



ABSCHLUSSPROTOKOLL

SWÖ-KV-Verhandlungen 2024



28. November 2023

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| 1. Überblick..... | 3 |
| 2. Lohn- und Gehaltsabschluss | 6 |
| 2.1. Tabelle (§ 29) | 6 |
| 2.2. Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen (§ 30a) | 7 |
| 2.3. TransitmitarbeiterInnen | 8 |
| 2.4. Weitere Entgeltanpassungen | 9 |
| 3. Materiellrechtliche Veränderungen | 10 |
| 3.1. Teilzeit-Mehrstundenzuschlag - § 5 SWÖ-KV | 10 |
| 3.2. Nachtarbeitsbereitschaft - § 8 SWÖ-KV | 11 |
| 3.3. Rundung der Arbeitszeit bei Rufbereitschaft - § 13 SWÖ-KV | 12 |
| 3.4. Dienstplan - § 15 SWÖ-KV | 13 |
| 3.5. Umsetzung der neuen Karenzregelung - § 17 SWÖ-KV | 15 |
| 3.6. Durchrechnungszeitraum in Kindertagesbetreuungseinrichtungen - § 22 Abs 3 SWÖ-KV | 16 |
| 3.7. Sonderzahlungen – § 26 Abs 4 und 5 SWÖ-KV..... | 17 |
| 3.8. Einstufung FrühförderInnen - § 28 SWÖ-KV | 18 |
| 3.9. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Hebammen - § 28 SWÖ-KV | 19 |
| 3.10. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Ausbildung - § 28 SWÖ-KV | 20 |
| 3.11. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – TrainerInnen - § 28 SWÖ-KV | 21 |
| 3.12. Einstufungsmöglichkeit Klinische/Gesundheits-PsychologInnen in-Ausbildung - § 28 SWÖ-KV | 22 |
| 3.13. Lineare Umreihung auch bei Nostrifizierung - § 30 Abs 7 SWÖ-KV | 22 |
| 3.14. SEG-Zulage - § 31 Abs 1 SWÖ-KV..... | 23 |
| 3.15. Vordienstzeiten - § 32 SWÖ-KV und § 16 SWÖ-KV | 24 |
| 3.16. Kilometergeld - § 37 SWÖ-KV | 25 |
| 3.17. Altersteilzeit: Streichung der Mindestgrenze - § 38 SWÖ-KV | 25 |
| 4. Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen..... | 26 |
| 4.1. Durchrechnungszeiträume auch für Teilzeitbeschäftigte - §§ 22a und 22b SWÖ-KV..... | 26 |
| 4.2. Rufbereitschaft in der Vollen Erziehung - § 24 Abs 2 SWÖ-KV | 28 |

1. ÜBERBLICK

Auf Basis einer durchschnittlichen Inflationsrate von 8,7 % haben sich die SWÖ-KV-Partner auf folgenden SWÖ-KV-Abschluss 2024 mit Wirkungsbeginn 01.01.2024 geeinigt:

1. Lohn- und Gehaltserhöhung

Die **Löhne und Gehälter werden um 9,2 % erhöht**. Dies betrifft die KV-Tabelle, die Ist-Gehälter, die alten Lohn- und Gehaltstabellen sowie das Lehrlingseinkommen.

2. TransitmitarbeiterInnen

Die Gehälter der TransitmitarbeiterInnen (TMA) werden nun an die Gehaltstabelle angebunden. Das Entgelt der TMA in Gruppe A beträgt künftig 90 % der Verwendungsgruppe 1/Gehaltsstufe 1. Jenes der TMA in Gruppe B beträgt künftig 90 % der Verwendungsgruppe 2/Gehaltsstufe 1.

3. Weitere Entgeltanpassungen

Die **Zulagen und Zuschläge werden um 9,2 % erhöht**.

4. Materiellrechtliche Verbesserungen:

Folgende materiellrechtliche Verbesserungen wurden vereinbart:

a. Teilzeit-Pufferstunden

Die Teilzeit-Pufferstunden werden von 16 zuschlagsfreien Stunden auf 8 Stunden je Durchrechnungszeitraum verringert. Im Rahmen des Jahresdurchrechnungszeitraumes nach § 22 Abs 3 SWÖ-KV werden die Pufferstunden ganz aufgehoben.

b. Nachtarbeitsbereitschaft

Künftig werden je Nachtarbeitsbereitschaftsdienst pauschal zwei Stunden der Arbeitsbereitschaft wie Nacharbeit (100 % Grundstundenlohn plus Nachtzuschlag) vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen im Ausmaß von insgesamt höchstens 2 Stunden abgegolten.

c. Arbeitszeit während der Rufbereitschaft

Eine Arbeitsaufnahme während der Rufbereitschaft sollen künftig auf 10 Minuten gerundet werden. Erfolgt die Arbeitsaufnahme während der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) ist die Arbeitsaufnahme auf 30 Minuten aufzurunden.

d. Flexibilisierungszuschlag

Der Flexibilisierungszuschlag wird um 15 % erhöht. Weiters soll künftig auch bei einer Dienstverschiebung (Wechsel der Art des Dienstes z.B. von Tag- auf Nachtdienst oder umgekehrt) aufgrund einer Vorgabe des Arbeitgebers ein Flexibilisierungszuschlag gebühren.

e. Karenzregelung

Aufgrund der gesetzlichen Änderung bezüglich der Karenzzeit war auch eine Anpassung der KV-Regelung hinsichtlich der Anschlusskarenz erforderlich.

f. Durchrechnung in Kinderbetreuungseinrichtungen

Für Kindertagesbetreuungseinrichtungen mit maximal 10 ArbeitnehmerInnen ist es künftig möglich, einen Durchrechnungszeitraum von bis zu 6 Monaten mittels Vereinbarung zwischen Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaft und Sozialwirtschaft Österreich abzuschließen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Zuschlag jeweils nach 3 Monaten abzurechnen.

g. Sonderzahlungen

Die Bestimmung über die Sonderzahlungen erfährt zwei Änderungen:

Einerseits ist künftig bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit TransitmitarbeiterInnen eine Rückverrechnung einer zuviel ausbezahlter Sonderzahlung zulässig, wenn die einvernehmliche Auflösung aufgrund einer Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt erfolgt ist. Andererseits wird klargestellt, dass auch bei Vorliegen einer entgeltfreien Zeit aufgrund eines Arbeitsunfalles der Sonderzahlungsanspruch nicht gemindert wird.

h. Einstufung von FrühförderInnen

FrühförderInnen werden künftig in VWG 8 eingestuft, sofern diese eine verwendungsspezifische Ausbildung vorweisen können. FrühförderInnen in Ausbildung werden in VWG 7 eingereiht.

i. Sichtbarmachung von Hebammen, TrainerInnen, Fachschlüsselkräften in SÖB und GBP

