

**Protokoll**  
**KV-Verhandlungen 2017**  
**Abschlussprotokoll**  
**18. Jänner 2017, Wien**

Folgender KV-Abschluss wurde vereinbart:

**Geltungsbeginn: 1. Februar 2017**

**Entgelt**

**§ 30a Lohn- und Gehaltserhöhungen**

1) [...]

2) [...] Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1.2.2017 um 1,30 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

Lohn-/Gehaltstabelle										
Gültig ab 1.2.2017										
10c kaufm. in Euro										
Stufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	1.540,10	1.603,80	1.686,80	1.768,90	1.913,30	2.054,40	2.203,20	2.399,80	2.785,20
2	3-4	1.559,00	1.634,70	1.717,90	1.805,00	1.952,40	2.094,80	2.248,60	2.470,30	2.896,30
3	5-6	1.589,00	1.665,90	1.752,80	1.855,80	2.009,20	2.156,70	2.315,40	2.567,50	3.036,10
4	7-8	1.617,30	1.697,00	1.786,20	1.892,10	2.075,80	2.238,40	2.402,30	2.687,10	3.202,60
5	9-10	1.648,40	1.730,40	1.818,40	1.925,90	2.123,80	2.300,20	2.468,00	2.808,00	3.370,10
6	11-12	1.678,10	1.761,40	1.852,20	1.962,50	2.161,50	2.360,50	2.535,80	2.902,30	3.510,00
7	13-14	1.708,00	1.792,50	1.885,60	1.997,70	2.199,50	2.423,70	2.601,40	2.975,70	3.621,00
8	15-16	1.737,90	1.823,50	1.918,30	2.031,90	2.238,40	2.485,60	2.666,90	3.047,60	3.704,00
9	17-18	1.767,70	1.854,50	1.952,40	2.068,30	2.277,60	2.524,30	2.732,50	3.116,70	3.787,30
10	19-20	1.797,40	1.888,10	1.986,40	2.103,60	2.316,60	2.566,00	2.797,90	3.189,90	3.871,70
11	21-22	1.821,00	1.910,70	2.011,60	2.137,50	2.353,10	2.607,80	2.842,10	3.239,00	3.954,90
12	23-24	1.844,70	1.933,50	2.035,40	2.174,20	2.390,90	2.649,20	2.886,00	3.285,80	4.039,40
13	25-26	1.865,60	1.958,80	2.062,10	2.199,50	2.430,00	2.690,80	2.930,30	3.333,60	4.094,70
14	27-28	1.889,10	1.981,40	2.087,10	2.225,80	2.468,00	2.729,90	2.974,40	3.381,50	4.150,40
15	29-30	1.910,70	2.007,70	2.112,50	2.252,30	2.505,80	2.771,50	3.018,50	3.429,40	4.207,00
16	31-32	1.933,50	2.030,40	2.137,50	2.280,00	2.544,70	2.813,00	3.061,30	3.477,20	4.261,20
17	33-34	1.956,20	2.054,40	2.162,80	2.305,30	2.583,90	2.854,60	3.105,60	3.525,20	4.316,80
18	35-36	1.978,80	2.078,30	2.188,00	2.333,00	2.621,40	2.895,20	3.150,70	3.573,10	4.372,00

3) Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 SWÖ-KV nicht Gebrauch gemacht haben:

a) Erhöhung der „alten Gehalts- bzw Lohntabellen“

a) Eine Anhebung der bislang vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1.2.2017 Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.2.2017 um 1,30 % angehoben. Die Anhebung erfolgt jedoch je Tabellenwert maximal um € 56,10. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

## b) Erhöhung der Ist-Gehälter (Ist-Löhne)

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.2.2017 um 1,30 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Februar 2017 gebührende Monatsgehalt zu verstehen und zwar unabhängig davon, ob dieser Betrag mit der alten Lohn-/Gehaltstabelle identisch ist oder darüber liegt. Beim nächsten Biennalsprung ist die Einstufung in die dafür vorgesehene Lohn-/Gehaltsstufe (laut alter Lohn-/Gehaltstabelle) vorzunehmen. Liegt der Betrag dieses Biennalsprunges unter dem Ist-Lohn/-Gehalt, bleibt der Ist-Lohn/-Gehalt unverändert.

