

17. 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 2021



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 1,8 % erhöht.
- Die IST-Gehälter werden um 1,45% erhöht.
- Die Entlohnung der FerialarbeitnehmerInnen wird um 1,8 % erhöht.
- Die Zulagen und Aufwandsentschädigungen (ausgenommen Schicht-Wechseldienstzulage und Nachtdienstzulage) werden um 1,8 % erhöht.
- Die Schicht-Wechseldienstzulage wird von € 105,97 auf € 115,-- erhöht.
- Die Nachtdienstzulage wird von € 3,21 auf € 3,50 je Stunde erhöht.
- Die Laufzeit beträgt 12 Monate.

II. Novellierung des Kollektivvertragstextes

Änderungen im Text werden mittels roter Schriftfarbe gekennzeichnet.

1.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Dieser Kollektivvertrag gilt nicht für Zivildienstler, PraktikantInnen/Volontäre, WerkvertragnehmerInnen und freie **DienstnehmerInnen**.

1.4. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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

2.3.4. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Entscheidungen können mit **mindestens** einfacher Mehrheit getroffen werden.

4.7. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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 ArbeitnehmerIn innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Ergeben sich hierbei Teile von Urlaubstagen, so sind diese auf ganze Urlaubstage aufzurunden.

Der leere Absatz zwischen dem Punkt **7.3.** und dem Punkt **7.4.** wird entfernt.

7.6. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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

8.2.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Ist der/die ArbeitnehmerIn nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, erkrankten, nahen Angehörigen oder wegen der notwendigen Betreuung seines/ihres Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des Ehegatten/der Ehegattin, des/der eingetragenen Partners/Partnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin 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 wegen der Begleitung seines/ihres erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des Ehegatten/der Ehegattin, des/der eingetragenen Partners/Partnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin 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.

11.2.7. In der Aufzählung der Punkte wird hinter dem Punkt 60.3. das doppelt angeführte Satzzeichen (Punkt) entfernt.

16.4. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Unbeschadet weiterer Mitteilungs- und Nachweispflichten hat der/die **ArbeitnehmerIn** dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu melden:

18.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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

18.3. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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.

23.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Der Arbeitgeber bekennt sich aktiv und wertschätzend zur Vielfalt – und den mit dieser Vielfalt verbundenen, unterschiedlichen Bedarfslagen – sowohl seiner KundInnengruppen, als auch seiner **ArbeitnehmerInnen**. 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 KundInnenservice.

23.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Der Arbeitgeber ist bestrebt, entsprechend der Diversitäts-Strategie der Stadt Wien Chancengleichheit für alle **ArbeitnehmerInnen**, 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 KooperationspartnerInnen und KundInnen.
- bewussten Wahrnehmung und Wertschätzung kultureller Unterschiede, die sich aus der Zugehörigkeit von Personen zu gesellschaftlichen Gruppen (aufgrund von Lebensalter, Religion, Migrationshintergrund, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale) ergeben können.
- Beschäftigung von **ArbeitnehmerInnen** mit Migrationshintergrund - potentiell in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen.
- Nutzung, aktiven Anerkennung und Förderung von sprachlichen und kulturellen Kompetenzen, welche **ArbeitnehmerInnen** aufgrund eines Migrationshintergrunds einbringen.

23.4. Der dritte Absatz des Punktes wird angepasst und lautet wie folgt:

Der Arbeitgeber bekennt sich zu:

- einem angstfreien Arbeitsklima, das es **ArbeitnehmerInnen** 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 **ArbeitnehmerInnen** und KundInnen.
- fairen Konfliktlösungen, um Diskriminierungen schon im Vorfeld zu verhindern.
- Fort- und Weiterbildungen der **ArbeitnehmerInnen** zum Thema ‚Antidiskriminierung‘, nicht zuletzt im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit den KundInnen des FSW in Diskriminierungsfragen.