Folgende Berufsgruppen werden nun in den Verwendungsgruppen sichtbar gemacht:

- Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung von 100 Stunden: VWG 7
- TrainerInnen: VWG 7, bei Verantwortung für die Konzepterstellung VWG 8
- Hebammen: VWG 8

j. Lineare Umreihung bei Nostrifizierung

Wird aufgrund einer Nostrifizierung eine höherwertige Tätigkeit vereinbart und wird dadurch eine Höherstufung erforderlich, erfolgt die Umreihung linear.

k. SEG-Zulage

Bei der Bestimmung zur SEG-Zulage soll klargestellt werden, dass sofern erschwerte Bedingungen vorliegen, ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die SEG-Zulage besteht. Ob die SEG-Zulage auch steuerfrei ist, ist für die Beurteilung des arbeitsrechtlichen Anspruches irrelevant.

l. Vordienstzeiten

Zeiten eines früheren Dienstverhältnisses beim selben Arbeitgeber sollen künftig zusätzlich voll zur Anrechnung gelangen, wenn diese facheinschlägig waren. Auch für den Urlaubsanspruch (Betriebszugehörigkeit) werden diese Zeiten berücksichtigt.

m. Kilometergeld

Auch wenn der Arbeitgeber beispielsweise eine Kaskoversicherung für die Arbeitnehmerin abschließt, ist im Schadensfall trotzdem versicherungsrechtlich die Versicherung der Arbeitnehmerin in Anspruch zu nehmen. Daher fällt die Anrechnungsmöglichkeit vom Arbeitgeber übernommener Kosten weg.

n. Altersteilzeit

Ein Anspruch auf Altersteilzeit wird künftig auch dann vorliegen, wenn die künftige Wochenarbeitszeit während der Altersteilzeit nicht 16, sondern 14,8 Stunden beträgt.

5. Klarstellungen

Klarstellungen wurden hinsichtlich von Durchrechnungszeiträumen für Teilzeitbeschäftigte und der Rufbereitschaft in der Vollen Erziehung eingefügt.

Die SWÖ-Kollektivvertragspartner haben am 28.11.2023 mit Wirkung vom 01.01.2024 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

2. LOHN- UND GEHALTSABSCHLUSS

2.1. Tabelle (§ 29)

Die KV-Tabelle wird mit Wirkung 01.01.2024 um 9,2 % erhöht.

| Lohn-/Gehaltstabelle | | | | | | | | | | |
|--|-------|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Lohn-/Gehaltstabelle (EURO - €): gültig ab 1. Jänner 2024 | | | | | | | | | | |
| In Euro | | Verwendungsgruppen | | | | | | | | |
| Stufen | Jahre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | 1- 2 | 2 067,40 | 2 142,60 | 2 240,60 | 2 337,60 | 2 508,30 | 2 687,00 | 2 881,60 | 3 138,50 | 3 642,60 |
| 2 | 3- 4 | 2 089,70 | 2 179,10 | 2 277,40 | 2 380,20 | 2 555,40 | 2 739,60 | 2 940,90 | 3 230,90 | 3 787,80 |
| 3 | 5- 6 | 2 125,10 | 2 216,00 | 2 318,60 | 2 440,30 | 2 627,70 | 2 820,50 | 3 028,10 | 3 357,90 | 3 970,80 |
| 4 | 7- 8 | 2 158,60 | 2 252,70 | 2 358,10 | 2 483,30 | 2 714,90 | 2 927,50 | 3 141,90 | 3 514,30 | 4 188,60 |
| 5 | 9-10 | 2 195,40 | 2 292,20 | 2 396,10 | 2 523,30 | 2 777,70 | 3 008,40 | 3 228,00 | 3 672,50 | 4 407,70 |
| 6 | 11-12 | 2 230,40 | 2 328,80 | 2 436,00 | 2 567,70 | 2 826,90 | 3 087,10 | 3 316,50 | 3 795,90 | 4 590,50 |
| 7 | 13-14 | 2 265,70 | 2 365,60 | 2 475,60 | 2 612,60 | 2 876,50 | 3 169,90 | 3 402,20 | 3 891,80 | 4 735,70 |
| 8 | 15-16 | 2 301,10 | 2 402,20 | 2 514,10 | 2 657,40 | 2 927,50 | 3 250,80 | 3 488,10 | 3 985,90 | 4 844,30 |
| 9 | 17-18 | 2 336,20 | 2 438,80 | 2 555,40 | 2 705,00 | 2 978,80 | 3 301,30 | 3 573,60 | 4 076,10 | 4 953,30 |
| 10 | 19-20 | 2 371,40 | 2 478,50 | 2 598,00 | 2 751,20 | 3 029,80 | 3 356,20 | 3 659,20 | 4 171,90 | 5 063,70 |
| 11 | 21-22 | 2 399,20 | 2 505,30 | 2 631,10 | 2 795,40 | 3 077,60 | 3 410,60 | 3 717,10 | 4 236,20 | 5 172,60 |
| 12 | 23-24 | 2 427,20 | 2 532,50 | 2 662,10 | 2 843,60 | 3 126,90 | 3 464,80 | 3 774,50 | 4 297,20 | 5 283,10 |
| 13 | 25-26 | 2 451,90 | 2 563,10 | 2 696,90 | 2 876,50 | 3 178,20 | 3 519,30 | 3 832,50 | 4 359,70 | 5 355,30 |
| 14 | 27-28 | 2 479,70 | 2 591,40 | 2 729,80 | 2 911,10 | 3 228,00 | 3 570,30 | 3 890,30 | 4 422,50 | 5 428,10 |
| 15 | 29-30 | 2 505,30 | 2 625,80 | 2 762,80 | 2 945,70 | 3 277,20 | 3 624,80 | 3 947,80 | 4 485,10 | 5 502,30 |
| 16 | 31-32 | 2 532,50 | 2 655,50 | 2 795,40 | 2 981,90 | 3 328,20 | 3 679,10 | 4 003,70 | 4 547,70 | 5 573,00 |
| 17 | 33-34 | 2 560,10 | 2 687,00 | 2 828,70 | 3 014,90 | 3 379,40 | 3 733,30 | 4 061,70 | 4 610,40 | 5 645,70 |
| 18 | 35-36 | 2 588,00 | 2 718,30 | 2 861,60 | 3 051,20 | 3 428,40 | 3 786,60 | 4 120,70 | 4 673,00 | 5 718,00 |

2.2. Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen (§ 30a)

Norm: § 30a SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Ist-Gehälter, die „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ und die Zulagen und Zuschläge werden um 9,2 Prozent erhöht und § 30a entsprechend angepasst:

Formulierung:

1) Gleichzeitig mit In-Kraft-Treten von § 30a Abs 1 (in der Fassung 1.1. 2004) treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) bisher orientiert haben.