## c) Zulagen und Zuschläge

KV-Zulagen werden um 1,30 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden um 1,30 % erhöht mit kaufmännischer Rundung auf 1 Cent.

<b>Zulagen und Zuschläge</b>		
	Erhöhung um	<b>1,30%</b>
	<b>2016</b>	<b>2017</b>
		kaufmänn. Rundung auf 1c
<b>§ 9 Nachtarbeitszuschlag</b>		
Je Nachtarbeitsstunde	€ 6,51	€ 6,59
Nachtdienstpauschale	€ 37,21	€ 37,69
<b>§13 Rufbereitschaft</b>		
	€ 3,00	€ 3,04
<b>§21 Tagesmütter</b>		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	€ 25,24	€ 25,57
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	€ 30,46	€ 30,86
<b>§22c Tagespauschale</b>		
	€ 60,00	€ 60,78
<b>§ 31 Zulagen und Zuschläge</b>		
SEG je Stde	€ 1,06	€ 1,07
SEG Pauschale	€ 174,91	€ 177,18
Sonn und FT Zuschläge je Stde	€ 4,28	€ 4,34
Stationsleitung je Vollzeitmonat	€ 613,94	€ 621,92
Leitung SÖB/GBP	€ 301,97	€ 305,90
Kindergartenleitung je Gruppe und Monat	€ 53,50	€ 54,20
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	€ 177,33	€ 179,64

<b>Sonstige Entgelte</b>		
	Erhöhung um	<b>1,30%</b>
	<b>2016</b>	<b>2017</b>
		kaufmänn. Rundung auf 10c
<b>§33 Lehrlinge</b>		
1. Lehrjahr	€ 494,00	€ 500,40
2. Lehrjahr	€ 679,20	€ 688,00
3. Lehrjahr	€ 843,50	€ 854,50
4. Lehrjahr	€ 1.160,80	€ 1.175,90
<b>§28 TMA Gehälter (bis 6/2014)</b>		
A	€ 1.328,70	€ 1.346,00
B	€ 1.392,10	€ 1.410,20
C	€ 1.454,40	€ 1.473,30
D	€ 1.517,70	€ 1.537,40
<b>§28 TMA Gehälter (ab 7/2014)</b>		
A	€ 1.392,10	€ 1.410,20
B	€ 1.454,40	€ 1.473,30

**Materiellrechtliche Änderungen**

**§ 3a: Bestimmung zum Ersatz einer Betriebsvereinbarung (vgl § 22 Abs 4)**

**Norm:** neuer § 3a

Eingeführt wird ein neuer § 3a mit einer Regelung zum Ersatz einer Betriebsvereinbarung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen, da diese aus rechtlichen Gründen nicht die Möglichkeit haben einen Betriebsrat zu etablieren und damit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
Keine	Dort wo für die Anwendung einer Regelung eine Betriebsvereinbarung nötig ist, kann in Betrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmerinnen eine Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) als Ersatz für diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Vereinbarung erlangt erst Gültigkeit, wenn alle zum Zeitpunkt des Abschlusses im Betrieb Beschäftigten schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben. Bei Überschreiten der Arbeitnehmerinnenanzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.  <i>§ 3a tritt mit 01.02.2017 in Kraft.</i>

Da damit eine generelle Bestimmung für alle Bereiche geschaffen wird, ist die Regelung in § 22 Abs 4 obsolet und wird § 22 Abs 4 daher gestrichen.

**§ 4 Abs 5: Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich**

**Norm:** § 4 Abs 5 SWÖ-KV

Die Bestimmung zum geteilten Dienst für den Mobilen Bereich wird um den Fahrtkostenersatz erweitert.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 4 Abs 5 SWÖ-KV: Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (Einsatzorte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit; es sei denn die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Betriebsrates	§ 4 Abs 5 SWÖ-KV: Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (Einsatzorte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit. Die dafür anfallenden Fahrtkosten sind zu vergüten. Diese Bestimmungen gelten nicht, wenn die Arbeitsteilung auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgt.  <i>Die Änderung in § 4 Abs 5 tritt mit 01.02.2017 in Kraft.</i>

## § 12: Abgeltung Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Norm:** § 12 SWÖ-KV

Die bestehende Regelung des § 12 SWÖ-KV wird mit einem Absatz 1 nummeriert.

