

DG - Themenpapier

Die hohe Inflation der vergangenen Monate und der Fachkräftemangel vor allem im Bereich der Pflege sind nur zwei Beispiele für die großen Herausforderungen denen sich Arbeitgeber*innen und auch Beschäftigte tagtäglich stellen müssen.

Uns ist es ein großes Anliegen, attraktive Rahmenbedingungen für unseren bundesweiten Kollektivvertrag zu schaffen und auch zu erhalten. Der Föderalismus im Bereich des Sozialen macht diese Aufgabe nicht gerade einfacher. Im Zuge der Finanzausgleichsverhandlungen 2023 wurde zwar eine Aufstockung der Mittel im Pflegebereich angekündigt, allerdings ist sowohl die absehbare Größenordnung zu gering, als auch die konkrete Priorisierung und Verteilung unklar. Des Weiteren sind für andere Aufgaben im Sozialbereich keine zusätzlichen Mittel benannt worden.

Um den Kollektivvertrag für die Beschäftigten und Lehrlinge der karitativen Arbeitgeber*innen langfristig nachhaltig, attraktiv und wettbewerbsfähig für Mitarbeiter*innen, Bewerber*innen und Dienstgeber*innen zu gestalten, ist es unabdingbar, sich den gesellschaftlichen und politischen Veränderungen anzupassen und entsprechend zu reagieren aber auch zu agieren.

Verschiedene Themengebiete, welche man zur Erreichung dieser Ziele adaptieren und bearbeiten muss, sind äußerst komplex und bedürfen äußerst genauer Prüfung aber auch intensiven Informationsaustausch zwischen der Dienstnehmer*innen- und Dienstgeber*innenseite. Dies ist im Rahmen von laufenden Kollektivvertragsverhandlungen meist aufgrund der Kürze der Zeit und Brisanz der Themen nicht möglich.

Zur Weiterentwicklung des Kollektivvertrages schlagen wir daher vor, Arbeitsgruppen aus Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen- und der Arbeitgeber*innenseite zu bilden, um umfangreichere Themen bearbeitbar zu machen. Zur Einsetzung und Steuerung dieser Arbeitsgruppen schlagen wir vor, jeweils zwei Verantwortliche zu nominieren, die die Aufträge an die Arbeitsgruppen formulieren, die Mitglieder der AGs benennen, Termine koordinieren und darauf achten, dass der Auftrag gut bearbeitet werden kann.

1 Materielle rechtliche Themen

1.1 Erhöhung der Einstiegsgehälter und adaptierte Anpassung entsprechend der Dienstzugehörigkeit

Der Vorschlag ist, die Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter in Form von Fixbeträgen (bspw. pro Gehaltsgruppe) zu vereinbaren.

1.2 Durchrechnungszeitraum 12 Monate (C.2.3., C.3.8., C.4.5.)

Der KollV legt grundsätzlich einen 3-monatigen DRZ fest und ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen die Implementierung eines 12-monatigen DRZ (C.2.3. für Büro und allg Dienste; C.3.8. für den Dauerbetrieb und C.4.5. für mobile Dienste. Voraussetzung ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung und (i) einmonatige zusammenhängende Schließung oder (ii) geringerer Arbeitsanfall durch Ferienbetrieb. Ausnahme Heimhilfen in C.4.5. (?).

C.2.3/ C.3.8./C.4.5. letzter Absatz	C.2.3/ C.3.8./C.4.5.letzter Absatz NEU
Für Betriebe mit einer mehr als einmonatigen zusammenhängenden Schließung kann durch Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum bis zu 12 Monate ausgedehnt werden. Ebenso kann durch Betriebsvereinbarung für einzelne Beschäftigtengruppen oder Einrichtungen bei durch Ferienbetrieb verringertem Arbeitsanfall der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden	Durch Betriebsvereinbarung kann der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden. 

1.3 Regelung zur Anzahl der freien Wochenenden pro Monat (C.3.6., C.4.2.)

Thema: Für Beschäftigte, welche nur am Wochenende arbeiten, ist unsere derzeitige Bestimmung zu den Ruhezeiten nicht praktikabel, bzw. wurden diese Beschäftigten in der Bestimmung des KV's zu Lage der Arbeitszeit nicht berücksichtigt.

Diese Bestimmung ist für Beschäftigte, welche nur am Wochenende tätig sind nicht praktikabel.

Beschäftigte empfinden die Bestimmung, wonach nur an zwei Wochenenden pro Monat gearbeitet werden kann, als Einschränkung und möchten die Anzahl der Wochenenden wo sie beschäftigt werden können frei wählen.

C.4.2. wäre sinngemäß anzupassen.