2) Ist-Erhöhung für alle jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des SWÖ- KV zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehaltsansätze des SWÖ-KV oder Optierung):

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1.1.2024 um 9,2 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

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“

Eine Anhebung der bislang kollektiv-, einzelvertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1.1.2024. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.1.2024 um 9,2 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.1.2024 um 9,2 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist- Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Jänner 2024 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.

4) Zulagen, Zuschläge und sonstige Entgelte

a) KV-Zulagen, -Aufzahlungen und -Zuschläge werden mit Wirkung 1.1.2024 um 9,2 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 22c, 24, 29b und 31). Die übrigen Zulagen (Ist- Zulagen) werden mit Wirkung 1.1.2024 um 9,2 % mit Rundung auf 1-Cent erhöht. Der Flexibilisierungszuschlag (§ 15) wird um 15,00 % erhöht.

b) Sonstige Entgelte:

Transitmitarbeiterinnen (TMA, § 29a) der Gruppe A erhalten ab 1.1.2024 ein Entgelt in Höhe von 90 % des Lohnes/Gehalts der Verwendungsgruppe 1/Gehaltsstufe 1. Transitmitarbeiterinnen der Gruppe B erhalten ab 1.1.2024 ein Entgelt in Höhe von 90 % des Lohnes/Gehalts der Verwendungsgruppe 2/Gehaltsstufe 1. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent. Das Lehrlingseinkommen (§ 33) wird mit Wirkung 1.1.2024 um 9,2 % erhöht. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

§ 30a idF ab 1. Jänner 2024

2.3. TransitmitarbeiterInnen

Norm: § 29a SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Bestimmung des § 29a SWÖ-KV zur Regelung über die Entgelte der TransitmitarbeiterInnen wird folgendermaßen geändert:

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| <p>§ 29a Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten</p> <p>1) Transitmitarbeiterinnen</p> <p>a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):</p> <p>A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.</p> <p>B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskenntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</p> <p>b) Mit Wirkung vom 1.Jänner 2023 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt:</p> <p>A..... € 1.689,10</p> <p>B..... € 1.764,50</p> <p>c) [...]</p> <p>2) Niederschwellig, fallweise Beschäftigte</p> <p>Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 Abs 3 lit c) gebührt eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p> <p>Abs 2 idF ab 1.Jänner 2022</p> | <p>§ 29a Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten</p> <p>1) Transitmitarbeiterinnen</p> <p>a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):</p> <p>A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.</p> <p>B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskenntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</p> <p>b) Mit Wirkung vom 1.Jänner 2024 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt:</p> <p>A: 90 % des Lohnes/des Gehalts der Verwendungsgruppe 1/ Gehaltsstufe 1 € 1.860,70</p> <p>B: 90 % des Lohnes/des Gehalts der Verwendungsgruppe 2/Gehaltsstufe 1 € 1.928,30</p> <p>c) [...]</p> <p>2) Niederschwellig, fallweise Beschäftigte</p> <p>Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 Abs 3 lit c) gebührt eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p> <p>Abs 2 idF ab 1.Jänner 2024</p> |

2.4. Weitere Entgeltanpassungen

| SWÖ-KV 2024 - Weitere Entgeltanpassungen | | |
|--|----------|----------|
| Zulagen und Zuschläge | 2023 | 2024 |
| § 9 Nachtarbeitszuschlag | | |
| Je Nachtarbeitsstunde | 8,11 | 8,86 |
| Nachtdienstpauschale | 46,36 | 50,63 |
| § 13 Rufbereitschaft | | |
| | 3,75 | 4,10 |
| § 15 Dienstplan* | | |
| Dienst an freien Tagen | 25,85 | 29,73 |
| zusätzlicher Dienstblock | 12,91 | 14,85 |
| § 21 Tagesmütter | | |
| Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt | 31,46 | 34,35 |
| Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft | 37,95 | 41,44 |
| § 22c, § 24 Tagespauschale | | |
| | 74,76 | 81,64 |
| § 31 Zulagen und Zuschläge | | |
| SEG je Stde | 1,32 | 1,44 |
| SEG Pauschale | 212,21 | 231,73 |
| Sonn und FT Zuschläge je Stde | 5,34 | 5,83 |
| § 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen | | |
| Stationsleitung je Vollzeitmonat | 744,85 | 813,38 |
| Leitung SÖB/GBP | 366,37 | 400,08 |
| Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat | 101,90 | 111,27 |
| Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat | 62,91 | 68,70 |
| geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl | 237,77 | 259,64 |
| Sonstige Entgelte | | |
| § 29a TMA Gehälter** | | |
| A | 1.689,10 | 1.860,70 |
| B | 1.764,50 | 1.928,30 |
| § 29b Aufzahlung Pflegekräfte | | |
| PA | 34,99 | 38,21 |
| PFA | 70,20 | 76,66 |
| DGKP | 116,86 | 127,61 |
| § 33 Lehrlinge | | |
| 1. Lehrjahr | 829,30 | 905,60 |
| 2. Lehrjahr | 1.054,10 | 1.151,10 |
| 3. Lehrjahr | 1.253,40 | 1.368,70 |
| 4. Lehrjahr | 1.638,50 | 1.789,20 |

*Der Flexibilisierungszuschlag wird um 15 % erhöht.

**Anbindung TMA-Entgelte an VWG 1/1, VWG 2/1

3. MATERIELLRECHTLICHE VERÄNDERUNGEN

3.1. Teilzeit-Mehrstundenzuschlag - § 5 SWÖ-KV

Norm: § 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV

Erläuterung:

Am Ende eines Durchrechnungszeitraumes verbleiben aktuell 16 Teilzeit-Mehrstunden zuschlagsfrei, darüber hinaus gebührt bis zum Erreichen einer Vollzeitanstellung ein Zuschlag von 25 % zum Grundstundenlohn. Dieser „Puffer“ soll nun von 16 Stunden auf 8 Stunden verkürzt werden, sodass nur noch 8 Stunden zuschlagsfrei verbleiben und ab der 9. Stunde ein Zuschlag von 25 % gebührt. Bei einem Jahresdurchrechnungszeitraum nach § 22 Abs 3 SWÖ-KV gebührt am Ende des Durchrechnungszeitraumes für jede Teilzeit-Mehrarbeitsstunde ein Zuschlag von 25 % (ab der ersten Stunde).

