der Lebensgemeinschaft lebenden Person, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Kinder, Enkelkinder, Wahl- und Pflegekinder, Geschwister, Schwiegereltern sowie Schwiegerkinder) schriftlich einzubringen.

8.3.2. Die Pflegekarenz kann entweder als Reduzierung der Arbeitszeit (Pflegeteilzeit), Dienstfreistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzierung) oder Änderung der Lage der Normalarbeitszeit beantragt werden.

8.3.3. Die Dauer einer Pflegekarenz/Pflegeteilzeit kann bis zu drei Monate betragen und kann mit einer einmaligen Verlängerung auf bis zu sechs Monate ausgedehnt werden.

8.3.4. Der Antrag ist schriftlich beim Arbeitgeber einzubringen. Weiters ist durch den:die Arbeitnehmende:n dafür zu sorgen, dass das ihm:ihr übertragene Arbeitsgebiet bzw. seine:ihre Arbeitsaufgaben sorgfältig übergeben und ohne Unterbrechung weiterbearbeitet werden können.

8.3.5. Die Zeiten von Pflegekarenzen werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet und für die Vorrückung im Gehaltsschema berücksichtigt.

9. Eltern-Karenz

9.1. Arbeitnehmenden ist über ihr Ansuchen die gesetzliche Eltern-Karenz gemäß MSchG und VKG zu gewähren. Darüber hinaus ist dem:der Arbeitnehmenden, der:die Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld gemäß Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) hat, Karenz bis zum Bezugsende des Kinderbetreuungsgeldes zu gewähren.

9.2. Bis zum Ende der Inanspruchnahme der Karenz gemäß Punkt 9. besteht Kündigungsschutz in Anwendung von §§ 15 ff MSchG und §§ 2 ff VKG.

9.3. Darüber hinaus besteht für die Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 5 (1) KBGG Anspruch auf Karenz und für diese Zeit der Kündigungsschutz gemäß § 15 ff MSchG und § 2 ff VKG weiter.

9.4. Die Zeiten von Elternkarenzen werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß angerechnet und für die Vorrückung im Gehaltsschema berücksichtigt.

9a. Frühkarenz/Familienzeit

9a.1. Dem:Der Arbeitnehmenden (Väter, Adoptiv-, Dauerpflegeväter bzw. gleichgeschlechtliche Adoptivmütter oder Dauerpflegemütter, die sich in der Situation eines Adoptiv- oder Dauerpflegeelternteils befinden) gebührt auf sein:ihr Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines:ihres Kindes bzw. Inpflegenahme des Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt des Kindes, eine Karenz gegen Entfall der Bezüge (Frühkarenz) in der ununterbrochenen Dauer von einem Monat, wenn er:sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Wenn keine der genannten Bestimmungen anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

9a.2. Der:Die Arbeitnehmende hat Beginn und Dauer der Frühkarenz spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbeendenden Umstände darzulegen.

9a.3. Unbeschadet des Ablaufs der Frist nach Punkt 9a.2. kann eine Frühkarenz im Sinn des Punktes 9a.1. gewährt werden, sofern nicht wichtige dienstliche Gründe entgegenstehen.

9a.4. Die Frühkarenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird.

9a.5. Die Zeit der Frühkarenz ist für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche wie die Eltern-Karenz zu behandeln.

9a.6. Die gegenständliche Regelung konkretisiert den Anspruch gemäß § 1a VKG. Soweit sie darüber hinausgehende Ansprüche vorsieht, stellen diese eine Besserstellung für Arbeitnehmende dar. Durch die Inanspruchnahme dieser Regelung wird der gesetzliche Anspruch erfüllt.

10. Karenzurlaub ohne Bezüge

10.1. Dem:Der Arbeitnehmenden kann auf sein:ihr Ansuchen in begründeten Ausnahmefällen nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse ein Karenzurlaub gegen Entfall des Entgelts gewährt werden.

10.2. Karenzurlaube, auf die kein Rechtsanspruch besteht, dürfen insgesamt 10 Jahre nicht übersteigen.

10.3. Der Karenzurlaub wird unterbrochen durch

a) ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des MSchG und
b) einen Karenzurlaub, auf den ein Rechtsanspruch besteht.

10.4. Auf Ansuchen des:der Arbeitnehmenden kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung des Karenzurlaubes vereinbart werden.

10.5. Während der Zeit eines Karenzurlaubes ohne Bezüge bestehen kein Urlaubsanspruch und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

10.6. Zeiten eines Karenzurlaubes ohne Bezüge werden bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen nicht berücksichtigt.

11. Freijahr/Freiquartal

11.1. Freijahr

11.1.1. Der:Die Arbeitnehmende, der:die zumindest sechs Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu einem:einer der in Punkt 1.1. genannten Arbeitgebenden gestanden ist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von fünf Jahren ein Jahr vom Dienst freigestellt werden (Freijahr), sofern keine wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit darf jene der in Punkt 11.2. genannten nicht überschneiden.

11.1.2. Das Freijahr darf erst im letzten Rahmenjahr beginnen. In begründeten Ausnahmefällen kann ein früherer Beginn durch Antrag vereinbart werden.

11.1.3. Der Antrag, in dem auch der gewünschte Beginn des Freijahres anzugeben ist, ist spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und an den Arbeitgeber zu übermitteln. Während der Rahmenzeit darf das Ausmaß der Arbeitszeit (Wochenstunden), das zu Beginn vereinbart war, nicht verändert werden.

11.1.4. Die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres) endet vorzeitig durch

a) ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des MSchG

b) eine „Eltern"- Karenz

c) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

11.1.5. Auf Antrag des:der Arbeitnehmenden kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich Freijahres) vereinbart werden.

11.1.6. Dem:Der Arbeitnehmenden, dem:der ein Freijahr gemäß Punkt 11.1.1. gewährt worden ist, gebührt während der Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres) 80% des regelmäßigen Gehalts gemäß Punkt 41.2. Die Kürzung wird ab dem ersten Tag der Rahmenzeit wirksam.

11.1.7. Zulagen und Entgelte für Mehrdienstleistungen sowie der Leistungsanteil stehen in der Rahmenzeit außerhalb des Freijahres ungeschmälert zu. Das Entgelt für Mehrdienstleistungen wird am ungekürzten regelmäßigen Gehalt gemäß Punkt 41.2. bemessen. Für die Zeit des Freijahres entfällt der Anspruch auf in Teil 4 Abschnitt 4 des Kollektivvertrages / auf die in Punkt 60.1., 60.2., 61.1., 61.2. und 61.3. des Kollektivvertrages genannten Entgelte sowie der Anspruch auf Entgelte für Mehrdienstleistungen.

11.1.8. Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freijahres) gemäß Punkt 11.1.4. oder 11.1.5. vorzeitig beendet, so sind die Bezüge für die bereits stattgefundenen Rahmenzeiten entsprechend auszugleichen.

11.1.9. Das Freijahr wird für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit für das Jubiläumsgeld angerechnet.

11.2. Freiquartal

11.2.1. Der:Die Arbeitnehmende, der:die zumindest sechs Jahre ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zu einem:einer der in Punkt 1.1. genannten Arbeitgebenden gestanden ist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), sofern keine wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen. Die Rahmenzeit darf jene der in Punkt 11.1. genannten nicht überschneiden.

11.2.2. Das Freiquartal darf erst nach sechs Monaten der Rahmenzeit beginnen. In begründeten Ausnahmefällen kann ein früherer Beginn durch Antrag vereinbart werden.

11.2.3. Der Antrag, in dem auch der gewünschte Beginn des Freiquartals anzugeben ist, ist spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit zu stellen und an den Arbeitgeber zu übermitteln. Während der Rahmenzeit darf das Ausmaß der Arbeitszeit (Wochenstunden), das zu Beginn vereinbart war, nicht verändert werden.

11.2.4. Die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) endet vorzeitig durch

a) ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 des MSchG
b) eine „Eltern"- Karenz
c) die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

11.2.5. Auf Antrag des:der Arbeitnehmenden kann nach Maßgabe des Dienstbetriebes und bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe die vorzeitige Beendigung der Rahmenzeit (einschließlich Freiquartals) vereinbart werden.

11.2.6. Dem:Der Arbeitnehmenden, dem:der ein Freiquartal gemäß Punkt 11.2.1. gewährt worden ist, gebührt während der Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) 75% des regelmäßigen Gehalts gemäß Punkt 41.2. Die Kürzung wird ab dem ersten Tag der Rahmenzeit wirksam.

11.2.7. Zulagen und Entgelte für Mehrdienstleistungen sowie der Leistungsanteil stehen in der Rahmenzeit außerhalb des Freiquartals ungeschmälert zu. Das Entgelt für Mehrdienstleistungen wird am ungekürzten regelmäßigen Gehalts gemäß Punkt 41.2. bemessen. Für die Zeit des Freiquartals entfällt der Anspruch auf in Teil 4 Abschnitt 4 des Kollektivvertrages / auf die in Punkt 60.1., 60.2., 61.1., 61.2. und 61.3. des Kollektivvertrages genannten Entgelte sowie der Anspruch auf Entgelte für Mehrdienstleistungen.

11.2.8. Wird die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) gemäß Punkt 11.2.4. oder 11.2.5. vorzeitig beendet, so sind die Bezüge für die bereits stattgefundenen Rahmenzeiten entsprechend auszugleichen.

