

Kollektivvertrag der Wiener Stadtwerke

Regelung des Dienst- und Besoldungsrechtes und Sicherung der einheitlichen Anwendung des Angestelltenrechtes auf alle Arbeitnehmer der WIENER STADTWERKE Holding AG, der WIEN ENERGIE GmbH, der WIENER NETZE GmbH, der WIENER LINIEN GmbH & Co KG, der B&F Wien - Bestattung und Friedhöfe GmbH, BESTATTUNG WIEN GmbH, FRIEDHÖFE WIEN GmbH und Sarglogistik Wien GmbH.

abgeschlossen zwischen der

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

und dem

Österreichischen Gewerkschaftsbund,
younion_Die Daseinsgewerkschaft
1090 Wien, Maria Theresien Straße 11

in der Fassung der 27. Novelle (1.1.2018)

Inhaltsverzeichnis:

I. TEIL: GELTUNG	4
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Geltungsbeginn, Geltungsdauer und Auslegung	4
§ 3 Geltung des Angestelltengesetzes	4
§ 4 Allgemeine Bestimmungen	5
II. TEIL: DIENSTORDNUNG	5
ABSCHNITT 1: ARBEITSVERHÄLTNIS	5
§ 5 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses	5
§ 5a Anrechnung von Dienstzeiten	5
ABSCHNITT 2: URLAUB	6
§ 6 Ausmaß desurlaubes	6
§ 7 Entstehen desurlaubes	7
§ 8 Zusatzurlaub	7
§ 9 Verbrauch desurlaubes	7
§ 10 Im Fall der Erkrankung während desurlaubes gilt nach § 5 UrlG Folgendes:	8
ABSCHNITT 3: DIENSTFREISTELLUNG	9
§ 11 Dienstfreistellung aus wichtigem Grund	9
§ 11a Sonstige Freistellungen	10
ABSCHNITT 4: PFLICHTEN AUS DEM ARBEITSVERHÄLTNIS	11
§ 12 Allgemeine Pflichten	11
§ 13 Mitteilungs- und Nachweispflichten	11
ABSCHNITT 5: AUS- UND FORTBILDUNG	12
§ 14 Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen	12
§ 15 Prüfung und Prüfungsvorbereitung	12
§ 15a Rückforderung von Bildungskosten	13
ABSCHNITT 6: HAFTUNG	14
§ 16 Haftung des Arbeitnehmers	14
§ 17 Risikohaftung des Arbeitgebers	14
ABSCHNITT 7: ARBEITSZEIT	14
I. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN	14
§ 18 Normalarbeitszeit	14
§ 19 Durchrechnung der Normalarbeitszeit	14
§ 20 Verteilung der Normalarbeitszeit	16
§ 21 Gesamtarbeitszeit	16
§ 22 Mehrarbeitsstunden	17
§ 23 Überstunden	17
§ 24 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit	17
§ 25 Arbeits- und Rufbereitschaft	18
§ 26 Ruhezeiten	18
II. ZUSATZBESTIMMUNGEN LENKER	19
§ 27 Allgemeine Bestimmungen	19
§ 28 Auszug aus der EG-LenkerVO 561/2006	19
§ 29 Nichtanwendbarkeit auf Autobuslenker der WIENER LINIEN	20
III. ZUSATZBESTIMMUNGEN AUTOBUSLENKER, STRAßENBAHN- UND U-BAHNFÄHRER DER WIENER LINIEN	20
§ 30 Gemeinsame Bestimmungen	20
§ 31 Autobuslenker	20
§ 32 Straßenbahn- und U-Bahnfahrer	21
§ 33 entfällt	21
ABSCHNITT 7A: FREIQUARTAL	21
§ 33a Rahmenbedingungen des Freiquartals	21
ABSCHNITT 7B: ALTERSTEILZEIT	23
§ 33b Rahmenbedingungen der Altersteilzeit	23
ABSCHNITT 8: SONDERBESTIMMUNGEN FÜR LEHRLINGE	23
§ 34 Pflichten aus dem Lehrverhältnis	23
§ 35 Arbeitszeit	24
§ 36 Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall)	24

§ 37 Lehrlingsentschädigung und Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen	24
§ 38 Entfall der Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen	25
§ 39 Sonderzahlung	25
§ 40 Auszahlung der Lehrlingsentschädigung, der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen und der Sonderzahlung	25
III. TEIL: BESOLDUNGSORDNUNG – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	26
§ 41 Vom Dienstgeber zu vertretender Arbeitsausfall	26
§ 42 Sonderzahlungen	26
§ 43 Berechnungsgrundlage des Entgelts bei Arbeitsausfall	26
§ 44 Auszahlung	27
§ 45 Änderungen der Entlohnungsgrundlagen	28
§ 46 Verfall und Verjährung von Ansprüchen	28
§ 47 Zulagen	28
§ 48 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag	29
§ 49 Belohnungen im Einzelfall.....	30
§ 50 Entlohnung von Arbeitnehmern mit herabgesetzter Arbeitszeit	30
§ 51 Entlohnung von Praktikanten und Schneearbeitern	30
§ 52 Kinderzulage	31
§ 53 Bestattungskostenbeitrag	31
IV. TEIL: SAISONARBEITNEHMER	32
§ 54 Geltungsbereich	32
§ 55 Vertragsdauer	33

Anlage 1 Besoldungsordnung A

Anlage 2 Besoldungsordnung B

Anlage 3 Reisegebührevorschrift

I. TEIL: Geltung

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieser Kollektivvertrag gilt für alle Arbeitnehmer und Lehrlinge der WIENER STADTWERKE Holding AG, der WIEN ENERGIE GmbH, der WIENER NETZE GmbH, der WIENER LINIEN GmbH & Co KG und B&F Wien - Bestattung und Friedhöfe GmbH, BESTATTUNG WIEN GmbH, FRIEDHÖFE WIEN GmbH und Sarglogistik Wien GmbH, soweit in der Folge nichts anderes bestimmt wird.

(2) Vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages sind Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer, soweit sie nicht der Arbeiterkammerumlagepflicht unterliegen, ausgenommen.

(3) Leitende Angestellte im Sinne des § 1 Abs 2 Z 8 AZG sind von den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages ausgenommen.

(4) Vom Geltungsbereich sind ausgenommen: Arbeitnehmer, die im Zuge eines Betriebsüberganges von Arbeitgebern des Energiebereiches (Konzernbeteiligungen zum 01.07.2013), die einem anderen Kollektivvertrag unterliegen, zu Arbeitgebern des Energiebereiches, die diesem Kollektivvertrag unterliegen, wechseln. Dies gilt auch, wenn diese Arbeitnehmer im Zuge eines weiteren Betriebsüberganges an andere Arbeitgeber (weiter)überlassen werden.

§ 2 Geltungsbeginn, Geltungsdauer und Auslegung

(1) Dieser Kollektivvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft.

(2) Der Kollektivvertrag oder Teile desselben können von jedem der Vertragsparteien unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages zu führen.

(3) Einvernehmlichkeit besteht darüber, dass mit der Beilegung von Streitigkeiten aus generellen Rechtsfragen, die sich aus der Auslegung des Kollektivvertrages ergeben, vor Anrufung der staatlichen Gerichte eine von den Vertragsparteien paritätisch zu besetzende Kommission zu befassen ist.

§ 3 Geltung des Angestelltengesetzes

(1) Mit Ausnahme der Lehrlinge gilt für Arbeitnehmer, die nicht in den Anwendungsbereich des Angestelltengesetzes (AngG) fallen, das AngG BGBl 292/1921 in der Fassung BGBl I 35/2006.

(2) Im Fall einer Novelle zum AngG oder einer Neuregelung (Teilneuregelung) der Arbeitsbedingungen der Angestellten (z.B. im Zuge der Angleichung der bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten) zu Gunsten oder zu Ungunsten der Angestellten, verpflichten sich die Vertragsteile, eine den neuen gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Regelung zu finden.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

(1) Soweit in diesem Kollektivvertrag personenbezogene Bezeichnungen aufgenommen sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

(2) Ein Arbeitnehmer darf auf Grund des Geschlechtes weder unmittelbar noch mittelbar diskriminiert werden.

(3) Mit Arbeitnehmern sind im folgenden auch Lehrlinge gemeint, sofern nicht Besonderes bestimmt wird.

(4) Gesetzliche Bestimmungen, die in Teil II des Kollektivvertrages inhalts- oder sinngleich wiederholt werden, dienen - mit Ausnahme der Zulassungsnormen - nur der Information und der besseren Lesbarkeit des Kollektivvertrages. Sie haben keine konstitutive Bedeutung.

Sofern im Kollektivvertrag auf gesetzliche Bestimmungen verwiesen wird, treten im Fall einer gesetzlichen Neuregelung die neuen Gesetzesbestimmungen an deren Stelle.

(5) Sofern in Teil II Abschnitt 7 Sonderbestimmungen hinsichtlich bestimmter Unternehmen oder Unternehmensbereiche aufgenommen sind, handelt es sich um einen Zusatz zu den allgemeinen Bestimmungen.

II. TEIL: Dienstordnung

Abschnitt 1: Arbeitsverhältnis

§ 5 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Das Arbeitsverhältnis beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

(2) Der erste Arbeitsmonat gilt als Probemonat, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeit nicht ausschließen oder kürzer vereinbaren. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit gelöst werden.

(3) Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen zu jedem Monatsletzten durch schriftliche Kündigung gelöst werden.

§ 5a Anrechnung von Dienstzeiten

(1) Dienstzeiten, die bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften bzw. bei der Stadt Wien verbracht wurden, sind für die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Dauer der Entgeltfortzahlungsfristen im Krankenstand zusammenzurechnen, sofern die dazwischen liegenden Unterbrechungszeiten jeweils 90 Tage nicht überschreiten. Eine Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Kündigung oder durch Austritt

ohne wichtigen Grund geendet hat.

(2) Elternkarenzzeiten nach dem MSchG bzw. VKG, die bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften verbracht werden, werden für die Bemessung des Urlaubsausmaßes, die Dauer der Entgeltfortzahlungsfristen im Krankheitsfall (Unglücksfall) und für die Bemessung der Kündigungsfristen im vollen Ausmaß angerechnet.

Abschnitt 2: Urlaub

§ 6 Ausmaß desurlaubes

(1) 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. .

(1a) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen richtet sich das Urlaubsausmaß nach der Dauer der Befristung, und zwar für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubes nach Abs 2.

(2) Das Urlaubsausmaß richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG). Danach hat der Arbeitnehmer je Urlaubsjahr einen Anspruch auf 30 Werktage und nach Vollendung des 25. Arbeitsjahres auf 36 Werktage Urlaub.

(3) Über die Bestimmungen des UrlG hinaus hat der Arbeitnehmer in den Urlaubsjahren nach Vollendung des 15. und vor Vollendung des 25. Arbeitsjahres je Urlaubsjahr einen Anspruch auf insgesamt 32 Werktage Urlaub.

(3a) Ab Vollendung des 57. bzw. 60. Lebensjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf jeweils weitere 3 Werktage Urlaub.

(4) Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als sechs Werktage verteilt, ist das jeweilige Urlaubsausmaß in der Weise in Arbeitstage umzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen so viele Arbeitstage treten, wie der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche regelmäßig Dienst zu versehen hat. Ergeben sich hiebei Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

(5) Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb das Urlaubsausmaß gemäß Abs 2 bis 3a nach Stunden berechnet wird.

§ 7 Entstehen desurlaubes

(1) Das Entstehen des Urlaubsanspruches richtet sich nach den Bestimmungen des UrlG. Nach § 2 Abs 2 UrlG entsteht der Urlaubsanspruch in den ersten sechs Arbeitsmonaten aliquot, nach Ablauf der ersten sechs Arbeitsmonate in voller Höhe.

(2) Die Aliquotierung nach Abs 1 ist so vorzunehmen, dass der Arbeitnehmer mit Beginn eines jeden Arbeitsmonates einen Anspruch auf ein Zwölftel des im Urlaubsjahr zustehenden Urlaubes hat.

§ 8 Zusatzurlaub

(1) Das Urlaubsausmaß von Arbeitnehmern, die nach § 203 ASVG eine Versehrtenrente beziehen, ist auf deren Antrag bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 20 % um zwei Werktage, von mindestens 40 % um vier Werktage, von mindestens 50 % um fünf Werktage und von mindestens 60 % um sieben Werktage je Arbeitsjahr (für vor dem 1.1.2017 eingetretene Arbeitnehmer: Kalenderjahr) zu erhöhen.

(2) Ein Anspruch auf (erhöhten) Zusatzurlaub steht erstmals in dem auf die Antragstellung folgenden Kalenderjahr zu und fällt mit Ende des Arbeitsjahr (für vor dem 1.1.2017 eingetretene Arbeitnehmer: Kalenderjahr), in dem der Bezug einer Versehrtenrente endet, weg.

(3) Umstände, die das Ausmaß des Zusatzurlaubes vermindern, sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Eine Verminderung des Zusatzurlaubes tritt mit dem nächsten Urlaubsjahr ein.

(4) Dem Bezug einer Versehrtenrente im Sinne des Abs 1 ist der Bezug einer Geldleistung im Fall einer Dienstbeschädigung nach dem Heeresversorgungsgesetz, einer Gesundheitsschädigung nach dem Opferfürsorgegesetz, eines Impfschadens nach dem Impfschadengesetz und der Fall einer begünstigten Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gleichzuhalten.

§ 9 Verbrauch desurlaubes

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Eine Urlaubsvereinbarung zu Zeiten, in denen der Arbeitnehmer infolge einer Krankheit oder eines Kur- und Erholungsaufenthaltes, Aufenthaltes in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszenzheimen, sofern sie einer Krankheit nach § 2 Abs 2 und 7 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) gleichgestellt sind, am Dienst verhindert ist, ist nach § 4 Abs 2 UrlG nicht zulässig.

(2) Die Festsetzung der Urlaubszeit schließt eine nachträgliche Abänderung nicht aus, sofern dies aus zwingenden dienstlichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen notwendig ist. Ist die Abänderung aus zwingenden dienstlichen Gründen erfolgt, so ist dem Arbeitnehmer der Antritt oder die Fortsetzung des Urlaubes, sobald es der Dienst zulässt, zu gewähren.

(3) Durch Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass der Erholungsurlaub im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub bzw Zeitausgleich oder mit der wöchentlichen Ruhezeit oder den Feiertagen 25.12. (Weihnachten) bzw 1.1. (Neujahr) auch halbtagesweise verbraucht werden darf. Voraussetzung einer solchen Betriebsvereinbarung ist, dass arbeitsorganisatorische oder sonstige zwingende dienstliche Gründe einem halbtagesweisen Urlaubsverbrauch nicht entgegenstehen.

(4) Arbeitnehmern, die aus zwingenden dienstlichen Gründen den Erholungsurlaub zum festgesetzten Tag nicht antreten konnten oder aus dem Urlaub zurückberufen wurden, sind die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen.

(5) Dem Arbeitnehmer kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände ein Vorgriff auf den Urlaub für das nächste Urlaubsjahr bzw. in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses ein Vorgriff auf den im ersten Urlaubsjahr zustehenden Urlaub gewährt werden.

(6) Der Urlaubsanspruch verjährt nach § 4 Abs 5 UrlG nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist.

§ 10 Im Fall der Erkrankung während desurlaubes gilt nach § 5 UrlG Folgendes:

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage (im Fall der Umrechnung: auf Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen der Arbeitnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Arbeitnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Im Fall der Erkrankung während desurlaubes hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Arbeitnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Arbeitnehmer während einesurlaubes im Ausland, so muss dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs 1 nicht anzuwenden.

Abschnitt 3: Dienstfreistellung

§ 11 Dienstfreistellung aus wichtigem Grund

(1) Der Arbeitnehmer hat aus folgenden Gründen einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes im folgenden Ausmaß, wenn er den Eintritt der Dienstverhinderung unverzüglich angezeigt und nachgewiesen hat:

1.	Wohnungswechsel des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
2.	Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft des Arbeitnehmers, der eigenen, Stief-, Wahl- und Pflegekinder des Arbeitnehmers, der Eltern des Arbeitnehmers, der Geschwister und Stiefgeschwister des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
3.	Silberne Hochzeit des Arbeitnehmers, goldene, diamantene und eiserne Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
4.	Geburt oder Taufe (inkl. Amtswege) der eigenen Kinder und Taufe (inkl. Amtswege) der Stief-, Wahl- und Pflegekinder des Arbeitnehmers, die mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben	bis zu insgesamt 2 Arbeitstage
5.	Sponson des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
6.	Promotion des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
7.	Begräbnis des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten des Arbeitnehmers, der Eltern, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegereltern des Arbeitnehmers, der eigenen, Stief-, Wahl-, Pflege- und Schwiegerkinder des Arbeitnehmers, der Geschwister und Stiefgeschwister des Arbeitnehmers, der leiblichen Großeltern und Urgroßeltern des Arbeitnehmers, der Enkelkinder des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
8.	Erledigung von amtlichen Wegen im Zusammenhang mit dem Tod von in Z 7 genannten Angehörigen des Arbeitnehmers, sofern die Erledigung gerade durch den Arbeitnehmer erforderlich ist	1 Arbeitstag
9.	Urnenbeisetzung von in Z 7 genannten Angehörigen des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
10.	Aufsuchen eines Arztes, Dentisten oder Ambulatoriums, sofern dies nicht außerhalb der Dienstzeit möglich ist	die unbedingt notwendige Zeit
11.	Vorladungen vor Behörden, Ämter und Gerichte, sofern dem Arbeitnehmer der Entgeltausfall nicht von der vorliegenden Stelle ersetzt wird	die unbedingt notwendige Zeit

12.	Einsatz als freiwilliges Mitglied einer Hilfsorganisation im Katastrophenfall, sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Als Katastrophen sind Ereignisse im Sinne des § 1154b Abs. 6 ABGB anzusehen und als Hilfsorganisationen gelten freiwillige Feuerwehren unbeschadet ihrer rechtlichen Stellung sowie dauerhaft organisierte Rettungsorganisationen (wie Rotes Kreuz, Arbeiter Samariterbund).	max. 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr
-----	--	---

(2) Ein Anspruch nach Abs 1 besteht nicht, wenn ein in Abs 1 genannter Grund nicht auf einen Arbeitstag fällt.

(3) Der Arbeitnehmer kann vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes für insgesamt drei Arbeitstage freigestellt werden, wenn im Fall des Abs 1 Z 7 eine An- bzw Rückreise weder am Begräbnistag noch an arbeitsfreien Tagen möglich ist. Ein weiterer Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach Abs 1 Z 8 oder 9 besteht in diesem Fall nicht.

(4) Ein Anspruch auf Pflegefreistellung richtet sich nach dem UrlG. Der Anspruch besteht pro Kalenderjahr, wobei auch im Eintrittsjahr der volle Anspruch zusteht.

(5) Wird eine Betriebsversammlung, sofern dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar (§ 47 ArbVG), während der Arbeitszeit abgehalten, so behält der Arbeitnehmer für den erforderlichen Zeitraum den Entgeltanspruch.

§11a Sonstige Freistellungen

Arbeitnehmern, die eine der nachfolgenden Funktionen ausüben, ist die unbedingt notwendige Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes für die Teilnahme an folgenden Sitzungen zu gewähren:

1.	Funktionäre der younion_Die Daseinsgewerkschaft	Teilnahme an den Hauptgruppenausschüssen
2.	Kammerräte der Arbeiterkammer	Teilnahme an den Ausschusssitzungen bzw Vollversammlungen
3.	Versicherungsvertreter der Betriebskrankenkasse der Wiener Verkehrsbetriebe	Teilnahme an den Sitzungen der General- und Kontrollversammlung und des Vorstandes
4.	Delegierte der Wiener Hauptgruppen der younion_Die Daseinsgewerkschaft	Teilnahme am Bundeskongress bzw den Wiener Landeskonferenzen

Abschnitt 4: Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

§ 12 Allgemeine Pflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit nach bestem Wissen und Können mit Sorgfalt und Fleiß unter Beachtung größtmöglicher Kostenersparnis zu leisten und die Anordnungen des Arbeitgebers im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu befolgen. Er hat die Interessen des Arbeitgebers nach bestem Können zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen schädigen könnte.

(2) Der Arbeitnehmer hat seinen Vorgesetzten und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und sich seiner Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen.