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|--|
| § 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV | § 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV |
| 3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um 16 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche) überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. | 3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um 16 8 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche) überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. |
| 4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt: | 4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt: |
| a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. | a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 16 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. |
| b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. | b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 16 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. |
| c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25% | c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 16 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25% |

| | |
|--|--|
| d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. | d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Teilzeit-Mehrarbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. § 5 idF ab 1. Jänner 2024 |
|--|--|

3.2. Nachtarbeitsbereitschaft - § 8 SWÖ-KV

Norm: § 8 SWÖ-KV

Erläuterungen:

Je Nachtbereitschaftsdienst werden für die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr pauschal 2 Stunden wie Nacharbeit (100 % des Grundstundenlohnes plus Nachzuschlag) vergütet. Es handelt sich aber lediglich um eine Entgeltbestimmung, die Arbeitszeit bleibt Arbeitsbereitschaft. Mit dieser Regelung sind ~~2~~ Arbeitsaufnahmen für höchstens 2 Stunden abgegolten. Jede weitere Arbeitsaufnahme wird wie gewohnt abgegolten. Eine Anrechnung von bestehenden Regelungen ist nur unter folgender Bedingungen zulässig: Erfolgt bereits jetzt eine Abgeltung mit 100 % Grundstundenlohn kann dies auf die Abgeltung der 2 Stunden mit 100 % Grundstundenlohn angerechnet werden (Zeit gegen Zeit), der Nachtzuschlag ist nun aber in der Höhe der Regelung des lit e bzw. f zu leisten. Wurde bisher eine Nachtdienstpauschale geleistet, so kann nur der nunmehr zu leistende Nachtzuschlag auf diese Pauschale angerechnet werden (Geld gegen Geld), die Abgeltung der Stunden mit 100 % des Grundstundenlohnes gebührt aber trotzdem.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|--|
| § 8 Abs 3 lit e SWÖ-KV e) Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden wie folgt abgegolten: Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50% des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). 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. | § 8 Abs 3 lit e SWÖ-KV e) Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden wie folgt abgegolten: Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50% des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Für einen Nachtarbeitsbereitschaftsdienst werden für die Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr pauschal 2 Stunden wie Nacharbeit vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen im Ausmaß von insgesamt höchstens 2 Stunden (unter Berücksichtigung der nachfolgenden Rundungsregelung) abgegolten. Jede weitere 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>f) Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber beigestellten Dienstwohnungen (im Sinne der steuerrechtlichen Bestimmungen) geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25% des Grundstundenlohnes abgegolten. 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 Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.</p> | <p>f) Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber beigestellten Dienstwohnungen (im Sinne der steuerrechtlichen Bestimmungen) geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25% des Grundstundenlohnes abgegolten.</p> <p>Für einen Nachtarbeitsbereitschaftsdienst werden pauschal 2 Stunden wie Nachtarbeit vergütet. Damit sind Arbeitsaufnahmen im Ausmaß von insgesamt höchstens 2 Stunden (unter Berücksichtigung der nachfolgenden Rundungsregelung) abgegolten). Jede weitere 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 Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.</p> <p>h) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die für Arbeitnehmerinnen günstiger sind, bleiben unberührt. Eine Anrechnung einer bestehenden Besserstellung ist nur unter folgender Bedingung zulässig: Erfolgt bereits jetzt eine Abgeltung mit 100 % Grundstundenlohn kann dies auf die Abgeltung der 2 Stunden mit 100 % Grundstundenlohn angerechnet werden, der Nachtzuschlag ist nun aber in der Höhe der Regelung des lit e bzw. f zu leisten. Wurde bisher eine Nachtdienstpauschale geleistet, so kann nur der nunmehr zu leistende Nachtzuschlag auf diese Pauschale angerechnet werden, die Abgeltung der Stunden mit 100 % des Grundstundenlohnes gebührt aber trotzdem.</p> <p>Lit h idF ab 1.4. 2024</p> <p>i) § 8 Abs 3 lit e, f und h tritt am 1.4.2024 in Kraft.</p> |
|--|--|

3.3. Rundung der Arbeitszeit bei Rufbereitschaft - § 13 SWÖ-KV

Norm: § 13 SWÖ-KV

Erläuterung:

Wird die Rufbereitschaft durch eine Arbeitsaufnahme unterbrochen, die am Aufenthaltsort ausgeführt werden kann und ist keine Anfahrt zum Arbeitsort erforderlich, so wird künftig die Arbeitszeit für diese Arbeitsaufnahme auf 10 Minuten aufgerundet. Beispielsweise gilt diese Regelung für eine Arbeitsaufnahme in Form eines Anrufes (Palliativdienst: DGKP wird zu Hause angerufen und um Anweisung gebeten) oder bei Verfassen eines E-Mails. Erfolgt die Arbeitsaufnahme während der Nacht in der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, so wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit vergütet.

Wird der/die MitarbeiterIn in die Arbeit gerufen, so gilt nicht die neue Regelung. In diesem Fall kommt Abs 4 zur Anwendung, wonach die Wegzeit als Arbeitszeit zu entlohnen ist.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| <p>§ 13 Rufbereitschaft</p> <p>1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin den Aufenthaltsort innerhalb einer bestimmten Reichweite selbst bestimmen kann, sich aber verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung des Arbeitgebers unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.</p> <p>2) Rufbereitschaft ist zu vereinbaren. Entsprechend § 20a (1) AZG kann Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.</p> <p>3) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 3,75. Eine einseitige Inanspruchnahme der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ist nur in der Zeit der vereinbarten Rufbereitschaft zulässig.</p> <p>4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.</p> | <p>§ 13 Rufbereitschaft</p> <p>1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin den Aufenthaltsort innerhalb einer bestimmten Reichweite selbst bestimmen kann, sich aber verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung des Arbeitgebers unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.</p> <p>2) Rufbereitschaft ist zu vereinbaren. Entsprechend § 20a (1) AZG kann Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.</p> <p>3) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 3,75 4,10. Eine einseitige Inanspruchnahme der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ist nur in der Zeit der vereinbarten Rufbereitschaft zulässig.</p> <p>4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.</p> <p>5) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme (Arbeitsaufnahme am Aufenthaltsort, bspw telefonische Beratung, Verfassen eines E-Mails), so ist die Arbeitszeit jeweils auf 10 Minuten aufzurunden. Erfolgt die Arbeitsaufnahme während der Zeit zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, so wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (§ 9) vergütet. Erfolgt das Telefonat lediglich, um die Arbeitnehmerin in den Dienst zu rufen, gelangt Abs 4 zur Anwendung.</p> <p>6) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die für Arbeitnehmerinnen günstiger sind, bleiben unberührt.</p> <p>Abs 5 idF ab 1. Jänner 2024</p> |

3.4. Dienstplan - § 15 SWÖ-KV

Norm: § 15 Abs 4ff SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Regelung des § 15 SWÖ-KV sieht die Gewährung eines Flexibilisierungszuschlages für den Fall des Einspringens an einem freien Tag bzw. für einen zusätzlichen Dienstblock vor, wenn dieses Einspringen binnen 3 Tagen vor dem Tag des Dienstbeginnes bekanntgegeben wurde. Kein Flexibilisierungszuschlag gebührt bisher, wenn der Arbeitgeber eine Dienstverschiebung anordnet (bspw. Tagdienst zu Nachtdienst).

