

Protokoll Kollektivvertragsverhandlungen Caritas 2020

am 24.07.2020

Die Verhandlungen haben eine Einigung und einen 3-jährigen Abschluss über folgende Punkte erzielt:

Ergebnis für 2020

1. Die **kollektivvertraglichen Gehälter** aller Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen, sowie das UGT werden per 1.2.2020 um 2,7% (kaufmännisch gerundet auf die 1. Kommastelle) erhöht. Die kollektivvertraglichen Zuschläge und Zulagen und die Rufbereitschaftsabgeltung werden per 1.2.2020 um 2,7% erhöht (kaufmännisch gerundet auf die 2. Kommastelle).
2. Die neue ab 1.2.2020 gültige **Gehaltstabelle** ist diesem Protokoll angeschlossen.
3. **Klarstellung in D 1.2. und gültig ab 1.1.2020:**
Arbeitnehmer, die regelmäßig an weniger als 5 Tagen pro Woche beschäftigt sind, gebührt ein aliquotes Ausmaß, aufgerundet auf ganze Tage. Beschäftigte, die regelmäßig an 3-4 Tagen arbeiten, haben 2 zusätzliche Urlaubstage. Teilzeitkräfte, die regelmäßig an 1-2 Tagen der Woche arbeiten, haben 1 zusätzlichen Urlaubstag.
4. **COVID-19 Gefahrenzulage**
Entsprechend den Regelungen der SWÖ wird eine COVID-19 Gefahrenzulage an die Arbeitnehmer*innen der Caritas ausgezahlt.
Mit Zustimmung des Betriebsrates kann auch ein abweichender Auszahlungsmodus gefunden werden.
Unabhängig von der Corona-Gefahrenzulage für Mitarbeiter*innen in direktem physischen Kontakt können freiwillige Prämien für jene Mitarbeiter*innen gewährt werden, die nicht von dieser Corona-Gefahrenzulage gemäß Kollektivvertrag betroffen sind. Der Auszahlungsmodus kann mit dem Betriebsrat vereinbart werden.
5. Zu den im Rahmen der KV Verhandlungen im Februar 2020 stattgefundenen **Streikmaßnahmen** in den Betrieben:
Der Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich empfiehlt den Arbeitgebern Streikmaßnahmen während der Dienstzeit als Arbeitszeit anzurechnen und den beteiligten Arbeitnehmer*innen das Entgelt für die Zeit des Streiks ohne Kürzung auszubezahlen.

Ergebnis für 2021

1. Die **kollektivvertraglichen Gehälter** aller Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen werden per 1.1.2021 um die durchschnittliche Inflationsrate (VPI 2015) von November 2019 – Oktober 2020 plus 0,6%-Punkte (kaufmännisch gerundet auf die 1. Kommastelle) erhöht. Die

kollektivvertraglichen Zuschläge und–Zulagen, Rufbereitschaftsabgeltung sowie UGT werden per 1.1.2021 um die durchschnittliche Inflationsrate (VPI) von November 2019 bis Oktober 2020 plus 0,6 %-Punkte erhöht (kaufmännisch gerundet auf die 2. Kommastelle). Im Falle eines negativen VPI wird anstatt des VPI ein Wert von 0 % angenommen.

2. Die neue zwischen DG und DN Seite abgestimmte ab 1.1.2021 gültige **Gehaltstafel** wird spätestens bis 10.01.2021 veröffentlicht.
3. Bis 31.08.2021 besteht die Möglichkeit der **Geltendmachung des persönlichen Anspruchs auf Mehrarbeit** mit 1.1.2022 für Vollzeitmitarbeiter, vgl. Punkt 4. des Ergebnisses für 2022. Eintritte zwischen 1.9.2021 und 31.12.2021 können dieses persönliche Recht auf Mehrarbeit beim Eintritt mit Wirkung 1.1.2022 (frühestens nach Ablauf des Probemonats) ausüben.

