

25. Novelle zum Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke

abgeschlossen zwischen

der Wiener Stadtwerke Holding AG
Thomas-Klestil-Platz 14, 1030 Wien

und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,
yunion_Die Daseinsgewerkschaft
Maria Theresien Straße 11, 1090 Wien

Wirksamkeitsbeginn 1.1.2017

I. Erhöhung der Kollektivvertrags- und Istlöhne

1. Das kollektivvertragliche Gehalt der Anlage 1 (BO.A) wird mit 1.1.2017 um 1,33% erhöht.
2. Der Leistungstopf und die in den Anlagen 1 (BO.A) und 2 (BO.B) enthaltenen Zulagen (mit Ausnahme der Außendienstzulage nach § 4 Abs 2 BO.B) werden mit 1.1.2017 um 1,33% erhöht.
3. Die Lehrlingsentschädigung, die Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen der Lehrlinge, die Entlohnung von Praktikanten und Schneearbeitern werden mit 1.1.2017 um 1,33% erhöht.
4. Die einzelvertraglich vereinbarten Ist-Löhne werden mit 1.1.2017 um 1,33% erhöht.

II. Novellierung des Kollektivvertragstextes

1. § 6 Abs 1 wird vollinhaltlich ersetzt wie folgt: „Für nach dem 31.12.2016 eingetretene Arbeitnehmer ist das Urlaubsjahr das Arbeitsjahr. Für vor dem 1.1.2017 bei einer der in § 1 Abs 1 genannten Gesellschaften eingetretene Arbeitnehmer ist das Urlaubsjahr weiterhin das Kalenderjahr mit der Maßgabe, dass das Urlaubsausmaß im ersten Urlaubsjahr für Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes beträgt sowie ein erhöhter Urlaubsanspruch nach Abs 2, 3 und 3a bereits in jenem Kalenderjahr gebührt, in das die Vollendung des betreffenden Arbeitsjahres fällt.“
2. In § 6 Abs 2, 3 und 3a wird der letzte Satz gestrichen.
3. In § 8 Abs 1 und 2 wird der Ausdruck „Kalenderjahr“ durch „Arbeitsjahr (für vor dem 1.1.2017 eingetretene Arbeitnehmer: Kalenderjahr)“ ersetzt.
4. In § 11 Abs 1 Z4 wird jeweils nach dem Wort „Taufe“ der Passus „(inkl. Amtswege)“ ergänzt und der Passus „1 Arbeitstag“ durch „bis zu insgesamt 2 Arbeitstage“ ersetzt.
5. In § 26 Abs 2 wird der Halbsatz „im Fahrbetrieb der Wiener Linien bis zum Ende der folgenden zwei Wochen (§ 12 Abs 2 AZG)“ gestrichen und in § 32 Abs 1 folgender Satz eingefügt: „Die tägliche Ruhezeit kann zweimal pro Woche auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Woche erfolgt. Diese als Ausgleich zustehende Ruhezeit ist zusammen mit einer anderen mindestens achtstündigen Ruhezeit zu geben (§ 12 Abs 2 AZG).“
6. In § 42 wird nach dem ersten Satz ein klarstellender Klammerausdruck eingefügt, der wie folgt lautet: „(SEG Zulagen nach § 4 Abs 1 der Anlage 2 (BO.B) fallen daher beispielsweise nicht in die Bemessungsbasis der Sonderzahlungen).“
7. § 53 wird vollinhaltlich ersetzt wie folgt

„§ 53 Bestattungskostenbeitrag

- (1) Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers im aufrechten Arbeitsverhältnis gewährt der Arbeitgeber eine einmalige Zuwendung für das Begräbnis des Arbeitnehmers für die effektiv aufgewendeten Begräbniskosten in der Höhe bis zu 3.700.- Euro an den hinterbliebenen (Ehe-)Partner oder Kinder im Sinne des § 106 EStG, vorausgesetzt der Anspruch wird beim Arbeitgeber innerhalb eines Monats ab dem Sterbetag geltend gemacht. Anderenfalls wird dieser Betrag endabgerechnet und auf das Gehaltkonto des Arbeitnehmers ausbezahlt.

- (2) Sollten sich die steuerrechtlichen Voraussetzungen des § 3 Abs.1 Z 19 EStG ändern, verpflichten sich die Kollektivvertragsparteien die Bestimmung zum Bestattungskostenbeitrag entsprechend zu ändern.“

III. Novellierung der Anlage 1 (BO.A)

1. In Abschnitt 4 wird in der Zulage 1H) in der Stufe 3 der Begriff „MitarbeiterIn Verkehrskanzlei“ und „RBL-Supervisor“ aufgenommen sowie beim Passus „Teamleiter der Bereiche Busbetrieb, Straßenbahnbetrieb sowie U-Bahnbetrieb“ das Wort „sowie“ durch einen Beistrich ersetzt und der Begriff „sowie Fahrscheinkontrolle“ ergänzt. Des Weiteren wird in der Stufe 4 der Begriff „Dezentrale RBL Disponenten“ gestrichen.

IV. Novellierung der Anlage 2 (BO.B)

1. Die Anlage 2 (Besoldungsordnung B - BO.B) wird vollinhaltlich durch beiliegenden Text ersetzt. Die Gehaltserhöhung für 2017 von 1,33% ist in den Gehaltstabellen der Abschnitte 2 bis 4 bereits enthalten.

V. Novellierung der Anlage 3

1. In § 9 Abs 2 lautet der zweite Satz: „Für Arbeitnehmer des Schema III der BO.B gebührt ebenfalls keine Tagesgebühr“.

VI. Inkrafttreten

Vorliegende Novelle tritt mit 1.1.2017 in Kraft, mit Ausnahme des Punkt II.5, der mit 1.7.2017 in Kraft tritt.