11.2.9. Das Freiquartal wird für die Bemessung der Betriebszugehörigkeit für das Jubiläumsgeld angerechnet.

Abschnitt 2: Ende des Arbeitsverhältnisses

12. Kündigung durch den Arbeitgeber

12.1. Der Arbeitgeber kann ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist durch vorherige Kündigung lösen.

12.2. Der Kündigungstermin ist der 15. und der Letzte eines jeden Kalendermonats.

12.3. Die Kündigungsfrist beträgt bei einer Dienstzugehörigkeit:

bis zum vollendeten 2. Dienstjahr	6 Wochen
ab dem 2. vollendeten Dienstjahr	2 Monate
ab dem 5. vollendeten Dienstjahr	3 Monate
ab dem 15. vollendeten Dienstjahr	4 Monate
ab dem 25. vollendeten Dienstjahr	5 Monate

12.4. Die Kündigung ist den Arbeitnehmenden schriftlich und nachweislich zuzustellen.

12.5. Der Kündigungsgrund wird dem Betriebsrat auf Anfrage und mit Einverständnis des:der Arbeitnehmenden zur Kenntnis gebracht.

12.6. Kündigung bei Organisationsänderungen

Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des beabsichtigten Endes desselben mindestens zehn Jahre gedauert und hat der:die Arbeitnehmende in diesem Zeitpunkt das 50. Lebensjahr vollendet, so ist eine Kündigung nur dann zulässig, wenn sich der:die Arbeitnehmende nicht zu Umschulungen und damit zum Einsatz in einem neuen Organisationsbereich und/oder neuer Funktion (Zuordnung zu einer neuen Jobfamilienfunktion) verpflichtet. Diese Regelung findet keine Anwendung bei unzureichender Dienstbeurteilung/Dienstbeschreibung.

13. Kündigung durch Arbeitnehmende

13.1. Der:Die Arbeitnehmende kann ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum 15. und Letzten eines jeden Kalendermonates schriftlich kündigen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem:der Arbeitnehmenden vereinbarte Kündigungsfrist.

13.2. Falls der:die Arbeitnehmende aus berücksichtigungswürdigen Umständen vor Ablauf seiner:ihrer Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zu lösen wünscht, kann diesem Ersuchen unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse entsprochen werden.

14. Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

14.1. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst werden; dies hat bei sonstiger Unwirksamkeit schriftlich zu erfolgen.

14.2. Während eines besonderen Kündigungsschutzes (z.B. Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach dem Wehrgesetz 2001 (WG) oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz (ZDG), MSchG, VKG) ist die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur zulässig, wenn der:die Arbeitnehmende nachweislich über den Kündigungsschutz belehrt wurde.

15. Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses

15.1. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der Arbeitsvertrag von beiden Vertragsparteien ohne Einhaltung von Fristen und Terminen gelöst werden.

15.2. Als wichtige Gründe, die den:die Arbeitnehmende:n zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Austritt) berechtigen, gelten insbesondere die in § 26 AngG genannten.

15.3. Als wichtige Gründe, die den Arbeitgeber zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung) berechtigen, gelten insbesondere die in § 27 AngG genannten.

15.4. Ansprüche wegen einer ungerechtfertigten Entlassung sind bei deren sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten ab Zugang der Entlassung gerichtlich geltend zu machen.

Abschnitt 3: Grundsätze aus dem Arbeitsverhältnis

16. Mitteilungs- und Nachweispflichten

16.1. Ist der:die Arbeitnehmende durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner:ihrer Dienste verhindert, hat er:sie die Personalstelle des FSW davon unverzüglich, d.h. grundsätzlich am Tag des Eintritts der Verhinderung, zu verständigen.

16.2. Mit Eintritt der Dienstverhinderung, d.h. ab dem ersten Tag der Dienstverhinderung, kann der Arbeitgeber eine Bestätigung eines:einer niedergelassenen Arztes:Ärztin oder des für ihn:sie zuständigen Krankenversicherungsträgers über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit verlangen. Der:Die Arbeitnehmende muss ab dem dritten Tag der Dienstverhinderung jedenfalls eine Bestätigung eines:einer niedergelassenen Arztes:Ärztin oder des für ihn:sie zuständigen Krankenversicherungsträgers vorlegen.

16.3. Im Fall der Schwangerschaft sind die Bestimmungen des MSchG, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes die Meldepflichten nach dem MSchG bzw. dem VKG und im Fall der Einberufung zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst jene des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes (APSG) zu beachten.

16.4. Unbeschadet weiterer Mitteilungs- und Nachweispflichten hat der:die Arbeitnehmende dem Arbeitgeber 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) Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes bei Krankheit
e) Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung/Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens (Firmenausweis).

16.5. Ist eine Dienstverhinderung ganz oder teilweise auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (z.B. Verkehrsunfall mit Fremdverschulden), so hat der:die Arbeitnehmende dies dem:der Vorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden und auf dessen:deren Verlangen sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen erforderliche Daten bekannt zu geben.

17. Sonstiges

17.1. Dem:Der Arbeitnehmenden ist es verboten, sich selbst, 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.

17.2. Der:Die Arbeitnehmende hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse jeder Art zu wahren und zwar auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

17.3. Der:Die Arbeitnehmende hat die ihm:ihr übertragenen Aufgaben unter Beachtung der bestehenden Rechtsvorschriften nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu erledigen.

17.4. Der:Die Arbeitnehmende hat im und außerhalb des FSW alles zu vermeiden was die Achtung und das Vertrauen, die seiner:ihrer Stellung entgegengebracht werden, untergraben könnte.

18. Dienstreisen, Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigungen

18.1. Dienstreisen sind auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb Wiens durchzuführen, wenn der Arbeitgeber die dadurch verursachten Mehraufwendungen gemäß Reisegebührenvorschrift der Stadt Wien ersetzt.

18.2. Dienstreisen sind unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu planen und grundsätzlich mit dem:der jeweiligen Vorgesetzten und der Personalstelle abzustimmen.

18.3. Reisezeiten sind die Zeiten von Reisebewegungen (Hin- und Rückreise) auf Grund von Dienstreisen an außerhalb des Dienstortes gelegene Orte, während derer eine tatsächliche Arbeitsleistung nicht erbracht wird. Reisezeiten gelten insoweit als Arbeitszeit, als dies zur Erreichung des Ausmaßes der für den Tag der Reisebewegung im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit oder der sich aus dem Fixdienstplan ergebenden Arbeitszeit erforderlich ist.

19. Diensterfindungen

19.1. Für Diensterfindungen und Publikationen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Abschnitt 4: Aus- und Fortbildung

20. Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen

20.1. Der:Die Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende die notwendige praktische Unterweisung erhält. Die Kosten für diese Veranstaltungen trägt der Arbeitgeber.

20.2. Karenzierte Arbeitnehmende sind zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche ihren vor der Karenzierung ausgeübten Tätigkeitsbereich betreffen, zuzulassen. Die entsprechenden Veranstaltungsprogramme sind durch den vom Arbeitgeber ermöglichten Zugang zum Intranet des FSW zur Verfügung zu stellen. Sollte die elektronische Zurverfügungstellung des Veranstaltungsprogramms technisch nicht möglich sein, so sind ihnen diese per Post zuzusenden.

Abschnitt 5: Haftung

21. Haftung der Arbeitnehmenden

21.1. Der:Die Arbeitnehmende haftet dem Arbeitgeber gemäß dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DNHG) in Verbindung mit dem Wiener Verzichtsgesetz (W-VerzG).

22. Haftung des Arbeitgebers

22.1. Wenn der Arbeitgeber von dem:der Arbeitnehmenden die Beistellung von Betriebsmitteln verlangt, hat er dem:der Arbeitnehmenden einen bei Erbringung der Arbeit an den Betriebsmitteln entstandenen, arbeitsadäquaten Schaden zu ersetzen. Bei grober Fahrlässigkeit des:der Arbeitnehmenden besteht jedoch ein Selbstbehalt des:der Arbeitnehmenden in der Höhe des 1,5-fachen des laufenden Bruttomonatsgehaltes; bei Vorsatz des:der Arbeitnehmenden ist der Arbeitgeber nicht ersatzpflichtig.

22.2. Die Regelung nach Punkt 22.1. gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Beistellung des Betriebsmittels eigens abgilt.

22.3. Die Regelung nach Punkt 22.1. gilt nicht, wenn der:die Arbeitnehmenden den Ersatz seines:ihres Schadens von einem:einer Dritten verlangen kann.

Abschnitt 6: Gestaltung spezifischer Arbeitsbedingungen

23. Diversität, Gender Mainstreaming und Antidiskriminierung

23.1. Der Arbeitgeber bekennt sich aktiv und wertschätzend zur Vielfalt – und den mit dieser Vielfalt verbundenen, unterschiedlichen Bedarfslagen – sowohl seiner Kund:innengruppen, als auch seiner Arbeitnehmenden. Eine entsprechende Diversitäts-, Gender Mainstreaming- und Antidiskriminierungsstrategie bildet daher eine wichtige Grundlage für den Arbeitgeber und dient als Basis für die Organisations- und Personalentwicklung sowie für die Ausrichtung im Kund:innenservice.

23.2. Diversität

Der Arbeitgeber ist bestrebt, entsprechend der Diversitäts-Strategie der Stadt Wien Chancengleichheit für alle Arbeitnehmenden sowie ein Klima der Offenheit, Solidarität und Gerechtigkeit zu fördern. Er trägt somit dazu bei, Ausgrenzung und Stigmatisierung von Bevölkerungsgruppen zu verringern bzw. zu beseitigen, Vielfalt sichtbar und lebbar zu machen und Integration zu fördern.

Der Arbeitgeber bekennt sich zur:

- kultursensiblen Gestaltung der Kommunikation innerhalb des Unternehmens sowie im Umgang mit Kooperationspartner:innen und Kund:innen.
- bewussten Wahrnehmung und Wertschätzung von Vielfalt, die sich aus der Zugehörigkeit von Personen zu gesellschaftlichen Gruppen (aufgrund von Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität, Religion und Weltanschauung sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten) ergeben kann.
- Beschäftigung von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund - potenziell in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen.
- Nutzung, aktiven Anerkennung und Förderung von sprachlichen und kulturellen Kompetenzen, welche Arbeitnehmende aufgrund eines Migrationshintergrunds einbringen.