Neu geregelt wird nun ein Anspruch auf einen Flexibilisierungszuschlag, wenn der Arbeitgeber eine Dienstverschiebung anordnet, die an diesem Tag zu einem Wechsel der Art des Dienstes (Tag- zu Nachtdienst oder umgekehrt) führt.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|---|--|
| <p>§ 15 Dienstplan</p> <p>[1-3 ...]</p> <p>4) Flexibilisierungszuschlag:</p> <p>a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 25,85 pro Tag/Nacht.</p> <p>b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 12,91 pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.</p> <p>Abs 4 idF ab 1.Jänner 2023</p> <p>5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen.</p> <p>Fällt der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a und b an einem Tag kumulativ an, so gebührt der Arbeitnehmerin für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a.</p> <p>6) Die Bestimmung des Abs 4 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.</p> <p>7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.</p> | <p>§ 15 Dienstplan</p> <p>[1-3 ...]</p> <p>4) Flexibilisierungszuschlag:</p> <p>a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 29,73 pro Tag/Nacht. Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch, wenn eine Dienstverschiebung innerhalb der Frist von 3 Kalendertagen auf Wunsch des Arbeitgebers zustande kommt und zu einem Wechsel der Art des Dienstes (zB. Wechsel von Tag- zu Nachtdienst) führt.</p> <p>b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 14,85 pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.</p> <p>Abs 4 idF ab 1.Jänner 2023 2024</p> <p>5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen.</p> <p>Fällt der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a und b an einem Tag kumulativ an, so gebührt der Arbeitnehmerin für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a.</p> <p>6) Die Bestimmung des Abs 4 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.</p> <p>7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.</p> |

3.5. Umsetzung der neuen Karenzregelung - § 17 SWÖ-KV

Norm: § 17 Abs 1 lit a und § 17 Abs 3 lit a SWÖ-KV

Erläuterung:

Eine gesetzliche Änderung sieht die Verkürzung der Mutterschafts-/Väterkarenz vor, sodass ein Elternteil nur noch bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes in Karenz gehen darf. Bisher war diese bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes möglich. Aufgrund dieser Änderung entstand nun eine Lücke in Bezug auf den Anspruch auf Anschlusskarenz. Diese Lücke wird nun geschlossen.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| <p>§ 17 Abs 1 lit a SWÖ-KV Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. bzw 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf eine Anschlusskarenz unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn der Anschlusskarenz geltend zu machen. Die in Anschlusskarenz befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf der Anschlusskarenz mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Anschlusskarenz fortgesetzt wird.</p> <p>§ 17 Abs 3 lit a SWÖ-KV Folgende, nach Beginn des Dienstverhältnisses in Anspruch genommene Karenzzeiten einer Arbeitnehmerin sind im jeweils genannten Ausmaß als Dienstjahr (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Karenz nach MSchG bzw VKG: in Anspruch genommenen Zeiten (pro Kind) bis längstens zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes, – Anschlusskarenz nach Abs 1: höchstens im Ausmaß von 12 Monaten (pro Kind), – Familienzeit: höchstens im Ausmaß von einem Monat (pro Kind), – Hospizkarenz: höchstens im Ausmaß 12 Monaten (einmalig), – Pflegekarenz: höchstens im Ausmaß von 12 Monaten (einmalig). | <p>§ 17 Abs 1 lit a SWÖ-KV Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. bzw 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf eine Anschlusskarenz unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn der Anschlusskarenz geltend zu machen. Die in Anschlusskarenz befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf der Anschlusskarenz mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Anschlusskarenz fortgesetzt wird. Abs 1 lit a idF ab 1. Jänner 2024</p> <p>§ 17 Abs 3 lit a SWÖ-KV Folgende, nach Beginn des Dienstverhältnisses in Anspruch genommene Karenzzeiten einer Arbeitnehmerin sind im jeweils genannten Ausmaß als Dienstjahr (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Karenz nach MSchG bzw VKG: in Anspruch genommenen Zeiten (pro Kind) bis längstens zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes, – Anschlusskarenz nach Abs 1, – Familienzeit: höchstens im Ausmaß von einem Monat (pro Kind), – Hospizkarenz: höchstens im Ausmaß 12 Monaten (einmalig), – Pflegekarenz: höchstens im Ausmaß von 12 Monaten (einmalig). |

3.6. Durchrechnungszeitraum in Kindertagesbetreuungseinrichtungen - § 22 Abs 3 SWÖ-KV

Norm: § 22 Abs 3 SWÖ-KV

Erläuterung:

Für Einrichtungen der Kindertagesbetreuung wird nun die Möglichkeit der Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes von 6 Monaten mit Vereinbarung zwischen Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen, Gewerkschaft und Sozialwirtschaft Österreich (siehe dazu Bestimmung des § 3a SWÖ-KV) geschaffen, wenn im Betrieb nicht mehr als 10 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind. Der Zuschlag, der für Zeitguthaben von Teilzeitbeschäftigten gebührt, ist jeweils nach 3 Monaten abzurechnen. Das Zeitguthaben selbst, kann bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes abgebaut werden.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| <p>§ 22 SWÖ-KV [...] 3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich: Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreiten. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 3 idF ab 1.Jänner 2023 4) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit d). Abs 4 idF ab 1.Jänner 2022</p> | <p>§ 22 SWÖ-KV [...] 3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich: a) Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreiten. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. 4) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit d). b) Die Abgeltung der Teilzeit-Mehrarbeitsstunden richtet sich nach § 5 Abs 4 lit d). c) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 3 idF ab 1.Jänner 2024</p> <p>4) Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, in denen nicht mehr als 10 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind: a) Für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist und in denen nicht mehr als 10 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, kann durch Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>(Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 6 Monaten mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 45 Stunden vereinbart werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an mit der Arbeitnehmerin gemeinsam festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. Der erste Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem Kinderbetreuungsjahr (1.9.).</p> <p>b) Für Teilzeit-Mehrarbeitsstunden, die nicht innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten wieder ausgeglichen werden, gebührt ein Zuschlag von 25 %. Wurde das Zeitguthaben bewertet, kann dieses in den nächsten 3 Monaten konsumiert werden. § 7 Abs 3 gilt sinngemäß.</p> <p>c) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>Abs 3 idF ab 1.Jänner 2023 2024</p> |
|--|--|

3.7. Sonderzahlungen – § 26 Abs 4 und 5 SWÖ-KV

Norm: § 26 Abs 4 und 5 SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Neuerung betrifft folgende Änderungen:

1. Sonderzahlung bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses von TransitmitarbeiterInnen:

Bei Arbeitsverhältnissen von TransitmitarbeiterInnen ist es das eigentliche Ziel, dass TransitmitarbeiterInnen innerhalb kurzer Zeit in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Wenn dies gelingt, werden diese Arbeitsverhältnisse oftmals einvernehmlich aufgelöst. Diese Chance wollen Betriebe nicht verbauen, indem sie auf die Einhaltung der Kündigungsfrist bestehen. Bei einer einvernehmlichen Auflösung sieht aber die Bestimmung des § 26 Abs 4 SWÖ-KV keine Rückverrechnungsmöglichkeit bei bereits zuviel ausbezahlter Sonderzahlungen vor. Daher wird nun eine derartige Regelung für TransitmitarbeiterInnen bei einvernehmlicher Auflösung zum Zweck einer Arbeitsaufnahme eingeführt.