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

24.1. Der dritte Absatz des Punktes wird angepasst und lautet wie folgt:

Die Arbeitgeberin bzw. 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 **ArbeitnehmerInnen** und deren unterschiedliche Lebensphasen. Dadurch soll die Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Erwerbsalter erhalten bzw. wiedererlangt werden.

26.1. Die Aufzählungszeichen werden von Gedankenstrichen auf Punkte geändert. Weiters wurde der Punkt angepasst und lautet wie folgt:

Betroffene ArbeitnehmerInnen, 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. Die Aufzählungszeichen werden von Gedankenstrichen auf Punkte geändert.

27.1. Die Aufzählungszeichen werden von Gedankenstrichen auf Punkte geändert.

33.3. Der durchgestrichene Satz wird aus dem Punkt entfernt:

Zeiten, in denen die ArbeitnehmerInnen 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 zählt nicht als Arbeitszeit.~~ 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.

36.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Überstunden liegen vor, wenn die jeweils geltende 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 50% abgegolten.

37.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Der 24. und 31. Dezember sind unter Fortzahlung des Entgeltes arbeitsfrei. Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes können an diesen Tagen nur einzelne ArbeitnehmerInnen 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.

39.3. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Der/Die ArbeitnehmerIn 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 ein/e ArbeitnehmerIn mit voller Arbeitszeit nicht zur Verfügung steht. 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.

40.2. Die Aufzählungszeichen werden von Gedankenstrichen auf Punkte geändert.

42.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Die Höhe des Leistungstopfes wird entsprechend der Zuordnung der ArbeitnehmerInnen im Gehaltsschema und den in den Gehaltsbändern definierten Leistungsanteilen am 30.06. jeden Jahres festgelegt. Die ersten **sechs** Monate jedes Dienstverhältnisses 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.

43.1. Die Aufzählungszeichen werden von Gedankenstrichen auf Buchstaben geändert. Weiters wurde der Text des Aufzählungszeichen e) angepasst und lautet wie folgt:

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

43.3. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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

Im gesamten Punkt **52.** (inklusive Unterpunkte) wird angepasst und lautet wie folgt:

52. Lehrlingseinkommen

52.1. Dem Lehrling gebührt je Kalendermonat **ein Lehrlingseinkommen**.

52.2. 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.

52.3. 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 **709,01 €**
- ⇒ im zweiten Lehrjahr monatlich **952,04 €**
- ⇒ im dritten Lehrjahr monatlich **1.276,14 €**
- ⇒ im vierten Lehrjahr monatlich **1.556,71 €**

52.4. 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.

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

52.6. 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.

52.7. 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 52.3. gebührt daher entsprechend der jeweiligen Lehrphase.

53.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

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

60.1. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

Schicht-Wechseldienstzulage

beträgt für ArbeitnehmerInnen 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 **115,--** EUR (12-mal jährlich)

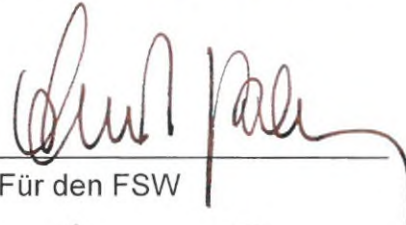
60.2. Der Punkt wird angepasst und lautet wie folgt:

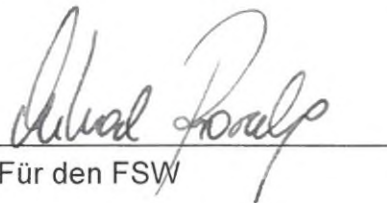
Für jede Nachtarbeitsschichtstunde zwischen 22:00 und **6:00** Uhr gebührt eine Zulage.
Diese beträgt **3,50** EUR pro gearbeitete Stunde.

III. Inkrafttreten

Vorliegende Novelle tritt mit 1. Juli 2021 in Kraft.

Wien, am: **15.09.2021**


Für den FSW


Für den FSW


Für die younion - Die Daseinsgewerkschaft


Für die younion - Die Daseinsgewerkschaft