Weiters wird folgender Absatz 2 eingeführt:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 12 SWÖ-KV Allfälliges Zeitguthaben soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Verbrauch des bestehenden Zeitguthabens hinausgeschoben werden.</p>	<p>§ 12 SWÖ-KV 1) Allfälliges Zeitguthaben [...] 2) Der Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG gebührt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt sowie durch berechnigte Entlassung der Arbeitnehmerin.  <i>Die Änderung in § 12 tritt mit 01.02.2017 in Kraft.</i></p>

## § 17: Anrechnung von Sonderurlaub (Anschlusskarenz)

**Norm:** § 17 SWÖ-KV

Der letzte Satz in § 17 Abs 5 soll gestrichen werden, sodass auch Sonderurlaub (Anschlusskarenz) als Dienstzeit für die Vorrückung anzurechnen ist.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 17 SWÖ-KV 5) [...] Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 beginnen. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Diese Regelungen gelten nicht für Sonderurlaube (Anschlusskarenz) gem § 17 Abs 1 SWÖ-KV. (Abs 5 idF ab 1. Februar 2016)</p>	<p>§ 17 SWÖ-KV 5) [...] Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 beginnen. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Sonderurlaube (Anschlusskarenz) nach § 17 Abs 1 sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) zusätzlich als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. <i>Die Änderung in § 17 Abs 5 tritt mit 1.2.2017 in Kraft.</i></p>

**§ 17: Anspruch auf Familienzeitbonus**

**Norm:** § 17 Abs 7 SWÖ-KV

Nach § 17 Abs 6 wird ein neuer Abs 7 mit einer Regelung des Familienzeitbonus eingeführt, wobei die Regelung erst mit 01. März 2017 in Kraft treten soll (Familienzeitbonusgesetz gilt erst ab 01.03.2017):

**AG-Vorschlag:**

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 17 SWÖ-KV [...]</p>	<p>§ 17 SWÖ-KV [...]</p> <p>7) a) Dem Arbeitnehmer gebührt eine Familienzeit sofern ein Anspruch nach dem FamZeitbG besteht (für Geburten ab 01.03.2017). Die Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens 3 Monate vor dem geplanten Geburtstermin des Kindes dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Tritt der Anlassfall gem § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so reduziert sich entsprechend der daraus ergebenden Differenz die dreimonatige Bekanntgabefrist.</p> <p>b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gibt für die Arbeitnehmerin ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Familienzeitbonus andauert.</p> <p>c) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Familienzeit sind als Dienstzeit für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – sowie die Vorrückung anzurechnen.</p> <p><i>§ 17 Abs 7 tritt mit <b>01.03.2017</b> in Kraft.</i></p>

**§ 22: Schulische Nachmittagsbetreuung**

**Norm:** § 22 SWÖ-KV

Die Überschrift des § 22 SWÖ-KV wird abgeändert, sodass diese nunmehr lautet: Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertages (-Nachmittags-) betreuungseinrichtungen. Weiters wird in Absatz 1 die Wortfolge „sowie Beschäftigte in der schulischen Tages-(Nachmittags-)betreuung und in Kindergruppen“ eingefügt.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 22 SWÖ-KV                      [...]</p>	<p>§ 22 SWÖ-KV                      Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Nachmittagsbetreuung                      1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit:                      Pädagogischem Personal<sup>1</sup> gebührt eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) in folgendem Umfang, wobei die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehenden günstigeren Regelungen aufrecht bleiben:</p> <p>von 6 bis 10 Wochenstunden 1    Wochenstunde,                      von mehr als 10 bis 15 Wochenstunden. . . . . 1/2                      . . . . .                      von mehr als 15 bis 20 Wochenstunden. . . . . 2                      . . . . .                      von mehr als 20 bis 25 Wochenstunden. . . . . 1/2                      . . . . .                      von mehr als 25 bis 30 Wochenstunden. . . . . 3                      . . . . .                      von mehr als 30 bis 35 Wochenstunden. . . . . 1/2                      . . . . .                      ab 36 Wochenstunden. . . . . 4    Wochenstunden                      .</p> <p>Vorbereitungszeit.                      Über Aufforderung des Arbeitgebers ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hiefür von den Gruppenräumen getrennt, Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.                      Für pädagogisches Personal in Sonderkindertagesbetreuungseinrichtungen und Integrationsgruppen, beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.                      [...]</p> <p><sup>1</sup>Kindergartenpädagogin, Hortpädagogin, pädagogisches Personal in der schulischen Tagesbetreuung und in Kindergruppen</p> <p><i>Die Änderung in § 22 tritt mit <b>01.09.2017</b> in Kraft.</i></p>