23.3. Gender Mainstreaming

Der Arbeitgeber bezieht sich bei Handlungsfeldern, Zielen und Maßnahmen, die Gender Mainstreaming im Unternehmen betreffen, auf den Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Wien, beschlossen im Wiener Gemeinderat am 29. November 2009.

Der Arbeitgeber ist bestrebt,

- Gender Mainstreaming durch gezielte Maßnahmen als Kultur im Unternehmen zu etablieren.
- gezielt tradierte Rollenbilder zu hinterfragen, und spezielle Maßnahmen im Arbeitsumfeld zu setzen, welche die Überwindung dieser Rollenbilder fördern.
- bei Planung, Durchführung und Evaluation von organisatorischen Strukturmaßnahmen deren Auswirkungen auf die Lebensrealität von Menschen zu beachten (gender-differenzierte Folgen-Abschätzung).
- alle betrieblichen Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung von Menschen nutzbar zu machen

23.4. Antidiskriminierung

Gemäß dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz wird jede Form der Diskriminierung, wie die Benachteiligung, Einschüchterung, Anfeindung oder Beleidigung einer Person aufgrund eines persönlichen Merkmals (aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung sowie der Geschlechtsidentität und des Geschlechts) ausdrücklich verboten.

Auch ihrem Inhalt nach neutralen Regelungen, welche Personen aufgrund eines der genannten Merkmale benachteiligen, sind indirekte Diskriminierungen und daher nicht zulässig. Weiters sind alle Handlungsweisen, die gemäß Wiener Antidiskriminierungsgesetz unter die Kategorie ‚Belästigung' fallen, zu unterlassen.

Der Arbeitgeber bekennt sich zu:

- einem angstfreien Arbeitsklima, das es Arbeitnehmenden ermöglicht, subjektiv empfundene Diskriminierungs-Erfahrungen anzusprechen und lösungsorientiert zu bearbeiten.
- Gewissenhaftigkeit, Respekt und Unterstützungs-Bereitschaft im Umgang mit subjektiv empfundenen Diskriminierungs- und/oder Belästigungs-Erfahrungen von Arbeitnehmenden und Kund:innen.
- fairen Konfliktlösungen, um Diskriminierungen schon im Vorfeld zu verhindern.
- Fort- und Weiterbildungen der Arbeitnehmenden zum Thema ‚Antidiskriminierung', nicht zuletzt im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den Kund:innen des FSW in Diskriminierungsfragen.

Die unter Punkt 23. beschriebenen Grundsätze gelten gegenüber allen beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmenden.

23.5. Bundesgesetzliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

24. Betriebliches Gesundheitsmanagement

24.1. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen des Arbeitgebers und der Beschäftigten zum Schutz, dem Erhalt und der Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Der Arbeitgeber schafft Grundsätze und integriert Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz zum Ziel haben und den Beschäftigten und dem Arbeitgeber gleichermaßen zu Gute kommen.

Der Arbeitgeber thematisiert die Handlungsfelder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, und setzt sowie kommuniziert geeignete Maßnahmen sowohl auf der Verhaltens- als auch auf der Verhältnisebene. Diese beziehen sich auf Gesundheitsförderung, Prävention, (Früh-) Erkennung, Reintegration und berücksichtigen die Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden und deren unterschiedliche Lebensphasen. Dadurch soll die Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Erwerbsalter erhalten bzw. wiedererlangt werden.

Der Arbeitgeber fördert Kenntnisse und Fähigkeiten der Führungskräfte zur Erfüllung deren Aufgaben im Rahmen der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Als Grundlage für die Planung und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements orientiert sich der Arbeitgeber am Qualitätssicherungskreislauf. Dies beinhaltet unter anderem die Identifikation von zielgruppenspezifischen Handlungsfeldern, Evaluierung der gesetzten Maßnahmen, Prüfung der Zielerreichung und Sicherung der Nachhaltigkeit.

24.2. Über Angelegenheiten der betrieblichen Gesundheitsförderung kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

25. Partnerschaftliches Verhalten

25.1. Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens.

25.2. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrechtzuerhalten, indem Unterdrückung von arbeitsnotwendigen Informationen, Desinformationen, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung unterbunden werden.

26. Beschwerderecht

26.1. Betroffene Arbeitnehmende, die sich durch Missachtung der vorgenannten Grundsätze beeinträchtigt fühlen, können sich an die nachfolgenden Stellen wenden:

- den:die unmittelbare:n Vorgesetzte:n
- die Personalstelle
- den Betriebsrat

26.2. Diese haben die Aufgabe nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den betroffenen Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
- die betroffenen Personen über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären
- der Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens Gegenmaßnahmen und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen vorzuschlagen
- allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen
- auf Wunsch, die Betroffenen zu/in allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.

26.3. Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen. Die vom Vorfall in Kenntnis gesetzten Personen haben über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche absolutes Stillschweigen gegenüber unbeteiligten Dritten zu bewahren.

27. Maßnahmen

27.1. Der Arbeitgeber hat nach Anhörung des Betriebsrates, soweit erforderlich, dem Einzelfall angemessene Maßnahmen, wie z.B.

- Belehrung
- Verweis/Verwarnung
- Versetzung
- Kündigung/Entlassung

zu ergreifen.

Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und/oder Therapieangebot erfolgen.

28. Supervision/Coaching

28.1. Der Arbeitgeber ermöglicht den Arbeitnehmenden begleitende Supervision / Coaching im erforderlichen Ausmaß, in Absprache mit dem:der Vorgesetzen innerhalb des dafür zur Verfügung stehenden Gesamtbudgets, in Anspruch zu nehmen.

28.2. Die Teilnahme bzw. die Auswahl des Supervisors (m/w/x), des Coach (m/w/x) obliegt dem:der Arbeitnehmenden bzw. bei Gruppensupervision dem Team. Die Teilnahme an Supervision / Coaching ist freiwillig.

28.3. Durch den Arbeitgeber wird ein Kostenrahmen pro Supervisionseinheit / Coachingeinheit festgelegt, der maximal in Anspruch genommen werden kann.

28.4. Supervisoren (m/w/x) bzw. Coach (m/w/x) müssen eine einschlägige abgeschlossene Ausbildung haben, können aber frei gewählt werden.

Abschnitt 7: Betriebsmittel

29. Bildschirmarbeit

29.1. Die Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze (Arbeitsmittel und Arbeitsraum) erfolgt entsprechend § 67 ff Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) in der jeweils geltenden Fassung.

29.2. Wird für die Bildschirmarbeit eine Spezialoptik benötigt, wird diese gemäß § 68 ASchG durch den Arbeitgeber, sofern die Krankenkasse die Kosten nicht trägt, zur Verfügung gestellt. Bei Übernahme von Teilbeträgen durch die Krankenkasse wird die Differenz durch den Arbeitgeber bezahlt.

30. Informationstechnologie - Schutzbestimmung

30.1. Die vom Arbeitgeber bereitgestellten technischen Betriebsmittel – Telefon, Computer, Inter-, Intranet, E-Mail etc. – sind entsprechend den gesonderten Dienstanweisungen des Arbeitgebers zu nutzen.

30.2. Die Nutzung der technischen Betriebsmittel dient der Erfüllung dienstlicher bzw. betrieblicher Aufgaben.

30.3. Unzulässige Nutzungen, welche die öffentliche Ordnung und Sicherheit oder Sittlichkeit verletzen oder nicht den Werten des Arbeitgebers entsprechen, sind jedenfalls unzulässig und ziehen rechtliche Konsequenzen nach sich.

30.4. Eine auf einzelne Arbeitnehmende bezogene Kontrolle und Auswertung der Daten durch die Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens darf nur bei konkretem und begründetem Verdacht der missbräuchlichen Verwendung der Betriebsmittel gemäß Punkt 30.1. erfolgen (Der Betriebsrat ist in diesem Fall vor der Auswertung zu informieren und auf dessen Verlangen sind Beratungen darüber aufzunehmen, ob und inwieweit durch die Ausweitung der Kontrolle bzw. Auswertungen die Integrität des:der Arbeitnehmenden berührt wird; dabei sind gesetzliche und betriebliche Erfordernisse – z.B. Verdacht auf strafbare Handlungen – zu berücksichtigen). Bei der Öffnung sensibler Daten hat der Betriebsrat anwesend zu sein.

31. Arbeitskleidung

31.1. Den Arbeitnehmenden wird erforderlichenfalls geeignete Arbeitskleidung bzw. Arbeitsschutzkleidung zur Verfügung gestellt. Die Arbeitskleidung bleibt Eigentum des Arbeitgebers.

TEIL 3: Arbeitszeit

Abschnitt 1: Rahmen für die Arbeitszeit

32. Normalarbeitszeit

32.1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

32.2. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden inkl. bezahlter Ruhepause.

32.3. Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist tunlichst auf Montag bis Freitag zu verteilen.

33. Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

33.1. Die Normalarbeitszeit kann im Rahmen eines fixen „4-Tage Arbeitszeitmodells" auf vier in Zusammenhang stehende Tage verteilt werden, wobei die tägliche Gesamtarbeitszeit zehn Stunden betragen darf.

33.2. Der:Die Arbeitnehmende hat auf Anordnung Ruf- und Arbeitsbereitschaft zu leisten. Rufbereitschaften gelten nicht als Arbeitszeit. Bei Arbeitsbereitschaften ist die Vereinbarung einer höheren Normalarbeitszeit möglich. Bei regelmäßiger und in erheblichem Umfang anfallender Arbeitsbereitschaft, ist die Vereinbarung einer höheren Normalarbeitszeit bis zum gesetzlichen Maximalausmaß (§ 5 Abs. 1 AZG) durch Betriebsvereinbarung möglich.