(3) Der Arbeitnehmer hat die Arbeitszeiteinteilung genau einzuhalten und auch andere, dem Arbeitnehmer zumutbare Arbeiten auszuführen, die außerhalb des vereinbarten Tätigkeitsbereiches liegen.

(4) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Dienst auch außerhalb der Gemeinde, in der der Betrieb liegt, zu leisten.

(5) Der Arbeitnehmer kann aus dienstlichen Gründen, soweit zumutbar, versetzt werden. Ist dadurch eine Übersiedlung notwendig, so ist dem Arbeitnehmer unter Wahrung der dienstlichen Interessen und unter Beachtung der persönlichen Interessen des Arbeitnehmers eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(6) Dem Arbeitnehmer ist es verboten, sich, seinen 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.

(7) Wird dem Arbeitnehmer in Ausübung seines Dienstes der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, die von Amts wegen zu verfolgen ist, so hat er dies unverzüglich dem Vorgesetzten zu melden.

(8) Ist eine Dienstverhinderung ganz oder zum Teil auf das Einwirken Dritter zurückzuführen (z.B. Verkehrsunfall mit Fremdverschulden), so hat der Arbeitnehmer dies dem Vorgesetzten unverzüglich schriftlich zu melden und auf dessen Verlangen sämtliche für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen erforderliche Daten bekannt zu geben. Keine Meldepflicht besteht, wenn Dritter ein Verwandter des Arbeitnehmers in auf- oder absteigender Linie, sein Ehegatte, sein Bruder oder seine Schwester ist.

(9) Der Arbeitnehmer hat Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse jeder Art zu wahren und zwar auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 13 Mitteilungs- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine Dienstverhinderung unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen.

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

(3) Unbeschadet weiterer Mitteilungs- und Nachweispflichten hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich zu melden:

1. Namens- und Standesänderungen
2. Erwerb und Verlust der Staatsangehörigkeit eines EWR-Mitgliedstaates bzw. eines Assoziationsstaates zur Europäischen Gemeinschaft
3. Änderungen des Wohnsitzes
4. Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes bei Krankheit
5. Verlust einer für die Ausübung des Dienstes erforderlichen behördlichen Berechtigung/Befähigung, des Dienstausweises oder eines Dienstabzeichens

Abschnitt 5: Aus- und Fortbildung

§ 14 Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen

(1) Der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer die notwendige praktische Unterweisung erhält.

(2) Dem Arbeitnehmer steht für die Zeit der Teilnahme an vom Arbeitgeber angeordneten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen das Entgelt zu.

(3) Die vom Arbeitgeber angeordnete Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit.

§ 15 Prüfung und Prüfungsvorbereitung

(1) Der Arbeitnehmer hat zur Vorbereitung auf die Fachbereichsprüfung einen Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung des Entgeltes im Gesamtausmaß seiner vertraglich vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit.

(2) Dem Arbeitnehmer steht für die Zeit der Ablegung der vom Arbeitgeber verlangten Prüfungen das Entgelt zu.

(3) Schulungen im Zuge der Grundqualifikations- und Weiterbildungsverordnung – Berufskraftfahrer (GWB) sollen in erster Linie in der Arbeitszeit organisiert werden. Wenn dies aufgrund betrieblicher Erfordernisse nicht möglich ist, werden Schulungen wie Ersatzruhezeiten einem Ausgleichskonto 1:1 gutgeschrieben. Erfolgt innerhalb von 6 Monaten kein Abbau, werden die angesammelten Stunden mit dem Normalstundensatz abgegolten.

§ 15a Rückforderung von Bildungskosten

(1) Wird dem Arbeitnehmer der Besuch einer Aus- oder Weiterbildungsveranstaltung, die über die bloße Einschulung am Arbeitsplatz hinaus geht, ermöglicht, so kann der Arbeitgeber vor dem Veranstaltungsbesuch die Teilnahme an den Abschluß einer Vereinbarung betreffend die Rückforderung der Bildungskosten binden. Beim Abschluß einer solchen Vereinbarung haben nachstehende Absätze Beachtung zu finden.

(2) Der Arbeitnehmer hat die Bildungskosten dem Arbeitgeber rückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis aus folgenden Gründen endet:

- a) Kündigung durch den Arbeitnehmer, ohne dass dieser bei Ende des Arbeitsverhältnisses die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Pension aus den Versicherungsfällen des ASVG erfüllt,
- b) Kündigung oder Entlassung durch den Arbeitgeber, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft,
- c) Austritt ohne wichtigen Grund durch den Arbeitnehmer, oder
- d) Einvernehmliche Auflösung mit Vereinbarung einer Rückerstattungspflicht.

Fälligkeitszeitpunkt ist diesfalls der Tag des Endens des Arbeitsverhältnisses. Endet das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf, entsteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

(3) Der zurückzuzahlende Betrag der konkreten Aus- oder Weiterbildung darf das Fünffache des Gehalts, der der besoldungsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Fälligkeit der Rückzahlung entspricht, nicht überschreiten. Er verringert sich für jedes zurückgelegte Monat vom Zeitpunkt der Beendigung der Aus- oder Weiterbildung um 1/48.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis während der Veranstaltungsteilnahme gemäß Abs. 2 oder wird die Veranstaltungsteilnahme auf eigenes Verlangen bzw. aus eigenem Verschulden des Arbeitnehmers beendet, so ist der zurückzuzahlende Betrag nach den im Einzelfall entstandenen Kosten der Veranstaltungsteilnahme zu bestimmen. Es dürfen jedoch weder die vollen Veranstaltungskosten noch der sich aus Abs. 3 ergebende Höchstbetrag überschritten werden. Fälligkeitszeitpunkt ist diesfalls der Tag der Beendigung der Veranstaltungsteilnahme.

(5) Sollte der Arbeitnehmer auf eigenes Verschulden hin von jener Tätigkeit, in deren Rahmen die Ergebnisse der Veranstaltungsteilnahme dienstlich nutzbringend verwertet werden konnten, enthoben werden müssen, so trifft den Arbeitnehmer eine Rückerstattungspflicht, deren Ausmaß nach dem Zeitpunkt der Enthebung als Fälligkeitszeitpunkt zu bemessen ist. Im Falle einer bloß vorübergehenden Enthebung durch den Arbeitgeber ist Abs. 3 zweiter Satz mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Zeitraum der Enthebung als neutrale Zeit auszuschalten ist. Der Arbeitgeber hat innerhalb einer angemessenen, vier Wochen nicht übersteigenden Frist zu beurteilen, ob die Enthebung bloß als vorübergehend einzustufen ist.

(6) Bezüglich des zurückzuzahlenden Betrages kann mit dem Arbeitnehmer eine Ratenzahlung vereinbart werden.

(7) Über Rückzahlungsvereinbarungen wird der Betriebsrat informiert.

Abschnitt 6: Haftung

§ 16 Haftung des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber im Rahmen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG) nur im Fall grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Schädigung, bei grob fahrlässiger Schädigung maximal in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Gehaltes.

§ 17 Risikohaftung des Arbeitgebers

(1) Sofern der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Beistellung von Betriebsmitteln verlangt, hat er dem Arbeitnehmer in analoger Anwendung der Bestimmungen des DNHG einen bei Erbringung der Arbeit am Betriebsmittel entstandenen, arbeitsadäquaten Schaden zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber die Beistellung des Betriebsmittels nicht eigens abgilt. Bei grober Fahrlässigkeit besteht jedoch ein Selbstbehalt des Arbeitnehmers in der Höhe des 1,5 fachen des laufenden Gehaltes; bei Vorsatz ist der Arbeitgeber nicht ersatzpflichtig.

(2) Abs 1 gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer den Ersatz des Schadens von einem Dritten verlangen kann.

Abschnitt 7: Arbeitszeit

I. Gemeinsame Bestimmungen

§ 18 Normalarbeitszeit

(1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 37,5 Stunden nicht überschreiten, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird.

Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.

(2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse möglichst gleichmäßig auf die einzelnen Tage der Woche aufzuteilen. Soweit nicht betriebliche Gründe entgegen stehen, sind Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage dabei arbeitsfrei zu halten.

§ 19 Durchrechnung der Normalarbeitszeit

(1) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt 37,5 Stunden nicht überschreitet (§ 4 Abs 6 Arbeitszeitgesetz AZG). Das gilt auch im Fall der Schichtarbeit.

(2) Normalarbeitszeitgrenzen in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes:

Wöchentliche Normalarbeitszeit: Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf in der Einzelwoche 42,5 Stunden, im Fall der Schichtarbeit 50 Stunden, in Verbindung mit einem 12-Stunden Schichtsystem 56 Stunden, nicht überschreiten.

Tägliche Normalarbeitszeit: Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Im Fahrdienst der WIENER LINIEN werden 9,5 Stunden zugelassen. Generell kann eine Ausdehnung auf bis zu zehn Stunden durch Betriebsvereinbarung vorgenommen werden (§ 4 Abs 1 iVm § 1a AZG).

Tägliche Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit: Im Fall durchlaufender Schichtarbeit kann die tägliche Normalarbeitszeit in Verbindung mit einem Schichtwechsel bis zu 12 Stunden betragen. Durch Betriebsvereinbarung kann im Fall durchlaufender Schichtarbeit die tägliche Normalarbeitszeit auch am Wochenende bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Unter der Voraussetzung, dass durch einen Arbeitsmediziner die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit festgestellt wird, kann diese Ausdehnung auch an anderen Wochentagen erfolgen (§ 4a Abs 4 AZG).

(3) Zeitguthaben und Zeitschulden am Ende des Durchrechnungszeitraumes:

Eine Übertragung von den am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehenden Gutstunden und Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum wird unbegrenzt zugelassen (§ 4 Abs 7 AZG).

Eine zweimalige Übertragung (in den übernächsten Durchrechnungszeitraum) derselben Gut- bzw. Minusstunden ist nicht zugelassen.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende, nicht übertragbare Gutstunden sind zu bezahlen. Sofern durch solche Gutstunden innerhalb des Durchrechnungszeitraumes eine wöchentliche Normalarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden überschritten wird, gebührt hinsichtlich der Gutstunden, die die durchschnittlich 40 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 50 %. Dabei ist auf eine halbe Stunde aufzurunden; diese Rundungsregel gilt auch für am Kalendermonatsende bereits abzurechnende Überstunden. Kam der Zeitausgleich aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand nicht zustande, gebührt kein Zuschlag.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende, nicht übertragbare Minusstunden sind nur dann zurückzuzahlen, wenn deren Abbau aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand nicht zustande kam.

(4) Zeitguthaben und Zeitschulden am Ende des Arbeitsvertrages:

Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages ein offenes Guthaben an Normalarbeitszeit, gebührt ein Zuschlag von 50 %, hat der Arbeitsvertrag durch vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung bzw. Kündigung geendet, gebührt kein Zuschlag. Im Fall der Kündigung durch den Arbeitnehmer gebührt dann kein Zuschlag, wenn innerhalb der Kündigungsfrist ein Zeitausgleich möglich war.

Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages allenfalls bestehende Zeitschulden sind nur dann zurück zu zahlen, wenn deren Abbau aus einem vom Arbeitnehmer verschuldeten Umstand unterblieben ist.

(5) Für den Fall der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines vom Dienstgeber zu vertretenden Arbeitsausfalles wird bei erfolgter Diensterteilung die

sich aus dem Dienstplan ergebende Arbeitszeit, bei nicht erfolgter Diensterteilung eine Arbeitszeitdauer von 7,5 Stunden auf das Arbeitszeitkonto angerechnet.

(6) Die Betriebsvereinbarung kann abweichend von Abs 1 einen Durchrechnungszeitraum bis zu 26 Wochen, abweichend von Abs 2 eine wöchentliche Normalarbeitszeit bis zu 48 Stunden und, sofern der Zeitausgleich durch einen mehrere Tage umfassenden Zeitraum erfolgt, eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu zehn Stunden zulassen (§ 4 Abs 9 Z 1 AZG). Eine Übertragung von diesfalls am Ende des Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen bestehenden Gutstunden und Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum ist nicht zugelassen.

(7) Für die Unternehmen Wien Energie GmbH, Wiener Netze GmbH, B&F Wien - Bestattung und Friedhöfe GmbH, Bestattung Wien GmbH, Friedhöfe Wien GmbH kann durch Betriebsvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum bis zu 52 Wochen oder von einem Kalenderjahr zugelassen werden.

§ 20 Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Die Verteilung der Normalarbeitszeit erfolgt unter Bedachtnahme auf die gesetzlichen Bestimmungen. Es gelten die gesetzlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Die generelle Lage der Normalarbeitszeit an den einzelnen Wochentagen, die generelle Festsetzung von Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit sowie der Dauer und der Lage der Pausen sind aufgrund der jeweiligen Betriebserfordernisse und der gesetzlichen Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Arbeitszeiteinteilung unter Bedachtnahme darauf, dass berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen, zu ändern. Die Lage der Normalarbeitszeit ist dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen im vorhinein mitzuteilen. Durch Betriebsvereinbarung kann aufgrund betrieblicher Erfordernisse eine kürzere Frist vorgesehen werden.

(3) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Ausgenommen Unterbrecherdienste hat die vorausgeplante Schichtdauer im Fahrdienst zwischen 6,5 Stunden und 9,5 Stunden Normalarbeitszeit zu betragen.

§ 21 Gesamtarbeitszeit

(1) Die Gesamtarbeitszeit darf, ausgenommen im Fall von Arbeitsbereitschaft und bei Lenkern (§ 9 Abs 5 AZG), innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen (sofern es die technischen oder arbeitsorganisatorischen Bedingungen erforderlich machen: innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen) im wöchentlichen Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Abs 4 AZG).

Die Gesamtarbeitszeit der Lenker darf innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen im wöchentlichen Durchschnitt 48 Stunden bzw., wenn zumindest die über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in Form von Arbeitsbereitschaft geleistet wird, 55 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen Wochen darf die Gesamtarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten. (§ 13b Abs 2 und 3 AZG).

(2) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Die tägliche Gesamtarbeitszeit kann im Straßenbahn- und U-Bahnbetrieb und in sonstigen Bereichen, die fahrplangebundene bzw. den kontinuierlichen Betrieb sicherstellende Arbeiten verrichten (insbesondere Aufsichtsdienste, Betriebslenkung, Bau und Instandhaltung, Laub- und Winterdienst sowie Fahrzeugtechnik), zur Aufrechterhaltung des Verkehrs auf bis zu 16 Stunden ausgedehnt werden (§18 Abs 2 AZG).

§ 22 Mehrarbeitsstunden

(1) Mehrarbeitsstundenkontingent: Das Mehrarbeitsstundenkontingent entspricht der Differenz zwischen der gesetzlich zugelassenen Normalarbeitszeit (gemäß § 3 Abs 1 AZG: 40 Stunden) und der kollektivvertraglich (arbeitsvertraglich) vereinbarten Normalarbeitszeit.

Infolge der kollektivvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit von 37,5 Stunden macht das Mehrarbeitsstundenkontingent bei einem Arbeitnehmer in Vollzeit daher 2,5 Stunden pro Woche aus.

Mehrarbeit ist auf das Überstundenkontingent nicht anzurechnen. Das gilt auch im Fall der Durchrechnung der Normalarbeitszeit gemäß § 19.

(2) Der Arbeitnehmer ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen verpflichtet, vom Arbeitgeber angeordnete Mehrarbeit zu leisten.

§ 23 Überstunden

(1) Überstundenkontingent: Unbeschadet des Überstundenkontingentes von 5 Überstunden pro Woche plus 60 Überstunden pro Jahr (§ 7 Abs 1 AZG) sind pro Woche 10 weitere Überstunden zugelassen. Insgesamt sind pro Woche aber nicht mehr als 20 Überstunden erlaubt (§ 7 Abs 2 AZG).

Das um 10 Überstunden pro Woche erweiterte Überstundenkontingent gilt auch bei Lenkern (§ 13b Abs 2 AZG).

(2) Der Arbeitnehmer ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen verpflichtet, vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden zu leisten, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

§ 24 Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

(1) Vier Tage-Woche: Wird die Normalarbeitszeit auf vier Tage verteilt, kann die Betriebsvereinbarung eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden (§ 4 Abs 8 AZG) und eine tägliche Gesamtarbeitszeit bis zu 12 Stunden zulassen (§ 7 Abs 6 AZG).

(2) Gleitzeit: Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten (§ 4b Abs 4 AZG).

(3) Einarbeiten: Durch Betriebsvereinbarung kann der Einarbeitungszeitraum mit bis zu 52 Wochen oder einem Kalenderjahr festgelegt werden (§ 4 Abs 3 AZG) sowie die

tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden (§ 4 Abs 1 und Abs 3 AZG) ausgedehnt werden.

§ 25 Arbeits- und Rufbereitschaft

(1) Der Arbeitnehmer ist auf Anordnung auch zu Arbeits- und Rufbereitschaften verpflichtet. Die Einteilung der Rufbereitschaft muss mindestens drei Werktage im vorhinein mitgeteilt werden. Im Falle der Schneerufbereitschaft kann eine kurzfristigere Einteilung erfolgen.

(2) Im Fall der Arbeitsbereitschaft (§ 5 AZG) kann die tägliche Normalarbeitszeit auf höchstens 12 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf höchstens 60 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Gesamtarbeitszeit darf 13 Stunden betragen.

(3) Bestehen im Fall der Arbeitsbereitschaft besondere Erholungsmöglichkeiten, kann die Betriebsvereinbarung dreimal pro Woche eine tägliche Normalarbeitszeit von höchstens 24 Stunden zulassen. In einem Durchrechnungszeitraum von höchstens 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit im wöchentlichen Durchschnitt 60 Stunden nicht überschreiten. In einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes darf die Normalarbeitszeit höchstens 72 Stunden betragen (§ 5a AZG).

(4) Rufbereitschaft gilt nicht als Arbeitszeit. Eine Vereinbarung von Rufbereitschaften außerhalb der Arbeitszeit ist in einem Zeitraum von 3 Monaten an 30 Tagen (§ 20a Abs 1 AZG) zugelassen. Dazu kann Rufbereitschaft zweimal pro Monat auch in der Zeit der wöchentlichen Ruhezeit vereinbart werden (§ 6a ARG).

§ 26 Ruhezeiten

(1) Die tägliche Ruhezeit hat gemäß AZG im Regelfall mindestens 11 Stunden zu betragen (§ 12 Abs 1 AZG).

(2) Die tägliche Ruhezeit kann auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich im Zusammenhang mit einer anderen Ruhezeit innerhalb der nächsten 10 Kalendertage erfolgt. Eine Verkürzung auf bis zu 8 Stunden ist zugelassen, wenn ein Ausgleich binnen einer Woche erfolgt, (*wird mit Wirksamkeit 1.7.2017 gestrichen:*) im Fahrbetrieb der Wiener Linien bis zum Ende der folgenden zwei Wochen (§ 12 Abs 2 AZG).

Abs 2 kommt bei Lenkern schwerer KFZ gemäß § 28 und Autobuslenkern der WIENER LINIEN gemäß § 31 nicht zur Anwendung.

(3) Die tägliche Ruhezeit kann im Zusammenhang mit Reisezeiten zweimal pro Woche auf bis zu 8 Stunden verkürzt werden (§ 20b Abs 4 AZG). Bestehen ausreichende Erholungsmöglichkeiten, gilt § 20b Abs 3 AZG.

(3a) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: In der Bau- und Instandhaltung sowie Fahrzeugtechnik kann die tägliche Ruhezeit bei den gesetzlich genannten Tätigkeiten zweimal pro Woche auf bis zu 6 Stunden verkürzt werden, wenn ein Ausgleich der ersten Verkürzung innerhalb von 7 Tagen, der zweiten Verkürzung innerhalb von 14 Tagen erfolgt (§ 18a AZG). Der zweiten Verkürzung hat der Arbeitnehmer vorher

zuzustimmen. Weiters kann die Betriebsvereinbarung eine von § 11 AZG abweichende Ruhepausenregelung zulassen (§ 18 Abs 4 iVm § 1a AZG).

(4) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Die wöchentliche Ruhezeit darf in einzelnen Wochen 36 Stunden unterschreiten oder unterbleiben, wenn innerhalb von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 36 Stunden erreicht wird. Bei der Berechnung sind nur Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden heranzuziehen (§ 19 Abs 2 ARG).