## § 22b Schulassistentenz

**Norm:** § 22b SWÖ-KV

§ 22b SWÖ-KV wird um einen Abs 5 ergänzt. Mit diesem Absatz soll eine Regelung geschaffen werden, mit der die Vorbereitungszeit des § 22 Abs 1 auch für pädagogische Schulassistent/innen die überwiegend unterrichten, gilt. Klargestellt wird hier, dass die Vorbereitungszeit tatsächlich nur für pädagogische Schulassistent/innen gilt, die einen Unterrichtsauftrag haben. Die Regelung tritt mit dem Beginn des nächsten Schuljahres am 01.09.2017 in Kraft.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 22b SWÖ-KV [...]	§ 22b SWÖ-KV [...] 5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistentenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1. [...] § 22b Abs 5 tritt mit <b>01.09.2017</b> in Kraft.

## § 22c Ferienregelung

**Norm:** § 22c SWÖ-KV

§ 22c SWÖ-KV soll um eine Alternativregelung in Abs 5a ergänzt werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 22c SWÖ-KV [...]	§ 22c SWÖ-KV [...] a. Von Absatz 5 sind AN ausgenommen, welche zum Zweck der Ferienaktion auf max. 4 Monate befristet beschäftigt werden, bei denen die Klientinnen vom durchführenden Betrieb nicht dauerhaft betreut werden dürfen.  b. Für diese Arbeitnehmerinnen ist zwingende eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie den Durchrechnungszeitraum regelt.  c. Ein Dienstplan mit der genauen Lage der Arbeitszeit ist vorab verpflichtend für jeden Turnus zu erstellen.  [...] § 22c Abs 5a tritt mit 01.02.2017 in Kraft.

Zur Auslegung des § 22c Abs.5 wird von den Vertragspartnern eine Klarstellung vereinbart (siehe Anhang 2).



**§ 24 SWÖ-KV: Sonderbestimmung für AN, die in der vollen Erziehung pädagogisch tätig sind**

**Norm:** § 24 SWÖ-KV

§ 24 SWÖ-KV wird folgendermaßen abgeändert:

**AG-Vorschlag:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 24 SWÖ-KV: Für Arbeitnehmerinnen, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und die eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen können, gelten folgende Sonderbestimmungen: 1) § 7 dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet und innerhalb der nächsten 4 Wochen der entsprechende Zeitausgleich gewährt wird, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. (Abs 1 idF ab 1. Februar 2014) 2) § 8 Abs 3 lit d) dieses Kollektivvertrages wird ergänzt durch: Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden.</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV: 1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen können, kommen das Arbeitszeitgesetz, mit Ausnahme des Abschnittes 6a, §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung. 2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1, 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“. 3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG. 4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. Tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaftszeiten (von 22:00 bis</p>

	<p>6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nacharbeit (siehe § 9) vergütet.</p> <p>6) Die Änderungen im § 24 gelten ab 1.2.2017, für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben aufrecht.</p>
--	--

Vereinbart wird, bis zum Beginn der KV-Verhandlungen 2019 eine Evaluierung dieser Regelung durchzuführen.

**§ 26 Abs 5 SWÖ-KV: Sonderzahlungen und festgestellte (vorübergehende) Invalidität**

**Norm:** § 26 Abs 5 SWÖ-KV

Zur Klarstellung wird § 26 Abs 5 ergänzt, sodass dieser lautet:

<b>Aktuelle Regelung</b>	<b>Neue Formulierung</b>
<p>§ 26 Abs 5 SWÖ-KV                      5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.</p>	<p>§ 26 Abs 5 SWÖ-KV                      5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.</p> <div style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;"> <p>Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.</p> <p><i>Die Änderung in § 26 Abs 5 tritt mit 01.02.2017 in Kraft.</i></p> </div>

**§ 27: Dienstverhinderung**

**Norm:** § 27 SWÖ-KV

§ 27 Abs 1 wird ergänzt durch eine lit h, die lautet:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 27 SWÖ-KV 1) Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß: [...]	§ 27 SWÖ-KV 1) Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß: [...] <div style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">                         h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes ... der Tag des Ereignisses.                          [...]                     </div> § 27 Abs 1 lit h tritt mit 01.02.2017 in Kraft.