33.3. Zeiten, in denen die Arbeitnehmenden für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar und zu einem sofortigen Arbeitsantritt bereit zu sein haben, im Übrigen aber ihren Aufenthaltsort selbst wählen können, ohne dass sie während dieser Zeit Arbeit verrichten, gelten als Rufbereitschaft. Rufbereitschaft kann innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden. Im Fall der Abberufung von der Rufbereitschaft beginnt die Arbeitszeit mit Verlassen des Rufbereitschaftsortes. Die Wegzeit vom Rufbereitschaftsort zum Einsatzort wird in diesem Fall bis zu einem Höchstausmaß von 30 Minuten als Arbeitszeit bezahlt.

33.4. Zeiten, in denen sich die Arbeitnehmenden an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Verfügung zu halten haben, ohne dass sie während dieser Zeit Arbeit verrichten, gelten als Arbeitsbereitschaft.

33.5. Diese Regelung gilt ausschließlich für Schichtdienste in Wohnhäusern für jene Arbeitnehmenden die vom Betriebsübergang in der FSW-LGM GmbH betroffen waren und setzt sowohl eine Liegemöglichkeit in Personalzimmern, als auch eine tägliche Haustor-/Eingangsschließung von 22:00 bis 6:00 Uhr voraus: Besteht die Arbeitszeit überwiegend aus Arbeitsbereitschaft und bestehen für die Arbeitnehmenden während der Arbeitszeit besondere Erholungsmöglichkeiten, ist die Vereinbarung einer täglichen Normalarbeitszeit bis zu 24 Stunden, maximal drei Mal pro Woche, durch eine Betriebsvereinbarung möglich, wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten festgestellt wurde, dass wegen der besonderen Arbeitsbedingungen die Arbeitnehmenden im Durchschnitt nicht stärker gesundheitlich belastet werden, als bei Ausübung derselben Tätigkeit im Rahmen einer Verlängerung der Normalarbeitszeit gemäß § 5 AZG.

33a. Durchrechnung

33a.1. Die Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 26 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 40 Stunden/Woche (inkl. täglicher, bezahlter Ruhepause) nicht überschreitet. Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen kann die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Einzelwoche auf höchstens 50 Stunden, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn eine Betriebsvereinbarung dies zulässt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Im Fall des Pkt. 33.5 kann die Normalarbeitszeit während des Durchrechnungszeitraumes durch eine Betriebsvereinbarung in einzelnen Wochen bis auf 72 Stunden/Woche ausgedehnt werden.

33a.2. Die Übertragung von Zeitguthaben bzw. Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraumes kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

33a.3. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages ein offenes Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, gebührt ein Zuschlag von 50%, hat der Arbeitsvertrag durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch die Arbeitnehmenden verschuldete Entlassung geendet, gebührt kein Zuschlag. Im Falle der Kündigung durch die Arbeitnehmenden gebührt dann kein Zuschlag, wenn innerhalb der Kündigungsfrist ein Gutstundenabbau möglich war. Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages allenfalls bestehende Zeitschulden sind nur dann zurückzuzahlen, wenn deren Abbau aus einem von dem:der Arbeitnehmenden verschuldeten Umstand unterblieben ist.

34. Gleitzeit

34.1. Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der:die Arbeitnehmende innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner:ihrer täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

34.2. Die Regelung der gleitenden Arbeitszeit erfolgt durch Betriebsvereinbarung, wobei in diesem Fall die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden zugelassen wird.

35. Schichtarbeit

35.1. Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist vom Arbeitgeber ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist dabei so einzuteilen, dass die Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Punkt 32.1. innerhalb eines Schichtturnus oder innerhalb des Durchrechnungszeitraums gemäß Punkt 33a.1. nicht überschritten wird.

35.2. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in einzelnen Wochen bis auf 50 Stunden, in Verbindung mit einem 12-Stunden Schichtsystem bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis zu zehn Stunden betragen. Die tägliche Normalarbeitszeit kann bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch eine:n Arbeitsmediziner:in festgestellt wird, oder am Wochenende (Beginn der Nachtschicht zum Samstag bis zum Ende der Nachtschicht zum Montag), wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

35.3. Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der Normalarbeitszeit sind innerhalb eines bis zu 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

35.4. Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages ein offenes Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, gebührt ein Zuschlag von 50%, hat der Arbeitsvertrag durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder von den Arbeitnehmenden verschuldete Entlassung geendet, gebührt kein Zuschlag. Im Falle der Kündigung durch die Arbeitnehmenden gebührt dann kein Zuschlag, wenn innerhalb der Kündigungsfrist ein Gutstundenabbau möglich war. Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages allenfalls bestehende Zeitschulden sind nur dann zurückzuzahlen, wenn deren Abbau aus einem von den Arbeitnehmenden verschuldeten Umstand unterblieben ist.

36. Überstunden

36.1. Der:Die Arbeitnehmende ist verpflichtet, auf Anordnung des Arbeitgebers, Überstunden zu leisten.

36.2. Überstunden liegen vor, wenn die jeweils höchstzulässige Normalarbeitszeit überschritten wird. Die Überstunden werden entweder in Freizeitausgleich, in finanzieller Form oder in einer Mischform (z.B. Auszahlung des Zuschlages) abgegolten.

a)	Montag bis Samstag (6:00 – 22:00 Uhr)	50%
b)	An Sonn- und Feiertagen (6:00 – 22:00 Uhr)	100%
c)	In der Nacht (22:00 – 6:00 Uhr)	100%
d)	Nicht übertragbare Gleitzeitguthaben werden mit einem Zuschlag von abgegolten.	50%

36.3. Der Teiler für die Berechnung der Überstunden beträgt 1/173.

36.4. Angeordnete Überstunden liegen auch dann vor, wenn von dem:der Vorgesetzten Aufgaben zugeteilt wurden, die nur durch Überstundenleistungen erfüllt werden können, der:die Arbeitnehmende dies dem:der Vorgesetzten nachweislich ausdrücklich mitteilt und diese:r keine alternativen Anordnungen trifft.

36.5. Die Arbeitnehmenden dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn dieser keine berücksichtigungswürdigen Interessen ihrerseits entgegenstehen.

37. Regelung 24.12./31.12./Karfreitag

37.1. Der 24. und 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei. Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes können an diesen Tagen nur einzelne Arbeitnehmende zum Dienst herangezogen werden, sofern darüber eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Arbeitsleistungen am 24.12. und 31.12. werden in der Zeit von 7:30 bis 13:00 Uhr als Mehrdienstleistung im Verhältnis von 1:1 abgegolten.

37.2. Der Karfreitag ist für jene Arbeitnehmenden, die nicht zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes benötigt werden, arbeitsfrei. Dafür wird ein Urlaubstag vom Urlaubskonto abgezogen.

37.3. Diese Regelungen gelten nicht für Arbeitnehmende, die im Schicht- und Wechseldienst beschäftigt sind.

38. Arbeitszeitaufzeichnung

38.1. Der:Die Arbeitnehmende hat verpflichtend Aufzeichnungen über Beginn und Ende seiner:ihrer täglichen Arbeitsverrichtung zu führen. Die Aufzeichnungen sind tagesaktuell evident zu halten und bei allfälligen Kontrollen vorzuzeigen. Die Aufzeichnungen erfolgen ausschließlich mit der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten EDV-gestützten elektronischen Arbeitszeitaufzeichnung. Die monatliche Übermittlung erfolgt per elektronischer Datenübertragung.

38.2. Überstunden, Abwesenheiten sowie Urlaubstage, Krankenstand etc. sind entsprechend aufzuzeichnen.

38.3. Sollte eine EDV-gestützte elektronische Arbeitszeitaufzeichnung für die Arbeitnehmenden aus technischen Gründen nicht verfügbar sein, sind entsprechende, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte, Formulare zu verwenden.

39. Teilzeitbeschäftigte

39.1. Die in diesem Kollektivvertrag angeführten Begriffsbestimmungen, Zeitangaben und Zeitgrenzen sind für Teilzeitbeschäftigte sinngemäß anzuwenden, sofern nichts anderes bestimmt ist.

39.2. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderungen sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt sind.

39.3. Der:Die Arbeitnehmende darf über die für ihn:sie maßgebende Arbeitszeit hinaus zur Arbeitsleistung nur herangezogen werden, wenn die Arbeitsleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und Arbeitnehmende mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung stehen. Soweit durch die Zeit einer solchen Arbeitsleistung die volle Arbeitszeit nicht überschritten wird, liegen Mehrarbeitsleistungen vor, die, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Erbringung der Mehrarbeitsleistung oder innerhalb eines im Dienstplan festgelegten längeren Durchrechnungszeitraumes im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, je nach Anordnung

a) im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
b) im Verhältnis 1:1,25 abzugelten oder
c) im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich mit 25% Mehrdienstleistungszuschlag abzugelten sind.

40. Altersteilzeit

40.1. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Altersteilzeit gemäß AIVG vereinbart werden. Die Regelung der Rahmenbedingungen wird einer Betriebsvereinbarung übertragen.

40.2. Diese Betriebsvereinbarung kann unterschiedliche Altersteilzeitmodelle, wie echte Teilzeit- oder Einarbeitungsmodelle vorsehen. Für Einarbeitungsmodelle, bei denen vereinbart wird, dass so lange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weitergearbeitet wird (Einarbeitungsphase), bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurde, um anschließend durch den Verbrauch dieser Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase) gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Lohnausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags, auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmenden, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

TEIL 4: Entgelt

Abschnitt 1: Grundsätze

41. Regelmäßiges Entgelt

41.1. Das regelmäßige Entgelt entspricht dem Grundgehalt sowie einer allfälligen Erschwerniszulage gemäß Einreihung in den Gehaltsschemata. Sobald ein Leistungsanteil ausbezahlt wird, setzt sich das regelmäßige Entgelt aus bis zu drei Teilen zusammen; dem Grundgehalt laut Gehaltsschema, der allfälligen Erschwerniszulage und dem jährlich zu ermittelnden allenfalls zustehenden Leistungsanteil.