(5) Sonderbestimmung WIENER LINIEN: Eine Ersatzruhe nach § 6 ARG ist innerhalb der auf die ersatzruhepflichtigen Arbeiten folgenden 13 Wochen zu halten. Ist eine Ersatzruhe auf Grund der Aufrechterhaltung des Verkehrs in diesen 13 Wochen nicht möglich, ist sie finanziell abzugelten (§ 19 Abs 2 ARG).

II. Zusatzbestimmungen Lenker

§ 27 Allgemeine Bestimmungen

(1) Einsatzzeit: Die tägliche Einsatzzeit darf 14 Stunden nicht überschreiten.

(2) Lenkzeit: Die tägliche Lenkzeit kann bis zu 9 Stunden, zweimal pro Woche bis zu 10 Stunden, betragen. Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 48 Stunden nicht überschreiten. Die Gesamtlenkzeit darf innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen 90 Stunden nicht überschreiten.

(3) Nachtarbeit: Abweichend von § 14 Abs 2 AZG darf die Tagesarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft, im Fall der Abberufung von einer Rufbereitschaft oder sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes 10 Stunden insoweit überschreiten als dies nach den sonst geltenden gesetzlichen Bestimmungen zugelassen ist. Abweichend von § 14 Abs 3 AZG gebührt ein Ausgleich ausschließlich dann, wenn der überwiegende Teil der Nachtzeit im Sinne des § 14 Abs 1 Z 1 AZG aus Lenkzeiten besteht. Ein Ausgleich hat diesfalls binnen 4 Wochen zu erfolgen.

§ 28 Auszug aus der EG-LenkerVO 561/2006

(1) Die nachstehend wiedergegebenen Bestimmungen beziehen sich nur auf Lenker, die in den Anwendungsbereich der EG-LenkerVO 561/2006 fallen. Sie haben ausschließlich informativen Charakter und geben einige wichtige Bestimmungen der EG-LenkerVO auszugsweise und vereinfacht wieder.

(2) Lenkpausen nach Art 7 der EG-LenkerVO: Nach einer Lenkdauer von viereinhalb Stunden hat ein Fahrer eine ununterbrochene Fahrtunterbrechung von wenigstens 45 Minuten einzulegen, sofern er keine Ruhezeit einlegt. Diese Unterbrechung kann durch eine Unterbrechung von mindestens 15 Minuten, gefolgt von einer Unterbrechung von mindestens 30 Minuten, ersetzt werden, die in die Lenkzeit so einzufügen sind, dass die Bestimmungen des vorangegangenen Satzes eingehalten werden.

(3) Tages-Ruhezeit nach Art 8 der EG-LenkerVO: Im Grunde gilt nach der EG-LenkerVO eine Tages-Ruhezeit von 11 Stunden. Diese Ruhezeit kann auch in zwei Teilen genommen werden, wobei der erste Teil einen ununterbrochenen Zeitraum

von mindestens 3 Stunden und der zweite Teil einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 9 Stunden umfassen muss. Nach der EG-LenkerVO sind auch reduzierte Tages-Ruhezeiten zugelassen. Das sind Ruhezeiten von mindestens 9 Stunden, aber weniger als 11 Stunden. Zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten sind höchstens drei reduzierte Tages-Ruhezeiten erlaubt.

(4) Wöchentliche Ruhezeit nach Art 8 der EG-LenkerVO: Die wöchentliche Regel-Ruhezeit ist eine Ruhezeit von mindestens 45 Stunden. Nach der EG-LenkerVO sind auch reduzierte wöchentliche Ruhezeiten von mindestens 24 Stunden zugelassen. In zwei jeweils aufeinander folgenden Wochen hat der Fahrer entweder mindestens zwei wöchentliche Regel-Ruhezeiten oder eine wöchentliche Regel-Ruhezeit und eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 Stunden einzuhalten. Dabei ist jedoch die Reduzierung durch eine gleichwertige Ruhezeit auszugleichen, die ohne Unterbrechung vor dem Ende der dritten Woche nach der betreffenden Woche genommen werden muss. Jede Ruhezeit, die als Ausgleich für eine reduzierte wöchentliche Ruhezeit eingelegt wird, ist an eine andere Ruhezeit von mindestens 9 Stunden anzufügen.

§ 29 Nichtanwendbarkeit auf Autobuslenker der WIENER LINIEN

(1) Punkt II. ist auf Autobuslenker der WIENER LINIEN nicht anzuwenden.

III. Zusatzbestimmungen Autobuslenker, Straßenbahn - und U-Bahnfahrer der WIENER LINIEN

§ 30 Gemeinsame Bestimmungen

Arbeitszeit: Als Arbeitszeit gilt die Lenkzeit bzw. die Zeit des Führens eines Schienenfahrzeuges, Zeiten anderer Arbeiten (z.B. Vorbereitungs- und Nacharbeiten) und Arbeitsbereitschaftszeiten (Stehzeiten, Wartezeiten, Umkehrzeiten). Die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause von 30 Minuten gilt nicht als Arbeitszeit. Die Arbeitszeitgrenzen bestimmen sich nach Punkt I.

§ 31 Autobuslenker

(1) Lenkzeit: Die tägliche Lenkzeit kann bis zu 8 Stunden, zweimal pro Woche bis zu 9 Stunden, betragen (§ 14a Abs 1 AZG). Innerhalb einer Woche darf die gesamte Lenkzeit 48 Stunden nicht überschreiten.

(2) Einsatzzeit: Als Einsatzzeit gelten die Arbeitszeit, Ruhepause und andere Arbeitszeitunterbrechungen. Die tägliche Einsatzzeit darf 14 Stunden nicht überschreiten.

(3) Lenkpause: Die Lenkpause von mindestens 45 Minuten kann durch mehrere Lenkpausen von mindestens 15 Minuten, die in die Lenkzeit oder unmittelbar nach dieser so einzufügen sind, dass bei Beginn des letzten Teiles der Lenkpause die Lenkzeit von viereinhalb Stunden noch nicht überschritten ist, ersetzt werden (§ 15a Abs 4 AZG).

Weiters kann die 45 minütige Lenkpause durch eine Lenkpause von mindestens 30 Minuten nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens viereinhalb Stunden ersetzt werden (§ 15a Abs 4 AZG).

(3a) Ruhepause: Die Ruhepause kann neben den gesetzlichen Teilungsmöglichkeiten auch in einen Teil von mindestens 20 Minuten und einen bzw mehrere Teile von mindestens 10 Minuten geteilt werden (§ 13c Abs 3 AZG). Die Teilung, die Dauer und Lage der Pausen sind aufgrund der jeweiligen Betriebserfordernisse mit dem Betriebsrat festzulegen.

(4) Tägliche Ruhezeit: 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 (§ 15a Abs 3 AZG).

Die tägliche Ruhezeit kann in zwei Teile geteilt werden, wenn ein Teil mindestens 8 Stunden, der andere Teil mindestens 1 Stunde und die tägliche Ruhezeit insgesamt 12 Stunden ausmacht (§ 15a Abs 3 AZG). Innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen sind maximal 8 solcher Unterbrecherdienste zugelassen.

(5) Nachtarbeit: Abweichend von § 14 Abs 2 AZG darf die Tagesarbeitszeit 10 Stunden insoweit überschreiten als dies nach den sonst geltenden gesetzlichen Bestimmungen zugelassen ist. Abweichend von § 14 Abs 3 AZG gebührt ein Ausgleich ausschließlich dann, wenn die Nachtzeit im Sinne des § 14 Abs 1 Z 1 AZG durchgehend aus Arbeitszeiten als Autobuslenker im Kraftfahrlinienverkehr besteht. Ein Ausgleich hat diesfalls binnen 4 Wochen zu erfolgen.

§ 32 Straßenbahn- und U-Bahnfahrer

(1) Tägliche Ruhezeit: Die tägliche Ruhezeit kann in zwei Teile geteilt werden, wenn ein Teil mindestens 8 Stunden, der andere Teil mindestens 1 Stunde und die tägliche Ruhezeit insgesamt 12 Stunden ausmacht (§ 18 Abs 4 AZG). Innerhalb eines Zeitraumes von 2 Wochen sind maximal 8 solcher Unterbrecherdienste zugelassen. *(Wird mit Wirksamkeit 1.7.2017 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).

(2) Unterbrecherdienste werden so eingeteilt, dass zwischen der fahrplanmäßigen ersten Abfahrt und der fahrplanmäßigen letzten Ankunft des unterbrochenen Dienstes nicht mehr als 14 Stunden liegen.

§ 33 entfällt

Abschnitt 7a: Freiquartal

§ 33a Rahmenbedingungen des Freiquartals

(1) Der Arbeitnehmer, der zumindest sechs Jahre ununterbrochen in einer Arbeitsvertragsbeziehung zu einem oder mehreren der in § 1 (1) genannten Arbeitgeber

gestanden ist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von 12 Monaten 3 Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), sofern keine wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Rahmenzeit besteht aus drei Arbeitsquartalen, in denen der Arbeitnehmer auf Basis seiner bisherigen Normalarbeitszeit arbeitet und einem Freiquartal, in dem der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt wird. Das ergibt auf Dauer der Rahmenzeit eine durchschnittliche Herabsetzung der Arbeitszeit auf 75 % des bisherigen Ausmaßes. Das Freiquartal darf erst nach zwei Arbeitsquartalen der Rahmenzeit angetreten werden und muss mit einem Monatsersten beginnen. Im begründeten Ausnahmefall kann ein früherer Beginn vereinbart werden.

(3) Der Antrag, in dem auch der gewünschte Beginn des Freiquartals anzugeben ist, ist jedenfalls sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Rahmenzeit schriftlich zu stellen.

(4) Dem Arbeitnehmer gebührt auf Dauer der gesamten Rahmenzeit (also Arbeitsquartale und Freiquartal) entsprechend dem durchschnittlichen Arbeitszeitausmaß 75 % des Gehaltes (zzgl einer Funktionszulage). Die Kürzung wird ab dem ersten Tag der Rahmenzeit wirksam. Zulagen gem der Anlage 1 bzw. 2 und Entgelte für Mehrdienstleistungen sowie der Anspruch auf den Leistungsanteil aus dem Leistungstopf stehen in den Arbeitsquartalen dagegen ungekürzt zu, wobei das Entgelt für Mehrdienstleistungen am ungekürzten Grundgehalt bemessen wird. Umgekehrt besteht für die Zeit des Freiquartals kein Anspruch auf Fortzahlung von Zulagen gem Anlage 1 bzw. 2 und Entgelten für Mehrdienstleistung. Ebensowenig gebührt für diese Zeit ein Anteil aus dem Leistungstopf.

(5) Entsprechend der durchschnittlichen Herabsetzung der Arbeitszeit wird auch der Urlaubsanspruch in der Rahmenzeit aliquotiert.

(6) Die Rahmenzeit (einschließlich des Freiquartals) endet vorzeitig durch

- a) ein Arbeitsverbot gem § 3 des MSchG,
- b) den Antrag auf Elternkarenz oder eine sonstige gesetzlich geregelte Karenz,
- c) den Antrag auf Elternteilzeit,
- d) die Beendigung der Arbeitsbeziehung.

Im Fall des vorzeitigen Endes ist das auf Dauer der Rahmenzeit gem Abs 4 gebührende Gehalt entsprechend auszugleichen. Eine Differenz zu Gunsten des Arbeitnehmers ist mit der Grundvergütung gem § 47 Abs 3 ohne Aufschlag abzugelten. Eine Differenz zu Gunsten des Arbeitgebers ist im Fall der lit a nach Ende des Arbeitsverbotes, im Fall der lit b tunlichst vor Antritt der Karenz, sonst danach und im Fall der lit c im Rahmen der Teilzeit einzuarbeiten. Im Fall der lit d ist eine Differenz zu Gunsten des Arbeitgebers zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer kündigt oder unbegründet vorzeitig austritt oder der Arbeitgeber aufgrund eines schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag beendet.

Abschnitt 7b: Altersteilzeit

§ 33b Rahmenbedingungen der Altersteilzeit

(1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat, die Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Altersteilzeit) vereinbart werden.

(2) Die konkreten Rahmenbedingungen sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen, wobei diese auch unterschiedliche Altersteilzeitmodelle, wie die durchgehende Teilzeit oder die Einarbeitungsvariante vorsehen kann. Wesen der Einarbeitungsvariante ist, dass der Arbeitnehmer in einer ersten Phase (der so genannten Einarbeitungsphase) so lange im Ausmaß seiner bisherigen Normalarbeitszeit weiter arbeitet, bis ein ausreichendes Zeitguthaben angespart ist, um damit die anschließende Freistellungsphase abzudecken. Die jeweilige Dauer der Einarbeitungs- und der Freistellungsphase ist in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer genau festzulegen. Ebenso ist die sich daraus ergebende durchschnittliche Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu definieren.

(3) Für die Einarbeitungsvarianten gilt im Übrigen folgendes:

(a) Der Urlaubsanspruch wird entsprechend der herabgesetzten Arbeitszeit aliquotiert, wobei der auf die Freistellungsphase entfallende Urlaubsanteil bereits in der Einarbeitungsphase verbraucht wird (Urlaubsvorgriff). Bei Nichteinigung über den Verbrauchszeitpunkt wird der (offene) Urlaub unmittelbar vor Antritt der Freistellungsphase verbraucht.

(b) Im Fall der Beendigung des Arbeitsvertrages vor Ablauf der gesamten Altersteilzeitphase sind bestehende Guthaben an Normalarbeitszeit abweichend von § 19e Abs 2 AZG ohne Zuschlag auszuzahlen (außer bei Kündigung durch den Arbeitgeber, die durch betriebliche Erfordernisse bedingt ist und bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen des Antrittes einer Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension nach den gesetzlichen Vorschriften). Ist ein Lohnzuschuss vereinbart, ist das Zeitguthaben ohne diesen Lohnzuschuss auszuzahlen. Endet der Vertrag durch den Tod des Arbeitnehmers, gebührt die Abgeltung des angesparten Zeitguthabens den Erben.

(c) Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase erst dann, wenn für die Freistellungsphase ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

Abschnitt 8: Sonderbestimmungen für Lehrlinge

§ 34 Pflichten aus dem Lehrverhältnis

(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.

(2) Der Lehrling hat dem Vorgesetzten unverzüglich nach Erhalt das Zeugnis der Berufsschule und auf Verlangen des Vorgesetzten die Hefte und sonstigen Unterlagen der Berufsschule, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

(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 Ausbilder zur Kenntnis zu bringen.

§ 35 Arbeitszeit

(1) Soweit keine besonderen gesetzlichen Ausnahmefälle (z.B. Einarbeiten) dies zulassen, darf die wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen gelten nicht als Arbeitszeit.

(2) Abschnitt 7 ist auf Lehrlinge nicht anzuwenden.

(3) Für Lehrlinge, die dem KJBG unterliegen, wird zugelassen, dass die gleitende Arbeitszeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden kann, sofern der Betriebsablauf nicht entgegensteht und der Ausbildungszweck gewahrt bleibt.

§ 36 Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall)

Die Entgeltfortzahlung bei einer Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) richtet sich nach § 17a Berufsausbildungsgesetz (BAG).

§ 37 Lehrlingsentschädigung und Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen

(1) Dem Lehrling gebührt je Kalendermonat eine Lehrlingsentschädigung und ab dem zweiten Lehrjahr eine Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.

(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 der Lehrlingsentschädigung. In jedem Fall gebührt die Lehrlingsentschädigung erst mit dem Tag der tatsächlichen Arbeitsaufnahme.

(3) Beginnt das zweite, dritte bzw. vierte Lehrjahr nicht an einem Monatsersten, gebühren in diesem Kalendermonat bereits die höhere nach Abs 5 bemessene Lehrlingsentschädigung und die höhere nach Abs 6 bemessene Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.

(4) Besteht in einzelnen Kalendermonaten kein oder kein voller Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, so gebührt für diesen Kalendermonat der entsprechende aliquote Teil der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen.

(5) Die Lehrlingsentschädigung beträgt

im ersten Lehrjahr monatlich	578,58 €
im zweiten Lehrjahr monatlich	773,26 €
im dritten Lehrjahr monatlich	1.043,64 €
im vierten Lehrjahr monatlich	1.410,26 €

(6) Die Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen beträgt

im zweiten Lehrjahr monatlich	53,23 €
im dritten Lehrjahr monatlich	106,43 €
im vierten Lehrjahr monatlich	141,85 €

§ 38 Entfall der Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen

Hinsichtlich des Entfalles des Anspruchs auf Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen gilt § 45 Abs 2 und 3 entsprechend.

§ 39 Sonderzahlung

(1) Dem Lehrling gebührt je Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung, auf die er im Monat der Auszahlung der Sonderzahlung Anspruch hat.

(2) Besteht in einzelnen Kalendermonaten des Kalenderhalbjahres, für das die Sonderzahlung gebührt, kein oder kein voller Anspruch auf Lehrlingsentschädigung, so gebührt für dieses Kalenderhalbjahr der entsprechende aliquote Teil der Sonderzahlung.

(3) Ein Anspruch auf Sonderzahlung besteht nicht, wenn der Lehrberechtigte aus Verschulden des Lehrlings oder der Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig oder 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) - einseitig auflöst, sofern nicht ein Grund nach § 15 Abs 4 BAG vorliegt.

§ 40 Auszahlung der Lehrlingsentschädigung, der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen und der Sonderzahlung

Die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung und der Pauschalabgeltung für besondere Arbeitsbedingungen hat spätestens am Letzten eines jeden Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des § 44 entsprechend.

III. TEIL: Besoldungsordnung – Allgemeine Bestimmungen

§ 41 Vom Dienstgeber zu vertretender Arbeitsausfall

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeit durch Umstände, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, ausgefallen ist, behält - sofern er zur Arbeit bereit war - hinsichtlich der ausgefallenen Normalarbeitsstunden den Anspruch auf Entgelt. Ausgefallene Mehrstunden (Mehrarbeits- und Überstunden) sind nach folgenden Regeln zu bezahlen:

1. Sind alle eingeteilten Mehrstunden ausgefallen, sind zwei der ausgefallenen Mehrstunden zu bezahlen.
2. Hat der Arbeitnehmer von den eingeteilten Mehrstunden zwischen null und zwei geleistet und sind die restlichen ausgefallen, sind insgesamt zwei Mehrstunden (incl der geleisteten) zu bezahlen.
3. Hat der Arbeitnehmer von den eingeteilten Mehrstunden zwei oder mehr geleistet, sind ausgefallene Mehrstunden nicht zu bezahlen.

Keinesfalls dürfen jedoch mehr als die ursprünglich angeordneten Stunden verrechnet werden, wobei für die Höhe eines allenfalls gebührenden Zuschlages der Zeitpunkt des vorgesehenen Dienstantrittes maßgeblich ist.

§ 42 Sonderzahlungen

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Kalenderhalbjahr eine Sonderzahlung in der Höhe des Gehaltes, der Funktionszulage und der Kinderzulage, auf die der Arbeitnehmer für den Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung Anspruch hat (SEG Zulagen nach § 4 Abs 1 der Anlage 2 (BO.B) fallen daher beispielsweise nicht in die Bemessungsbasis der Sonderzahlungen). Besteht nicht für das ganze Kalenderhalbjahr, für das die Sonderzahlung gebührt, Anspruch auf den vollen Gehalt, so gebührt die Sonderzahlung nur anteilmäßig.

§ 43 Berechnungsgrundlage des Entgelts bei Arbeitsausfall

(1) Als Entgelt, das im Falle eines Arbeitsausfalls gemäß den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen weiter zu bezahlen ist, gilt das Gehalt, allenfalls eine Funktionszulage und Zulagen, ausgenommen Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz, Schmutzzulagen, Tages- und Nächtigungsgebühren, Reisekostenvergütungen sowie Vortragshonorare.

(2) Der Ermittlung jener Entgeltbestandteile, die nicht auf das Monat bezogen entlohnt werden, ist der Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate zu Grunde zu legen. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht drei Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen. Zeiten ohne Entgeltsanspruch gelten als neutrale Zeiten und sind bei der Durchschnittsberechnung auszuklammern.