**§ 28: Einstufung offene Jugendarbeit**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 28 SWÖ-KV	§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 6 [...] Betreuerinnen in der offenen Jugendarbeit <sup>14</sup> Fn 14: Betreuerinnen in der offenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der offenen Jugendarbeit tätig ist [...] Verwendungsgruppe 7 [...] Fachkraft in der offenen Jugendarbeit <sup>15</sup> Fn 15: Fachkraft in der offenen Jugendarbeit ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt. [...] Verwendungsgruppe 8 Fachkraft in der offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit [...] Die Änderung in § 28 tritt mit 01.02.2017 in Kraft.

Vereinbart wird, diese Regelung bis zum Beginn der KV-Verhandlungen 2019 zu evaluieren.

## § 28: Änderung der Berufsbezeichnung Pflegehilfe

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 5 [...] Pflegehilfe [...]	§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 5 [...] Pflegehilfe <sup>FN</sup> [...] <sup>FN</sup> Seit 1.9.2016 lautet die gesetzliche Berufsbezeichnung „Pflegeassistent“. Die Verhandlungen zu den Auswirkungen der GuKG-Novelle 2016 auf den KV sind noch nicht abgeschlossen.

## § 31: Zulagen und Zuschläge

### I) SEG-Zulage:

Der erste Satz des § 31 Abs 1 wird folgendermaßen geändert:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 31 Abs 1 SWÖ-KV: 1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage): Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage, wobei in Betriebsvereinbarungen die erschwerten Arbeitsbedingungen im Sinne der Bestimmungen des EStG zu bestimmen sind. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen. [...]	§ 31 Abs 1 SWÖ-KV: 1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage): Arbeitnehmerinnen, die unter erschwerten Bedingungen iSd EStG arbeiten, gebührt eine SEG-Zulage. In Betriebsvereinbarungen sind diese erschwerten Arbeitsbedingungen zu bestimmen. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine entsprechende Vereinbarung mit der jeweils zuständigen Gewerkschaft abzuschließen. [...]

### II) Leitungszulage auch für NEBA-Projekte

**Norm:** § 31 Abs 3 SWÖ-KV

Die Leitungszulage von SÖB und GBP wird um die NEBA-Projekte erweitert, sodass dieser Absatz lautet:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 31 Abs 3: Die Zulage für die Leitung von Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie von Bildungs- und Beratungseinrichtungen (BBE), die mit wesentlichen Personal- und Budgetverantwortungen betraut ist, beträgt zumindest € 301,97/Vollzeitmonat.	§ 31 Abs 3: [...] Die Zulage für die Leitung von Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP), von Netzwerk-Berufliche-Assistenz-Projekte (NEBA) sowie von Bildungs- und Beratungseinrichtungen (BBE), die mit wesentlichen Personal- und Budgetverantwortungen betraut ist, beträgt zumindest € 301,97/Vollzeitmonat. [...]  <i>Die Änderungen in § 31 treten mit 01.02.2017 in Kraft.</i>

### III) Leitung schulische Tagesbetreuung:

Nach dem Absatz für die Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung wird eine Regelung für die Leitungszulage einer schulischen Tagesbetreuung eingeführt:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 31 Abs 3: [...]	§ 31 Abs 3: [...] <p>Sofern eine Leitung in der schulischen Tagesbetreuung eingesetzt ist, gebührt eine Leitungszulage, deren Höhe im Betrieb zu regeln ist</p> <p><i>Die Änderungen in § 31 treten mit 01.02.2017 in Kraft.</i></p>

### IV) Vertretungszulage:

Die Bestimmung über eine Funktionszulage bei einer Vertretung wird folgendermaßen geändert:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 31 Abs 3: [...] <p>Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 2. Tag.</p>	§ 31 Abs 3: [...] <p>Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag.</p> <p><i>Die Änderungen in § 31 treten mit 01.02.2017 in Kraft.</i></p>