Wien, am

Wiener Stadtwerke Holding AG

.....
Dr. Martin Krajcsir
Generaldirektor

.....
DI Peter Weinelt
Vorstandsdirektor

Österreichischer Gewerkschaftsbund
younion_Die Daseinsgewerkschaft

.....
Ing. Christian Meidlinger
Vorsitzender

.....
Angela Lueger
Vorsitzender – Stellvertreterin

Anlage 2 zum Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke

Besoldungsordnung B (BO.B)

ABSCHNITT 1

§ 1 Allgemeines

(1) Die Besoldungsordnung B (BO.B) gilt für alle Arbeitnehmer der Wiener Stadtwerke Holding AG, Wien Energie GmbH, Wiener Netze GmbH, B&F Wien - Bestattung und Friedhöfe GmbH, Bestattung Wien GmbH und Friedhöfe Wien GmbH.

(2) Der Arbeitnehmer, ausgenommen Lehrlinge und Praktikanten, hat Anspruch auf:

- a) Gehalt nach §§ 2 und 3
- b) allenfalls Zulagen nach § 4
- c) Sonderzahlungen nach § 42 des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke
- d) allenfalls Kinderzulage nach § 52 des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke

(3) Dazu kommen ohne Rechtsanspruch

- a) allenfalls Belohnungen im Einzelfall nach § 49 des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke

§ 2 Gehalt

(1) Der Arbeitnehmer wird bei der Aufnahme einem Schema (I bis III) und innerhalb des Schemas einer Gehaltsgruppe zugeordnet.

(2) Die Zuordnung zu einem Schema erfolgt wie folgt:

- a) Dem Schema I (Abschnitt 2) werden Arbeitnehmer zugeordnet, die Aufgaben im Bereich Führung, kaufmännische Dienste / Administration, Marketing / Kommunikation, IT, Kundenmanagement, Kundebetrieuung / -beratung oder Betrieb und Infrastruktur durchführen.
- b) Dem Schema II „Technik“ (Abschnitt 3) werden Arbeitnehmer zugeordnet, die großteils handwerkliche Aufgaben im Bereich Technik, Bestattung oder Friedhöfe durchführen, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind.
- c) Dem Schema III „Energie und Netze Servicetechnik / Montage“ (Abschnitt 4) werden Arbeitnehmer zugeordnet, die im Energie- und Netzbereich Aufgaben in der Servicetechnik oder Montage, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind, durchführen und weiters an mindestens 15 Tagen (bei durchgehender 12-Stunden Schicht an mindestens 11 Tagen) im Außendienst sind. Außendienst ist im Sinne der Lohnsteuerrichtlinien 2002 (LStR 2002) Rz 736 und Rz 738 in der jeweils geltenden Fassung zu verstehen.

(3) Die Zuordnung zur Gehaltsgruppe innerhalb des Schemas erfolgt wie folgt:

- Der Arbeitnehmer wird nach dem Einreichungsplan des jeweiligen Schemas einer Jobfamilie und innerhalb der Jobfamilie einer Modellfunktion zugeordnet.
- Innerhalb der Modellfunktion erfolgt eine Zuordnung zu einer konkreten Modellstelle. Modellstellen sind abstrakte Stellen, in denen gleichartige Funktionsanforderungen

zusammengefasst sind. Die Modellstellen werden mit Hilfe von Modellstellenportfolios durch Betriebsvereinbarung festgelegt, wobei die Betriebsvereinbarung die vorherige Zustimmung der Kollektivvertragspartner erfordert.

- Die Zuordnung zu einer Modellstelle erfolgt an Hand der konkret durchzuführenden Aufgaben. Führt ein Arbeitnehmer Aufgaben aus, die zum Teil in die eine Modellstelle und zum Teil in eine andere Modellstelle fallen, erfolgt die Zuordnung aufgrund des Überwiegens.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können sog. Modellkarrieren festgelegt werden. Modellkarrieren sind mögliche Berufslaufbahnen, die ein Arbeitnehmer durchlaufen kann. Sie stellen jedoch keinen Rechtsanspruch dar.

(5) Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung eine abweichende Einstufungsregelung zugelassen werden, wenn ein Arbeitnehmer die Funktionsanforderungen seiner Modellstelle (Zieleinstufung) noch nicht (ganz) erfüllt.

§ 3 Gehaltsstufe

(1) Innerhalb der Gehaltsgruppe bestimmt sich das dem Arbeitnehmer gebührende Gehalt durch die Gehaltsstufe.

Die Gehaltsstufe bestimmt sich durch die Zahl der (anrechenbaren) Gehaltsgruppenjahre.

Als Gehaltsgruppenjahr gelten jene Jahre, die ein Arbeitnehmer in einer bestimmten Gehaltsgruppe verbracht hat.

(a) Für die erstmalige Einstufung in eine Gehaltsstufe gilt:

- Arbeitnehmer ohne berufseinschlägige Vordienstzeiten werden in die Gehaltsstufe 0 eingereiht.
- Arbeitnehmern mit berufseinschlägigen Vordienstzeiten werden diese Zeiten bis max. 5 Jahre als Gehaltsgruppenjahre angerechnet. Bruchteile eines Jahres unter 6 Monaten werden abgerundet und ab 6 Monaten aufgerundet.
- Berufseinschlägige Vordienstzeiten, die bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften bzw. bei der Stadt Wien erworben wurden, sind in vollem Ausmaß anzurechnen, sofern die dazwischen liegenden Unterbrechungszeiträume jeweils nicht länger als 90 Tage sind.
- Schul- und sonstige Ausbildungszeiten werden nicht als Vordienstzeiten angerechnet.