2. Sonderzahlung bei Arbeitsunfall:

Gemäß § 26 Abs 5 SWÖ-KV vermindern Zeiten mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit den Anspruch auf Sonderzahlungen nicht. Der Arbeitsunfall ist hier nicht aufgeführt. Daher wird nun auch der Arbeitsunfall in die Regelung aufgenommen, um so betroffenen ArbeitnehmerInnen einen vollen Sonderzahlungsanspruch zu sichern.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|---|--|
| <p>§ 26 Abs 4 und 5 SWÖ-KV</p> <p>4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/ Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen.</p> <p>5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. [...]</p> | <p>§ 26 Abs 4 und 5 SWÖ-KV</p> <p>4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/ Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen. Wird das Arbeitsverhältnis von Transitmitarbeiterinnen zum Zweck einer Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt einvernehmlich aufgelöst, können ebenfalls die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel geleisteten Sonderzahlungen auf die aus dem Arbeitsverhältnis noch zu leistenden Ansprüche angerechnet werden.</p> <p>Abs 4 idF ab 1. Jänner 2024</p> <p>5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Arbeitsunfall sowie oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. [...]</p> <p>Abs 5 idF ab 1. Jänner 2024</p> |

3.8. Einstufung FrühförderInnen - § 28 SWÖ-KV

Norm: § 28 SWÖ-KV

Erläuterung:

Bisher fanden sich FrühförderInnen in zwei Verwendungsgruppen des § 28 SWÖ-KV, und zwar in Verwendungsgruppe 7 und in Verwendungsgruppe 8. Eine Einstufung in VWG 8 war zu wählen, wenn eine mindestens 3-jährige verwendungsspezifische Ausbildung vorliegt. Problematisch war aber, dass oftmals kürzere Ausbildungen einen größeren Umfang hatten als jene mit 3 Jahren.

Um diese Einstufungsproblematik aufzulösen, erfolgt nun eine Einstufung von FrühförderInnen mit abgeschlossener verwendungsspezifischer Ausbildung in VWG 8. In VWG 7 ist aber weiterhin eine Einreihungsmöglichkeit für FrühförderInnen in Ausbildung vorgesehen. Was unter einer verwendungsspezifischen Ausbildung zu verstehen ist, ist nach den Aufnahmekriterien der einzelnen Betriebe bzw. den landesspezifischen Vorgaben zu beurteilen. Für bereits tätige FrühförderInnen, die eine abgeschlossene verwendungsspezifische Ausbildung aufweisen, kommt nun VWG 8 zum Tragen.

FrühförderInnen, die bisher in VWG 7 eingereiht waren, sind ab 1.1.2024 in VWG 8 linear umzureihen. Keine lineare Umreihung findet statt, wenn bisher mehr Vordienstzeiten oder freiwillig ein

Biennalsprung gewährt wurde. In diesem Fall ist die Gehaltsstufe unter Abzug der freiwillig gewährten Höhereinstufung neu zu berechnen.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| <p>§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Frühförderinnen</p> <p>VWG 8 Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung</p> | <p>§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Frühförderinnen in Ausbildung</p> <p>VWG 8 Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung¹¹⁾</p> <p><i>11) Frühförderinnen werden in VWG 8 eingestuft, wenn diese eine verwendungsspezifische Ausbildung aufweisen. Frühförderinnen, die sich noch in verwendungsspezifischer Ausbildung befinden, werden in VWG 7 eingestuft.</i></p> <p><i>Umreihung von FrühförderInnen im Kalenderjahr 2024: Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von Verwendungsgruppe 7 in VWG 8 folgendermaßen zu erfolgen:</i></p> <p><i>Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind voll anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten oder ein freiwillig gewährter Biennalsprung findet keine Berücksichtigung.</i></p> |

3.9. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Hebammen - § 28 SWÖ-KV

Norm: § 28 SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Tätigkeit von Hebammen fehlte bisher in der Verwendungsgruppenaufzählung. In Analogie zu den MTD-Berufen wird diese nun auch ausdrücklich in VWG 8 aufgezählt.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--------------------|--|
| <p>§ 28 SWÖ-KV</p> | <p>§ 28 SWÖ-KV VWG 8 Hebammen</p> |

3.10. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Ausbildung - § 28 SWÖ-KV

Norm: § 28 SWÖ-KV

Erläuterung:

Ein schon länger bestehendes Anliegen aus dem Bereich der arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen ist es, die einzelnen Tätigkeitsbereiche in den Verwendungsgruppen besser sichtbar zu machen. Das betrifft Tätigkeiten der Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung sowie TrainerInnen.

Bei Fachschlüsselkräften in SÖB und GBP, die in VWG 7 eingereiht werden sollen, handelt es sich um ArbeitnehmerInnen, die arbeitsanleitend tätig sind, aber zusätzlich eine sozialpädagogische Ausbildung von mindestens 100 Stunden aufweisen müssen. Bisher waren diese vielfach in VWG 6 eingestuft, diese Einreihung wird daher zu einer Besserstellung führen.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|---|---|
| <p>§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation) alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt⁹⁾</p> <p>Fußnoten: ⁹⁾ Fachkraft für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): a) Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): Einreihung in Verwendungsgruppe 6. b) Alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Verwendungsgruppe 7 ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt. c) Alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Einreihung in Verwendungsgruppe 8.</p> | <p>§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation) alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt⁹⁾, Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung⁹⁾</p> <p>Fußnoten: ⁹⁾ Fachkraft für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): a) Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): Einreihung in Verwendungsgruppe 6. b) Alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Verwendungsgruppe 7 ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt. c) Alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Einreihung in Verwendungsgruppe 8. d) Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung in Verwendungsgruppe 7 ist, wer für die Anleitung und Betreuung der TransitmitarbeiterInnen selbständig verantwortlich ist und eine sozialpädagogische</p> |

| | |
|--|--|
| | <p><i>Zusatzausbildung im Ausmaß von mind. 100 Lehreinheiten aufweist (zB. Schlüsselkräfte, Fach- oder Arbeitsanleiterinnen).</i></p> <p><i>Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von einer niedrigeren Verwendungsgruppe in VWG 7 folgendermaßen zu erfolgen:</i></p> <p><i>Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind voll anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.</i></p> |
|--|--|