Derzeitige Regelung:	Formulierungsvorschlag:
C.3.6 (Absatz 1) Die Arbeitszeit wird auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt, dass alle Beschäftigten 2 zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an 2 Wochenenden pro Monat, frei haben.	C.3.6 neu (Absatz1) Die Arbeitszeit wird auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt, dass alle Beschäftigten 2 zusammenhängende Kalendertage pro Woche, diese in der Regel an 2 Wochenenden pro Monat, frei haben.

1.4 Steuerrechtlich begünstigte Leistungen im Kollektivvertrag

Grundlegende Überlegungen zur Einführung einer Wahlmöglichkeit für Arbeitnehmer*innen:

Die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt macht es notwendig, sich als Arbeitgeber*in im Sozial- und Pflegebereich von anderen Arbeitgeber*innen deutlich zu unterscheiden. Auf Grund des Umstands, dass wir als karitative Einrichtungen unsere Geschäftsbetriebe durch Förderungen finanzieren müssen, ist es notwendig, sämtliche mögliche Bezugszahlungen im Kollektivvertrag zu regeln, da nur im Kollektivvertrag begründete Bezüge von Förderungen umfasst sind. Wir möchten unseren Beschäftigten aber, so wie dies privatwirtschaftlich geführte Unternehmen tun können, steuerbegünstigte Zusatzleistungen gewähren. Um dabei dem Erfordernis einer Regelung im Kollektivvertrag im Hinblick auf Förderungen Rechnung zu tragen, soll zusätzlich zum kollektivvertraglich geregelten Grundgehalt eine kollektivvertragliche Zulage gewährt

werden, die die Beschäftigten nach ihren Bedürfnissen gestalten und auch in Form von steuerbegünstigten Leistungen beziehen können.

Eine Umsetzung der Regelung im Kollektivvertrag und in den Betriebsvereinbarungen soll erfolgen, weil im Rahmen einer Auskunftserteilung gemäß § 90 EStG bestätigt wurde, dass eine steuerbegünstigte Gewährung unter diesen Voraussetzungen möglich ist. (siehe Stellungnahme anbei)

Im Hinblick auf die Gespräche im Zuge der letztjährigen KollV-Verhandlung zu dieser Thematik, dürfen wir mitteilen, dass der Rechtsdienst der ÖGK ebenso angefragt wurde. Die Vorgehensweise wurde als Bezugsumwandlung im Sinne einer Bezugsverwendung beauskunftet und daher kommen die Befreiungsbestimmungen des § 49 Abs 3 ASVG (im Hinblick auf bestimmte Benefits) nicht zur Anwendung. Die von den Beschäftigten ausgewählten Sachzuwendungen zählen daher zum beitragspflichtigen Entgelt nach § 49 Abs 1 ASVG und somit zur Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung. (siehe Stellungnahme anbei)

Anmerkung: In Bezug auf die e-Mobilität trifft dies nicht zu, sodass ein (befristeter) Bezugsverzicht auf diese im Kollektivvertrag vorgesehene Zulage in Austausch gegen die mit Null bewertete Privatnutzung eines E-Bikes/Fahrrads/E-KFZ entsprechend der Information laut ÖGK-Newsletter 1/2023 die Sozialversicherungsbeitragsgrundlage verringern würde. Eine Milderung dieser sozialversicherungsrechtlichen Konsequenz im Hinblick auf diese Bezugsverwendung wäre daher aus Dienstgeber*innensicht allenfalls Gegenstand innerbetrieblicher Gestaltung (UmsetzungsBV) vorbehalten.

Daher soll in den Kollektivvertrag folgende Formulierung aufgenommen werden:

E.4.11. NEU

(1) Der*Die Arbeitgeber*in verpflichtet sich, zusätzlich zum kollektivvertraglichen Mindestgehalt bzw. zusätzlich zur überkollektivvertraglichen Entlohnung eine monatliche Zulage von EUR XY-, 14 Mal pro Jahr, zu gewähren. Teilzeitbeschäftigten gebührt ein aliquoter Teil.

(2) Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann vorgesehen werden, dass Beschäftigte  anstelle dieser Zulage steuerbegünstigte Leistungen iSd § 3 EStG gewährt werden, konkret die steuerfreien Zuwendungen nach § 3 Abs 1 Z 13 lit b Zuschüsse für die Betreuung von Kindern, Z 15 lit a Zuwendungen für die Zukunftssicherung, Z 17 lit b Gutscheine zur Konsumation von Mahlzeiten. Alternativ soll die Zulage in ein Fahrrad oder Kraftrad mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer umgewandelt werden können (§ 4b SB-VO) oder in ein Kraftfahrzeug mit einem CO₂-Emissionswert von 0 Gramm pro Kilometer (§ 4 Abs 1 Z 3 SB-VO). Eine allfällige Differenz zwischen monatlicher Zulage und dem Wert der steuerbegünstigten Leistungen ist in Geld auszugleichen.

(3) Die nähere Ausgestaltung, welche steuerbegünstigten Leistungen den Beschäftigten gewährt werden, bleibt der Betriebsvereinbarung bzw. der Einzelvereinbarung vorbehalten.