(b) Der Arbeitnehmer rückt nach jeweils einem vollen Gehaltsgruppenjahr in den Gehaltsstufen vor. Vorrückungstichtag ist das Eintrittsdatum.

(c) Wechselt ein Arbeitnehmer in eine höhere Gehaltsgruppe (= Umreihung) gilt Folgendes:

- Bei Wechsel in die unmittelbar nachfolgende Gehaltsgruppe wird der Arbeitnehmer in jene Gehaltsstufe eingereiht, deren Gehalt 5% über dem Gehalt seiner bisherigen Einstufung liegt. Die Einstufung in die neue Gehaltsgruppe darf jedoch maximal 2 Gehaltsstufen unter der bisherigen Einstufung liegen.

- Bei Wechsel über mehrere Gehaltsgruppen wird der Arbeitnehmer in jene Gehaltsstufe eingereiht, die um 5% je Gehaltsgruppe über dem Gehalt seiner bisherigen Einstufung liegt, wobei keine Zwischeneinreihung erfolgt.

(d) Bei einzelvertraglicher Überzahlung des kollektivvertraglichen Mindestgehaltes gilt, dass die Überzahlung im Fall einer Vorrückung in den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsstufen betraglich aufrecht erhalten wird.

(2) Abwesenheitszeiten sind im gesetzlichen vorgesehenen Ausmaß anzurechnen. Elternkarenzenzeiten nach dem MSchG bzw. VKG, die bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften verbracht werden, werden für die Vorrückung in den Gehaltsstufen bis maximal einer Gehaltsstufe angerechnet.

§ 4 Zulagen

(1) Arbeitnehmer des Schemas „II“ und „III“ erhalten eine monatliche SEG Zulage in der jeweils in der Gehaltstabelle des Abschnittes 3 und 4 festgelegten Höhe zur Abgeltungen der spezifischen Arbeitsbedingungen / Umgebungseinflüsse (insbesondere Verschmutzung, besondere Erschwernis oder Gefahren). Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 68 Abs 5 EStG erfolgt die steuerliche Behandlung dieser Zulage nach Maßgabe dieser Bestimmung in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Arbeitnehmer des Schema „III“ erhalten für den Außendienst gem § 2 Abs 2 lit c) eine Außendienstzulage in folgender Höhe, wobei der konkrete Außendienst durch entsprechende Aufzeichnungen (Ziel, Zweck, Dauer des Außendienstes) zu dokumentieren ist.

bei durchgehendem 12-Stunden-Schichtdienst mit durchgehend länger als 6 Stunden im Außendienst	Euro 15,40 pro Arbeitstag
bei sonstigen Diensten mit durchgehend länger als 4 Stunden im Außendienst	Euro 11,- pro Arbeitstag

(3) Bestattungsmitarbeiter der Filialen der Bestattung Wien, die im Schema „I“ der Modellfunktion „Kundenberatung / Kundenbetreuung“ zugeordnet sind sowie Filialleiter der Filialen der Bestattung Wien erhalten für die von ihnen erbrachten Leistungen eine Zulage. Die Dotierung der Zulage ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Dabei sind auch Verteilungslogik, Gewichtung und erforderlichenfalls Schwellenwerte, ab denen eine Auszahlung erfolgt, festzulegen. Durch diese Zulage sind Mehrdienstleistungen an Werktagen sowie die Geldverkehrszulage des Abschnittes 4 bereits abgegolten.

(4) Friedhofsarbeiter, die im Schema „II“ der Jobfamilie „Friedhöfe“ zugeordnet und mit Grabungsarbeiten befasst sind, erhalten für die von ihnen erbrachten Leistungen eine Zulage von durchschnittlich 13,75 Euro pro Leistungsfall. Als Leistungsfall gelten sowohl Beerdigungen (Öffnen und Schließen der Grabstelle) sowie Exhumierungen. Arbeitnehmer anderer Modellfunktionen, die aushilfsweise Grabungsarbeiten erbringen, haben ebenfalls Anspruch auf diese Zulage. Die konkrete anspruchsberechtigende Leistung ist durch Betriebsvereinbarung zu definieren. Dabei sind auch Verteilungslogik, Gewichtung und erforderlichenfalls Schwellenwerte, ab denen eine Auszahlung erfolgt, festzulegen.

(5) Weitere Zulagen werden ausschließlich nach Abschnitt 5 bezahlt.

ABSCHNITT 2

Einreihungsplan Schema I

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	Gehalts- gruppe
						Führung V		Führung IV			Führung III B				Führung III A			HAL	Führung
Servicedienste		Sachbearbeitung Allgemein		Sachbearbeitung Spezialisiert			Fachbearbeitung			ExpertInnen									Führung/ admin Funktion
								Account Management		Key Account Management									Kunden- managem ent
						Kundenberatung Kundenbetreuung Spezialisiert													Kunden- betreung
			Kundenberatung / Kundenbetreuung																Kunden- betreung / -
							Support		Fachbearbeitung	ExpertInnen									Marketing / Kommunik.
			Support		Systembetrieb		Systementwicklung			ExpertInnen									IT
Servicedienste		Sachbearbeitung Allgemein		Sachbearbeitung Spezialisiert			Fachbearbeitung			ExpertInnen									Betrieb und Infrastruktur