(3) Nicht als Entgelt gelten insbesondere allfällige Belohnungen im Einzelfall, allfällige Zahlungen aus dem Leistungstopf-sowie allfällige Naturalbezüge, die wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Arbeitsverrichtung nicht in Anspruch ge-

nommen werden können, wie etwa die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers oder freie bzw. verbilligte Mahlzeiten und Getränke.

§ 44 Auszahlung

(1) Die Auszahlung des Gehalts sowie einer allfälligen Funktionszulage hat spätestens am Letzten eines Kalendermonats für diesen Kalendermonat zu erfolgen. Fällt auf den Monatsletzten ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag, hat die Auszahlung spätestens am Werktag davor zu erfolgen. Wäre diesfalls ein Samstag Auszahlungstag, hat die Auszahlung spätestens am dem Samstag vorangehenden Werktag zu erfolgen. Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Ersten eines Kalendermonats, so gebührt der Gehalt nur aliquot. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Letzten eines Kalendermonats, so gebühren Gehalt sowie eine allfällige Funktionszulage nur aliquot. Diesfalls hat die entsprechende Auszahlung spätestens mit dem Letzten des Kalendermonats zu erfolgen, das dem Ende des Arbeitsverhältnisses folgt.

(2) Die Auszahlung allfälliger Zulagen hat spätestens am Letzten jenes Kalendermonates zu erfolgen, das dem Kalendermonat folgt, in dem der Zulagenanspruch entstanden ist. Zeitguthaben, die am Ende eines Durchrechnungszeitraumes abzurechnen sind, sind spätestens am Letzten des dem Ende des Durchrechnungszeitraumes folgenden Kalendermonats auszuzahlen. Der Abrechnung ist diesfalls die am Ende des Durchrechnungszeitraumes bestehende besoldungsrechtliche Einreihung des Arbeitnehmers zu Grunde zu legen. Im übrigen gelten der zweite und dritte Satz des Abs 1 sinngemäß. Unberührt bleiben die sich aus § 46 hinsichtlich des Verfalles von Ansprüchen ergebenden Sonderbestimmungen. Auf die Aliquotierungsregelung des § 47 Abs.1 ist Bedacht zu nehmen. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem Letzten eines Kalendermonats sind alle noch nicht ausbezahlten Zulagen spätestens mit dem Letzten des Kalendermonats zu bezahlen, das dem Ende des Arbeitsverhältnisses folgt.

(3) Die Auszahlung der für das erste Kalenderhalbjahr gebührenden Sonderzahlung hat spätestens am 31. Mai und der für das zweite Kalenderhalbjahr gebührenden Sonderzahlung spätestens am 30. November zu erfolgen. Endet das Arbeitsverhältnis vor den genannten Auszahlungsterminen, ist der aliquote Teil der Sonderzahlung spätestens mit dem Letzten des Kalendermonats auszuzahlen, das dem Ende des Arbeitsverhältnisses folgt. Im übrigen gelten der zweite und dritte Satz des Abs. 1 sinngemäß.

(4) Die Auszahlung erfolgt unbar durch Überweisung auf ein Konto des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer hat zu diesem Zweck die unbare Auszahlung auf ein Konto zu ermöglichen. Sofern zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen, ist der Arbeitnehmer zur monatlich erstmaligen Behebung des Gehalts bei der zu seinem Arbeitsplatz nächstgelegenen Filiale seines Bankinstituts für die unbedingt notwendige Zeit, höchstens jedoch für 1,5 Stunden vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts frei zu stellen. Ist aber eine Behebung in der Freizeit möglich, hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine solche Dienstfreistellung.

§ 45 Änderungen der Entlohnungsgrundlagen

(1) Veränderungen der besoldungsrechtlichen Stellung des Arbeitnehmers nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages werden mit dem nächstfolgenden Monatsersten wirksam, sofern in den nachstehenden Absätzen nicht anderes bestimmt ist. Wenn der maßgebende Tag ein Monatserster ist, werden diese Veränderungen bereits mit diesem Tag wirksam.

(2) Der Anspruch entfällt abweichend von Abs. 1 insbesondere auf die Dauer eines inländischen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes sowie einer freiwilligen Waffenübung bzw. eines inländischen Zivildienstes oder eines jeweils gleichartigen Dienstes eines Arbeitnehmers, der Staatsangehöriger einer anderen Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist. Entsprechendes gilt auch für den Fall der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes. Der Anspruch entfällt weiters abweichend von Abs. 1 auf die Dauer eines eigenmächtigen und unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst oder einer behördlicherseits angeordneten freiheitsentziehenden Maßnahme.

(3) Im Falle einer Herabsetzung der Arbeitszeit wird die Anspruchsminderung abweichend von Abs. 1 für den Zeitraum wirksam, für den die Arbeitszeit herabgesetzt worden ist. Ansonsten gilt § 50.

§ 46 Verfall und Verjährung von Ansprüchen

(1) Sofern nicht zwingende gesetzliche Verfallsbestimmungen eine andere Frist normieren, müssen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

(2) Das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjährt drei Jahre nach seiner Entstehung. Die rückforderbaren Leistungen können seitens des Dienstgebers durch Abzug von den nach diesem Kollektivvertrag dem Arbeitnehmer gebührenden Leistungen hereingebracht werden. Hierbei können Raten durch den Dienstgeber festgesetzt werden, wobei auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des ersatzpflichtigen Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist.

§ 47 Zulagen

(1) In Abhängigkeit von den ausgeübten Tätigkeiten gebühren dem Arbeitnehmer Zulagen. Die Zulagen gebühren nur für die Dauer der ausgeübten Tätigkeit. Monatszulagen sind daher gegebenenfalls mit einem Dreißigstel zu aliquotieren. Soweit sich Zulagen auf eine Arbeitspartie bzw Arbeitsgruppe beziehen, ist die jeweilige Zulage in dem Fall, dass sich die Arbeitspartie bzw –gruppe auch aus Bediensteten zusammensetzt, die nicht in den Anwendungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrages fallen (bspw von der Stadt Wien zugewiesene Bedienstete), um den auf diese Bediensteten rechnerisch entfallenden Anteil zu reduzieren. Die näheren Voraussetzungen sowie das Ausmaß der einzelnen Zulagen sind in den Anlagen 1, 2 und 3 festgesetzt. Diese Anlagen bilden einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages. Bei halbtagesweisem Urlaubsverbrauch werden tage(schicht)weise Zulagen im halben Ausmaß bezahlt.

(2) Überstunden werden mit einer Grundvergütung und einem Zuschlag entlohnt. Mehrarbeitsstunden sind nur mit der Grundvergütung zu entlohnen. Weitere Entlohnungsansprüche bestehen diesfalls nicht.

(3) Die Grundvergütung setzt sich zusammen aus 1/162 des sich aus der jeweiligen Gehaltsgruppe und Gehaltsstufe ergebenden Gehalts, 1/162 einer allenfalls gebührenden Funktionszulage und einem Aufschlag.

Der Aufschlag berechnet sich wie folgt: Die Zulagen der letzten drei abgerechneten Monate, die im Sinne des § 43 Abs 1 Entgelt darstellen unter Ausnahme der Überstunden- und Mehrstundenzulagen sind zu summieren. Daraus ist der monatliche Durchschnitt zu bilden. Der Aufschlag beträgt 1/162 des so ermittelten Betrages. Hat das Arbeitsverhältnis noch nicht drei Monate gedauert, ist der Durchschnitt des Zeitraumes seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zu Grunde zu legen. Zeiten ohne Entgeltanspruch gelten als neutrale Zeiten und sind bei der Durchschnittsberechnung auszuklammern.

(4) Der Zuschlag beträgt 50 von Hundert der Grundvergütung, er erhöht sich auf 100 von Hundert der Grundvergütung, wenn die Überstunden in der Zeit von 22.00 Uhr bis 06.00 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden. An Sonntagen der Wochenendruhe bzw. dem dem Sonntag entsprechenden Kalendertag der Wochenruhe gebührt ein Zuschlag von 100 von Hundert.

(5) Statt der Abgeltung in Geld kann Zeitausgleich vereinbart werden. Soweit der Zuschlag im Zeitausgleichsmaß nicht berücksichtigt wird, ist er in Geld abzugelten.

§ 48 24. Dezember, 31. Dezember, Karfreitag

(1) Sofern der Arbeitnehmer am 24. Dezember, 31. Dezember oder am Karfreitag aufgrund dienstlicher Erfordernisse mehr als 4,5 Stunden zu arbeiten hat, gebührt dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Arbeitsstunden, die 4,5 Stunden überschreiten, ein Zuschlag von 100 %. Als Bemessungsgrundlage dieses Zuschlages ist der kollektivvertragliche Gehalt einschließlich einer allfälligen Funktionszulage heranzuziehen.

(1a) Bei Gleitzeitmodellen entsteht der Zuschlag von 100% nur dann, wenn die 4,5 Stunden überschreitende Arbeitsleistung ausdrücklich angeordnet wurde. Bei anderen Zeitmodellen steht der Zuschlag von 100% für den 4,5 Stunden überschreitenden Dienstteil zu, der laut Dienstplan als Dienst des 24. Dezember, 31. Dezember oder Karfreitag eingeteilt ist. Für am Kalendertag vor dem 24. Dezember, 31. Dezember oder Karfreitag beginnende Dienste, die in den 24. Dezember, 31. Dezember oder Karfreitag hineinreichen, steht kein Zuschlag von 100% zu.

(2) Der Arbeitnehmer, dessen Dienst am 24. Dezember, 31. Dezember oder am Karfreitag vorzeitig endet, behält hinsichtlich der ausgefallenen Arbeiten den Anspruch auf Entgelt.

(3) Am 24. bzw. 31. Dezember und am Karfreitag werden dem Arbeitszeitkonto gleichfalls 7,5 Stunden angerechnet, sofern eine Dienstleistung von zumindest 4,5 Stunden erbracht wird.

(4) Bei Zusammentreffen des Zuschlages gemäß Abs 1 mit einem anderen Zuschlag gebührt nur der Zuschlag gemäß Abs 1.

§ 49 Belohnungen im Einzelfall

(1) Für außergewöhnliche Arbeitsleistungen im Einzelfall kann dem Arbeitnehmer eine einmalige Belohnung gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Arbeitsleistung ist bei der Festsetzung der Höhe der Belohnung Bedacht zu nehmen.

(2) Weiters können Belohnungen im Einzelfall auch für Verbesserungsvorschläge gewährt werden, wobei bezüglich der Höhe der Belohnung zu berücksichtigen ist, welcher Nutzen durch die Vorschlagsverwirklichung erzielt wird, wieweit der Vorschlag einer sofortigen Verwirklichung zugänglich ist und ob es sich bei dem Vorschlag um völlig Neuartiges handelt.

(3) Mit der Zuerkennung von Belohnungen im Einzelfall wird seitens des Arbeitnehmers weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Anspruch auf weitere gleichartige Leistungen erworben.

§ 50 Entlohnung von Arbeitnehmern mit herabgesetzter Arbeitszeit

Dem Arbeitnehmer mit gegenüber der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit herabgesetzter Arbeitszeit gebührt der seiner Arbeitszeit entsprechende Teil seines Gehaltes sowie einer allfälligen Funktionszulage. Entsprechendes gilt bezüglich der Zulagen mit der Maßgabe, dass eine Aliquotierung insofern zu erfolgen hat, als die Zulagen jeweils für Zeiträume gebühren, während denen ein solcher Arbeitnehmer zufolge der herabgesetzten Arbeitszeit nur teilweise Arbeitsleistungen verrichtet. Reisegebühren gebühren in vollem Umfang entsprechend der jeweiligen Reisedauer. Allfällige über die herabgesetzte Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen lösen einen Anspruch auf Überstundenvergütung erst dann aus, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Für die Vergütungshöhe von Arbeitsleistungen über das herabgesetzte Arbeitszeitausmaß hinaus gelten die Bestimmungen des § 47 Abs 2 bis 5 entsprechend unter Bedachtnahme auf die herabgesetzte Arbeitszeit, sowie § 19d AZG. Auf den Umstand der herabgesetzten Arbeitszeit ist auch bei einer allfälligen Zahlung aus dem Leistungstopf entsprechend Bedacht zu nehmen.

§ 51 Entlohnung von Praktikanten, Trainees und Schneearbeitern

(1) Arbeitnehmern, die entweder im Rahmen eines Pflichtpraktikum zu Ausbildungszwecken oder ohne Vorliegen eines Pflichtpraktikums für maximal 3 Monate während ihrer Ferien als Aushilfe zum Zuverdienst und zum Erwerb von Berufspraxis beschäftigt werden, gebühren nachstehende monatliche Entlohnungen:

Praktikanten mit abgelegter Matura	981,97 €
Praktikanten ohne abgelegter Matura	813,03 €

(1a) Arbeitnehmern, die als Trainees im Rahmen eines zeitlich befristeten Förder- und Ausbildungsprogrammes (max. 24 Monate) eine systematische, mit dem Trainee abgestimmte praktische Ausbildung in verschiedenen Bereichen erhalten und dadurch auf eine spätere Tätigkeit vorbereitet werden, gebührt eine monatliche Ent-

lohnung in Höhe von 2.218,15 Euro brutto und nach einem vollen Jahr im Förder- und Ausbildungsprogramm in Höhe von 2.305,63 Euro brutto.

(2) Arbeitnehmern, die im Rahmen eines stundenweise befristeten Arbeitsverhältnisses als Schneearbeiter beschäftigt werden, gebührt eine stundenweise Entlohnung in der Höhe von € 6,89 netto, in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr in der Höhe von € 7,91 netto.

(3) Die Bestimmungen der § 42, § 44 Abs. 1, 3 und 4, § 45, § 46 und § 50 gelten für Praktikanten und Trainees gegebenenfalls sinngemäß. Die übrigen Bestimmungen des besoldungsrechtlichen Teils des Kollektivvertrages kommen für Praktikanten, Trainees und Schneearbeiter nicht in Betracht. Die Auszahlung an Schneearbeiter erfolgt mit Einsatzende.

§ 52 Kinderzulage

(1) Die Kinderzulage von 14,53 Euro monatlich gebührt für jedes der folgenden Kinder:

1. eheliche Kinder,
2. legitimierte Kinder,
3. Wahlkinder,
4. uneheliche Kinder,
5. Stiefkinder oder Kinder des eingetragenen Partners, wenn diese Personen dem Haushalt des Arbeitnehmers angehören,
6. sonstige Kinder, wenn sie dem Haushalt des Arbeitnehmers angehören und der Arbeitnehmer überwiegend für die Kosten des Unterhaltes aufkommt.

(2) Der Anspruch auf die Kinderzulage besteht erstmals ab dem auf die Antragstellung folgenden Monat und wird gemeinsam mit dem Gehalt bzw. den Sonderzahlungen ausbezahlt. Der Anspruch auf Kinderzulage endet mit dem Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet.

(3) Die Kinderzulage gebührt nicht, wenn der andere Elternteil für ein und dasselbe Kind bereits eine Kinderzulage bezieht. Bei getrenntem Haushalt gebührt die Kinderzulage nur jenem Elternteil, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; erhält jedoch dieser Elternteil von seinem Arbeitgeber keine Kinderzulage, so gebührt diese auch dem Arbeitnehmer, der nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt.

§ 53 Bestattungskostenbeitrag

(1) Im Falle des Todes eines Arbeitnehmers im aufrechten Arbeitsverhältnis kann 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 gewähren, vorausgesetzt der hinterbliebene (Ehe-)Partner oder die Kinder geben dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats ab dem Sterbetag die effektiv aufgewendeten Begräbniskosten bekannt. Anderenfalls kann dieser Betrag endabgerechnet und auf das Gehaltkonto des Arbeitnehmers ausbezahlt werden.

(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.

IV. TEIL: Saisonarbeitnehmer

§ 54 Geltungsbereich

Vorliegender Teil gilt für Arbeitnehmer, die als Gärtnerei- bzw Friedhofsarbeiter saisonweise aufgenommen werden.

§ 55 Vertragsdauer

Der Saisonarbeitsvertrag wird als befristeter Vertrag mit einer Dauer von mindestens 3 Monaten bis zu maximal 10 Monaten abgeschlossen. Die saisonfreie Zeit hat mindestens zwei Monate zu betragen. Vor Fristablauf kann der Vertrag von beiden Seiten unter Einhaltung einer sechswöchigen Frist zu jedem Monatsletzten schriftlich gekündigt werden. Im Übrigen gilt § 5 entsprechend.

Anlage 1 zum Kollektivvertrag der WIENER STADTWERKE

Besoldungsordnung A (BO.A)

ABSCHNITT 1

§ 1 Allgemeines

(1) Die Besoldungsordnung A (BO.A) gilt für alle Arbeitnehmer der Wiener Linien GmbH & Co KG.

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

- a) Gehalt nach § 2
- b) allenfalls Funktionszulage nach § 3
- c) allenfalls Zulagen nach § 47 des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke
- d) Sonderzahlungen nach § 42 des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke
- e) 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
- b) allenfalls Zahlungen aus dem Leistungstopf nach § 4

§ 2 Gehalt

(1) Der Gehalt wird durch die Gehaltsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt. Die Gehaltsansätze finden sich in ABSCHNITT 2.

(2) Der Arbeitnehmer rückt nach jeweils vier Jahren, die er in einer Gehaltsstufe verbracht hat, in die nächsthöhere für ihn vorgesehene Gehaltsstufe seiner Gehaltsgruppe vor. Vorrückungstichtag ist dabei der Tag, mit dem die vierjährige Frist jeweils zu laufen beginnt. Zeiten ungerechtfertigter Abwesenheit sind bei Berechnung der vierjährigen Frist nicht zu berücksichtigen.

(3) In Anerkennung einer außergewöhnlichen Dienstleistung des Arbeitnehmers kann der Dienstgeber die in Abs 2 genannte vierjährige Vorrückungsfrist verkürzen oder ganz nachsehen. Anstelle der im vorstehenden Satz genannten auszeichnungswisen Förderung kann der Dienstgeber dem Arbeitnehmer bereits vor Ablauf der vierjährigen Vorrückungsfrist den Gehalt der nächsthöheren Gehaltsstufe der Gehaltsgruppe des Arbeitnehmers zuerkennen, wobei der sich ursprünglich ergebende Stichtag für die Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe unberührt bleibt.

(4) Die Zuordnung des neu aufgenommenen Arbeitnehmers zur jeweils in Betracht kommenden Gehaltsgruppe ergibt sich aus der in ABSCHNITT 3 angeführten Aufzählung der Bedienstetengruppen. Außerdem stellt diese Anlage auch die Voraussetzungen für eine im Zuge der weiteren dienstlichen Laufbahn allenfalls in Frage kommende Einreihung in eine andere Gehaltsgruppe dar. Diese Anlage bildet einen integrierenden Bestandteil des Kollektivvertrages.

(5) Der neu aufgenommene Arbeitnehmer wird mit dem Tag der Aufnahme in die Gehaltsstufe 1 seiner Gehaltsgruppe eingereiht. Der Tag der Aufnahme gilt als Vorrückungstichtag. Wenn es besondere dienstliche Rücksichten geboten erscheinen

lassen, kann der Arbeitnehmer bei der Anstellung unmittelbar mit einem im Einzelfall festzulegenden anderen Vorrückungstichtag eingereiht werden.

(6) Für die Einreihung in die Gehaltsstufe, sind die Dienstzeiten bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften bzw. der Stadt Wien zusammenzurechnen, sofern die dazwischen liegenden Unterbrechungszeiträume jeweils nicht länger als 90 Tage sind. Eine Zusammenrechnung entfällt, wenn das vorhergehende Arbeitsverhältnis durch verschuldete Entlassung oder Kündigung oder durch Austritt ohne wichtigen Grund geendet hat.

(7) Elternkarenzzeiten nach dem MSchG bzw. VKG, die bei den von diesem Kollektivvertrag umfassten Gesellschaften verbracht werden, werden für die Vorrückung in den Gehaltsstufen im vollen Ausmaß angerechnet.

§ 3 Funktionszulage

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt bei Betrauung mit einer der in Abs. 2 genannten Funktionen eine Funktionszulage, sofern es sich um eine nichtmanuelle Verwendung handelt. Voraussetzung für deren Gebührlichkeit ist eine mindestens sehr gute Aufgabenerfüllung..