 Die Gewährung dieser Zulage und/oder steuerbegünstigten Leistungen darf nicht anstelle des bisher gezahlten Entgelts oder einer bisher üblichen Gehaltserhöhung erfolgen.

2 Redaktionelle Berichtigungen und Anpassungen

2.1 Korrektur (einfügen „sind“ B.2.3.)

Falls keine oder weniger als 10 Jahre (bzw 8 Jahre bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis vor dem 1.2.2017) facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, **sind** andere Vordienstzeiten im Ausmaß von höchstens 8 Jahren zur Hälfte anzurechnen. Die gemeinsame Obergrenze für die angerechneten Vordienstzeiten beträgt dabei höchstens 10 Jahre (bzw 8 Jahre bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis vor dem 1.2.2017).

2.2 Anzurechnende Vordienstzeiten (B.2.5.)

B.2.5.: Im Rahmen der Bestimmung B.2.2. gelten Zeiten, die für die Caritas in Form eines freien Dienstverhältnisses zurückgelegt wurden, als Vordienstzeiten, sofern sie facheinschlägig waren.

Dieser Passus ist grundsätzlich zu streichen, da facheinschlägige Vordienstzeiten sowohl von selbstständigen, als auch von unselbstständigen Tätigkeiten (darunter fällt auch der freie Dienstvertrag) angerechnet werden. Eine Differenzierung unter B.2.5. ist daher nicht notwendig.

2.3 „Einrichtung für Menschen mit Behinderung“ statt „Behinderteneinrichtungen“ (C.3.1. lit a)

Derzeitige Regelung:	Formulierungsvorschlag:
<p>C.3.1. lit a) Darüber hinaus gilt:</p> <p>a) In Einrichtungen mit medizinischer Intensivpflege und in stationären Behinderteneinrichtungen kann durch Betriebsvereinbarung auf Basis von § 4a Abs 4 Z 2 AZG die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in der Betriebsvereinbarung ein Dienstplanmodell verankert wurde, durch das im Durchrechnungszeitraum mehrtägig zusammenhängende Freizeitperioden möglich werden.</p>	<p>C.3.1. lit a) neu Darüber hinaus gilt:</p> <p>a) In Einrichtungen mit medizinischer Intensivpflege und in stationären Einrichtungen für Menschen mit Behinderung kann durch Betriebsvereinbarung auf Basis von § 4a Abs 4 Z 2 AZG die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in der Betriebsvereinbarung ein Dienstplanmodell verankert wurde, durch das im Durchrechnungszeitraum mehrtägig zusammenhängende Freizeitperioden möglich werden.</p>

2.4 Klarstellung zur Wochenruhezeit (C.3.6., C.4.2.)

Da gemäß unserem KV bei Einrichtungen im Dauerbetrieb und den Mobilien Diensten die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufzuteilen ist, dass alle Beschäftigten 2 zusammenhängende Kalendertage pro Woche und diese in der Regel an 2 Wochenende pro Monat frei haben müssen, kann diese Bestimmung nur so verstanden werden, dass in den zwei zusammenhängenden Kalendertagen, die gesetzliche wöchentliche Ruhezeit (= 36 Stunden) und die gesetzliche tägliche Ruhezeit (= 11 Stunden) inkludiert sind. Wären dem nicht so, hätte man auch in der Gleitzeit eine andere Regelung dazu treffen müssen. In unserem Kollektivvertrag wird nicht zwischen täglicher und wöchentlicher Ruhezeit differenziert, bzw. keine anderslautenden Regelungen getroffen. Insgesamt regelt der KV nur, dass der*die Beschäftigte an

zwei Kalendertagen frei haben muss und trifft keine Aussage darüber, um welche Art von Ruhezeit es sich dabei handelt.

2.5 Ausnahme Heimhelfer*innen (C.4.5.)

C.4.5.: Für Betriebe mit einer mehr als einmonatigen zusammenhängenden Schließung kann durch Betriebsvereinbarung der Durchrechnungszeitraum auf 12 Monate ausgedehnt werden (~~Ausnahme Heimhilfe~~). Werden Durchrechnungszeiträume auf 12 Monate ausgedehnt, so sind allfällige Zeitguthaben (der Rucksack) jedenfalls im nächsten Durchrechnungszeitraum als Zeitausgleich zu genehmigen.

2.6 Ergänzung zu Anhang 1 und 2 Verwendungsgruppen

Bei Anhang 1 und 2 (Verwendungsgruppen) sollte zur Klarstellung noch ein Hinweis auf die Modalitäten zur ordnungsgemäßen Einstufung in den Verwendungsgruppen nach E.1. und E.2. erfolgen.

Änderungsvorschlag in Anhang 1 und 2 (Ergänzung):

„Verwendungsgruppen (siehe E.1 und E.2.)“