Modellfunktionen Schema I

Jobfamilie Führung		
In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer des Führungsbereiches eingereiht.		
Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
G, H	Führung V	Arbeitnehmer, die mit der Führung von ausführenden Mitarbeitern beauftragt sind; Ausführung von Sachaufgaben und täglichen Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie bspw. Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation / Fähigkeiten, Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung, Organisation, Überwachung Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände etc.
I, J, K	Führung IV	Arbeitnehmer, die mit der Führung von ausführenden Mitarbeitern und unterstellten Fachführungs Kräften beauftragt sind; Ausführung von anspruchsvollen Sachaufgaben, Erarbeitung von Problemlösungen und Führungsaufgaben wie Einsatzplanung und -überwachung. Insbesondere auch Personalführungsaufgaben wie bspw. Personalbeurteilung, Erkennen von Qualifikation/ Fähigkeiten, Mitarbeitergespräch, Förderung, Karriereplanung, Fortbildung, Organisation, Überwachung Arbeitszeit, Urlaubsverbrauch, Krankenstände etc.
L, M, N, O	Führung IIIB	Arbeitnehmer der dritten Führungsebene, die eine Organisationseinheit eigenverantwortlich führen. Der Aufgabenbereich der Organisationseinheit umfasst Servicefunktionen zur Unterstützung anderer Organisationseinheiten des Unternehmens in ihrem operativen Geschäft.
P, Q, R	Führung IIIA	Arbeitnehmer der dritten bzw zweiten Führungsebene, die eine Organisationseinheit eigenverantwortlich führen. Neben der Führungsverantwortung für die eigene Organisationseinheit ist der Aufgabenbereich maßgeblich durch grundsätzliche Konzeption zur, sowie Mitwirkung bei der Festlegung der Konzern-/Unternehmensstrategie gekennzeichnet.
S	HauptabteilungsleiterIn	Arbeitnehmer der zweiten Führungsebene, die eine Hauptabteilung eigenverantwortlich führen. Die Hauptabteilung ist direkt dem Vorstand oder der Geschäftsführung unterstellt.

Jobfamilie kaufmännisch/administrative Funktion

In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer des kaufmännisch/administrativen Bereiches eingereiht.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
A, B	<i>Servicedienste</i>	Arbeitnehmer, die Routinearbeiten ausführen
C, D	<i>Sachbearbeitung Allgemein</i>	Arbeitnehmer, die innerhalb eines Sachbereiches Detailarbeiten ausführen, bspw. Formularbearbeitung, Detailabklärungen, Erteilung von Routineauskünften
E, F, G	<i>Sachbearbeitung Spezialisiert</i>	Arbeitnehmer, die innerhalb des Sachgebietes im Verwaltungsbereich fallbezogene Problemstellungen nach Musterabläufen, Richtlinien und Gesetzen bearbeiten; auch: Mitwirkung in angrenzenden Sachbereichen - umfassende Korrespondenz, Dispositionen inkl. dazu erforderlicher Abklärungen usw.
H, I, J	<i>Fachbearbeitung</i>	Arbeitnehmer, die innerhalb des Fachbereiches fallbezogene Problemstellungen abschließend bearbeiten; erfordert umfassende Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen; damit wird auch die Verantwortung über die Ausführungen und getroffenen Entscheide übernommen
K, L, M	<i>ExpertInnen</i>	Arbeitnehmer, die komplexe, mitunter auch kontroverse Problemstellungen bearbeiten; Entwicklung von Konzepten/Strategien, Erstellung von Entscheidungsgrundlagen; tiefgreifende Kenntnis der fachspezifischen, gesetzlichen Grundlagen; die Aufgaben/Aufträge haben häufig Projektcharakter

Jobfamilie Kundenmanagement

In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer, die im Energiebereich Aufgaben im Kundenmanagement durchführen, eingereiht.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
I, J	<i>Account Management</i>	Arbeitnehmer, die Vertriebspezialisten im Bereich Gewerbe und KMU sind und alle Sparten des Accountmanagements abdecken (Marktkunden); arbeiten umfassend und verfügen über technisches/fachliches Wissen und vertriebsrelevante Soft Skills
K, L, M	<i>Key Account Management</i>	Arbeitnehmer, die die Akquisition und Betreuung von Großkunden und Schlüsselkunden tätigen und umfassende, konzeptionelle Bearbeitung von komplexen, oft auch kontroversen Vertriebsproblemstellungen zur Optimierung der wirtschaftlichen und strategischen Ziele des Unternehmens verantworten; Aufgaben haben häufig Projektcharakter und strategische Bedeutung; aktive Mitwirkung bei der Steuerung des Vertriebs

Jobfamilie Kundenbetreuung/-beratung

In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer der Kundenbetreuung/-beratung eingereiht.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
D, E, F	<i>Kundenbetreuung/-beratung</i>	Arbeitnehmer, die Kunden in einschlägigen und fallbezogenen Problemstellungen betreuen und beraten, bspw. Erstellen von Standardverträgen
F, G, H	<i>Kundenbetreuung/-beratung Spezialisiert</i>	Arbeitnehmer, die Vertriebsupport für Kundenberater und KAM's machen bzw. Kunden in spezifischen Situationen betreuen und beraten, bspw. Erstellung von Norm-, Standardverträgen zur Produktpalette, telefonische Beratung von Gewerbe- und Industriekunden sowie Gemeinden

Jobfamilie Marketing/Kommunikation

In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer des Marketing/Kommunikationsbereiches eingereiht.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
G, H, I	<i>Support</i>	Arbeitnehmer, die fallbezogene Problemstellungen abschließend bearbeiten, bspw. Recherchen / Markterhebungen nach Vorgabe, Analysen, Ausarbeitung von Detailvorschlägen für Marketing-Aktionen oder Kommunikationskampagnen, Werbemaßnahmen, Koordination, Durchführung und Betreuung von Marketing-/ PR-Aktionen wie Umfragen, Events usw.; erfordert profunde Kenntnisse der fachspezifischen Instrumente und Methoden; Verantwortung über eigene Ausführungen und Entscheide
J, K	<i>Fachbearbeitung</i>	Arbeitnehmer, die dispositiv und konzeptionell Aufgaben bearbeiten, bspw. Konzeption, Planung/Organisation und Realisierung von Marketing/PR/Sales-Projekten, Management der Schnittstellen Marketing, Verkauf, Produktbetreuung; profunde Kenntnis der fachspezifischen Grundlagen, Methoden und Instrumente
L, M	<i>ExpertInnen</i>	Arbeitnehmer, die Konzepte und -strategien erstellen und entsprechend komplexe Problemstellungen bearbeiten; fachliche Führung und Einsatz von Marketingreferenten und Marketingassistenten sowie von externen Experten; Präsentation und Diskussion der Resultate und Vorschläge vor hochrangigen Gremien