(2) Die Höhe der Funktionszulage ist in einem Prozentsatz des monatlichen Gehaltes der Gehaltsgruppe A, Gehaltsstufe 10 des ABSCHNITT 2 festgesetzt. Das prozentuelle Ausmaß der Funktionszulage beläuft sich auf:

a)	Hauptabteilungs-/Geschäftsfeldleiterfunktionen	70%
b)	Gehobene Abteilungsleiterfunktionen	40%
c)	Mittlere Abteilungsleiterfunktionen	20%
d)	Einfache Abteilungsleiterfunktionen	15%
e)	Gehobene Referatsleiterfunktionen	15%
f)	Gehobene Aufsichtsdienstfunktionen	15%
g)	Mittlere Referatsleiterfunktionen	10%
h)	Mittlere Aufsichtsdienstfunktionen	10%
i)	Einfache Referatsleiterfunktionen	5%
j)	Einfache Aufsichtsdienstfunktionen	5%

(3) Bei der Zuordnung der Funktionszulagen zu den einzelnen Funktionen kommt dem Betriebsrat ein beratendes Mitwirkungsrecht zu. Maßgeblich für die Zuordnung einer Funktion sind vornehmlich folgende Kriterien:

Ausbildungs- und erfahrungsbedingte Fachkompetenz
Aufgabeninhalte und Dichte der dafür vorgegebenen Handlungsrichtlinien
Selbständigkeitsgrad der Aufgabenwahrnehmung
Wirkungsbreite der Entscheidungskompetenz bezogen auf das Gesamtunternehmen
Ebene und Spanne der Mitarbeiterführungsaufgabe
Quantitative und qualitative Kommunikationsnotwendigkeiten mit anderen Organisationseinheiten

(4) Eine Funktionszulage gebührt dem Arbeitnehmer nur so lange, wie er mit der Funktion betraut ist. Sollte die Abberufung von der Funktion aufgrund einer Organisationsänderung erfolgt sein oder aus dem Grund, dass der Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit im Sinne des ASVG in der Funktion nicht weiter einsetzbar ist, so tritt der Wegfall der Funktionszulage nur stufenweise ein. Bei einer Ausübung der Funktion von zumindest 5 Jahren gebühren 25 von Hundert, von zumindest 10 Jahren 50 von Hundert, von zumindest 15 Jahren 75 von Hundert und von zumindest 20 Jahren 100 von Hundert der Funktionszulage zunächst weiter. Dieses Ausmaß reduziert sich nach Ablauf jeweils eines Jahres, gerechnet ab dem Zeitpunkt der Abberufung von der Funktion, um 20 von Hundert. Auf vorgenannte Zeiträume sind auch jene Zeiten anzurechnen, in denen der Arbeitnehmer

mit anderen Funktionen, mit denen ein Funktionszulagenbezug verbunden war, betraut war und die in einem der Abberufung unmittelbar vorangegangenen Zeitraum von zehn Jahren liegen. Die Weiterzahlung der Funktionszulage erfolgt in diesem Fall allerdings mit der Maßgabe, dass der Berechnung nicht die letztbezogene Funktionszulage, sondern der zeitlich gewichtete Durchschnitt der in die Berechnung einzubeziehenden Funktionszulagen zu Grunde gelegt wird.

(5) Sofern infolge der Betrauung mit einer anderen Funktion neben der gemäß Abs. 4 fortzuzahlenden Funktionszulage noch eine andere Funktionszulage gebührt, hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf die jeweils höhere Funktionszulage.

§ 4 Leistungstopf

(1) Zur Abgeltung der individuellen Leistungserbringung kann dem Arbeitnehmer einmal jährlich aus einem vom Dienstgeber für die gesamte Gesellschaft zu dotierenden Leistungstopf, der gemäß Abs 2 in Subtöpfe zu unterteilen ist, eine Zahlung in bar oder bargeldlos zu Teil werden. In einem solchen Fall hat die Auszahlung für das abgelaufene Kalenderjahr spätestens bis Ende Februar des Folgejahres zu erfolgen. Zahlungen aus dem Leistungstopf setzen jedenfalls eine sechsmonatige Beschäftigung im betreffenden Kalenderjahr voraus. Auf die sechsmonatige Beschäftigungszeit sind im Falle eines unmittelbaren Wechsels zwischen den dem Kollektivvertrag unterliegenden Gesellschaften die in der Vorgesellschaft verbrachten Zeiten anzurechnen. Abs. 6 gilt diesfalls nicht.

(2) Die innerbetriebliche Aufteilung des Leistungstopfes in Subtöpfe hat unter Bedachtnahme auf die jeweils bestehende Organisationsstruktur der Gesellschaft zu erfolgen, wobei die die jeweilige Beurteilung abgebenden Vorgesetzten sowie die jeweils Beurteilten keinesfalls dem selben Subtopf angehören dürfen. Außerdem soll die Größe eines Subtopfes mindestens fünf Arbeitnehmer umfassen. Weiters sollen Arbeitnehmer mit gleichartigen Tätigkeiten möglichst aus Objektivitätsgründen einem Subtopf zugeordnet werden. Ansonsten richtet sich die Aufteilung nach der angesprochenen Organisationsstruktur.

(3) Die Dotierung des Leistungstopfes einer Gesellschaft richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer, die am 31. 12. des Kalenderjahres, für das die Ausschüttung aus dem Leistungstopf erfolgen soll, die Voraussetzungen nach § 4 Absatz 1 erfüllt haben. Arbeitnehmer, die an diesem Stichtag aus den in § 45 Abs 2 des Kollektivvertrages genannten Gründen jeweils keinen Entgeltsanspruch haben, sind sinngemäß zu Abs. 6 zu behandeln. Der sich so ergebende Personalstand wird mit 56,17 € und in weiterer Folge mit 14 multipliziert und unter Beachtung der dargestellten Subtopfbildung entsprechend deren personeller Größe auf diese aufgeteilt. Für nach dem 30.6. des Vorjahres begonnene, zum Stichtag noch aufrechte, Arbeitsverhältnisse werden die im Vorjahr bereits zurückgelegten vollen Monate des Arbeitsverhältnisses mitberücksichtigt.

(4) Darüber hinaus werden die einzelnen Subtöpfe nach den zum Stichtag 31.Dezember des Kalenderjahres, für das die Ausschüttung erfolgen soll, bestehenden Gegebenheiten nach folgender Art noch zusätzlich dotiert; die nachstehenden Prozentsätze beziehen sich auf den monatlichen Gehalt der Gehaltsstufe 10 der Gehaltsgruppe A:

Je dem Subtopf zugeordneter Funktion	
a) Hauptabteilungsleiter/Geschäftsfeldleiter	25 %
b) Gehobener Abteilungsleiter	20 %
c) Mittlerer Abteilungsleiter	10 %
d) Einfacher Abteilungsleiter	7,5 %
e) Gehobener Referatsleiter	5 %
f) Mittlerer Referatsleiter	2,5 %
g) Gehobener Aufsichtsdienst	2,5 %
h) Mittlerer Aufsichtsdienst	1,25 %

Die sich so ergebenden Zusatzbeträge werden noch mit 14 multipliziert.

(5) Grundlage für eine Zahlung im Sinne des Abs.1 ist die vom Vorgesetzten in diesem Zusammenhang erstellte Leistungsbeurteilung. Sollte das Ergebnis dieser Leistungsbeurteilung im Einzelfall dem Arbeitnehmer nicht eine zumindest gute Leistungsbeurteilung bescheinigen, so hat diesfalls eine Auszahlung an den betreffenden Arbeitnehmer jedenfalls zu unterbleiben. Sofern der Arbeitnehmer Zahlungen aus dem Leistungstopf erhält, entsteht weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Anspruch auf weitere gleichartige Leistungen.

(6) Sollte der Arbeitnehmer während des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, hat die Ermittlung einer allfälligen Auszahlung aus dem Titel des Leistungstopfes mit der Wirksamkeit seines Ausscheidens zu erfolgen. Basis für eine allfällige Ausschüttung ist die in diesem Einzelfall nach der Zahl der vollen Monate des Arbeitsverhältnisses im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig eingebrachte Topfquote.

(7) Wird ein Beschäftigungsjahr aufgrund einer Karenz oder der Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes länger als sechs Monate unterbrochen, findet in diesem Beschäftigungsjahr keine Bewertung statt. Die auf dieses Jahr anteilig entfallende Leistungstopfquote wird dem Leistungstopf des Folgejahres zugeschlagen

ABSCHNITT 2

Gehaltstabelle ab 1.1.2018

	Verwendungsgruppe								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
01	2.336,68	1.876,16	1.761,34	1.727,13	1.693,20	1.641,50	1.636,44	1.616,36	1.441,14
02	2.445,44	2.023,27	1.828,97	1.781,35	1.740,81	1.656,58	1.646,55	1.631,43	1.456,21
03	2.553,42	2.149,56	1.878,17	1.817,69	1.770,88	1.676,71	1.671,67	1.641,50	1.466,28
04	2.673,48	2.223,75	1.945,16	1.844,57	1.794,45	1.706,88	1.681,75	1.656,58	1.481,36
05	2.923,73	2.333,17	2.012,09	1.871,51	1.817,89	1.727,04	1.701,88	1.676,71	1.501,49
06	3.141,58	2.442,68	2.096,90	1.891,83	1.832,17	1.742,11	1.711,93	1.695,85	1.520,62
07	3.389,15	2.610,57	2.182,90	1.912,25	1.846,48	1.757,21	1.732,05	1.706,88	1.531,66
08	3.495,89	2.778,37	2.269,43	1.932,58	1.860,27	1.777,33	1.747,14	1.721,99	1.546,77
09	3.565,69	2.833,90	2.324,86	1.944,69	1.874,02	1.797,44	1.757,21	1.737,07	1.561,85
10	3.565,69	2.833,90	2.324,86	1.944,69	1.874,02	1.797,44	1.757,21	1.737,07	1.561,85

ABSCHNITT 3

Bedienstetengruppenzuordnung

- 1) Die Einreihung in eine der nachstehend genannten Bedienstetengruppen hat jeweils zur Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer die dort normierten Voraussetzungen erfüllt und auch für eine dieser Bedienstetengruppe entsprechende Verwendung arbeitsvertraglich vorgesehen ist.
- 2) Für die Einreihung in eine andere Gehaltsgruppe ist – abgesehen von Abs. 1 - mindestens eine gute Dienstleistung erforderlich.
- 3) Wenn es außerordentliche dienstliche Interessen geboten erscheinen lassen, kann der Arbeitnehmer im begründeten Einzelfall auch in eine Bedienstetengruppe eingereiht werden, für die er die jeweils normierten Voraussetzungen nicht erfüllt.
- 4) Sollten für Bedienstetengruppen jeweils gleiche Voraussetzungen für die Einreihung in eine Gehaltsgruppe erforderlich sein, werden für die Erfüllung dieser Voraussetzungen die in solchen Bedienstetengruppen bereits erfüllten Teile dieser Voraussetzungen wechselseitig angerechnet.
- 5) Im Falle der Einreihung in eine andere Gehaltsgruppe ändern sich die Gehaltsstufe und der Vorrückungstichtag nicht.

Gehaltsgruppe A

- 1) Kaufmännischer Angestellter mit absolviertem Universitätsstudium
- 2) Technischer Angestellter mit absolviertem Universitätsstudium
- 3) Kaufmännischer Angestellter mit absolviertem Fachhochschulstudium
- 4) Technischer Angestellter mit absolviertem Fachhochschulstudium

Sämtliche aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten nichtmanuelle Tätigkeiten.

Gehaltsgruppe B

- 1) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter allgemein bildender höherer Schule
- 2) Technischer Angestellter mit absolvierter allgemein bildender höherer Schule
- 3) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender höherer Schule
- 4) Technischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender höherer Schule
- 5) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter Berufsreifepfung
- 6) Technischer Angestellter mit absolvierter Berufsreifepfung

Sämtliche aufgezählte Bedienstetengruppen verrichten nichtmanuelle Tätigkeiten.

Gehaltsgruppe C

- 1) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter Lehrausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 2) Technischer Angestellter mit absolvierter Lehrausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 3) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender mittlerer Schule, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion

- 4) Technischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender mittlerer Schule, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 5) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung zum „Call Center Agent“ bzw. mit nachgewiesener gleichwertiger Ausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 6) Küchenleiter, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 7) Werkmeister mit absolvierter Werkmeisterschule
- 8) Werkmeister mit Meisterbrief
- 9) Betriebsmeister mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 10) Organist
- 11) Revisor
- 12) Aufsichtsorgan mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 13) Garagenmeister mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 14) Selbständiger Monteur in besonders gehobener Verwendung mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 15) Oberaufseher, mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 16) Vorarbeiter mit unterstellten Bediensteten der Gehaltsgruppe D oder E mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe C bewerteten Funktion
- 17) Blockelektriker
- 18) Blockheizer, mit staatlicher Kesselwärterprüfung und Maschinistenprüfung, nach dreijähriger Verwendung als Hochdruckheizer bzw. Hochdruckmaschinist
- 19) Blockmaschinist, mit staatlicher Kesselwärterprüfung und Maschinistenprüfung, nach dreijähriger Verwendung als Hochdruckheizer bzw. Hochdruckmaschinist
- 20) Gasreglermonteur, bei Vorliegen einer entsprechend bewerteten Funktion nach zehnjähriger Verwendung als Gasreglermonteur oder als Monteur in der Gasreglerwartung
- 21) Monteur in Spezialverwendung im Gebrechenbehebungsdienst, nach zehnjähriger Verwendung als Monteur oder Monteur in Spezialverwendung im Gebrechenbehebungsdienst,
- 22) Stellwerkswärter der U-Bahn mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 23) Aufseher für Bestattungsdurchführungen, in den Aufbahrungshallen 1 und 3 sowie in der Feuerhalle des Wiener Zentralfriedhofes
- 24) Monteure in Spezialverwendung in der Rohrlegung sowie der Sanitär- und Heizungstechnik mit erlerntem einschlägigen Lehrberuf (Metallgewerbe) auf den im Funktionsplan bestimmten Funktionen nach zehnjähriger manueller Verwendung bei WIEN ENERGIE GASNETZ und zweijähriger Verwendung in einem dieser Bereiche.

Die in den Ziffern 1) bis 11) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten nichtmanuelle Tätigkeiten, die in den Ziffern 12) bis 24) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten manuelle Tätigkeiten.

Hinsichtlich der in den Ziffern 1) bis 6), 9), 16), 20) und 24) angesprochenen Funktionsbewertung werden als wesentliche Bewertungskriterien das Vorhandensein besonderer Fachkenntnisse, die Notwendigkeit selbständiger Aufgabenbesorgung sowie die erforderliche praktische Erfahrung normiert.

Gehaltsgruppe D

- 1) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter Lehrausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion oder nach zehnjähriger Verwendung als Büroangestellter bei Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 2) Technischer Angestellter mit absolvierter Lehrausbildung, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion oder nach zehnjähriger Verwendung als technischer Angestellter bei Einreihung in Gehaltsgruppe E

- 3) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender mittlerer Schule, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion oder nach zehnjähriger Verwendung als Büroangestellter bei Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 4) Technischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender mittlerer Schule, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion oder nach zehnjähriger Verwendung als technischer Angestellter bei Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 5) Betriebsmeister mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 6) Hochdruckheizer mit staatlicher Kesselwärterprüfung
- 6a) Friedhofsbetriebsassistenten in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion
- 7) Monteur in Spezialverwendung
- 8) Obermagazineur
- 9) Spezialfacharbeiter
- 10) Vorarbeiter von Facharbeitern, mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 11) Portier, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion
- 12) Hochdruckmaschinist, mit Maschinistenprüfung
- 13) Kabelaufseher, mit erlerntem einschlägigen Lehrberuf und dreijähriger Verwendung als Kabelaufseher
- 14) Kesselmaurer
- 15) Laborant, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion
- 16) Pflasteraufseher, mit erlerntem einschlägigen Lehrberuf und dreijähriger Verwendung als Pflasteraufseher
- 17) Revisionselektriker
- 18) Schweißer mit Prüfung nach EN 287
- 19) Gasreglermonteur, mit erlerntem einschlägigen Lehrberuf nach vierjähriger Verwendung als Monteur im Außendienst, davon mindestens ein Jahr bei der Gasreglerwartung
- 20) Monteur in Spezialverwendung im Gebrechenbehebungsdienst, mit erlerntem einschlägigen Lehrberuf nach vierjähriger Verwendung als Monteur im Außendienst, davon mindestens ein Jahr im Gebrechenbehebungsdienst
- 21) Ausmesser mit Spezialkenntnissen
- 22) Autobuslenker
- 23) Straßenbahnfahrer
- 24) U-Bahnfahrer
- 25) Kontrollor mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 26) Telefonist, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion
- 27) Partieführer von Betriebsgehilfen, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe D bewerteten Funktion, nach vorheriger Verwendung als Betriebsgehilfe bei Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 28) Facharbeiter, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 29) Heizer, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 30) Magazineur, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 31) Vorarbeiter, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 32) Koch, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 33) Laborant, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 34) Zählerableser mit Uhrenkontrolle, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 35) Sanitätsgehilfe, mit Zeugnis, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 36) Monteur, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 37) entfällt
- 38) Schweißer mit Schweißerprüfung, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 39) Kraftwagenlenker mit absolvierten besonderen Schulungen, nach zehnjähriger Einreihung in Gehaltsgruppe E
- 40) Oberkoch
- 41) Aufseher
- 42) Facharbeiter ohne unmittelbare Fachaufsicht

Die in den Ziffern 1) bis 5) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten nichtmanuelle Tätigkeiten, die in den Ziffern 6) bis 42) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten manuelle Tätigkeiten.

Hinsichtlich der in den Ziffern 1) bis 4), 6a), 11), 15), 26) und 27) angesprochenen Funktionsbewertung werden als wesentliche Bewertungskriterien das Vorhandensein von Fachkenntnissen, die Notwendigkeit der Aufgabenbesorgung nach bloß allgemeinen Richtlinien sowie die erforderliche praktische Erfahrung normiert.

Gehaltsgruppe E

- 1) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter Lehrausbildung
- 2) Technischer Angestellter mit absolvierter Lehrausbildung
- 3) Kaufmännischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender mittlerer Schule
- 4) Technischer Angestellter mit absolvierter berufsbildender mittlerer Schule
- 5) Facharbeiter, im einschlägigen Lehrberuf
- 6) Facharbeiter, mit fünfjähriger Verwendung als Facharbeiterhilfskraft
- 7) Laborant, im einschlägigen Lehrberuf
- 8) Laborant, mit fünfjähriger Verwendung als Laboratoriumsgehilfe bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 9) Kabelaufseher, im einschlägigen Lehrberuf
- 10) Pflasteraufseher, im einschlägigen Lehrberuf
- 11) Zählerableser mit Uhrenkontrolle, im einschlägigen Lehrberuf
- 12) Kesselreiniger, im einschlägigen Lehrberuf
- 13) Kesselreiniger, mit fünfjähriger Verwendung als Kesselreiniger bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 14) Monteur, im einschlägigen Lehrberuf
- 15) Schweißer mit Schweißerprüfung, im einschlägigen Lehrberuf
- 16) Schweißer mit Schweißerprüfung, nach fünfjähriger Verwendung als Schweißer
- 17) Schreiber einer Revisionswerkstätte, mit fünfjähriger Verwendung als Schreiber bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 18) Betriebsgehilfen, mit fünfjähriger Verwendung als Betriebsgehilfe mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung
- 19) Koch, im einschlägigen Lehrberuf
- 20) Koch, mit fünfjähriger Verwendung als Hilfskoch
- 21) Koch, mit zehnjähriger Verwendung im betriebsinternen Küchenbetrieb
- 22) Kraftwagenlenker, mit fünfjähriger Verwendung als Kraftwagenlenker bei Einreihung in Gehaltsgruppe F
- 23) Kraftwagenlenker, mit vierjähriger überwiegender Tätigkeit als Lenker von Lastkraftwagen mit Spezialaufbauten bzw. von Spezialfahrzeugen, zu deren Lenken zumindest der Führerschein der Gruppe „C“ erforderlich ist
- 24) Magazineur, im einschlägigen Lehrberuf
- 25) Telefonist, mit achtjähriger Verwendung als Telefonist bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 26) Vorarbeiter mit unterstellten Bediensteten der Gehaltsgruppen F, G und H
- 27) Kranführer, mit zweijähriger Verwendung als Kranführer bei Einreihung in Gehaltsgruppe G und achtjähriger Verwendung in der Betriebsanlage
- 28) Sanitätsgehilfe, mit Zeugnis, mit fünfjähriger Verwendung als Sanitätsgehilfe
- 29) Schreiber, mit fünfjähriger Verwendung bei Einreihung in Gehaltsgruppe F
- 30) Fachgehilfe für Bestattungsdurchführungen, nach zweiundzwanzigjähriger Dienstzeit bei der BESTATTUNG WIEN, mit absolvierter betriebsinterner Fachausbildung und anschließender zumindest zehnjähriger Tätigkeit als Fachgehilfe für Bestattungsdurchführungen
- 31) Stationswarte, die acht Jahre als Stationswarte verwendet werden (Wirksamkeit 1. Juli 2005)

Die in den Ziffern 1) bis 4) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten nichtmanuelle Tätigkeiten, die in den Ziffern 5) bis 31) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten manuelle Tätigkeiten.