41.2. Das Gehalt wird im Schema I, II und III durch die Jobfamilienfunktion und die Gehaltsstufen bestimmt. Sämtliche im Gehaltsschema angeführten Geldbeträge sind Bruttobeträge. Abhängig von der Bewertung, ob mit der Jobfamilienfunktion Arbeiten überwiegend unter Umständen, die im Vergleich zu allgemein üblichen Arbeitsbedingungen, Belastungssituation und Berufsrisiken eine außerordentliche Erschwernis verbunden sind, ist in der Einreihung der Schemata II und III zusätzlich zum Grundgehalt eine Erschwerniszulage ausgewiesen. Urlaub oder Dienstverhinderung haben auf die Auszahlung und steuerliche Berücksichtigung der Erschwerniszulage keine Auswirkung.

41.3. Bei der Zuordnung der Tätigkeiten zu den Jobfamilien kommt dem Konzernbetriebsrat, ist ein solcher nicht vorhanden, dem Zentralbetriebsrat, ist auch ein Zentralbetriebsrat nicht vorhanden, dem zuständigen Betriebsrat, ein beratendes Mitwirkungsrecht zu.

42. Leistungsanteil

42.1. Zur Abgeltung des individuellen Leistungsanteils wird vom Arbeitgeber ein Leistungstopf dotiert.

42.2. Die Höhe des Leistungstopfes wird entsprechend der Zuordnung der Arbeitnehmenden im Gehaltsschema und den in den Gehaltsbändern definierten Leistungsanteilen am 30.06. jeden Jahres festgelegt. Die ersten sechs Monate jedes Arbeitsverhältnisses sowie entgeltfreie Zeiten bleiben bei der Leistungstopfbefüllung unberücksichtigt. Für Zeiten, in denen gesetzlich kein voller Entgeltanspruch besteht, reduziert sich die Leistungstopfbefüllung entsprechend der gesetzlichen Entgeltreduktion.

42.3. Für die Berechnung des Leistungstopfes wird der Leistungsanteil mit 14 multipliziert.

42.4. Der Leistungsanteil ist als jährliche Einmalzahlung bis zum 15. Februar des Folgejahres auszubezahlen.

42.5. Über die Regelung der Ausschüttung des jährlichen Leistungstopfes ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

43. Vordienstzeitenanrechnung

43.1. Für die erstmalige Einstufung in eine Jobfamilienfunktion gilt:

a) Arbeitnehmende ohne nachgewiesene berufseinschlägige Vordienstzeiten werden in die Gehaltsstufe 0 eingereiht.

b) Arbeitnehmende mit berufseinschlägigen Vordienstzeiten werden diese Zeiten bis max. 6 Jahre als Gehaltsgruppenjahre angerechnet.

c) Bruchteile eines Jahres werden nicht angerechnet.

d) Berufseinschlägige Vordienstzeiten beim FSW und/oder seinen Tochterunternehmungen sind im vollen Ausmaß anzurechnen, wenn keine längere Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses als vier Jahre vorliegt. Die Anrechnung entfällt, wenn die Unterbrechung durch einen vorzeitigen Austritt oder durch eine von dem:der Arbeitnehmenden verschuldete Entlassung eingetreten ist.

e) Schul- und sonstige Ausbildungszeiten, Zeiten aus selbstständiger Tätigkeit, Zivildienst sowie freie Dienstverhältnis- und Werkvertragstätigkeit werden nicht als Vordienstzeiten angerechnet.

43.2. Liegt die geleistete Wochenarbeitszeit unter 19 Stunden, hat im Falle einer Anrechnung eine Aliquotierung zu erfolgen. Berufseinschlägige Tätigkeiten, können nur dann als Vordienstzeiten angerechnet werden, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden.

43.3. Vordienstzeiten sind bis zum Ende des sechsten Monats nach Diensteintritt nachzuweisen; später vorgelegte Nachweise werden nicht berücksichtigt.

44. Vorrückung / Umreihung

44.1. Die Vorrückung erfolgt gemäß des in Teil 4 Abschnitt 3 definierten Gehaltsschemas. Die Stufen des Gehaltsschemas in Teil 4 Abschnitt 3 entsprechen den beim Arbeitgeber zurückgelegten oder von diesem angerechneten Arbeitsjahren. Zeiten ungerechtfertigter Abwesenheit sind bei Berechnung der Vorrückung nicht zu berücksichtigen.

44.2. Wenn der:die Arbeitnehmende infolge der beim Arbeitgeber zurückgelegten Arbeitsjahre in eine höhere Stufe seines:ihres Gehaltsbandes vorrückt, tritt die Gehaltserhöhung am 1. des Monats ein, in dem der Vorrückungsstichtag liegt.

44.3. Bei Umreihung in ein höheres Gehaltsband gebührt das, das bisher erreichte Monatsgehalt übersteigende nächsthöhere Monatsgehalt des neuen Gehaltsbandes.

44.4. Für die vorübergehende Übernahme der überwiegenden Aufgaben eines:einer Arbeitnehmenden, der:die aufgrund der Zuordnung im Einreihungsplan in ein höheres Gehaltsband eingereiht ist, gebührt dem:der Arbeiternehmenden ab der 14. Woche, für die Dauer der Übernahme dieser Aufgaben, das sich aus dem höheren Gehaltsband ergebende regelmäßige Gehalt gemäß Pkt. 41.2.

45. Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss, 13. und 14. Monatsgehalt

45.1. Allen Arbeitnehmenden gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

45.2. Für die Berechnung der Sonderzahlungen ist das das regelmäßige Gehalt gemäß Punkt 41.2. maßgebend. Für die Ermittlung der Sonderzahlung ist das durchschnittliche regelmäßige Gehalt gemäß Punkt 41.2. der unmittelbar vorangehenden 13 Wochen heranzuziehen.

45.3. Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Arbeitnehmenden gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehaltes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit. Diese Regelung gilt sinngemäß auch für entgeltfreie Zeiten während eines Kalenderjahres; für entgeltfreie Zeiten (ausgenommen Krankenstand, Pflegehospizkarenz) werden keine Sonderzahlungen gewährt.

45.4. Arbeitnehmende, die das 13. und 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch während 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.

45.5. Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist gleichzeitig mit dem Novembergehalt auszubezahlen. Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) ist gleichzeitig mit dem Maigehalt auszubezahlen.

46. Überstundenentgelt

46.1. Überstunden werden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag vergütet. Die Grundvergütung und der Zuschlag werden anhand des Teilers 1/173 des regelmäßigen Gehalts gemäß Punkt 41.2. ermittelt. Der Überstundenzuschlag ergibt sich gemäß Punkt 36. des Kollektivvertrages.

46.2. Ausbezahlte Überstunden sind bei der Bemessung der Weihnachtsremuneration und des Urlaubszuschusses oder bei der Entgeltfortzahlung während einer Dienstverhinderung zu berücksichtigen. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind die dem Beginn des Entgeltfortzahlungszeitraumes unmittelbar vorangehenden 13 Wochen heranzuziehen.

47. Jubiläumsgeld

47.1. Für langjährige Dienste erhalten Arbeitnehmende für jedes halbrunde Jubiläum (vollendetes 5., 15., 25., 35., 45. Arbeitsjahr) 10% des regelmäßigen monatlichen Entgelts gemäß Punkt 41.1. (ausgenommen Leistungsanteil) als einmalige Anerkennungszahlung ausbezahlt.

47.2. Für langjährige Dienste erhalten Arbeitnehmende für jedes runde Jubiläum (vollendetes 10., 20., 30., 40. Arbeitsjahr) 15% des regelmäßigen monatlichen Entgelts (ausgenommen Leistungsanteil) als einmalige Anerkennungszahlung ausbezahlt.

47.3. Bemessungsgrundlage für das Jubiläumsgeld gemäß Punkt 47.1. und 47.2. ist das jeweilige regelmäßige monatliche Entgelt gemäß Punkt 41.1. (ausgenommen Leistungsanteil), das den Arbeitnehmenden im Zeitpunkt des Erreichens des halbrunden oder runden Jubiläums gebührt. Das Jubiläumsgeld gelangt mit der Gehaltsabrechnung für den Monat, in dem das entsprechende Arbeitsjahr vollendet wird, zur Auszahlung.

47.4. Die Jubiläumgelder werden nur bei ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt. Dem Arbeitsverhältnis unmittelbar vorangegangene Arbeits- oder Lehrverhältnisse zum Arbeitgeber oder zu einer in Punkt 1.1. genannten Gesellschaft werden auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses für Ansprüche auf Jubiläumsgeld angerechnet. Darüber hinaus werden Arbeits- oder Lehrverhältnisse zum Arbeitgeber oder zu einer in Punkt 1.1. genannten Gesellschaft auch dann auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses für Ansprüche auf Jubiläumsgeld angerechnet, wenn der zeitliche Abstand zwischen dem Ende von diesen und dem Beginn des aktuellen Arbeitsverhältnisses maximal 60 Kalendertage beträgt. Diese Anrechnung entfällt, wenn der:die Arbeitnehmende aus dem früheren Arbeits- oder Lehrverhältnis aus Verschulden berechtigt entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.

47.5. Zeiten von Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Bemessung der Dauer des Arbeitsverhältnisses voll berücksichtigt.

47.6. Sollte zum Zeitpunkt des Erreichens des Jubiläumsgeldes kein Entgeltanspruch bestehen, gebührt kein Jubiläumsgeld. Sollte nur ein verminderter Entgeltanspruch bestehen, gelangt das Jubiläumsgeld im entsprechend verminderten Ausmaß zur Auszahlung.