Jobfamilie Informationstechnologie (IT)

In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer des IT- Bereiches eingereiht.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
D, E	<i>Support</i>	Arbeitnehmer, die fallbezogene Problemstellungen nach Musterabläufen und (genauen) Richtlinien innerhalb des Aufgabengebietes bearbeiten und die dazu erforderlichen Erörterungen und Abklärungen mit Benutzern (Anwendertipps) erledigen, bspw. Help-Desk-Unterstützung, Installation von Programmen, Einrichten von PCs
F, G	<i>Systembetrieb</i>	Arbeitnehmer, die für die Verwaltung und den Betrieb von IT-Systemen zuständig sind
H, I, J	<i>Systementwicklung</i>	Arbeitnehmer, die für die Entwicklung, Betreuung und Customizing von IT-Systemen zuständig sind; überwiegend in Projektarbeit
K, L, M	<i>ExpertInnen</i>	Arbeitnehmer, die betriebliche Abläufe analysieren sowie dafür Konzepte und Vorgaben machen; inhaltliche, technische und organisatorische Verantwortung für die gesamte Umsetzung; Schulung der Anwender und Erstellung von Unterlagen; größtenteils Projektarbeit

Jobfamilie Betrieb und Infrastruktur

In diese Jobfamilie werden Arbeitnehmer des Bereiches Betrieb und Infrastruktur eingereiht.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
A, B	<i>Servicedienste</i>	Arbeitnehmer, die Arbeiten nach Arbeitsanweisungen im Bereich Betrieb und Infrastruktur ausführen.
C, D	<i>Sachbearbeitung Allgemein</i>	Arbeitnehmer, die Arbeiten nach klaren Richtlinien innerhalb eines klar abgegrenzten Sachgebietes im Bereich Betrieb und Infrastruktur ausführen; erfordert einfache Fachkenntnisse im jeweiligen Sachgebiet
E, F, G	<i>Sachbearbeitung Spezialisiert</i>	Arbeitnehmer, die Problemstellungen innerhalb vernetzter Sachgebiete im Bereich Betrieb und Infrastruktur eigenständig und abschließend bearbeiten; Analyse und Hinterfragung von Sachverhalten, auch in direktem Kontakt mit Dritten; erfordert Kenntnisse der fachspezifischen Grundlagen
H, I, J	<i>Fachbearbeitung</i>	Arbeitnehmer, die im Bereich Betrieb und Infrastruktur komplexe Problemstellungen bearbeiten (bspw. Erstellen von Unterlagen für die Eingabe, Projektierungsunterstützung), Sachverhalte prüfen und analysieren sowie Konzepte entwickeln; auch: Beratung / Besprechung von Verträgen oder Kontakte mit Kunden, Behörden oder Lieferanten; die Ausführungen haben häufig Projektcharakter; umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen
K, L, M	<i>ExpertInnen</i>	Arbeitnehmer, die im Bereich Betrieb und Infrastruktur Konzepte inhaltlich ausarbeiten, Expertisen, Projektstudien, Masterplänen und Strategiekonzept zur Instandhaltung erstellen und Gutachten auf Expertenebene verfassen; anspruchsvolle Projektleitungsaufgaben; qualifizierte Ausbildung sowie tiefgreifende Kenntnisse der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen

Gehaltstabelle Schema I (Werte 2017)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q bis S
	Gehalt																
0	1.726,66	1.836,32	1.937,10	2.051,18	2.161,94	2.357,96	2.607,15	2.882,92	3.077,85	3.243,98	3.526,41	3.686,98	4.129,99	4.351,50	4.849,89	5.237,51	6.123,53
1	1.777,62	1.890,57	1.994,69	2.112,08	2.247,20	2.451,00	2.710,15	2.997,00	3.199,69	3.372,45	3.665,94	3.833,18	4.293,90	4.524,27	5.042,59	5.445,72	6.367,18
2	1.828,57	1.944,86	2.051,18	2.171,91	2.311,44	2.520,77	2.787,68	3.082,28	3.321,50	3.500,93	3.805,49	3.979,37	4.457,82	4.697,04	5.235,29	5.653,94	6.610,83
3	1.861,80	1.980,29	2.089,93	2.212,87	2.374,58	2.590,54	2.865,21	3.167,57	3.413,42	3.597,28	3.910,71	4.125,57	4.621,74	4.869,81	5.428,02	5.914,21	6.915,42
4	1.861,80	1.980,29	2.089,93	2.212,87	2.374,58	2.590,54	2.865,21	3.167,57	3.413,42	3.597,28	3.910,71	4.125,57	4.621,74	4.869,81	5.428,02	5.914,21	6.915,42
5	1.896,12	2.016,84	2.127,61	2.252,75	2.459,86	2.683,57	2.968,20	3.281,63	3.535,26	3.725,75	4.050,25	4.271,75	4.785,65	5.042,59	5.620,71	6.174,48	7.219,98
6	1.896,12	2.016,84	2.127,61	2.252,75	2.459,86	2.683,57	2.968,20	3.281,63	3.535,26	3.725,75	4.050,25	4.271,75	4.785,65	5.042,59	5.620,71	6.174,48	7.219,98
7	1.896,12	2.016,84	2.127,61	2.252,75	2.524,08	2.753,34	3.044,61	3.366,90	3.626,07	3.822,11	4.155,46	4.417,95	4.949,57	5.215,36	5.813,41	6.434,74	7.524,55
8	1.896,12	2.016,84	2.127,61	2.252,75	2.524,08	2.753,34	3.044,61	3.366,90	3.626,07	3.822,11	4.155,46	4.417,95	4.949,57	5.215,36	5.813,41	6.434,74	7.524,55
9	1.896,12	2.016,84	2.127,61	2.252,75	2.524,08	2.753,34	3.044,61	3.366,90	3.626,07	3.822,11	4.155,46	4.417,95	4.949,57	5.215,36	5.813,41	6.434,74	7.524,55
10	1.896,12	2.016,84	2.127,61	2.252,75	2.524,08	2.753,34	3.044,61	3.366,90	3.717,99	3.918,47	4.260,68	4.564,16	5.113,48	5.388,13	6.006,14	6.695,01	7.829,12