3.11. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – TrainerInnen - § 28 SWÖ-KV

Norm: § 28 SWÖ-KV

Erläuterung:

Auch bei den TrainerInnen geht es um eine Sichtbarmachung in den Verwendungsgruppen. TrainerInnen werden in VWG 7 eingereiht. Wenn TrainerInnen auch für die im Vergabeverfahren verantwortlich sind, sind diese in VWG 8 einzureihen.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|----------------------|--|
| § 28 SWÖ-KV VWG 7 | <p>§ 28 SWÖ-KV VWG 7</p> <p>Trainerinnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen</p> <p>VWG 8</p> <p>Trainerinnen mit Spezialaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen¹¹</p> <p>Fußnoten: 11) TrainerInnen mit Spezialaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind in Verwendungsgruppe 8 einzustufen, wenn diese für die Konzeptentwicklung im Vergabeverfahren verantwortlich sind.</p> |

3.12. Einstufungsmöglichkeit Klinische/Gesundheits-PsychologInnen in-Ausbildung - § 28 SWÖ-KV

Norm: § 28 SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Verwendungsgruppen sahen bisher keine Einstufungsmöglichkeit für Klinische und GesundheitspsychologInnen in Ausbildung vor. Aufgrund der unsicheren Rechtslage haben in den letzten Jahren aber immer mehr Betriebe die Ausbildungsplätze für Klinische PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen eingeschränkt. Daher wird nun eine Einstufung in VWG 7 geschaffen. Nach Ausbildungsende erfolgt eine lineare Umreihung.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|-------------------|---|
| § 28 SWÖ-KV | § 28 SWÖ-KV VWG 7 Klinische- und GesundheitspsychologInnen in Ausbildung ¹¹⁾ |
| | Fußnote ¹¹⁾ Klinische- und GesundheitspsychologInnen in Ausbildung sind während des Praktikums in VWG 7 einzustufen. Nach Beendigung der Ausbildung ist eine lineare Umstufung in VWG 9 vorzunehmen. |

3.13. Lineare Umreihung auch bei Nostrifizierung - § 30 Abs 7 SWÖ-KV

Norm: § 30 Abs 7 SWÖ-KV

Erläuterungen:

Klargestellt wird, dass als Ausbildung im Sinne des § 30 Abs 7 SWÖ-KV auch eine Nostrifizierung zu verstehen ist, wenn diese für die Ausübung der vereinbarten höherwertigen Tätigkeit erforderlich ist und eine niedrigere Einstufung nur aufgrund der noch ausstehenden Nostrifizierung erfolgt ist. Wird die Nostrifizierung vorgelegt und erfolgt daher die Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe, so wird die Umreihung linear vorgenommen.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| § 30 Abs 7 SWÖ-KV Allgemeine Entgeltregelungen | § 30 Abs 7 SWÖ-KV Allgemeine Entgeltregelungen |
| 7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. | 7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. Einem Ausbildungsabschluss ist die Anerkennung der |

| | |
|--|---|
| | Gleichwertigkeit von ausländischen Ausbildungen (Nostrifikation) gleichgestellt. Abs 7 idF ab 1. Jänner 2024 |
|--|---|

3.14. SEG-Zulage - § 31 Abs 1 SWÖ-KV

Norm: § 31 Abs 1 SWÖ-KV

Erläuterungen:

Der arbeitsrechtliche Anspruch auf eine SEG-Zulage gebührt, wenn erschwerte Arbeitsbedingungen vorliegen. Ob bzw. wann diese vorliegen, ist aufgrund der Definition im EStG (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulage) zu beurteilen. Liegen erschwerte Bedingungen vor, so gebührt arbeitsrechtlich eine SEG-Zulage, dies aber unabhängig davon, ob auch eine Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden kann. Dies soll nun in einer Fußnote klargestellt werden.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|---|--|
| <p>§ 31 Zulagen und Zuschläge</p> <p>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. Die Höhe der SEG-Zulage beträgt je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen € 1,32. Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung des angeführten Stundensatzes eine Pauschale vereinbart werden. Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale von € 212,21. Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80% der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird. Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 Abs 5 Z 5 EStG).</p> | <p>§ 31 Zulagen und Zuschläge</p> <p>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. Die Höhe der SEG-Zulage beträgt je Arbeitsstunde mit erschwerten Bedingungen € 1,32 1,44. Im Falle regelmäßiger erschwelter Arbeitsbedingungen kann unter Berücksichtigung des angeführten Stundensatzes eine Pauschale vereinbart werden. Im Falle überwiegend erschwelter Arbeitsbedingungen gebührt eine monatliche SEG-Pauschale von € 212,21 231,73. Überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen liegen vor, wenn mehr als 80% der Arbeitszeit unter diesen Bedingungen gearbeitet wird. Durch Betriebsvereinbarungen können höhere SEG-Zulagen vereinbart werden (Ermächtigung gem § 68 Abs 5 Z 5 EStG).¹</p> <p style="background-color: #f8d7da;">Fußnote 1: Die KV-Parteien treffen folgende Klarstellung: <i>Die Beurteilung, ob erschwerte Bedingungen vorliegen und damit ein Anspruch auf die SEG-Zulage nach dieser Bestimmung besteht, ist anhand der Definition erschwelter Bedingungen im Sinne des EStG zu beurteilen, unabhängig davon, ob nach EStG auch die Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden kann.</i></p> |

3.15. Vordienstzeiten - § 32 SWÖ-KV und § 16 SWÖ-KV

Norm: § 32 Abs 6 SWÖ-KV sowie § 16 Abs 3 SWÖ-KV

Erläuterung:

Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber sind künftig in vollem Ausmaß als Vordienstzeiten für das Gehalt (§ 32 SWÖ-KV) sowie für den Urlaubsanspruch (Betriebszugehörigkeit gemäß § 16 SWÖ-KV) zu berücksichtigen, wenn es sich dabei um facheinschlägige Vordienstzeiten handelt. Diese Zeiten werden zusätzlich zu den facheinschlägigen Vordienstzeiten angerechnet, die Obergrenze des Abs 3 kann dadurch überschritten werden.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|---|
| § 16 Abs 3 NEU SWÖ-KV | § 16 Abs 3 NEU SWÖ-KV 3) Facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen werden für das Ausmaß des Erholungsurlaubes (Betriebszugehörigkeit) zur Gänze anerkannt. Abs 3 idF ab 1. Jänner 2024 |
| § 32 SWÖ-KV 1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen. ¹⁾ Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden. 2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 10 Jahren zu 50% anzurechnen. ²⁾ 3) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre. 4) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin folgenden Monatsersten, angerechnet. 5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten. | § 32 SWÖ-KV 1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen. ¹⁾ Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden. 2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 10 Jahren zu 50% anzurechnen. ²⁾ 3) Die gemeinsame Obergrenze für alle anrechenbaren Vordienstzeiten (facheinschlägige und nicht facheinschlägige) beträgt höchstens 10 Jahre. 4) Die Vordienstzeiten werden ab dem, der Vorlage bei der Arbeitgeberin folgenden Monatsersten, angerechnet. 5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten. 6) Als Vordienstzeiten finden auch facheinschlägige Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses beim selben Arbeitgeber oder verbundenen Unternehmen Berücksichtigung. Die Anrechnung dieser Zeiten erfolgt zusätzlich zu jenen der Absätze 1 bis 3 und 5. |

| | |
|--------------------|----------------------------|
| Fußnoten: [...] | Abs 6 idF ab 1.Jänner 2024 |
| | Fußnoten: [...] |

3.16. Kilometergeld - § 37 SWÖ-KV

Norm: § 37 Abs 2 SWÖ-KV

Erläuterung:

Bisher konnte der Arbeitgeber vom amtlichen Kilometergeld, das den ArbeitnehmerInnen gebührte, Kosten abziehen, die dieser direkt übernommen hat. Allerdings führte das dazu, dass obwohl der Arbeitgeber bspw. eine Kaskoversicherung für den/die ArbeitnehmerIn abgeschlossen hatte, bei einem Schadensfall trotzdem die Versicherung des/der Arbeitnehmers/In in Anspruch zu nehmen war. Daher soll die Bestimmung, wonach der Arbeitgeber Kosten auf das Kilometergeld anrechnen kann, gestrichen werden.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|---|--|
| § 37 Abs 2 SWÖ-KV Allgemeine Entgeltregelungen 2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin grundsätzlich das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten. Sollte der Arbeitgeber direkt Kosten übernehmen, die in der Kalkulation des amtlichen Kilometergeldes berücksichtigt sind, können diese (zB Kasko-, Insassen-, Rechtsschutzversicherung etc) vom Arbeitgeber in Abzug gebracht werden. Entsprechende innerbetriebliche Regelungen sind zu vereinbaren. | § 37 Abs 2 SWÖ-KV Allgemeine Entgeltregelungen 2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin grundsätzlich das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten. Sollte der Arbeitgeber direkt Kosten übernehmen, die in der Kalkulation des amtlichen Kilometergeldes berücksichtigt sind, können diese (zB Kasko-, Insassen-, Rechtsschutzversicherung etc) vom Arbeitgeber in Abzug gebracht werden. Entsprechende innerbetriebliche Regelungen sind zu vereinbaren. Abs 2 idF ab 1. Jänner 2024 |

3.17. Altersteilzeit: Streichung der Mindestgrenze - § 38 SWÖ-KV

Norm: § 38 SWÖ-KV

Erläuterung:

Die Regelung über die Voraussetzungen eines arbeitsrechtlichen Anspruches auf Altersteilzeit soll geändert werden, sodass künftig bis zu einem Mindestausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit von 14,8 Stunden während der Altersteilzeit ein Anspruch auf Altersteilzeit besteht.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|--|
| § 38 Abs 1 SWÖ-KV Allgemeine Entgeltregelungen | § 38 Abs 1 SWÖ-KV Allgemeine Entgeltregelungen |

| | |
|--|---|
| <p>1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit</p> <p>a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsantrittsstichtages beenden wollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin. – Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten. – Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein. – Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle. – Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 16 Wochenstunden. – Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen. <p>[...]</p> | <p>1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit</p> <p>a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsantrittsstichtages beenden wollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin. – Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten. – Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein. – Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle. – Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 16 14,8 Wochenstunden. – Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen. <p>[...]</p> <p>Abs 1 idF ab 1. Jänner 2024</p> |
|--|---|

4. KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN

4.1. Durchrechnungszeiträume auch für Teilzeitbeschäftigte - §§ 22a und 22b SWÖ-KV

Norm: §§ 22a und 22b SWÖ-KV

Erläuterung:

Ein OGH-Urteil führt aus, dass Durchrechnungszeiträume nur dann zur Anwendung gelangen, wenn dies explizit im KV geregelt ist. Im SWÖ-KV ist zwar in § 5 der Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag geregelt, der diese Voraussetzung sicherstellt. Allerdings wurden seither weitere Durchrechnungsbestimmungen eingeführt, die in § 5 nicht explizit genannt sind. Da es so gemeint war, dass diese Durchrechnungszeiträume sehr wohl auch für Teilzeitbeschäftigte gelten (z.B. § 22a Schulsozialarbeit mit Abgeltung des Zeitguthabens am Ende des DRZ auch bei Teilzeitbeschäftigten mit 50 %), wird dies im KV-Text klargestellt.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|---|--|
| <p>§§ 22a und 22b SWÖ-KV</p> <p>§ 22a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit [...] 2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>[...]</p> <p>§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistentenz [...] 2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulassistentenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>[...]</p> | <p>§§ 22a und 22b SWÖ-KV</p> <p>§ 22a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit [...] 2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>Diese Bestimmung ist auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden.</p> <p>Abs 2 idF ab 1.Jänner 2024</p> <p>[...]</p> <p>§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistentenz [...] 2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulassistentenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>Diese Bestimmung ist auch auf Teilzeitbeschäftigte anzuwenden.</p> <p>Abs 2 idF ab 1.Jänner 2024.</p> <p>[...]</p> |

4.2. Rufbereitschaft in der Vollen Erziehung - § 24 Abs 2 SWÖ-KV

Norm: § 24 Abs 2 SWÖ-KV

Erläuterung:

Anlässlich der Umgestaltung des § 13 SWÖ-KV wurde der Verweis in § 24 Abs 2 vergessen anzugleichen. Aktuell käme nur Abs 1 und 2 des § 13 zur Anwendung, der Anspruch auf Abgeltung sowie die Entlohnung der Wegzeit gilt nicht für die Volle Erziehung. Dies wird nun korrigiert.

Formulierung:

| Aktuelle Regelung | Neue Formulierung |
|--|--|
| § 24 Abs 2 SWÖ-KV [...] § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, [...] | § 24 Abs 2 SWÖ-KV [...] § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1, und 2 3 und 4, [...] Abs 2 idF ab 1. Jänner 2024 |

Wien, am 28. November 2023

Arbeitnehmer/innen-Vertreter/innen

Arbeitgeber-Vertreter/innen