47.7. Endet das Arbeitsverhältnis durch verschuldete berechtigte Entlassung oder durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, gebührt kein Jubiläumsgeld.

47.8. Übergangsbestimmungen

47.8.1. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.07.2024 begonnen haben, gebührt eine Einmalzahlung als Anerkennung für die bisherige Betriebszugehörigkeit wie folgt:

Arbeitsjahre	Einmalzahlung in %
ab 5 vollendeten Arbeitsjahren	2%
ab 10 vollendeten Arbeitsjahren	4%
ab 15 vollendeten Arbeitsjahren	6%
ab 20 vollendeten Arbeitsjahren	8%

47.8.2. Der Stichtag für die Bestimmung der Betriebszugehörigkeit ist der 30.06.2024. Bemessungsgrundlage ist das regelmäßige monatliche Entgelt gemäß Punkt 41.1. (ausgenommen Leistungsanteil), das den Arbeitnehmenden im Monat Juni 2024 gebührt. Auszahlungszeitpunkt für die Einmalzahlung ist die Gehaltsabrechnung September 2024.

47.8.3. Darüber hinaus gelten für die Einmalzahlung als Anerkennung für die bisherige Betriebszugehörigkeit die Regelungen für halbrunde und runde Jubiläen sinngemäß.

48. Gehaltsabrechnung

48.1. Die Arbeitnehmenden haben einen Rechtsanspruch auf eine monatliche, übersichtliche Abrechnung.

48.2. Die Auszahlung des regelmäßigen Gehalts gemäß Punkt 41.2. hat spätestens am letzten eines Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Fällt der Monatsletzte auf einen Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, hat die Auszahlung spätestens am Werktag davor zu erfolgen. Wäre diesfalls ein Samstag Auszahlungstag, hat die Auszahlung spätestens an dem Samstag vorangehenden Werktag zu erfolgen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Ersten eines Kalendermonats, so gebührt das Gehalt nur aliquot. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Letzten eines Kalendermonats, so gebührt das Gehalt nur aliquot. Diesfalls hat die entsprechende Auszahlung spätestens mit dem Letzten des Kalendermonats zu erfolgen, das dem Ende des Arbeitsverhältnisses folgt.

48.3. Die Auszahlung allfälliger Zulagen, mit Ausnahme der im Gehalt gemäß Punkt 41.2. enthaltenen Zulagen, hat spätestens am Letzten jenes Kalendermonates zu erfolgen, das dem Kalendermonat folgt, in dem der Zulagenanspruch entstanden ist.

Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Letzten eines Kalendermonats sind alle noch nicht ausbezahlten Ansprüche spätestens mit der Endabrechnung zu bezahlen.

48.4. Die Auszahlung erfolgt unbar durch Überweisung auf ein Konto der Arbeitnehmenden. Der:Die Arbeitnehmende hat zu diesem Zweck die unbare Auszahlung auf ein Konto zu ermöglichen.

49. Ermittlung des regelmäßigen Entgelts für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende

49.1. Für die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden ist das regelmäßige Gehalt gemäß Punkt 41.2. für die normale Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten entsprechend der tatsächlichen Normalarbeitszeit zu aliquotieren.

50. Verfall von Ansprüchen

50.1. Sofern nicht zwingende gesetzliche Verfallsbestimmungen eine andere Frist normieren, müssen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt, in dem sie gemäß Gesetz, diesem Kollektivvertrag oder dem Arbeitsvertrag zur Auszahlung oder zur Abrechnung durch Vorlage von Belegen fällig sind, beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

50.2. Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjährt drei Jahre nach seiner Entstehung. Die rückforderbaren Leistungen können seitens des Arbeitgebers durch Abzug von dem, nach diesem Kollektivvertrag dem:der Arbeitnehmenden gebührenden, Entgelt hereingebracht werden. Hierbei können Raten durch den Dienstgeber festgesetzt werden, wobei auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des:der ersatzpflichtigen Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen ist.

Abschnitt 2: Sonderbestimmungen Lehrlinge und Ferialarbeitnehmende

51. Pflichten aus dem Lehrverhältnis

51.1. Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für die Erlernung des Lehrberufes erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen und durch sein Verhalten im Betrieb der Eigenart des Betriebes Rechnung zu tragen. Er hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren und mit den ihm anvertrauten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgsam umzugehen.

51.2. 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.

51.3. 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 Ausbildende:n zur Kenntnis zu bringen.

52. Arbeitszeit für Lehrlinge

52.1. Soweit keine besonderen gesetzlichen Ausnahmefälle (z.B. § 11 Abs. 2b KJBG „Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Jugendlichen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Werktage von höchstens sieben, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Einarbeitungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf höchstens 13 Wochen verlängert werden.“) dies zulassen, darf die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten.

52.2. Die Betriebsvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit ist auf minderjährige Lehrlinge nicht anzuwenden. Für minderjährige Lehrlinge ist eine tägliche fixe Arbeitszeit zu vereinbaren.

52.3. Der Urlaubsanspruch für Lehrlinge richtet sich nach Abschnitt 1, Punkt 4 dieses Kollektivvertrages. Darüber hinaus ist der Zusatzurlaub für versehrte Arbeitnehmende nach Punkt 5. sinngemäß anzuwenden.

53. Lehrlingseinkommen

53.1. Dem Lehrling gebührt je Kalendermonat ein Lehrlingseinkommen.

53.2. 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 des Lehrlingseinkommens. In jedem Fall gebührt das Lehrlingseinkommen erst mit dem Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.

53.3. Beginnt das zweite, dritte bzw. vierte Lehrjahr nicht an einem Monatsersten, gebührt in diesem Kalendermonat bereits das höhere nach Abs. 5 bemessene Lehrlingseinkommen.

Das Lehrlingseinkommen beträgt

im ersten Lehrjahr monatlich	902,97 €
im zweiten Lehrjahr monatlich	1.211,63 €
im dritten Lehrjahr monatlich	1.624,11 €
im vierten Lehrjahr monatlich	1.981,20 €

53.4. Die Lehrlinge haben bei einem besonderen schulischen und beruflichen Ausbildungserfolg einen Anspruch auf einen Leistungsanteil. Der Leistungsanteil beträgt 6%. Für die Definition des Leistungsanteils und des Leistungstopfes ist der Punkt 43. sinngemäß anzuwenden. Der Leistungsanteil wird halbjährlich ausbezahlt.

53.5. Hinsichtlich des Entfalles des Anspruchs auf Lehrlingseinkommen und des Leistungsanteiles gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

53.6. Für Lehrlinge, die eine Lehrzeitverkürzung bei der Anmeldung des Lehrvertrages beim Arbeitgeber unter Nachweis der entsprechenden Zeugnisse und der Bestätigung der Wirtschaftskammer vorlegen, bemisst sich das Lehrlingseinkommen bei Beginn der Ausbildung nach dem zweiten Lehrjahr.

53.7. Wird eine integrative Berufsausbildung vereinbart, wird die verlängerte Lehrzeit auf die Ausbildungsphasen umgelegt. Die Zeiten der integrativen bzw. verlängerten Lehre werden zu gleichen Anteilen auf die Lehrjahre aufgeteilt. Das jeweilige Lehrjahr gilt erst nach Abschluss der verlängerten Lehrphasen als absolviert. Das Lehrlingseinkommen gem. Punkt 53.3. gebührt daher entsprechend der jeweiligen Lehrphase.

54. Sonderzahlung für Lehrlinge

54.1. Dem Lehrling gebührt je Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe des Lehrlingseinkommens, auf das er im Monat der Auszahlung der Sonderzahlung Anspruch hat.

54.2. Ein Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn

- der Lehrberechtigte aus Verschulden des Lehrlings
- der Lehrling unberechtigt vorzeitig oder
- 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.

55. Ferialarbeitnehmende

55.1. Den Ferialarbeitnehmenden gebühren die nachstehenden monatlichen Entlohnungen:

Ferialarbeitnehmende ohne abgelegte Matura:	828,01 €
Ferialarbeitnehmende mit abgelegter Matura:	1.003,64 €

Die Urlaubsersatzleistung sowie die anteilsmäßigen Sonderzahlungen sind in der monatlichen Entlohnung nicht enthalten.

55.2. Die Bestimmungen der Punkte 17. und 49. Abs. 1, 2 und 4 gelten auch für Ferialarbeitnehmenden.

Abschnitt 3: Entgeltsystem

56. Jobfamilienfunktionen/Gehaltsbänder/Einreihungsplan

56.1. Die Tätigkeiten werden in Jobfamilienfunktionen dargestellt. Diese sind in Jobfamilien zusammengefasst und gemäß dem Einreihungsplan gemäß Anhang 1 den Gehaltsbändern zugeordnet.

56.2. Jede:r Arbeitnehmende ist aufgrund seiner:ihrer Tätigkeit einer Jobfamilienfunktion zuzuordnen und dem Anforderungswert dieser Zuordnung folgend im entsprechenden Gehaltsschema (I, II oder III) im entsprechenden Gehaltsband einzustufen. Für die Zuordnung zur Jobfamilienfunktion ist der überwiegende Teil der durchzuführenden Tätigkeiten maßgeblich.

56.3. Die Zuordnung zu den Jobfamilienfunktionen, die Einstufung im Gehaltsschema und Gehaltsband, der Vorrückungsstichtag, die Entgelthöhe sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind den Arbeitnehmenden mittels Dienstzettel bekannt zu geben und dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen.