ABSCHNITT 3

Einreihungsplan Schema II (Technik)

T.1	T.2	T.3	T.4	T.5	T.6	T.7	T.8	Gehalts- gruppe
Assistenzdienste			Facharbeit			Facharbeit Spezialisiert		Technik
Assistenzdienste Friedhofsarbeiter		Sachbearbeitung Allgemein Friedhofsarbeiter						Friedhöfe
Assistenzdienste Bestattungsarbeiter		Sachbearbeitung Allgemein Bestattungsarbeiter						Bestattung

Modellfunktionen Schema II (Technik)

Jobfamilie Technik		
<p>In dieser Jobfamilie werden Arbeitnehmer des Technikbereiches eingereicht, die großteils handwerkliche Aufgaben durchführen, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind</p>		
Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
T1, T.2, T.3	<i>Assistenzdienste</i>	Arbeitnehmer, die unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen bei Facharbeiten in einem Sachgebiet im Bereich der technischen Infrastruktur mithelfen.
T.4, T.5, T.6	<i>Facharbeit</i>	Arbeitnehmer, die im Bereich Technik unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Facharbeiten innerhalb eines Sachgebietes im handwerklichen Bereich ausführen, die üblicherweise den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre oder eines Fachausweises erfordern
T.7, T.8	<i>Facharbeit Spezialisiert</i>	Arbeitnehmer, die im Bereich Technik unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen anspruchsvolle handwerklichen Facharbeiten selbständig ausführen sowie zusätzlich fachliche Führungsaufgaben und organisatorische Aufgaben wie bspw. Organisation, Koordination, Disposition übernehmen

Jobfamilie Friedhöfe

In dieser Jobfamilie werden Arbeitnehmer eingereicht, die großteils manuelle Aufgaben im Bereich Friedhöfe durchführen, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
T.1., T.2	<i>Assistenzdienste-Friedhofsarbeiter</i>	Arbeitnehmer, die unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Routinearbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebietes am Friedhof ausführen, bspw Grabungs- und Wegerhaltungsarbeiten (vielfach Mischverwendung)
T.3, T.4	<i>Sachbearbeitung Allgemein-Friedhofsarbeiter</i>	Arbeitnehmer, die unter besonders erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebietes am Friedhof ausführen, bspw Friedhofsarbeiter mit vorwiegendem Einsatz im Grabungsdienst ab dem 2. Jahr

Jobfamilie Bestattung

In dieser Jobfamilie werden Arbeitnehmer eingereiht, die großteils manuelle Aufgaben im Bereich Bestattung durchführen, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind.

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
T.1, T.2	<i>Assistenzdienste- Bestattungsarbeiter</i>	Arbeitnehmer, die unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Routinearbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebietes in der Bestattung ausführen, bspw Kondukt
T.3, T.4	<i>Sachbearbeitung Allgemein- Bestattungsarbeiter</i>	Arbeitnehmer, die unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Detailarbeiten innerhalb eines klar abgegrenzten Aufgabengebietes in der Bestattung ausführen, bspw Abholung von Verstorbenen

Gehaltstabelle Schema II „Technik“ (Werte 2017)

	T.1		T.2		T.3		T.4		T.5		T.6		T.7		T.8	
	Gehalt	SEG Zulage														
0	1.590,08	159,01	1.691,07	169,11	1.783,86	178,39	1.888,93	188,89	1.990,92	199,09	2.171,44	217,14	2.400,91	240,09	2.678,21	238,36
1	1.637,01	163,70	1.741,02	174,11	1.836,91	183,69	1.945,01	194,50	2.069,43	206,95	2.257,12	225,71	2.495,77	249,58	2.784,19	247,79
2	1.683,92	168,39	1.791,02	179,10	1.888,93	188,89	2.000,10	200,02	2.128,60	212,86	2.321,37	232,14	2.567,17	256,72	2.863,41	254,84
3	1.714,52	171,45	1.823,65	182,36	1.924,61	192,47	2.037,83	203,78	2.186,74	218,67	2.385,62	238,56	2.638,56	263,85	2.942,65	261,90
4	1.714,52	171,45	1.823,65	182,36	1.924,61	192,47	2.037,83	203,78	2.186,74	218,67	2.385,62	238,56	2.638,56	263,85	2.942,65	261,90
5	1.746,13	174,61	1.857,31	185,73	1.959,31	195,93	2.074,55	207,45	2.265,27	226,52	2.471,30	247,13	2.733,41	273,34	3.048,61	271,33
6	1.746,13	174,61	1.857,31	185,73	1.959,31	195,93	2.074,55	207,45	2.265,27	226,52	2.471,30	247,13	2.733,41	273,34	3.048,61	271,33
7	1.746,13	174,61	1.857,31	185,73	1.959,31	195,93	2.074,55	207,45	2.324,42	232,44	2.535,54	253,56	2.803,77	280,38	3.127,83	278,37

Klarstellung: Die SEG Zulage wird in die Bemessungsgrundlage der Sonderzahlung nicht einbezogen und daher nur 12 mal im Jahr ausbezahlt.