**§ 34: Fortbildung**

**Norm:** § 34 SWÖ-KV

§ 34 lit a wird ergänzt, sodass dieser lautet:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 34 SWÖ-KV                      [...]                      a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.                      [...]</p> <p>c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen. (lit c idF ab 1. Februar 2014)</p>	<p>§ 34 SWÖ-KV                      [...]                      a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. <b>Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren.</b> Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.                      [...]</p> <p>c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.</p> <p><b>Die Änderung in § 34 tritt mit 1.2.2017 in Kraft.</b></p>

**§ 41a: Zusätzliche Optierung**

**Norm:** § 41a SWÖ-KV

In § 41a erster Satz wird das Jahr 2016 in 2019 geändert.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 41a:                      Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2016 jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt. [...]</p>	<p>§ 41a:                      Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr <b>2019</b> jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt. [...]</p> <p><b>Die Änderung in § 41a tritt mit 01.02.2017 in Kraft.</b></p>

**Redaktionelle Änderungen**

**§ 2: Angleichung des Begriffes „Bundessozialamt“ in „Sozialministeriumsservice“ sowie  
 Transitmitarbeiter/innen – Verweis auf Mehrarbeitszuschlag**

**Norm:** § 2 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 2 SWÖ-KV                      [...] und diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem Bundessozialamt gefördert sind. [...]                      [...] und diese Maßnahmen vom ESF und/oder von den Ländern und/oder dem Bundessozialamt gefördert sind.                      [...] § 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Überstunden und Mehrstunden                      [...] – die auf Basis einer Zuweisung durch [...] Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, [...]</p>	<p>§ 2 SWÖ-KV                      [...] diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem <b>Bundessozialamt Sozialministeriumsservice</b> gefördert sind. [...]                      [...] und diese Maßnahmen vom ESF und/oder von den Ländern und/oder dem <b>Bundessozialamt Sozialministeriumsservice</b> gefördert sind.                      [...] § 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6, <b>7</b> Überstunden und Mehrstunden                      [...] – die auf Basis einer Zuweisung durch [...] <b>Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Sozialministeriumsservice/SMS</b>, [...]</p>

**§ 10: Höchstarbeitszeit bei einer Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tagen**

**Norm:** § 10 Abs 5 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 10 Abs 5 SWÖ-KV                      Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage verteilt, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden 12 Stunden.</p>	<p>§ 10 Abs 5 SWÖ-KV                      Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier <b>zusammenhängende</b> Tage verteilt, [...]</p>

**§ 17 Abs 5 Karenzen**

**Norm:** § 17 Abs 5 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 17 Abs 5 SWÖ-KV Hospizkarenzen, die ab dem 1. Februar 2012 oder danach beginnen, [...] Dies gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2012 beginnen.</p> <p>[...] Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 beginnen. [...] (Abs 5 idF ab 1. Februar 2016)</p>	<p>§ 17 Abs 5 SWÖ-KV Hospizkarenzen, die ab dem 1. Februar 2012 oder danach <b>beginnen</b> begonnen haben, [...] [...] Dies gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2012 <b>beginnen</b> begonnen haben.</p> <p>[...] Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 <b>beginnen</b> begonnen haben. Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. [...] <del>(Abs 5 idF ab 1. Februar 2016)</del> (Abs 5 idF ab 1.2. 2017)</p>

**§ 18: Angleichung des Begriffes „BMVG“ in „BMSVG“**

**Norm:** § 18 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 18 SWÖ-KV [...] Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMVG fallen.</p>	<p>§ 18 SWÖ-KV [...] Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das <b>BMVG BMSVG</b> fallen.</p>

**§ 21: Angleichung des Normenzitates „Jugendwohlfahrtsgesetz“ in „Kinder- und Jugendhilfegesetze“**

**Norm:** § 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV [...]im Rahmen des Jugendwohlfahrtsgesetzes betreut werden, [...]</p>	<p>§ 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV [...]im Rahmen <del>des Jugendwohlfahrtsgesetzes</del> der <b>Kinder- und Jugendhilfegesetze</b> betreut werden, [...]</p>



**§ 22b: Anpassung der Definition der Schullasistenz**

**Norm:** § 22b Abs 1 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 22b Abs 1: [...] Mit dem Begriff Schullasistenz sind auch alle anderen, durch Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt.</p>	<p>§ 22b Abs 1: [...] Mit dem Begriff Schullasistenz sind auch alle <del>anderen</del>, durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt.</p>