57. Gehaltsschema I

Gehaltsschema I FSW – Führung, Kaufmännisch/Administrativ

Führung																				
										Führung C		Führung B			Führung A				
Kaufmännisch/ Administrativ	Kfm./Adm. Assistenz Dienst				Kfm./Adm. Service Dienst			Kfm./Adm. Fach Dienst		Kfm./Adm. Fach Dienst Spez		Kfm./Adm. Fach Dienst Expertise								
	1				2			3						4						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0 Jahre	2221,40	2341,32	2457,90	2606,13	2781,01	2952,57	3119,15	3422,29	3713,75	4071,82	4438,23	4698,09	5061,16	5329,30	5529,21	5902,28	6301,99	6728,37	7218,04	7806,03
1 Jahr	2221,40	2341,32	2457,90	2606,13	2781,01	2952,57	3119,15	3422,29	3713,75	4071,82	4438,23	4698,09	5061,16	5329,30	5529,21	5902,28	6301,99	6728,37	7218,04	7806,03
2 Jahre	2326,33	2452,89	2574,49	2729,35	2912,50	3094,14	3269,03	3587,15	3893,63	4268,34	4653,11	4926,26	5307,66	5589,16	5745,72	6133,80	6550,19	6993,22	7502,92	8112,48
3 Jahre	2326,33	2452,89	2574,49	2729,35	2912,50	3094,14	3269,03	3587,15	3893,63	4268,34	4653,11	4926,26	5307,66	5589,16	5745,72	6133,80	6550,19	6993,22	7502,92	8112,48
4 Jahre	2389,59	2519,54	2656,09	2804,32	2992,57	3179,07	3358,96	3685,46	4071,82	4466,59	4869,64	5062,84	5455,91	5745,72	5907,29	6307,03	6735,04	7191,43	7714,38	8344,00
5 Jahre	2389,59	2519,54	2656,09	2804,32	2992,57	3179,07	3358,96	3685,46	4071,82	4466,59	4869,64	5062,84	5455,91	5745,72	5907,29	6307,03	6735,04	7191,43	7714,38	8344,00
6 Jahre	2472,90	2607,80	2727,72	2877,63	3072,52	3264,04	3448,94	3783,69	4180,07	4584,82	4999,56	5201,11	5604,14	5900,63	6070,48	6480,24	6919,94	7389,64	7927,58	8573,83
7 Jahre	2472,90	2607,80	2727,72	2877,63	3072,52	3264,04	3448,94	3783,69	4180,07	4584,82	4999,56	5201,11	5604,14	5900,63	6070,48	6480,24	6919,94	7389,64	7927,58	8573,83
8 Jahre	2514,55	2662,74	2797,68	2952,57	3152,45	3348,98	3538,87	3883,62	4288,35	4703,07	5127,75	5337,66	5752,38	6057,20	6285,34	6711,74	7168,12	7652,77	8212,46	8880,30
9 Jahre	2514,55	2662,74	2797,68	2952,57	3152,45	3348,98	3538,87	3883,62	4288,35	4703,07	5127,75	5337,66	5752,38	6057,20	6285,34	6711,74	7168,12	7652,77	8212,46	8880,30
10 Jahre	2539,50	2696,08	2842,64	3002,56	3205,74	3405,57	3627,15	3981,90	4359,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
11 Jahre	2539,50	2696,08	2842,64	3002,56	3205,74	3405,57	3627,15	3981,90	4359,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
12 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3002,56	3205,74	3405,57	3627,15	3981,90	4359,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
13 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3049,16	3255,70	3458,89	3687,10	4048,51	4413,22	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
14 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3049,16	3255,70	3458,89	3687,10	4048,51	4413,22	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
15 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3049,16	3255,70	3458,89	3687,10	4048,51	4413,22	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
16 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3095,82	3305,67	3512,19	3732,07	4096,80	4466,59	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
17 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3095,82	3305,67	3512,19	3732,07	4096,80	4466,59	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
18 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3095,82	3305,67	3512,19	3732,07	4096,80	4466,59	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
19 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3095,82	3305,67	3512,19	3777,05	4146,75	4521,52	4959,60	5409,28	5865,52	6345,30	6681,77	7151,45	7636,09	8155,78	8710,41	9346,67	10109,48
20 Jahre	2562,79	2729,35	2887,64	3095,82	3305,67	3512,19	3777,05	4146,75	4521,52	4959,60	5409,28	5885,62	6345,30	6681,77	7151,45	7636,09	8155,78	8710,41	9346,67	10109,48

58. Gehaltsschema II

Gehaltsschema II FSW – Gesundheit/Soziales/Pädagogik

Gesundheit/ Soziales/ Pädagogik																						
		Gesundheit/Soziales/Pädagogik Assistenz Dienst				Gesundheit/Soziales/ Pädagogik Service Dienst			Gesundheit/Soziales/ Pädagogik Fach Dienst		Gesundheit/Soziales/ Pädagogik Fach Dienst Spez.			Gesundheit/Soziales/ Pädagogik Fach Dienst Expertise							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0 Jahre	Grundgehalt	1999,26	2107,19	2212,11	2345,52	2502,91	2657,31	2807,23	3080,06	3342,37	4071,82	4438,23	4698,09	5061,16	5329,30	5529,21	5902,28	6301,99	6729,37	7218,04	7806,03
	Erschwernis	222,14	234,13	245,79	260,61	278,10	295,26	311,92	342,23	371,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1 Jahr	Grundgehalt	1999,26	2107,19	2212,11	2345,52	2502,91	2657,31	2807,23	3080,06	3342,37	4071,82	4438,23	4698,09	5061,16	5329,30	5529,21	5902,28	6301,99	6729,37	7218,04	7806,03
	Erschwernis	222,14	234,13	245,79	260,61	278,10	295,26	311,92	342,23	371,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2 Jahre	Grundgehalt	2093,70	2207,60	2317,04	2456,41	2621,34	2784,73	2942,13	3228,43	3504,27	4268,34	4653,11	4926,26	5307,66	5589,16	5745,72	6133,80	6550,19	6993,22	7502,92	8112,48
	Erschwernis	232,63	245,29	257,45	272,94	291,26	309,41	326,90	358,72	389,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3 Jahre	Grundgehalt	2093,70	2207,60	2317,04	2456,41	2621,34	2784,73	2942,13	3228,43	3504,27	4268,34	4653,11	4926,26	5307,66	5589,16	5745,72	6133,80	6550,19	6993,22	7502,92	8112,48
	Erschwernis	232,63	245,29	257,45	272,94	291,26	309,41	326,90	358,72	389,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4 Jahre	Grundgehalt	2150,63	2267,59	2390,48	2523,89	2693,31	2861,16	3023,06	3318,91	3664,64	4466,59	4869,64	5062,84	5455,91	5745,72	5907,29	6307,03	6735,04	7191,43	7714,38	8344,00
	Erschwernis	238,96	251,95	265,61	280,43	299,26	317,91	335,90	368,55	407,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5 Jahre	Grundgehalt	2150,63	2267,59	2390,48	2523,89	2693,31	2861,16	3023,06	3316,91	3664,64	4466,59	4869,64	5062,84	5455,91	5745,72	5907,29	6307,03	6735,04	7191,43	7714,38	8344,00
	Erschwernis	238,96	251,95	265,61	280,43	299,26	317,91	335,90	368,55	407,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6 Jahre	Grundgehalt	2225,61	2347,02	2454,96	2589,87	2785,27	2937,64	3104,05	3405,32	3762,08	4584,82	4999,56	5201,11	5604,14	5900,63	6070,48	6480,24	6919,94	7389,64	7927,58	8573,63
	Erschwernis	247,29	260,78	272,77	287,76	307,25	326,40	344,89	378,37	418,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7 Jahre	Grundgehalt	2225,61	2347,02	2454,96	2589,87	2765,27	2937,64	3104,05	3405,32	3762,08	4584,82	4999,56	5201,11	5604,14	5900,63	6070,48	6480,24	6919,94	7389,64	7927,58	8573,63
	Erschwernis	247,29	260,78	272,77	287,76	307,25	326,40	344,89	378,37	418,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8 Jahre	Grundgehalt	2263,09	2396,47	2517,91	2657,31	2837,20	3014,08	3184,98	3495,26	3859,51	4703,07	5127,75	5337,66	5752,38	6057,20	6285,34	6711,74	7168,12	7652,77	8212,46	8880,30
	Erschwernis	251,46	266,27	279,77	295,26	315,25	334,90	353,89	388,36	428,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9 Jahre	Grundgehalt	2263,09	2396,47	2517,91	2657,31	2837,20	3014,08	3184,98	3495,26	3859,51	4703,07	5127,75	5337,66	5752,38	6057,20	6285,34	6711,74	7168,12	7652,77	8212,46	8880,30
	Erschwernis	251,46	266,27	279,77	295,26	315,25	334,90	353,89	388,36	428,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10 Jahre	Grundgehalt	2285,55	2426,47	2558,38	2702,30	2885,17	3065,01	3264,43	3583,71	3923,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
	Erschwernis	253,95	269,61	284,26	300,26	320,57	340,56	362,72	398,19	436,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11 Jahre	Grundgehalt	2285,55	2426,47	2558,38	2702,30	2885,17	3065,01	3264,43	3583,71	3923,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
	Erschwernis	253,95	269,61	284,26	300,26	320,57	340,56	362,72	398,19	436,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2702,30	2885,17	3065,01	3264,43	3583,71	3923,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	300,26	320,57	340,56	362,72	398,19	436,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2744,24	2930,13	3113,00	3318,39	3643,66	3971,90	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	304,92	325,57	345,89	368,71	404,85	441,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2744,24	2930,13	3113,00	3318,39	3643,66	3971,90	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	304,92	325,57	345,89	368,71	404,85	441,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2744,24	2930,13	3113,00	3318,39	3643,66	3971,90	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	304,92	325,57	345,89	368,71	404,85	441,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
16 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	2975,10	3160,97	3358,86	3687,12	4019,93	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	330,57	351,22	373,21	409,68	446,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	2975,10	3160,97	3358,86	3687,12	4019,93	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	330,57	351,22	373,21	409,68	446,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	2975,10	3160,97	3358,86	3687,12	4019,93	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	330,57	351,22	373,21	409,68	446,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	2975,10	3160,97	3399,34	3732,07	4069,37	4959,60	5409,28	5885,62	6345,30	6681,77	7151,45	7636,09	8155,78	8710,41	9346,67	10109,48
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	330,57	351,22	377,71	414,68	452,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	2975,10	3160,97	3399,34	3732,07	4069,37	4959,60	5409,28	5885,62	6345,30	6681,77	7151,45	7636,09	8155,78	8710,41	9346,67	10109,48
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	330,57	351,22	377,71	414,68	452,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Leistungszulage		14%	15%	15%	15%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%