ABSCHNITT 4

Einreihungsplan Schema III (Energie und Netze Servicetechnik / Montage)

M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8	M.9	M.10	Gehalts- gruppe
				Servicetechnik I			Servicetechnik II			Service- technik
Montage Assistenzdienste			Montage I			Montage II				Montage

Modellfunktionen Schema III (Energie und Netze Servicetechnik / Montage)

Jobfamilie Servicetechnik		
<p>In dieser Jobfamilie werden Arbeitnehmer eingereiht, die im Energiebereich Aufgaben in der Servicetechnik im Außendienst durchführen, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind</p>		
Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
M.5, M.6, M.7	<i>Servicetechnik I</i>	<p>Arbeitnehmer im Außendienst, die im Bereich Servicetechnik unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen betriebliche und Kundenanlagen eigenständig warten und betreuen, sowie an der Projektierung neuer Anlagen mitarbeiten. Dabei sind der Zustand der Anlagen zu prüfen und Sachverhalte, auch in direktem Kontakt mit Dritten, zu hinterfragen; erfordert Kenntnisse der fachspezifischen Grundlagen</p>
M.8, M.9, M.10	<i>Servicetechnik II</i>	<p>Arbeitnehmer im Außendienst, die im Bereich Servicetechnik unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen komplexe Problemstellungen bei betrieblichen und Anlagen bei Kunden bearbeiten. Analyse und Prüfung von Sachverhalten, Projektierungsunterstützung, umfassende Kenntnis der fachspezifischen und gesetzlichen Grundlagen</p>

Jobfamilie Montage

In dieser Jobfamilie werden Arbeitnehmer eingereicht, die im Energiebereich Aufgaben in der Montage im Außendienst durchführen, die mit Verschmutzung, besonderer Erschwernis oder Gefahren verbunden sind

Gehaltsgruppen	Modellfunktion	Funktionsbeschreibung
M.1, M.2, M.3,	<i>Montage Assistenzdienste</i>	Arbeitnehmer im Außendienst, die im Bereich der Montage unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen bei der Inbetriebnahme und Instandhaltung von betrieblichen und Kundenanlagen einfache Routinearbeiten ausführen
M.4, M.5, M.6	<i>Montage I</i>	Arbeitnehmer im Außendienst, die im Bereich der Montage unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Errichtungs-/ Inbetriebnahme- und Instandhaltungsarbeiten bei betrieblichen und Kundenanlagen ausführen, die üblicherweise den Abschluss einer handwerklichen Berufslehre oder eines Fachausweises erfordern
M.7, M.8	<i>Montage II</i>	Arbeitnehmer im Außendienst, die im Bereich der Montage unter erhöhter körperlicher Belastung bzw. Umgebungseinflüssen Facharbeiten selbständig ausführen und Mitarbeiter, die Inbetriebnahme- und Instandhaltungsarbeiten ausführen, fachlich führen und unterweisen sowie Koordination und Disposition der Aufträge des Teams

Gehaltstabelle Schema III „Energie und Netze Servicetechnik / Montage“ (Wert 2017)

	M.1		M.2		M.3		M.4		M.5	
	Gehalt	SEG Zulage								
0	1.439,05	143,90	1.540,04	154,00	1.632,85	163,28	1.737,90	173,79	1.839,90	183,99
1	1.485,98	148,60	1.589,99	159,00	1.685,88	168,59	1.793,98	179,40	1.918,41	191,84
2	1.532,90	153,29	1.639,99	164,00	1.737,90	173,79	1.849,08	184,91	1.977,57	197,76
3	1.563,51	156,34	1.672,62	167,26	1.773,59	177,35	1.886,80	188,68	2.035,72	203,57
4	1.563,51	156,34	1.672,62	167,26	1.773,59	177,35	1.886,80	188,68	2.035,72	203,57
5	1.595,11	159,50	1.706,27	170,63	1.808,28	180,83	1.923,52	192,36	2.114,26	211,42
6	1.595,11	159,50	1.706,27	170,63	1.808,28	180,83	1.923,52	192,36	2.114,26	211,42
7	1.595,11	159,50	1.706,27	170,63	1.808,28	180,83	1.923,52	192,36	2.173,39	217,34
8	1.595,11	159,50	1.706,27	170,63	1.808,28	180,83	1.923,52	192,36	2.173,39	217,34
9	1.595,11	159,50	1.706,27	170,63	1.808,28	180,83	1.923,52	192,36	2.173,39	217,34
10	1.595,11	159,50	1.706,27	170,63	1.808,28	180,83	1.923,52	192,36	2.173,39	217,34
	M.6		M.7		M.8		M.9		M.10	
	Gehalt	SEG Zulage								
0	2.020,41	202,04	2.249,90	224,98	2.525,87	224,79	2.810,17	120,84	3.030,61	57,57
1	2.106,09	210,61	2.344,74	234,48	2.631,85	234,23	2.927,68	125,89	3.157,02	59,98
2	2.170,35	217,03	2.416,13	241,62	2.711,07	241,28	3.045,16	130,94	3.283,44	62,38
3	2.234,60	223,45	2.487,54	248,75	2.790,30	248,34	3.133,81	134,75	3.378,24	64,18
4	2.234,60	223,45	2.487,54	248,75	2.790,30	248,34	3.133,81	134,75	3.378,24	64,18
5	2.320,27	232,02	2.582,38	258,24	2.896,27	257,76	3.251,31	139,80	3.504,65	66,59
6	2.320,27	232,02	2.582,38	258,24	2.896,27	257,76	3.251,31	139,80	3.504,65	66,59
7	2.384,52	238,45	2.652,75	265,27	2.975,47	264,82	3.338,89	143,57	3.599,47	68,38
8	2.384,52	238,45	2.652,75	265,27	2.975,47	264,82	3.338,89	143,57	3.599,47	68,38
9	2.384,52	238,45	2.652,75	265,27	2.975,47	264,82	3.338,89	143,57	3.599,47	68,38
10	2.384,52	238,45	2.652,75	265,27	2.975,47	264,82	3.427,54	147,38	3.694,28	70,19