**▪ § 28 KV – Transitmitarbeiter/innen**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV [...] <b>Transitmitarbeiterinnen</b> [...] Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2014 beginnt: [...] Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1. Juli 2014 oder später beginnt: [...] Mit Wirkung vom 1. Februar 2015 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2014 beginnt: [...] Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1. Juli 2014 oder später beginnt: [...]</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV [...] <b>Transitmitarbeiterinnen</b> [...] Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2014 <del>beginnt</del> <b>begonnen hat</b>: [...] Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1. Juli 2014 <del>beginnt</del> <b>begonnen hat</b> oder später beginnt: [...] Mit Wirkung vom 1. Februar <del>2015</del> <b>2017</b> beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30. Juni 2014 <del>beginnt</del> <b>begonnen hat</b>: [...] Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1. Juli 2014 <del>beginnt</del> <b>begonnen hat</b> oder später beginnt: [...]</p>

**§ 31: SEG-Zulage Änderung der Wortfolge „angeführte Stundensätze“ in „angeführten Stundensatz“**

**Norm:** § 31 Abs 1 Unterabsatz 3 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 31 Abs 1 SWÖ-KV [...] Im Falle regelmäßiger erschwerter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung der angeführten Stundensätze eine Pauschale vereinbart werden.</p>	<p>§ 31 Abs 1 SWÖ-KV [...] Im Falle regelmäßiger erschwerter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung <del>der angeführten Stundensätze</del> <b>des angeführten Stundensatzes</b> eine Pauschale vereinbart werden.</p>

**§ 37: KM-Geld-Vereinbarungen bei Dienstreise - Streichung des Hinweises auf Vereinbarung bis 2013**

**Norm:** § 37 SWÖ-KV

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 37 Abs 2 SWÖ-KV [...] Entsprechende innerbetriebliche Regelungen sind bis zum 1. Jänner 2013 zu vereinbaren. Diese Regelung tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.</p>	<p>§ 37 Abs 2 SWÖ-KV [...] Entsprechende innerbetriebliche Regelungen sind <del>bis zum 1. Jänner 2013</del> zu vereinbaren. Diese Regelung tritt mit 1. Jänner 2013 in Kraft.</p>

Abschluss der Verhandlungen: 3:40 Uhr

**Unterschriften:**

**ArbeitnehmerInnenvertreterInnen:**

**ArbeitgeberInnenvertreterInnen:**

## Anhang 1

### Folgende Vereinbarungen werden mit diesem KV-Abschluss getroffen

#### Arbeitszeit

Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen vereinbaren Verhandlungen über die Arbeitszeit im Sozialbereich.

Diese Verhandlungen starten im April 2017.

Mitglieder des Verhandlungsgremiums: 6 Personen je Kurie.

Schwerpunkte der Verhandlung:

- Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche
- Überprüfung der Rahmenbedingungen wie Dienstplan, geteilter Dienste, Fahrzeiten, Flexibilisierung, Durchrechnungszeiträume, Mitnahme von Plus/Minusstunden, AN- und Abfahren,
- Arbeitsbelastung und gesundheitliche Aspekte.

Es wird in Betracht gezogen, eigene Forschungsergebnisse zu generieren.

Im Oktober wird es eine gemeinsame Enquete zu diesem Thema abgehalten.

Beide Kurien identifizieren sich jedenfalls mit einem Verbesserungspotential bei der Arbeitszeitgestaltung im Gesundheits- und Sozialbereich.

#### GuKG

Zur Frage der Auswirkungen der GuKG und Ärztegesetznovelle 2016 wird eine eigene Verhandlungsrunde nach der Gehaltsrunde gestartet, die am 22.März 2017 beginnen.

Zielsetzung ist es, zu prüfen, welche Möglichkeiten es gibt, eine Erhöhung der Gehälter auf Basis der Voraussetzung des GuKG und des Ärztegesetzes zur Attraktivierung der Pflegeberufe zu vereinbaren. Die Gewerkschaften erklären sich bereit die Arbeitgeber/innen bei Gesprächen mit den Geldgebern zu unterstützen.

Eine diesbezügliche Vereinbarung sollte in die nächste Novellierung des KV aufgenommen werden.

Eine Klärung in dieser Gehaltsrunde war deswegen noch nicht möglich, weil wichtige Voraussetzungen und Informationen (z.B. konkrete Kompetenzen, Auswirkung auf Personalschlüssel etc.) zum Zeitpunkt der Verhandlungen noch nicht oder noch nicht in ausreichender Klarheit vorlagen.