59. Gehaltsschema III

Gehaltsschema III FSW – Infrastruktur/Technik

Infrastruktur/ Technik		Infrastruktur/Technik Assistenzdienst				Infrastruktur/Technik Service Dienst			Infrastruktur/Technik Fach Dienst		Infrastruktur/Technik Fach Dienst Spez			Infrastruktur/Technik Fach Dienst Expertise							
Gehaltsstufe		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Dienstalter		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0 Jahre	Grundgehalt	1999,26	2107,19	2212,11	2345,52	2781,01	2952,57	3119,15	3422,29	3713,75	4071,82	4438,23	4698,09	5061,16	5329,30	5529,21	5902,28	6301,99	6728,37	7218,04	7806,03
	Erschwernis	222,14	234,13	245,79	260,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1 Jahr	Grundgehalt	1999,26	2107,19	2212,11	2345,52	2781,01	2952,57	3119,15	3422,29	3713,75	4071,82	4438,23	4698,09	5061,16	5329,30	5529,21	5902,28	6301,99	6728,37	7218,04	7806,03
	Erschwernis	222,14	234,13	245,79	260,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2 Jahre	Grundgehalt	2093,70	2207,60	2317,04	2456,41	2912,60	3094,14	3269,03	3587,15	3893,63	4268,34	4653,11	4926,26	5307,66	5589,16	5745,72	6133,80	6550,19	6993,22	7502,92	8112,48
	Erschwernis	232,63	245,29	257,45	272,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3 Jahre	Grundgehalt	2093,70	2207,60	2317,04	2456,41	2912,60	3094,14	3269,03	3587,15	3893,63	4268,34	4653,11	4926,26	5307,66	5589,16	5745,72	6133,80	6550,19	6993,22	7502,92	8112,48
	Erschwernis	232,63	245,29	257,45	272,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4 Jahre	Grundgehalt	2150,63	2267,59	2380,48	2523,89	2992,57	3179,07	3358,96	3685,46	4071,82	4466,59	4869,64	5062,84	5455,91	5745,72	5907,29	6307,03	6735,04	7191,43	7714,38	8344,00
	Erschwernis	238,96	251,95	265,61	280,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5 Jahre	Grundgehalt	2150,63	2267,59	2380,48	2523,89	2992,57	3179,07	3358,96	3685,46	4071,82	4466,59	4869,64	5062,84	5455,91	5745,72	5907,29	6307,03	6735,04	7191,43	7714,38	8344,00
	Erschwernis	238,96	251,95	265,61	280,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6 Jahre	Grundgehalt	2225,61	2347,02	2454,95	2589,87	3072,52	3264,04	3446,94	3783,69	4180,07	4584,82	4999,56	5201,11	5604,14	5900,63	6070,48	6480,24	6919,94	7389,64	7927,58	8573,83
	Erschwernis	247,29	260,78	272,77	287,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7 Jahre	Grundgehalt	2225,61	2347,02	2454,95	2589,87	3072,52	3264,04	3446,94	3783,69	4180,07	4584,82	4999,56	5201,11	5604,14	5900,63	6070,48	6480,24	6919,94	7389,64	7927,58	8573,83
	Erschwernis	247,29	260,78	272,77	287,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8 Jahre	Grundgehalt	2263,09	2386,47	2517,91	2657,31	3152,45	3348,98	3538,87	3883,62	4288,35	4703,07	5127,75	5337,66	5752,38	6057,20	6285,34	6711,74	7168,12	7652,77	8212,46	8880,30
	Erschwernis	251,46	266,27	279,77	295,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9 Jahre	Grundgehalt	2263,09	2386,47	2517,91	2657,31	3152,45	3348,98	3538,87	3883,62	4288,35	4703,07	5127,75	5337,66	5752,38	6057,20	6285,34	6711,74	7168,12	7652,77	8212,46	8880,30
	Erschwernis	251,46	266,27	279,77	295,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10 Jahre	Grundgehalt	2285,55	2426,47	2558,38	2702,30	3205,74	3405,57	3627,15	3981,90	4359,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
	Erschwernis	253,95	269,61	284,26	300,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
11 Jahre	Grundgehalt	2285,55	2426,47	2558,38	2702,30	3205,74	3405,57	3627,15	3981,90	4359,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
	Erschwernis	253,95	269,61	284,26	300,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
12 Jahre	Grundgehalt	2305,51	2456,41	2598,88	2702,30	3205,74	3405,57	3627,15	3981,90	4359,96	4781,35	5214,40	5474,24	5900,63	6213,76	6501,89	6943,26	7414,62	7917,60	8495,54	9188,45
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	300,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
13 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2744,24	3255,70	3458,89	3687,10	4048,51	4413,22	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	304,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2744,24	3255,70	3458,89	3687,10	4048,51	4413,22	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	304,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
15 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2744,24	3255,70	3458,89	3687,10	4048,51	4413,22	4841,33	5279,39	5612,48	6048,84	6370,29	6718,40	7174,76	7661,13	8180,76	8778,69	9494,89
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	304,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
16 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	3305,67	3512,19	3732,07	4096,80	4466,59	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	3305,67	3512,19	3732,07	4096,80	4466,59	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	3305,67	3512,19	3732,07	4096,80	4466,59	4899,61	5344,32	5749,04	6197,08	6525,17	6934,90	7404,62	7909,31	8445,62	9063,53	9803,01
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	3305,67	3512,19	3777,05	4146,75	4521,52	4959,60	5409,28	5885,62	6345,30	6681,77	7151,45	7636,09	8155,78	8710,41	9346,67	10109,48
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
20 Jahre	Grundgehalt	2306,51	2456,41	2598,88	2786,24	3305,67	3512,19	3777,05	4146,75	4521,52	4959,60	5409,28	5885,62	6345,30	6681,77	7151,45	7636,09	8155,78	8710,41	9346,67	10109,48
	Erschwernis	256,28	272,94	288,76	309,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Leistungsanteil		3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%

Abschnitt 4: Aufwandsentschädigungen und Zulagen

60. Aufwandsentschädigung

60.1. Mankogeld

für Arbeitnehmende, die im Kund:innenverkehr oder in ihrer täglichen Arbeitsverrichtung ständig mit der Annahme und Leistung von Barzahlungen befasst sind, zur Abgeltung der damit verbundenen Verlustgefahr, je nach Jahresbruttoumsatz der Kasse.

bis 100.000 EUR	€ 45,45 monatlich
von 100.001 bis 1 Mio. EUR	€ 120,64 monatlich
ab 1 Mio. EUR	€ 150,41 monatlich

60.2. Mankogeld

für Arbeitnehmende, die in Abwesenheit jener Arbeitnehmenden, die im Kund:innenverkehr oder in ihrer täglichen Arbeitsverrichtung ständig mit der Annahme und Leistung von Barzahlungen befasst sind, zur Abgeltung der damit verbundenen Verlustgefahr, je nach Jahresbruttoumsatz der Kasse.

bis 100.000 EUR	€ 1,52 täglich
von 100.001 bis 1 Mio. EUR	€ 4,03 täglich
ab 1 Mio. EUR	€ 5,01 täglich

Die Erfassung muss in elektronischer Form erfolgen.

61. Zulagen

61.1. Schicht-Wechseldienstzulage

beträgt für Arbeitnehmende bei mehrschichtigem Dienst, Turnus- oder Wechseldienst als Pauschalabgeltung für Arbeitsleistungen an Sonn- und Feiertagen, so weit in den übrigen Beilagen nicht anderes bestimmt ist, **monatlich 146,36 EUR (12-mal jährlich)**.

61.2. Nachtdienstzulage

Für jede Nachtarbeitsschichtstunde zwischen 22:00 und 6:00 Uhr gebührt eine Zulage. Diese beträgt **4,46** EUR pro gearbeitete Stunde.

61.3. Rufbereitschaft

Die Zeiten der vereinbarten Rufbereitschaft werden wie folgt abgegolten

a) an Werktagen **je Stunde**:	**2,93 EUR**
b) an Sonn- und Feiertagen **je Stunde**:	**4,83 EUR**

61.4. Bevollmächtigte mit Prokura

Arbeitnehmende, denen die Prokura zur Vertretung des Unternehmens nach außen erteilt wurde, erhalten eine Zulage. Diese beträgt monatlich 10% des regelmäßigen Gehalts gemäß Punkt 41.2. entsprechend der Einreihung im Gehaltsschema.

Abschnitt 5: Valorisierung

62. Valorisierung

62.1. Über die (allfällige) Erhöhung der Grund- und IST-Gehälter sowie der Zulagen wird jährlich zwischen den Vertragsparteien verhandelt.

Wien, am: 26.8.2026

Für den FSW

Für die younion _ Die Daseinsgewerkschaft

Für den FSW

Für die younion _ Die Daseinsgewerkschaft

Fonds Soziales Wien

Für die Stadt Wien

Fördert. Stärkt. Wirkt.

01/24 5 24 | www.fsw.at |