Klarstellung: Die SEG Zulage wird in die Bemessungsgrundlage der Sonderzahlung nicht einbezogen und daher nur 12 mal im Jahr ausbezahlt.

ABSCHNITT 5 – Zulagen

1) Nachtdienstzulage

Für jeden Nachtdienst zwischen 22 und 6 Uhr gebührt eine Zulage. Diese beträgt

je voller halber Stunde	LOA 3000 ohne Block LOA 3010 mit Block	1,03 €
-------------------------	---	--------

Die gleiche Zulage erhalten die im Bereitschaftsnachtdienst (22 – 6 Uhr) Beschäftigten, wenn sie in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr zu einer Arbeit in der Dauer von mehr als 4 Stunden herangezogen werden. Wenn sie zu keiner solchen oder zu einer Arbeit in der Dauer bis zu 4 Stunden herangezogen werden, beträgt die Zulage

je voller halber Stunde	LOA 3005 ohne Block LOA 3015 mit Block	0,52 €
-------------------------	---	--------

Wenn der Nachtdienst in Überstunden geleistet wird, ist keine Nachtdienstzulage zu verrechnen. Die Zulage gebührt nicht bei bloßer Rufbereitschaft. Sofern die Arbeitszeiten elektronisch aufgezeichnet werden, hat die Berechnung der Zulage derart zu erfolgen, dass die Minuten, in denen ein Zulagenanspruch besteht, monatlich summiert und nach vollen halben Stunden abgerechnet werden.

2) Geldverkehrszulage

Für die Bediensteten, die in ihrer täglichen Arbeitsverrichtung ständig mit der Annahme und Leistung von Barzahlungen befasst sind, gebührt zur Abgeltung der damit verbundenen Verlustgefahr, je nach Jahresbruttoumsatz der Kasse, monatlich

i)	Bis 100.000 EUR	LOA 1120	16,34 €
j)	Von 100.001 bis 200.000 EUR		32,68€
k)	Von 200.001 bis 400.000 EUR		49,02€
l)	Von 400.001 bis 700.000 EUR		65,36 €
m)	Ab 700.000 EUR		87,14 €

3) Zulage für Rufbereitschaftsdienste

Information: Die Rufbereitschaft selbst gilt nicht als Arbeitszeit. Im Fall der Abberufung von der Rufbereitschaft beginnt die Arbeitszeit nach der derzeit geltenden Rechtslage (siehe das Urteil des Obersten Gerichtshofes OGH 9 Ob A 34/10f) mit Verlassen des Rufbereitschaftsortes zu laufen. Ist keine Rufbereitschaft vereinbart, gelten Wegzeiten, die der Arbeitnehmer aufzuwenden hat, um von seiner Wohnung an den Arbeitsplatz und von dort wieder zurück zu seiner Wohnung zu kommen, hingegen nicht als Arbeitszeit. Auch Wegzeiten, die zwischen geteilten Diensten anfallen, sind nicht zur Arbeitszeit zu rechnen. (siehe das Urteil des Obersten Gerichtshofes OGH 9 Ob A 6/09m).

Rufbereitschaftsdienste werden wie folgt abgegolten:

a) Je voller halber Stunde Rufbereitschaft gebührt eine Zulage in folgendem Ausmaß:

an Wochentagen	LOA 3340	1,04 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schichtdienst an dem dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe	LOA 3345	1,74€

b) Der Arbeitgeber kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für einzelne Arbeitnehmergruppen vereinbaren an Stelle der Rufbereitschaftszulage nach lit a) die Rufbereitschaft in pauschalierter Form abzugelten, wobei in diesem Fall die Zulage auch bei Abberufung von der Rufbereitschaft nicht gekürzt wird. Voraussetzung der pauschalieren Abgeltung ist, dass die Rufbereitschaft mindestens 8 Stunden dauert.

Je Rufbereitschaftsdienst gebührt eine pauschalisierte Zulage in folgendem Ausmaß:

- Bei Rufbereitschaftsdiensten bis zu 12 Stunden

an Wochentagen	LOA 3050	17,01 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schichtdienst an dem dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe	LOA 3055	34,02 €

- Bei Rufbereitschaftsdiensten ab 12 Stunden bis zu 24 Stunden

an Wochentagen	LOA 3060	34,02 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schichtdienst an dem dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe	LOA 3065	68,04 €

4) Sonntagszulage

Bediensteten, die an Sonntagen Dienst zu leisten haben, gebührt

je geleisteter voller halber Stunde einer solchen Dienstleistung (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3365	1,92 €
---	-----------------	--------

Wenn der Sonntagsdienst in Überstunden geleistet wird, ist keine Sonntagszulage gebühlich. Sofern die Arbeitszeiten elektronisch aufgezeichnet werden, hat die Berechnung der Zulage derart zu erfolgen, dass die Minuten, in denen ein Zulagenanspruch besteht, monatlich summiert und nach vollen halben Stunden abgerechnet werden.