

14. Novelle zum Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen dem

Fonds Soziales Wien, Guglgasse 7-9, 1030 Wien

und der

**younion _ Die Daseinsgewerkschaft,
Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien**

Wirksamkeitsbeginn: 1. Juli 2019



Nachfolgendes wurde zwischen den Verhandlungspartnern, der Geschäftsführung des Fonds Soziales Wien und der younion _ Die Daseinsgewerkschaft vereinbart:

I. Erhöhung der Kollektivvertragsgehälter

- Die monatlichen Kollektivvertragsgehälter werden um 2,33 % + € 17,50 erhöht.
- Die IST-Gehälter werden um 2,03 % erhöht.
- Die Zulagen und Aufwandsentschädigungen werden um 2,76 % erhöht.
- Die Lehrlingsentschädigung für das 4. Lehrjahr wird um 2,33 % + € 17,50 erhöht.
- Die Entlohnung der FerialarbeitnehmerInnen wird um 2,76 % erhöht.
- Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

II. Novellierung des Kollektivvertragstextes

1.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Dieser Kollektivvertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen.

4.3. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Das Urlaubsausmaß beträgt je Urlaubsjahr

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

Die Zeiten von Elternkarenzen werden für das Urlaubsausmaß angerechnet.

8.1.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Dem/Der ArbeitnehmerIn 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) Eheschließung oder Verpartnerung von Kindern, Wahlkindern oder im eigenen Haushalt lebenden Pflege- und Stiefkindern (ein Arbeitstag)
- c) Übersiedlung des eigenen Haushaltes (ein bis drei Arbeitstage)
- d) Geburt der eigenen Kinder (zwei Arbeitstage)
- e) Schulantritt des eigenen Kindes oder Wahlkindes oder im eigenen Haushalt lebender Pflege- und Stiefkinder (ein Arbeitstag)
- f) Begräbnis von Verwandten ersten Grades, Ehe- und LebenspartnerInnen oder im eigenen Haushalt lebenden Wahl-, Pflege- und Stiefkindern (ein bis drei Arbeitstage)

8.1.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Ein Anspruch nach Punkt 8.1.1. b) bis c) und e) bis f) besteht nicht, wenn ein in Punkt 8.1.1. genannter Grund nicht auf einen Arbeitstag fällt.

8.2.1. und 8.2.3. Die Punkte werden wie folgt angepasst:

Die Formulierung „im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten“ wurde durch die Formulierung „im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des Ehegatten/der Ehegattin“ ersetzt.

8.2.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Als nahe Angehörige im Sinne Punkt 8.2.1. sind der Ehegatte/die Ehegattin, der/die eingetragene Partner/Partnerin oder Lebensgefährte/Lebensgefährtin und Personen anzusehen, die mit dem/der ArbeitnehmerIn in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des Ehegatten/der Ehegattin oder des/der eingetragenen Partners/Partnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin.

8.2.7. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Ausmaß

eines Arbeitstages je Kalenderjahr bei der nachweislichen Verhinderung des/der Arbeitnehmers/in wegen der notwendigen Betreuung seines/ihres Kindes, (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat.

8.3. Die Überschrift „Pflegehospiz“ wird auf „Pflegekarenz, Pflegezeit“ geändert.

8.3.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Es besteht die Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen einen Antrag auf Pflegekarenz zur Pflege naher Angehöriger (EhepartnerIn, eingetragene/r PartnerIn, Lebensgefährte/Lebensgefährtin, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Kinder, Enkelkinder, Wahl- und Pflegekinder, Geschwister, Schwiegereltern sowie Schwiegerkinder) schriftlich einzubringen.

8.3.2., 8.3.3. und 8.3.5. Die Punkte werden wie folgt geändert:

Der Begriff „Pflegehospiz“ wird durch die Begriffe „Pflegekarenz“ bzw. „Pflegezeit“ ersetzt.

9a. Die Überschrift „Frühkarenz“ wird auf „Frühkarenz/Familienzeit“ geändert.

9a.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Dem/Der ArbeitnehmerIn (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 (bei Geburt im Krankenhaus: frühestens vom Tag der Entlassung des Kindes aus dem Krankenhaus) bis längstens 91 Tage nach Geburt des Kindes, eine Karenz gegen Entfall der Bezüge (Frühkarenz) in der ununterbrochenen Dauer von mindestens einer Woche bis zu höchstens 31 Tagen, wenn er/sie mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Wenn keine der genannten Bestimmungen auf die Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

Mutter anzuwenden ist, gelten die im § 5 Abs. 1 und 2 MSchG festgelegten Fristen sinngemäß.

37.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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

II. Inkrafttreten

Vorliegende Novelle tritt mit 1. Juli 2019 in Kraft.

Wien, am: 27. August 2019


Für den FSW

Für den FSW


Für die younion - Die
Daseinsgewerkschaft

Für die younion - Die
Daseinsgewerkschaft