Gehaltsgruppe F

- 1) Kraftwagenlenker, nach fünfjähriger Verwendung als Kraftwagenlenker
- 2) Portier, mit zehnjähriger Verwendung als Portier bei Einreihung in Gehaltsgruppe G, nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe F bewerteten Funktion
- 3) Kassengehilfe, mit fünfjähriger Verwendung als Kassengehilfe bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 4) Betriebsgehilfe
- 5) Fachgehilfe für Bestattungsdurchführungen, nach zehnjähriger Dienstzeit bei der BESTATTUNG WIEN und mindestens fünfjähriger Verwendung als Fachgehilfe für Bestattungsdurchführungen
- 6) Partieführer einer Trägerpartie, nach zwanzigjähriger Dienstzeit bei der BESTATTUNG WIEN
- 7) Magazineur, mit zehnjähriger Verwendung als Magazineur
- 8) Maschinenarbeiter für mehrere Arten von Maschinen, mit zehnjähriger Verwendung als Maschinenarbeiter für mehrere Arten von Maschinen bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 9) Vorarbeiter, mit zehnjähriger Verwendung als Vorarbeiter bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 10) Küchenkassier, mit zehnjähriger Verwendung als Küchenkassier bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 11) Wehrwarter, mit zehnjähriger Verwendung als Wehrwarter bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 12) Messgehilfe, mit zehnjähriger Verwendung als Messgehilfe bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 13) Arbeiter mit besonderer Verwendung im Revisionsdienst, mit zehnjähriger Verwendung als Arbeiter mit besonderer Verwendung bei Einreihung in Gehaltsgruppe G sowie Arbeiter mit besonderer Verwendung im Revisionsdienst, welche überwiegend mit der Verschubplanung betraut sind
- 14) Arbeiter mit besonderer Verwendung im Werkstättendienst, mit zehnjähriger Verwendung als Arbeiter mit besonderer Verwendung bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 15) Frequenzzähler, mit zehnjähriger Verwendung als Frequenzzähler bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 16) Stationswart
- 17) Schreiber, mit zehnjähriger Verwendung als Schreiber bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 18) Facharbeiterhilfskraft, mit zehnjähriger Verwendung als Facharbeiterhilfskraft
- 19) entfällt
- 20) Gaszählerüberprüfer, mit zehnjähriger Verwendung als Gaszählerüberprüfer bei Einreihung in Gehaltsgruppe G
- 21) Friedhofsgehilfe, mit zehnjähriger Verwendung als Friedhofsgehilfe in der Gehaltsgruppe G

Sämtliche aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten manuelle Tätigkeiten. Hinsichtlich der in Ziffer 2) angesprochenen Funktionsbewertung werden als wesentliche Bewertungskriterien das Vorhandensein von überblickshaften Unternehmenskenntnissen sowie die Notwendigkeit der Aufgabenbesorgung nach detailliert vorgegebenen Richtlinien normiert.

Gehaltsgruppe G

- 1) Bürohilfskraft
- 2) Maschinenarbeiter für mehrere Arten von Maschinen
- 3) Maschinenarbeiter für mehrere Arten von Maschinen, nach zehnjähriger Verwendung als Maschinarbeiter
- 4) Portier
- 5) Telefonist
- 6) Vorarbeiter mit unterstellten Bediensteten der Gehaltsgruppe H
- 7) Küchenkassier
- 8) Ausmesser
- 9) entfällt
- 10) Frequenzzähler
- 11) Kassengehilfe
- 12) Schreiber, mit dreijähriger Verwendung als Schreiber
- 13) Kesselreiniger, mit dreijähriger Verwendung als Kesselreiniger
- 14) Kranführer, mit dreijähriger Verwendung als Kranführer
- 15) Laboratoriumsgehilfe, mit dreijähriger Verwendung als Laboratoriumsgehilfe
- 16) Messgehilfe, mit dreijähriger Verwendung als Messgehilfe
- 17) Trassenaufseher, mit dreijähriger Verwendung als Trassenaufseher
- 18) Zählerableser mit Uhrenkontrolle, mit dreijähriger Verwendung als Zählerableser mit Uhrenkontrolle
- 19) Facharbeiterhilfskraft, mit dreijähriger Verwendung als Facharbeiterhelfer (Arbeiter), nur bei Verwendung in einer mit Gehaltsgruppe E oder F bewerteten Funktion
- 20) Hilfskoch, mit dreijähriger Verwendung in einem betriebsinternen Küchenbetrieb
- 21) Magazineur
- 22) Sanitätsgehilfe, mit Zeugnis
- 23) Schwertransportarbeiter, mit fünfjähriger Verwendung als Schwertransportarbeiter
- 24) Wehrwärter, mit fünfjähriger Verwendung als Wehrwärter
- 25) Gaszählerüberprüfer, mit dreijähriger Verwendung in der Gaszählerreparaturwerkstätte
- 26) entfällt
- 27) Fachgehilfe für Bestattungsdurchführungen
- 28) Fachgehilfe für Sargdepots mit Lagerführung
- 29) Partieführer einer Trägerpartie, nach zehnjähriger Dienstzeit bei der BESTATTUNG WIEN
- 30) Gehilfen für Bestattungsdurchführungen, nach fünfzehnjähriger Dienstzeit bei der BESTATTUNG WIEN
- 31) Schweißer, mit Schweißprüfung
- 32) Arbeiter mit besonderer Verwendung im Revisionsdienst
- 33) Arbeiter mit besonderer Verwendung im Werkstätdienst, mit dreijähriger Verwendung in diesem Bereich
- 34) Kraftwagenlenker
- 35) Friedhofsgehilfe
- 36) Friedhofsarbeiter, mit zehnjähriger Verwendung als Friedhofsarbeiter in der Gehaltsgruppe H
- 37) Sicherheitsdienstmitarbeiter mit dreijähriger Verwendung in der Gehaltsgruppe H

Sämtliche Bedienstete verrichten manuelle Tätigkeiten.

Hinsichtlich der in den Ziffern 19) und 21) angesprochenen Funktionsbewertungen der Gehaltsgruppe E bzw. F werden als wesentliche Bewertungskriterien das Vorhandensein von überblickshaften Unternehmenskenntnissen sowie die Notwendigkeit der Aufgabenbesorgung nach detailliert vorgegebenen Richtlinien normiert.

Hinsichtlich der in Ziffer 37) angesprochenen Funktionsbewertung wird als wesentliches Kriterium eine gute Leistungsbeurteilung herangezogen.

Die in Gehaltsgruppe H genannten Bedienstetengruppen erreichen nach zwanzigjähriger Dienstzeit die Gehaltsgruppe G, soweit nicht spezielle Aufstiegsregelungen zum Tragen kommen.

Gehaltsgruppe H

- 1) Büroangestellter ohne einschlägiger Ausbildung
- 2) Technischer Angestellter ohne einschlägiger Ausbildung
- 3) Torwart
- 4) Gehilfe für Bestattungsdurchführungen
- 5) Maschinarbeiter
- 6) Partieführer einer Trägerpartie
- 7) Arbeiter
- 8) Raumpfleger
- 9) Facharbeiterhelfer
- 10) Küchengehilfe
- 11) Magazinsarbeiter
- 12) Kesselreiniger
- 13) Kranführer
- 14) Laboratoriumsgehilfe
- 15) Sanitätsgehilfe
- 16) Trassenaufseher
- 17) Wehrwärter
- 18) Schreiber
- 19) entfällt
- 20) Schwertransportarbeiter
- 21) Friedhofsarbeiter
- 22) Gärtnereiarbeiter
- 23) Wegerhalter
- 24) Sicherheitsdienstmitarbeiter mit 3 jähriger Verwendung in der Gehaltsgruppe I

Die in den Ziffern 1) und 2) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten nichtmanuelle Tätigkeiten, die in den Ziffern 3) bis 24) aufgezählten Bedienstetengruppen verrichten manuelle Tätigkeiten.

Hinsichtlich der in Ziffer 24) angesprochenen Funktionsbewertung wird als wesentliches Kriterium eine gute Leistungsbeurteilung herangezogen.

Gehaltsgruppe I

- 1) Sicherheitsdienstmitarbeiter

Die Sicherheitsdienstmitarbeiter verrichten manuelle Tätigkeiten.

ABSCHNITT 4

Zulagenkatalog – Inhaltsverzeichnis

1) Fahr-, Verkehrs- und Bahnhofsdienstzulage.....	15
A) Fahrdienstzulage.....	15
B) Verkehrs- und Bahnhofsdienstzulagen	16
C) Zulage für Sonderfahrzeuge der WIENER LINIEN	16
D) Tonnagezulage	17
E) Selbstfahrerzulage	17
F) Zulage für Bedienstete in nichtmanueller Verwendung des Betriebsdienstes der WIENER LINIEN	17
G) Zulage für Dienstunterbrechungen.....	18
H) Zulage für die Betriebsmeister und Kanzleibediensteten der Gehaltsgruppe C und D im Betriebsmanagement betrieblicher Bereich	18
2) Zulage für die Fahrzeuginstandhaltung der WIENER LINIEN.....	20
A) gestrichen	20
B) Werkstättenzulage	20
C) Entscheidungszulage.....	20
D) Zulage für Rüstwageneinsätze der Revisionswerkstätten.....	20
E) Zulage für die Betankung von Flüssiggasfahrzeugen	21
F) Zulage für Bedienstete der Abteilung Nachrichtentechnik und Zugsicherung	21
3) Infrastrukturzulage der WIENER LINIEN.....	21
4) Prämie für die Feststellung von den Unternehmungen zum Nachteil gereichenden Vorfällen.....	22
A) Meldung von Schadensfällen	22
B) Prämie für Kontrollorgane.....	22
5) Zulage für die Hauptabteilung Markt/Kunde.....	22
6) gestrichen.....	23
7) Außendienstzulage	23
8) Zulagen für Störungsbehebungen	23
A) gestrichen	23
B) gestrichen	23
C) Zulage für die Störungspartie für Signalanlagen der WIENER LINIEN	24
9) Schmutzzulagen.....	24
A) Schmutzzulage für nachstehende Bediensteten in nicht manueller Verwendung	24
B) gestrichen	24
10) bis 14) gestrichen.....	24
15) Zulagen für Arbeitsplatzeinflüsse	24
A) Erschwerniszulage für Arbeiten mit Pressluftwerkzeugen.....	24
B) Zulagen für Schweißarbeiten.....	25
C) Zulage für Tätigkeiten in exponierten Arbeitshöhen	25
D) bis G) gestrichen.....	25
16) Nachtschichtzulage.....	25
17) Geldverkehrszulagen	26

A) Zulage für Kassiere	26
B) gestrichen	26
C) Kassawagenzulage der WIENER LINIEN	27
D) Streckenkassenzulage	27
E) Zulage für Vorverkäufer	27
18) Gift- und Gefahrenzulage.....	27
19) Zulage für Rufbereitschaftsdienste.....	28
20) Zulage für Schaltberechtigungen.....	28
21) Sonntagszulage.....	29
22) Zulage für Vortragsleistungen.....	29
23) bis 27) gestrichen.....	29
28) Zulage für Telefonmanagement	29
29) Büromanagementzulage.....	29
30) Prokuristenzulage	30
31) IT-Zulage	30
32) und 33) gestrichen	31

1) Fahr-, Verkehrs- und Bahnhofsdienstzulage

A) Fahrdienstzulage

a1) Ständig im Fahrdienst verwendete Straßenbahnfahrer, U-Bahnfahrer und Autobuslenker mit umfassender Wiener Linien interner Ausbildung erhalten eine Zulage. Diese beträgt

je voller halber Rollstunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3485	2,50 €
---	-----------------	---------------

Als Rolldienst gilt die sich aus dem Fahrplan ergebende Fahrzeit.

Diese Zulage gebührt bei Reservediensten und bei Anordnung einer anderweitigen Tätigkeit durch den Abteilungsleiter oder einen von ihm beauftragten Vorgesetzten, sofern den Mitarbeiter an dieser Verwendungsänderung kein Verschulden trifft, sowie bei unverschuldeter Vorstellung beim Direktionsarzt, Zeugenladung vor Gericht- bzw. Sicherheitsbehörden oder unverschuldetem Bahnhofsdienst im Ausmaß von 80 Prozent der Anwesenheit gegen Entfall einer allfällig für diese Tätigkeiten jeweils gebührenden Zulage.

a2) Ständig im Fahrdienst verwendete Autobuslenker ohne umfassender Wiener Linien interner Ausbildung erhalten eine Zulage. Diese beträgt

bei einer Linienstrecke überwiegend innerhalb des Wiener Stadtgebietes, je voller halber Rollstunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3485	1,69 €
---	-----------------	---------------

Als Rolldienst gilt die sich aus dem Fahrplan ergebende Fahrzeit. Der letzte Absatz der lit. a1) gilt entsprechend.

bei einer Linienstrecke überwiegend außerhalb des Wiener Stadtgebietes, je voller halber Arbeitsstunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3485	1,31 €
--	-----------------	---------------

b) Mitarbeiter mit Verwendung in mehreren Bereichen, das sind Straßenbahnfahrer, Autobuslenker und U-Bahnfahrer mit Verwendung als Expeditor, Dienstenteiler, Verkehrsführer, Fahrscheinprüfer, Springer in der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit oder Stellwerkswärter, Stationswarte, Lehrer für Straßenbahnfahrer, für Autobuslenker und für U-Bahnfahrer sowie U-Bahnfahrer mit Fahrberechtigung für beide U-Bahnzweige, erhalten

Monatlich	LOA 1230	20,87 €
-----------	-----------------	----------------

c) Bei Fahrdienstleistungen von Bediensteten, die nicht ständig im Fahrdienst als Straßenbahn-, U-Bahnfahrer oder Autobuslenker verwendet werden, als Straßenbahn-, U-Bahnfahrer oder Autobuslenker gebührt je nach tatsächlicher Verwendungsdauer

pro voller halber Stunde ein Betrag von (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3375	1,71 €
---	-----------------	---------------

Außerdem gebührt die Zulage gemäß lit. b auf die Dauer einer Mehrfachverwendbarkeit als Straßenbahnfahrer, U-Bahnfahrer oder Autobuslenker.

- d) Autobuslenkern, U-Bahn- und Straßenbahnfahrern gebührt für jede geleistete Normaldienstschicht im Autobus-, U-Bahn- bzw Straßenbahnachtverkehr eine Zulage von

je geleisteter Schicht	LOA 3395	30,06 €
------------------------	-----------------	----------------

Der Bezug dieser Zulage schließt den Bezug der generellen Nachtschichtzulage nach Pkt. 16) aus. Wenn der Nachtdienst in Überstunden geleistet wird, ist keine Zulage für den Autobus-, U-Bahn- bzw Straßenbahnachtverkehr zu verrechnen.

B) Verkehrs- und Bahnhofsdienstzulagen

- a) Stellwerkswärter der U-Bahn erhalten eine Zulage. Diese beträgt pro Monat für

Stellwerkswärter und Betriebsmeister für die Bedienung der Zentralen Betriebsanlage	LOA 1215	390,53 €
Stellwerkswärter in den Ortsstellwerken bis zur Einbindung in die Zentrale Leitstelle bzw. mit Expeditortätigkeit	LOA 1220	195,31 €

Wird eine andere Tätigkeit ausgeübt, die nicht von Punkt A) lit. b umfasst ist, so verringert sich diese Zulage je voller halber Stunde, in der diese andere Tätigkeit ausgeübt wird, um ein Dreihundertvierundzwanzigstel. Diese Verringerung gilt auch für den Fall der Fahrdienstleistung.

- b) Stationswarte der U-Bahnstationsüberwachungen erhalten eine Zulage. Diese beträgt

pro Monat	LOA 1210	83,69 €
-----------	-----------------	----------------

Die mobil eingesetzten Stationswarte der U-Bahnstationen sowie alle in Nachtschichten des 24-Stunden-U-Bahn-Betriebes eingesetzten Stationswarte erhalten zusätzlich

je geleisteter Schicht	LOA 3475	3,14 €
------------------------	-----------------	---------------

- c) gestrichen

- d) gestrichen

C) Zulage für Sonderfahrzeuge der WIENER LINIEN

- a) Lenker von Unimogs, Draisinen und Sonderkraftfahrzeugen mit Ladekran der Abteilung Stromversorgung, von Sonderkraftfahrzeugen mit Ladekran bzw. Vorrichtungen zum Transport von Schienen der Abteilung Oberbauwerkstätte und der Abteilung Bahnbau, Lenker von Schienenreinigungs- und Schlammsaugewagen der Abteilung Bahnbau erhalten

je Schicht	LOA 3455	4,13 €
------------	-----------------	---------------

- b) Lenker von dieselektrischen Lokomotiven, dieselektrischen Rüstwagen und dieselektrischen Gleisbettreinigungswagen der U-Bahn erhalten

je voller halber Stunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3460	0,78 €
---	-----------------	---------------

c) Lenker von dieselhydraulischen Draisinen der U-Bahn erhalten

je voller halber Stunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3465	0,28 €
---	-----------------	---------------

D) Tonnagezulage

Bediensteten, die der Bedienstetengruppe der Kraftwagenlenker angehören, gebührt für jede volle halbe Stunde, während der sie nachstehende Fahrzeuge lenken, eine Zulage.

Diese beträgt je voller halber Stunde für das Lenken von

Autobussen außerhalb des Linienverkehrs sowie Lastkraftwagen und Sattelkraftfahrzeugen mit Anhänger mit einem höchsten zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 16t (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3400	0,34 €
Lastkraftwagen, Lastkraftwagen und Sattelkraftfahrzeugen mit Anhängern und Spezialkraftwagen mit einem höchsten zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 8t bis einschließlich 16t (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3400	0,29 €
Lastkraftwagen, Lastkraftwagen und Sattelkraftfahrzeugen mit Anhängern und Spezialkraftwagen mit einem höchsten zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 3,5t bis einschließlich 8t (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3400	0,21 €
Last-, Spezial- und Kombinationskraftwagen mit einem höchsten zulässigen Gesamtgewicht bis einschließlich 3,5t (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3400	0,12 €

E) Selbstfahrerzulage

Bedienstete, die nicht der Bedienstetengruppe der Kraftwagenlenker angehören und denen ein Dienstkraftfahrzeug, für dessen Lenken zumindest ein Führerschein der Gruppe „B“ erforderlich ist, zur selbständigen Lenkung zugewiesen wird, gebührt, soweit die Lenkung eines Dienstkraftfahrzeuges nicht bereits dem Grunde nach zu ihren Dienstobliegenheiten gehört, eine Zulage. Diese beträgt

je voller halber Stunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3315	0,38 €
bei überwiegender Ausübung einer selbständigen Lenktätigkeit je Schicht	LOA 3320	5,55 €

Der Bezug der Fahrzeuginstandhaltungszulage und Infrastrukturzulage schließt die Gebührlichkeit dieser Zulage aus.