Die Verhandlungen zu den Auswirkungen der GuKG-Novelle 2016 auf den KV sind noch nicht abgeschlossen. Es bleibt daher beim Hinweis, dass die Berufsbezeichnung „Pflegehilfe“ seit 1.9.2016 im GuKG abgeschafft und durch den Begriff „Pflegeassistent“ ersetzt wurde.

Die Verhandlungen werden zunächst in einer Kleingruppe (5 AG/5 AN) geführt. Sollte dort eine Einigung erzielt werden, kann aber nur von den Kollektivvertragsparteien ein Beschluss gefasst werden.

**Termin:** 10.00 – 17.00 Uhr, 22. März 2017, SWÖ-Geschäftsstelle (Apollogasse 4/8, 1070 Wien).

## Anhang 2

### **Folgende Klarstellungen werden mit diesem KV-Abschluss getroffen:**

#### **Zur Auslegung des § 22c Abs 5**

Mit der Pauschale von 60 Euro sind abgedeckt:

- Alle anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.
- Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche mit insgesamt 60 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit.
- Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Notfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit vereinzelte Tätigkeiten zu verrichten.

Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

#### **Zur Einstufung der Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung**

Beide Seiten stimmen überein, dass mit der Bezeichnung Flüchtlingsfachkraft nur Fachkräfte gemeint sind und nicht Unterstützungs- bzw. Hilfskräfte. Diese Unterstützungskräfte sind nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen (bsp Hauswirtschaftskräfte etc).

Lohn-/Gehaltstabelle									
Gültig ab 1.2.2017									
10c kaufm.	Verwendungsgruppen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Stufen	in Euro								
1	1.540,10	1.603,80	1.686,80	1.768,90	1.913,30	2.054,40	2.203,20	2.399,80	2.785,20
2	1.559,00	1.634,70	1.717,90	1.805,00	1.952,40	2.094,80	2.248,60	2.470,30	2.896,30
3	1.589,00	1.665,90	1.752,80	1.855,80	2.009,20	2.156,70	2.315,40	2.567,50	3.036,10
4	1.617,30	1.697,00	1.786,20	1.892,10	2.075,80	2.238,40	2.402,30	2.687,10	3.202,60
5	1.648,40	1.730,40	1.818,40	1.925,90	2.123,80	2.300,20	2.468,00	2.808,00	3.370,10
6	1.678,10	1.761,40	1.852,20	1.962,50	2.161,50	2.360,50	2.535,80	2.902,30	3.510,00
7	1.708,00	1.792,50	1.885,60	1.997,70	2.199,50	2.423,70	2.601,40	2.975,70	3.621,00
8	1.737,90	1.823,50	1.918,30	2.031,90	2.238,40	2.485,60	2.666,90	3.047,60	3.704,00
9	1.767,70	1.854,50	1.952,40	2.068,30	2.277,60	2.524,30	2.732,50	3.116,70	3.787,30
10	1.797,40	1.888,10	1.986,40	2.103,60	2.316,60	2.566,00	2.797,90	3.189,90	3.871,70
11	1.821,00	1.910,70	2.011,60	2.137,50	2.353,10	2.607,80	2.842,10	3.239,00	3.954,90
12	1.844,70	1.933,50	2.035,40	2.174,20	2.390,90	2.649,20	2.886,00	3.285,80	4.039,40
13	1.865,60	1.958,80	2.062,10	2.199,50	2.430,00	2.690,80	2.930,30	3.333,60	4.094,70
14	1.889,10	1.981,40	2.087,10	2.225,80	2.468,00	2.729,90	2.974,40	3.381,50	4.150,40
15	1.910,70	2.007,70	2.112,50	2.252,30	2.505,80	2.771,50	3.018,50	3.429,40	4.207,00
16	1.933,50	2.030,40	2.137,50	2.280,00	2.544,70	2.813,00	3.061,30	3.477,20	4.261,20
17	1.956,20	2.054,40	2.162,80	2.305,30	2.583,90	2.854,60	3.105,60	3.525,20	4.316,80
18	1.978,80	2.078,30	2.188,00	2.333,00	2.621,40	2.895,20	3.150,70	3.573,10	4.372,00