F) Zulage für Bedienstete in nichtmanueller Verwendung des Betriebsdienstes der WIENER LINIEN

a) für in Gehaltsgruppe C eingereihte Verkehrsführer und Dienstenteiler sowie Verkehrsführer- und Dienstenteilerspringer in den Bahnhöfen und Garagen, Revisoren der Betriebsüberwachung, Betriebsmeister der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, der Betriebsabteilung (ausgenommen der Betriebsinspektion), der Abteilung Schulbüro, des

Bereiches Busbetrieb sowie des Bereiches U-Bahnbetrieb (ausgenommen Betriebsmeister für die Bedienung der Zentralen Betriebsanlage),

je geleisteter Schicht	LOA 3510	8,45 €
------------------------	-----------------	---------------

b) für Betriebsmeister der Zentralen Leitstelle der U-Bahn, ohne Bedienung der Zentralen Betriebsanlage

je geleisteter Schicht	LOA 3510	4,84 €
------------------------	-----------------	---------------

c) für Betriebsmeister der Betriebsinspektion

je geleisteter voller Stunde	LOA 3511	1,67 €
------------------------------	-----------------	---------------

d) für in Gehaltsgruppe D eingereihte Expeditoren der Bahnhöfe und Garagen, Revisoren der Betriebsüberwachung, Betriebsmeister der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, der Abteilung Schulbüro, der Betriebsabteilung (ausgenommen der Betriebsinspektion), des Bereiches Busbetrieb sowie des Bereiches U-Bahnbetrieb (ausgenommen Betriebsmeister für die Bedienung der Zentralen Betriebsanlage),

je geleisteter Schicht	LOA 3510	5,63 €
------------------------	-----------------	---------------

G) Zulage für Dienstunterbrechungen

a) als Straßenbahn-, U-Bahnfahrer, Autobuslenker, als Expeditor, Verkehrsführer, Stationswart oder Stellwerkswärter

für jeden planmäßig geteilten Dienst	LOA 3585	5,86 €
--------------------------------------	-----------------	---------------

b) gestrichen

Die Zulagen gemäß A), B) lit a und b schließen die Gewährung einer Außendienstzulage aus.

H) Zulage für die Betriebsmeister und Kanzleibediensteten der Gehaltsgruppe C und D im Betriebsmanagement betrieblicher Bereich

Betriebsmeister und Kanzleibedienstete der Gehaltsgruppe C und D im Betriebsmanagement des betrieblichen Bereiches erhalten eine Zulage entsprechend der nachstehenden Tabelle. Ausgenommen sind Bedienstete der Abteilung „Betriebslenkung“ (ausgenommen das Referat Betriebsinspektion und das Referat Projektierung) sowie die Mitarbeiter der (Haupt-) Abteilungssekretariate/-Kanzleien.

Die Zulage beträgt monatlich für

Obermeister der Betriebsinspektion, Obermeister im Betriebsaufsichtsdienst, Erster Betriebsmeister des Zentralen Ref. des Bereiches Straßenbahnbetrieb, Erster Verkehrsführer und zweiter Betriebsmeister des Bereiches U-Bahnbetrieb, Leiter des Bereiches „Turnus und Personalverrechnung“, Referatsleiter Sonderwagen	Stufe 1 LOA 1260	880,73 €
---	----------------------------	-----------------

Mitarbeiter des Bereiches „Turnus und Personalverrechnung, Disponent der U-Bahn-Leitstelle, Inspektionsdienstmitarbeiter der Betriebsinspektion, Erster Dienstenteiler, Instrukture mit Prüfberechtigung der Abt. „Betriebliche Ausbildung“ Erster Verkehrsführer, Chefinstrukture der Abt. Betriebliche Ausbildung Betriebsmeister Tarifgemeinschaft des Bereiches Busbetrieb Referenten der Bevorrangung des Referates „Planung und Koordination“	Stufe 2 LOA 1260	594,77 €
Fahrgastinformationsdienstmitarbeiter der Betriebsinspektion, Planmacher der Abt. „Fahrplan“ Stellwerkswärter der U-Bahnleitstelle, RBL-Disponent, Disponent für zentrale Stationsüberwachung ZLS, Linienkoordinator, Gruppenleiter Arbeitnehmer des Funkwagendienstes Mitarbeiter der Dienstenteilung Teamleiter der Bereiche Busbetrieb, Straßenbahnbetrieb , U-Bahnbetrieb MitarbeiterIn Verkehrskanzlei RBL-Supervisor	Stufe 3 LOA 1260	463,24 €
Instrukture ohne Prüfberechtigung der Abt. „Betriebliche Ausbildung“, Mitarbeiter der Stabstelle „Kaufm, Dienste und Controlling“, Mitarbeiter des Bereiches Straßenbahnbetrieb außerhalb des Betriebsaufsichtsdienstes, Mitarbeiter des Bereiches Busbetrieb außerhalb des Betriebsaufsichtsdienstes, Mitarbeiter des Bereiches U-Bahnbetrieb außerhalb des Betriebsaufsichtsdienstes, Stellwerkswärter in Ortsstellwerken, Expeditore (Springer), Hilfsinstruktore der Abt. „Betriebliche Ausbildung“ Mitarbeiter des Wiener Straßenbahnmuseum/Museumsbetrieb Revisore	Stufe 4 LOA 1260	335,13 €

Die weitere Einstufung von Bedienstetengruppen in die einzelnen Stufen dieser Zulage kann mittels einer bis zum Inkrafttreten der Besoldungsordnung B (Anlage 2 zum Kollektivvertrag der WIENER STADTWERKE) für die Wiener Linien GmbH & Co KG befristeten Betriebsvereinbarung erfolgen, wobei die Betriebsvereinbarung die vorherige Zustimmung der Kollektivvertragsparteien erfordert.

Der Bezug dieser Zulage schließt den Bezug der Zulage Pkt. 1) B) a) und b), der Zulage Pkt. 1) F) sowie der Zulage Pkt. 29) aus.

Weiters gebührt für obgenannte Bedienstete für Normaldienstleistungen (ausgenommen vorverschobene Schichten) in der Zeit von Montag bis Freitag zwischen 18:00 und 6:00 Uhr sowie am Samstag und Sonntag ganztags eine Zulage. Sie beträgt

Je voller halber Stunde	LOA 3580	0,58 €
-------------------------	-----------------	---------------

2) Zulage für die Fahrzeuginstandhaltung der WIENER LINIEN

A) gestrichen

B) Werkstättenzulage

Den Bediensteten der Hauptabteilung Fahrzeugtechnik gebührt zur Abgeltung der besonderen Anforderungen im Werkstättendienst sowie der damit verbundenen besonderen Verschmutzung und Gefährdung eine Zulage. Diese Zulage beträgt monatlich für Bedienstete

		a	b
Gehaltsgruppe A	LOA 1250/1280	484,01 €	692,76 €
Gehaltsgruppe B		423,51 €	632,26 €
Gehaltsgruppe C		312,59 €	521,34 €
Gehaltsgruppe D	LOA 1252/1282	277,30 €	486,05 €
Gehaltsgruppe E	LOA 1251/1281	226,87 €	435,62 €
Gehaltsgruppe F		191,58 €	400,33 €
Gehaltsgruppe G		176,47 €	385,22 €
Gehaltsgruppe H		161,34 €	370,09 €

a – Bedienstete der Abteilung Nachrichtentechnik und Zugsicherung, Telefonisten, Bedienstete des Betriebsrestaurants und Bürohilfskräfte

b – Bedienstete der Hauptabteilung Fahrzeugtechnik ausgenommen die in Punkt a Genannten.“

Der Bezug dieser Zulage schließt die Gebührllichkeit der Außendienstzulage – ausgenommen Bedienstete der Abteilung Nachrichtentechnik und Zugsicherung -, einer Schmutzzulage, einer Selbstfahrerzulage, einer Gift- und Gefahrenzulage, einer Zulage für Arbeitsplatzeinflüsse, der Telefonmanagementzulage, der Büromanagementzulage sowie der Zulage für das Lenken von Unimogs aus.

C) Entscheidungszulage

Bediensteten in manueller Verwendung von Revisionswerkstätten ohne durchgehenden Rüstwagendienst, die zusätzlich zu ihrer normalen Tätigkeit die Entscheidung in den den Betrieb und die Revision betreffenden unaufschiebbaren Fällen übernehmen, erhalten

Je geleistetem Dienst	LOA 3470	10,99 €
-----------------------	----------	---------

D) Zulage für Rüstwageneinsätze der Revisionswerkstätten

I. Bedienstete der Revisionswerkstätten erhalten, wenn sie zu Rüstwageneinsätzen herangezogen werden, während der Einsatzdauer eine Zulage. Diese beträgt

Je voller geleisteter Stunde	LOA 3555	1,08 €
------------------------------	----------	--------

II. Bedienstete der Revisionswerkstätten, die nicht der Bedienstetengruppe der Kraftwagenlenker angehören, erhalten für jede Schicht, in der sie für den Dienst als Rüstwagenlenker eingeteilt sind, eine Zulage. Diese beträgt

je Schicht	LOA 3560	1,86 €
------------	----------	--------

Der Bezug der Selbstfahrerzulage und der Zulage I. schließt die Gebührlichkeit der Zulage D II. aus.

E) Zulage für die Betankung von Flüssiggasfahrzeugen

Die Bediensteten der Garagenrevisionswerkstätten mit abgelegter Prüfung in Flüssiggastankstellenverwaltung erhalten

für die Betankung der Fahrzeuge mit Flüssiggas je voller halber Stunde dieser Tätigkeit (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3445	0,53 €
---	-----------------	---------------

F) Zulage für Bedienstete der Abteilung Nachrichtentechnik und Zugsicherung

Bediensteten der Abteilung Nachrichtentechnik und Zugsicherung gebührt im Falle von Diensten, deren überwiegende Dauer in die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 7.00 Uhr fällt, als Abgeltung für die sich daraus ergebenden besonderen Anforderungen eine Zulage von

je Schicht	LOA 3440	16,63 €
------------	-----------------	----------------

Der Bezug dieser Zulage schließt den gleichzeitigen Bezug der Außendienst-zulage aus.

3) Infrastrukturzulage der WIENER LINIEN

A) Den Bediensteten der manuellen Verwendung und den Werkmeistern der Hauptabteilung Bau- und Anlagenmanagement gebührt zur Abgeltung der mit ihrer Tätigkeit verbundenen arbeitsplatzeinflussbedingten besonderen Verschmutzung und Gefährdung sowie zur Abgeltung der besonderen Anforderungen eine Zulage von

Monatlich	LOA 1200	166,38 €
-----------	-----------------	-----------------

Der Bezug dieser Zulage schließt die Gebührlichkeit der Außendienstzulage, einer Schmutzzulage, einer Selbstfahrerzulage, einer Gift- und Gefahrenzulage, einer Zulage für Arbeitsplatzeinflüsse, der Telefonmanagementzulage und der Büromanagementzulage aus.

B) Im Falle einer mehrschichtigen Arbeitsweise gebührt als Abgeltung für die sich aus jener Schicht, deren überwiegende Dauer in die Zeit zwischen 19.00 Uhr und 7.00 Uhr fällt, ergebenden besonderen Anforderungen eine Zulage von

Je Schicht	LOA 3440	16,63 €
------------	-----------------	----------------

Der Bezug dieser Zulage schließt die Gebührlichkeit der Außendienstzulage, einer Schmutzzulage, einer Selbstfahrerzulage, einer Gift- und Gefahrenzulage, einer Zulage für Arbeitsplatzeinflüsse, der Telefonmanagementzulage sowie der Büromanagementzulage aus.

4) Prämie für die Feststellung von den Unternehmungen zum Nachteil gereichenden Vorfällen

A) Meldung von Schadensfällen

Der Mitarbeiter, der als erster einen der folgenden eingetretenen Schäden

- a) gestrichen
- b) gestrichen
- c) Vignolschienenbruch
- d) Radreifenbruch
- e) Fahrleitungsschaden

meldet, erhält

je Fall eine Prämie in der Höhe von	LOA 3325	25,92 €
-------------------------------------	-----------------	----------------

B) Prämie für Kontrollorgane

Kontrollorgane, die Fahrgästen ohne gültigen Fahrausweis die Entrichtung einer Mehrgebühr vorschreiben oder Zeitkarten wegen missbräuchlicher Verwendung abnehmen, erhalten, sofern innerhalb eines Zeitraumes von sechs Wochen die (Teil-)Zahlung der Mehrgebührenvorschreibung erfolgt,

pro Fall eine Prämie in der Höhe von	LOA 3550	5,41 €
--------------------------------------	-----------------	---------------

Mit dieser Zulage ist der Anteil verspäteter Zahlungen aus Mehrgebührenvorschreibungen abgegolten.

5) Zulage für die Hauptabteilung Markt/Kunde

A) Kontrollore in der Abteilung Sicherheit und Service sowie die Teamleiter der Sicherheitsdienstmitarbeiter erhalten eine Zulage. Diese beträgt

pro Schicht	LOA 3515	9,62 €
-------------	-----------------	---------------

Als Kontrollore verwendete Bedienstete anderer Dienstzweige erhalten diese Zulage gegen (aliquoten) Entfall der aus ihrer eigentlichen Tätigkeit gebührenden Zulagen

Die Sicherheitsdienstmitarbeiter erhalten eine Zulage in Höhe von 60% der LOA 3515.

Mit dieser Zulage ist auch der durch die Außendiensttätigkeit und die dienstliche Nutzung der Privatkleidung entstehende Aufwand abgegolten.

B) Betriebsmeister und Kanzleibediensteten der Gehaltsgruppe C und D in der Hauptabteilung Markt/Kunde erhalten eine Zulage entsprechend der nachstehenden Tabelle:

Obermeister Teamleiter Unfallmanagement der Abt. Kundendienst	Stufe 1 LOA 1260	880,73 €
Erster Dienstenteiler Erster Verkehrsführer Leiter Information Logistik Zentrum Teamleiter Kundenbetreuung der Abt. Kundendienst Teamleiter Mehrgebühren der Abt. Kundendienst	Stufe 2 LOA 1260	594,77 €

Referenten der Abteilung Sicherheit und Service Mitarbeiter der Diensterteilung Teamleiter der Fahrscheinkontrolle Mitarbeiter Verkehrskanzlei	Stufe 3 LOA 1260	463,24 €
Mitarbeiter der Abt. „Kundendialog“, „Vertrieb und Beratung“; „Logistik M1“, sofern sie am 31.08.2017 bereits in der Abt. „Kundendienst“ mit ihrer Funktion betraut waren Revisore Operator Leitstelle Sicherheitsdienstmitarbeiter	Stufe 4 LOA 1260	335,13 €

Die weitere Einstufung von Bedienstetengruppen in die einzelnen Stufen dieser Zulage kann mittels einer bis zum Inkrafttreten der Besoldungsordnung B (Anlage 2 zum Kollektivvertrag der WIENER STADTWERKE) für die Wiener Linien GmbH & Co KG befristeten Betriebsvereinbarung erfolgen, wobei die Betriebsvereinbarung die vorherige Zustimmung der Kollektivvertragsparteien erfordert.

Der Bezug dieser Zulage schließt den Bezug der Zulage Pkt. 1) B) a) und b), der Zulage Pkt. 1) F) sowie der Zulage Pkt. 29) aus.

Weiters gebührt für obgenannte Bedienstete für Normaldienstleistungen (ausgenommen vorverschobene Schichten) in der Zeit von Montag bis Freitag zwischen 18:00 und 6:00 Uhr sowie am Samstag und Sonntag ganztags eine Zulage. Sie beträgt

Je voller halber Stunde	LOA 3580	0,58€
-------------------------	-----------------	--------------

6) gestrichen

7) Außendienstzulage

für die überwiegend im Außendienst tätigen Bediensteten zur Abgeltung des durch diesen Dienst entstehenden unvermeidlichen Mehraufwandes

a) Für den Bereich innerhalb von Wien, pro Schicht	LOA 3300	4,88 €
b) Für den Bereich des niederösterreichischen Versorgungs- bzw. Betriebsgebietes, pro Schicht	LOA 3305	14,12 €

Bei Außendienstleistung in einer Schicht in beiden Bereichen ist darauf abzustellen, wo die zeitlich überwiegende Tätigkeit erfolgt.

Bei Entfernung der Arbeitsstelle von nicht mehr als 5 km von der Betriebsstätte gebührt die Zulage lit. a).

Für Tätigkeiten in jenen Gebieten, in denen bei Vorliegen der unter a) oder b) genannten Voraussetzungen eine Außendienstzulage gebührt, ist die Verrechnung einer Tagesgebühr jedenfalls ausgeschlossen.

8) Zulagen für Störungsbehebungen

A) gestrichen

B) gestrichen

C) Zulage für die Störungspartie für Signalanlagen der WIENER LINIEN

Mitarbeiter in manueller Verwendung der Störungspartie für Signalanlagen erhalten eine Zulage. Diese beträgt je geleisteter Schicht

In den Gehaltsgruppen C,D und E	LOA 3520	6,75 €
In den Gehaltsgruppen F bis H	LOA 3520	6,15 €

Diese Zulage schließt die Gewährung einer Außendienstzulage aus.

9) Schmutzzulagen

A) Schmutzzulage für nachstehende Bediensteten in nicht manueller Verwendung

- a) gestrichen
- b) gestrichen
- c) für die ausschließlich im Werkstätdienst, ausgenommen Werkstätten der Fahrzeuginstandhaltung, beschäftigten, nicht uniformierten Bediensteten der WIENER LINIEN

zur Abgeltung des je nach dem Grad der Verschmutzung entstehenden Mehraufwandes sowie zur Abgeltung der qualifizierten Arbeitsleistung

Stufe 1 monatlich	LOA 1100	85,21 €
Stufe 2 monatlich		74,63 €
Stufe 3 monatlich		64,03 €

Voraussetzungen für die Gebührlichkeit der einzelnen Stufen sind:

- Stufe 1: Dauernde außerordentliche Verschmutzung
- Stufe 2: Überwiegende außerordentliche Verschmutzung
- Stufe 3: Fallweise außerordentliche Verschmutzung

B) gestrichen

10) bis 14) gestrichen

15) Zulagen für Arbeitsplatzeinflüsse

A) Erschwerniszulage für Arbeiten mit Pressluftwerkzeugen

Diese Zulage gebührt den mit Pressluftwerkzeugen arbeitenden Bediensteten bei einer Arbeitsdauer von mindestens 2 Stunden bis zu 5 Stunden,

je Schicht	LOA 3540	1,69 €
------------	----------	--------

bzw. bei einer Arbeitsdauer von über 5 Stunden

je Schicht	LOA 3540	3,17 €
------------	----------	--------

Der Bezug der Fahrzeuginstandhaltungszulage und der Infrastrukturzulage schließt den Bezug dieser Zulage aus.

B) Zulagen für Schweißarbeiten

Bedienstete, die zu Schweißarbeiten herangezogen werden, erhalten

je Stunde dieser Verwendung	LOA 3420	0,21 €
-----------------------------	-----------------	---------------

Der Bezug der Fahrzeuginstandhaltungszulage und der Infrastrukturzulage schließt den Bezug dieser Zulage aus.

C) Zulage für Tätigkeiten in exponierten Arbeitshöhen

Bedienstete erhalten bei Arbeiten in exponierten Lagen wie auf Freileitungsmasten, Funkmasten, Gasbehältern, Leitern, vorübergehend aufgestellten Gerüsten oder Kränen eine Zulage. Diese Zulage beträgt bei einer Mast- bzw. Arbeitshöhe

a) von 10 bis 30 m, je Stunde	LOA 3350	0,45 €
b) über 30 bis 50 m, je Stunde	LOA 3350	1,00 €
c) über 50 m, je Stunde	LOA 3350	1,33 €

D) bis G) gestrichen

16) Nachtschichtzulage

Für jede Nachtarbeitsschicht zwischen 22 und 6 Uhr gebührt eine Zulage. Diese beträgt

je voller halber Stunde	LOA 3000 ohne Block LOA 3010 mit Block	1,07 €
-------------------------	---	---------------

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	0,53 €
-------------------------	---	---------------

Wenn der Nachtdienst in Überstunden geleistet wird, ist keine Nachtschichtzulage 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.

17) Geldverkehrszulagen

A) Zulage für Kassiere

für die Bediensteten, die im Kundenverkehr ständig mit der Annahme und Leistung von Barzahlungen bzw. dem Verkauf von Verwaltungsabgabe- und Bundesstempelmarken betraut sind, zur Abgeltung der damit verbundenen Verlustgefahr, je nach dem Jahresbruttoumsatz der Kasse.

Sie beträgt:

a) über 5.480.000,00 €

monatlich	LOA 1105	171,22 €
-----------	-----------------	-----------------

b) von über 2.730.000,00 € bis 5.480.000,00 €

monatlich	LOA 1105	136,93 €
-----------	-----------------	-----------------

c) von über 1.320.000,00 € bis 2.730.000,00 €

monatlich	LOA 1105	114,14 €
-----------	-----------------	-----------------

d) von über 660.000,00 € bis 1.320.000,00 €

monatlich	LOA 1105	91,25 €
-----------	-----------------	----------------

e) von über 320.000,00 € bis 660.000,00 €

monatlich	LOA 1105	68,45 €
-----------	-----------------	----------------

f) von über 110.000,00 € bis 320.000,00 €

monatlich	LOA 1105	51,42 €
-----------	-----------------	----------------

g) von über 60.000,00 € bis 110.000,00 €

monatlich	LOA 1105	34,29 €
-----------	-----------------	----------------

h) von 20.000,00 € bis 60.000,00 €

monatlich	LOA 1105	17,13 €
-----------	-----------------	----------------

B) gestrichen

C) Kassawagenzulage der WIENER LINIEN

für den Fahrer und Mitfahrer des Kassawagens bei Durchführung von Geldtransporten

je Schicht	LOA 3450	19,06 €
------------	-----------------	----------------

D) Streckenkassenzulage

- a) für die Streckenkassiere zur Abgeltung des durch diesen Dienst entstehenden Mehraufwandes und zur Abgeltung der bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs bestehenden Verlustgefahr

je Schicht	obsolet	5,21 €
------------	----------------	---------------

- b) für die Bediensteten der Geldzählerei der Hauptkasse zur Abgeltung der durch die Manipulation mit Geldkassetten verursachten erschwerten Dienstleistung

je Schicht	LOA 3530	3,23 €
------------	-----------------	---------------

Bei Bezug der Streckenkassenzulage gebührt eine andere Geldverkehrszulage nicht.

E) Zulage für Vorverkäufer

Den Bediensteten, die im Vorverkauf der WIENER LINIEN tätig sind, gebührt für die erhöhten Anforderungen im Kundendienst sowie zur Abgeltung der bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs und des Verkaufs von Fahr- und Zeitkarten entstehenden Verlustgefahr eine Zulage. Diese beträgt

in Vorverkaufsstellen mit einem Jahresbruttoumsatz von über 610.500,00 €

je Schicht	LOA 3380	18,46 €
------------	-----------------	----------------

in Vorverkaufsstellen mit einem Jahresbruttoumsatz von über 298.000,00 € bis 610.500,00 €

je Schicht	LOA 3380	16,45 €
------------	-----------------	----------------

und in Vorverkaufsstellen mit einem Jahresbruttoumsatz bis 298.000,00 €

je Schicht	LOA 3380	12,31 €
------------	-----------------	----------------

Bei Bezug der Zulage für Vorverkäufer gebühren eine andere Geldverkehrszulage, die Außendienstzulage sowie die Büromanagementzulage nicht.

18) Gift- und Gefahrenzulage

für Bedienstete, die infolge ihrer Arbeit mit Blei, Quecksilber, aromatischen Kohlenwasserstoffen und Säuren in Berührung kommen oder unter ständiger Einwirkung von Ammoniakdämpfen stehen, zur Abgeltung der mit dieser Tätigkeit verbundenen gesundheitlichen Gefährdung, sowie für Bedienstete, die Arbeiten mit Nitrolacken, Perchloräthylen, Trichlor-äthylen oder Chlorgas durchführen oder mit Glaswolle isolieren.

je voller halber Stunde (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3310	0,39 €
---	-----------------	---------------

Diese Zulage gebührt weiters bei Arbeiten mit Stoffen, die nach dem jeweiligen Stand der Technik bei ihrer Anwendung mindestens gleichwertige Gefährdungen auslösen.

Der Bezug der Fahrzeuginstandhaltungszulage sowie der Infrastrukturzulage der WIENER LINIEN schließt den Bezug dieser Zulage jeweils aus.

19) Zulage für Rufbereitschaftsdienste

In jenen Fällen, in denen die Geschäftsführung eine derartige Rufbereitschaft genehmigt hat, gebührt je voller halber Stunde (1 Einheit = 1 Stunde) dieser Rufbereitschaft eine Zulage. Diese beträgt

in nichtmanueller Verwendung

an Wochentagen	LOA 3340	1,08 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schicht-(Wechsel-)dienst an dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe und Feiertagen	LOA 3345	1,81 €

in manueller Verwendung

an Wochentagen	LOA 3330	0,68 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schicht-(Wechsel-)dienst an dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe und Feiertagen	LOA 3335	1,16 €

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).

20) Zulage für Schaltberechtigungen

Bedienstete erhalten, wenn sie an im Betrieb befindlichen Hochspannungsanlagen schaltberechtigt sind bzw. zu Schaltungen herangezogen werden, eine monatliche Zulage. Sie beträgt

in manueller Verwendung	LOA 1110	67,86 €
in nicht manueller Verwendung	LOA 1115	84,80 €

21) Sonntagszulage

Bediensteten bei mehrschichtigem Dienst, Turnusdienst oder Wechseldienst, sofern diese Bediensteten regelmäßig und turnusweise an Sonntagen Dienst zu leisten haben, gebührt

je geleisteter voller halber Stunde einer solchen Dienstleistung (1 Einheit = 1 Stunde)	LOA 3365	1,99 €
--	-----------------	---------------

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.

22) Zulage für Vortragsleistungen

Vortragenden, die über ihr sich aus dem Arbeitsplatz ergebendes Tätigkeitsfeld hinaus mit Vortragsleistungen befasst werden, gebührt

je Vortragsstunde	LOA 3425	27,93 €
-------------------	-----------------	----------------

23) bis 27) gestrichen

28) Zulage für Telefonmanagement

Telefonisten, die an Telefonanlagen tätig sind, für deren Bedienung umfassende Unternehmensorganisationskenntnisse erforderlich sind, erhalten nach erfolgtem Nachweis dieser Kenntnisse zur Abgeltung dieser Tätigkeit eine Zulage. Diese beträgt

je Schicht	LOA 3370	7,06 €
------------	-----------------	---------------

29) Büromanagementzulage

Kaufmännischen oder technischen Angestellten sowie Betriebsmeistern gebührt für die Abgeltung der mit ihrer Dienstleistung verbundenen besonders qualifizierten Arbeitsleistungen unter nachstehenden Voraussetzungen eine Zulage. Diese Zulage beträgt

a) ohne Anspruch auf Funktionszulage

je Schicht	LOA 3430	10,09 €
------------	-----------------	----------------

b) bei Anspruch auf die Funktionszulage bis zu mittleren Referatsleiterfunktionen

je Schicht	LOA 3430	7,55 €
------------	-----------------	---------------

Bei Anspruch auf höhere Funktionszulagen entfällt die Gebührlichkeit der Büromanagementzulage.

Bediensteten oder Bedienstetengruppen in manueller Verwendung, die ähnliche Tätigkeiten wie kaufmännische oder technische Angestellte verrichten, kann eine Büromanagementzulage gemäß lit b entsprechend dem Ausmaß einer derartigen Tätigkeitsverrichtung gewährt werden.

Für die Zeit einer Einschulung gebührt die Zulage für höchstens zwei Monate ab Beginn des Dienstverhältnisses nicht.

30) Prokuristenzulage

Bedienstete, denen die Prokura zur Vertretung des Unternehmens nach außen erteilt wurde, erhalten eine Zulage. Diese beträgt

Monatlich	LOA 1000	1.239,55 €
-----------	-----------------	-------------------

31) IT-Zulage

Arbeitnehmern, die mit spezifischen Tätigkeiten nachstehender Art im Zuge der Bedienung der Unternehmens-EDV befasst sind, erhalten eine Zulage.

- a) Wenn sie als Operator, das sind Personen, die zentrale oder dezentrale EDV-Anlagen betreiben, oder als Betriebsführer, die darüber hinaus EDV-Systeme und EDV-Produkte in den laufenden Produktionsbetrieb übernehmen, tätig sind

monatlich	LOA 1150	250,37 €
-----------	-----------------	-----------------

Diese Entschädigung erhöht sich bei besonders qualifizierter Tätigkeit aufgrund einer Arbeitsintensivierung bei einem an Werktagen durchlaufenden Schichtbetrieb um

monatlich	LOA 1151	141,77 €
-----------	-----------------	-----------------

bzw. bei einem auch an Sonn- und Feiertagen durchlaufenden Schichtbetrieb um weitere

monatlich	LOA 1152	126,35 €
-----------	-----------------	-----------------

- b) wenn sie als Hardwaretechniker die Wartung, Störungsbehebung und Installation von Maschinen der automatischen Datenverarbeitung durchführen,

monatlich	LOA 1153	286,27 €
-----------	-----------------	-----------------

- c) wenn sie als Arbeitsvorbereiter, das sind Personen, die mit der Übernahme und der Durchführung von Projekten und Produkten beschäftigt sind, als Fachbereichsbetreuer, das sind Ansprechpartner für den EDV-Benutzer in allen EDV-Belangen der Fachbereiche, oder als Systemtrainer, das sind Personen, die Anwender in ADV-Systeme und Produkte einschulen und Handbücher verfassen, tätig sind

monatlich	LOA 1154	357,76 €
-----------	-----------------	-----------------

Die Zulagen gemäß lit. a bis c erhöhen sich um eine zusätzliche Entschädigung, die je nach Aufgabengebiet und Leistung,

monatlich	LOA 1155	107,29 €
-----------	-----------------	-----------------

Monatlich	LOA 1156	214,77 €
Monatlich	LOA 1157	357,76 €

beträgt,

d) wenn sie als Programmierer (Parametriker) tätig sind,

monatlich	LOA 1158	357,77 €
-----------	-----------------	-----------------

wenn sie als EDV-Organisator, das sind Personen die mehrere Programmiersprachen in Theorie und Praxis beherrschen und die Planung und Durchführung zugewiesener EDV-Projekte bezüglich Voruntersuchung, Problemanalyse, Systemplanung, Detailorganisation sowie EDV-Systemeinführung durchführen (Systemanalytiker oder Systembetreuer), tätig sind,

monatlich	LOA 1159	501,05 €
-----------	-----------------	-----------------

mit jeweils einer zusätzlichen Entschädigung, die je nach Aufgabengebiet und Leistung

monatlich	LOA 1160	107,29 €
monatlich	LOA 1161	214,77 €
monatlich	LOA 1162	357,76 €
monatlich	LOA 1163	501,05 €
monatlich	LOA 1164	572,53 €
monatlich	LOA 1165	644,24 €
monatlich	LOA 1166	715,72 €
monatlich	LOA 1167	787,22 €
monatlich	LOA 1168	858,61 €

beträgt.

Die vorstehend angeführten Zulagen gebühren nicht während der Einschulungszeit.

32) und 33) gestrichen

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, Trainees 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, Kundebetreuung / -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 des § 3 Abs 1 Z 16b erster und dritter Unterstrich EStG (Einkommensteuergesetz 1988) sowie 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.

- Erfolgt mit dem Wechsel in eine höhere Gehaltsgruppe gleichzeitig eine Zuordnung in ein anderes Schema nach § 2 Abs.2, so wird der Arbeitnehmer zuerst in jene Gehaltsgruppe und -stufe des neuen Schemas eingereiht, die seiner bisheriger Einreihung entspricht (bspw. von Schema II/T.3./3 in Schema I/C/3), und sodann anhand der zuvor genannten Umreihungsregeln in die Gehaltsstufe der neuen Gehaltsgruppe eingereiht.

(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 14,30 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 anspruchsberechtigte 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												Kfm/admin Funktion
								Account Management		Key Account Management										Kunden- managem ent
					Kundenberatung Kundenbetreuung Spezialisiert															Kundenbetre- ung / - beratung
		Kundenberatung / Kundenbetreuung																		
						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 eingereicht.		
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 2018)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q bis S
	Gehalt																
0	1.771,55	1.884,06	1.987,46	2.104,51	2.218,15	2.419,27	2.674,94	2.957,88	3.157,87	3.328,32	3.618,10	3.782,84	4.237,37	4.464,64	4.975,99	5.373,69	6.282,74
1	1.823,84	1.939,72	2.046,55	2.166,99	2.305,63	2.514,73	2.780,61	3.074,92	3.282,88	3.460,13	3.761,25	3.932,84	4.405,54	4.641,90	5.173,70	5.587,31	6.532,73
2	1.876,11	1.995,43	2.104,51	2.228,38	2.371,54	2.586,31	2.860,16	3.162,42	3.407,86	3.591,95	3.904,43	4.082,83	4.573,72	4.819,16	5.371,41	5.800,94	6.782,71
3	1.910,21	2.031,78	2.144,27	2.270,40	2.436,32	2.657,89	2.939,71	3.249,93	3.502,17	3.690,81	4.012,39	4.232,83	4.741,91	4.996,43	5.569,15	6.067,98	7.095,22
4	1.910,21	2.031,78	2.144,27	2.270,40	2.436,32	2.657,89	2.939,71	3.249,93	3.502,17	3.690,81	4.012,39	4.232,83	4.741,91	4.996,43	5.569,15	6.067,98	7.095,22
5	1.945,42	2.069,28	2.182,93	2.311,32	2.523,82	2.753,34	3.045,37	3.366,95	3.627,18	3.822,62	4.155,56	4.382,82	4.910,08	5.173,70	5.766,85	6.335,02	7.407,70
6	1.945,42	2.069,28	2.182,93	2.311,32	2.523,82	2.753,34	3.045,37	3.366,95	3.627,18	3.822,62	4.155,56	4.382,82	4.910,08	5.173,70	5.766,85	6.335,02	7.407,70
7	1.945,42	2.069,28	2.182,93	2.311,32	2.589,71	2.824,93	3.123,77	3.454,44	3.720,35	3.921,48	4.263,50	4.532,82	5.078,26	5.350,96	5.964,56	6.602,04	7.720,19
8	1.945,42	2.069,28	2.182,93	2.311,32	2.589,71	2.824,93	3.123,77	3.454,44	3.720,35	3.921,48	4.263,50	4.532,82	5.078,26	5.350,96	5.964,56	6.602,04	7.720,19
9	1.945,42	2.069,28	2.182,93	2.311,32	2.589,71	2.824,93	3.123,77	3.454,44	3.720,35	3.921,48	4.263,50	4.532,82	5.078,26	5.350,96	5.964,56	6.602,04	7.720,19
10	1.945,42	2.069,28	2.182,93	2.311,32	2.589,71	2.824,93	3.123,77	3.454,44	3.814,66	4.020,35	4.371,46	4.682,83	5.246,43	5.528,22	6.162,30	6.869,08	8.032,68

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 eingereicht, 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 2018)

	T.1		T.2		T.3		T.4		T.5		T.6		T.7		T.8	
	Gehalt	SEG Zulage														
0	1.631,69	163,18	1.735,32	173,54	1.830,55	183,06	1.938,36	193,84	2.043,03	204,31	2.228,27	222,83	2.463,75	246,38	2.748,22	244,60
1	1.679,85	167,99	1.786,58	178,67	1.884,98	188,50	1.995,91	199,60	2.123,59	212,37	2.316,19	231,62	2.561,08	256,12	2.856,97	254,27
2	1.728,00	172,80	1.837,89	183,79	1.938,36	193,84	2.052,44	205,26	2.184,31	218,44	2.382,12	238,22	2.634,35	263,45	2.938,27	261,51
3	1.759,40	175,94	1.871,37	187,14	1.974,97	197,51	2.091,16	209,12	2.243,98	224,40	2.448,06	244,81	2.707,62	270,76	3.019,57	268,75
4	1.759,40	175,94	1.871,37	187,14	1.974,97	197,51	2.091,16	209,12	2.243,98	224,40	2.448,06	244,81	2.707,62	270,76	3.019,57	268,75
5	1.791,83	179,19	1.905,91	190,60	2.010,59	201,06	2.128,85	212,89	2.324,57	232,46	2.535,97	253,60	2.804,94	280,50	3.128,30	278,43
6	1.791,83	179,19	1.905,91	190,60	2.010,59	201,06	2.128,85	212,89	2.324,57	232,46	2.535,97	253,60	2.804,94	280,50	3.128,30	278,43
7	1.791,83	179,19	1.905,91	190,60	2.010,59	201,06	2.128,85	212,89	2.385,25	238,53	2.601,90	260,20	2.877,15	287,73	3.209,59	285,65

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“ (Werte 2018)

	M.1		M.2		M.3		M.4		M.5	
	Gehalt	SEG Zulage								
0	1.476,71	147,68	1.580,34	158,04	1.675,58	167,56	1.783,38	178,34	1.888,05	188,81
1	1.524,87	152,49	1.631,61	163,16	1.730,00	173,01	1.840,93	184,10	1.968,62	196,87
2	1.573,02	157,30	1.682,91	168,30	1.783,38	178,34	1.897,47	189,76	2.029,33	202,94
3	1.604,42	160,44	1.716,39	171,65	1.820,00	182,00	1.936,18	193,62	2.089,00	208,90
4	1.604,42	160,44	1.716,39	171,65	1.820,00	182,00	1.936,18	193,62	2.089,00	208,90
5	1.636,85	163,68	1.750,93	175,10	1.855,61	185,57	1.973,86	197,40	2.169,59	216,96
6	1.636,85	163,68	1.750,93	175,10	1.855,61	185,57	1.973,86	197,40	2.169,59	216,96
7	1.636,85	163,68	1.750,93	175,10	1.855,61	185,57	1.973,86	197,40	2.230,27	223,03
8	1.636,85	163,68	1.750,93	175,10	1.855,61	185,57	1.973,86	197,40	2.230,27	223,03
9	1.636,85	163,68	1.750,93	175,10	1.855,61	185,57	1.973,86	197,40	2.230,27	223,03
10	1.636,85	163,68	1.750,93	175,10	1.855,61	185,57	1.973,86	197,40	2.230,27	223,03
	M.6		M.7		M.8		M.9		M.10	
	Gehalt	SEG Zulage								
0	2.073,29	207,33	2.308,78	230,88	2.591,89	230,68	2.883,33	123,99	3.109,43	59,07
1	2.161,21	216,13	2.406,10	240,62	2.700,63	240,37	3.003,90	129,17	3.239,12	61,54
2	2.227,14	222,72	2.479,37	247,95	2.781,93	247,60	3.124,44	134,35	3.368,83	64,00
3	2.293,08	229,31	2.552,64	255,27	2.863,23	254,84	3.215,39	138,26	3.466,10	65,85
4	2.293,08	229,31	2.552,64	255,27	2.863,23	254,84	3.215,39	138,26	3.466,10	65,85
5	2.380,99	238,10	2.649,96	265,01	2.971,96	264,51	3.335,96	143,45	3.595,79	68,32
6	2.380,99	238,10	2.649,96	265,01	2.971,96	264,51	3.335,96	143,45	3.595,79	68,32
7	2.446,92	244,69	2.722,17	272,22	3.053,25	271,75	3.425,81	147,32	3.693,08	70,16
8	2.446,92	244,69	2.722,17	272,22	3.053,25	271,75	3.425,81	147,32	3.693,08	70,16
9	2.446,92	244,69	2.722,17	272,22	3.053,25	271,75	3.425,81	147,32	3.693,08	70,16
10	2.446,92	244,69	2.722,17	272,22	3.053,25	271,75	3.516,77	151,23	3.790,36	72,01

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	1,07 €
-------------------------	---	--------

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	0,53 €
-------------------------	---	--------

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	16,99 €
j)	Von 100.001 bis 200.000 EUR		33,98 €
k)	Von 200.001 bis 400.000 EUR		50,97 €
l)	Von 400.001 bis 700.000 EUR		67,95 €
m)	Ab 700.000 EUR		90,60 €

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	1,08 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schichtdienst an dem dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe	LOA 3345	1,81 €

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 pauschalierten 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	17,69 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schichtdienst an dem dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe	LOA 3055	35,37 €

- Bei Rufbereitschaftsdiensten ab 12 Stunden bis zu 24 Stunden

an Wochentagen	LOA 3060	35,37 €
an Sonn- und Feiertagen bzw. im kontinuierlichen Schichtdienst an dem dem Sonntag entsprechenden freien Tagen der Wochenruhe	LOA 3065	70,73 €

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	1,99 €
---	-----------------	--------

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.