Ergebnis für 2022

1. Mit 1.1.2022 wird **die Normalarbeitszeit von 38 Wochenstunden auf 37 Wochenstunden gesenkt**. Alle Arbeitsverträge für Vollzeitbeschäftigte gelten automatisch mit 37 Wochenstunden Normalarbeitszeit. Für Mitarbeiter*innen, die zu diesem Zeitpunkt nicht mehr als 37 Wochenstunden beschäftigt sind (Teilzeitmitarbeiter*innen), ändert sich an der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit in Zeiteinheiten nichts, die Arbeitszeitverkürzung wirkt sich für sie in einer Entgelterhöhung sowie einer Erhöhung des UGT von 2,7 % aus (Berechnung: Gehalt dividiert durch 37 mal 38).
2. Die **Zuschläge und die Abgeltung der Rufbereitschaft** werden per 1.1.2022 um 2,7 % erhöht (kaufmännisch gerundet auf die 2. Kommastelle).
3. Der **Zuschlag für Mehrarbeitsstunden** bis zur 40. Stunde beträgt 30 %, soweit sie im Sinne der Abschnitte C.2. bis C.4. nicht in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.
4. **Persönlicher Anspruch auf Mehrarbeit:**
Der persönliche Anspruch auf Mehrarbeit kann von Vollzeitbeschäftigten mit Wirksamkeit ab 1.1.2022 geltend gemacht werden. Vor Ablauf von 3 Jahren nach Einführung vom persönlichen Anspruch auf Mehrarbeit wird eine tiefergehende Evaluierung mit Teilnahme der Kollektivvertragsparteien durchgeführt. Bei einer Einigung der beteiligten Parteien auf Grundlage der Evaluierung wird der persönliche Anspruch auf Mehrarbeit über den 31.12.2024 hinaus fortgesetzt.
 - 1) In Betrieben mit Betriebsrat haben Vollzeitbeschäftigte individuell einen persönlichen Anspruch auf Mehrarbeit, womit sie ihre wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung um eine Mehrarbeitsstunde über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit erhöhen können. Sie müssen dies bis spätestens 31.8. schriftlichen bekanntgeben (erstmalig im Jahr 2021), der

persönliche Anspruch auf Mehrarbeit wird dann am 1.1. des darauffolgenden Jahres wirksam.

- 2) Für Betriebe ohne Betriebsrat gilt: Der persönliche Anspruch auf Mehrarbeit für Vollzeitbeschäftigte ist nur dann möglich, wenn
 - a. zwischen dem Betrieb und der Gewerkschaft eine Vereinbarung besteht, die
 - i. in Fragen des persönlichen Anspruchs auf Mehrarbeit der betreuenden Gewerkschaft die Funktion des Betriebsrates (v.a. Informations- und Beratungsrecht) überträgt,
 - ii. in diesem Zusammenhang der betreuenden Gewerkschaftssekretärin bzw. dem betreuenden Gewerkschaftssekretär das Betreten des Betriebes erlaubt und
 - iii. die Informations- und Datenweitergabe garantiert,und
 - b. sich der/die Arbeitnehmer*in während der Inanspruchnahme des persönlichen Anrechts auf Mehrarbeit für die Betreuung in diesem Zusammenhang durch die Gewerkschaft bereit erklärt. Dazu ist auch die Zustimmung zur Weitergabe von Name und Kontaktdaten notwendig.

Für a) und b) werden gemeinsam Formulare entwickelt.

Die Gewerkschaft kann ihre Rolle auch an Betriebsräte anderer Caritas-Organisationen der Diözese übertragen.

- 3) Der Betriebsrat (bzw. bei Betrieben ohne Betriebsrat die Gewerkschaft) ist unverzüglich vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin über die Inanspruchnahme des persönlichen Anspruchs auf Mehrarbeit zu informieren. Der bzw. die Arbeitnehmer*in hat das Recht, innerhalb von 2 Wochen nach Information an den Betriebsrat (bzw. die Gewerkschaft) die Entscheidung für den persönlichen Anspruch auf Mehrarbeit zu widerrufen.
- 4) Neu eintretende Arbeitnehmer*innen mit Vollzeitstellung haben nach dem Probemonat die Möglichkeit den persönlichen Anspruch auf Mehrarbeit geltend zu machen.
- 5) Bei Inanspruchnahme gebührt für die Mehrarbeitsstunde kein Zuschlag. Diese Mehrarbeitsstunde ist stets mit dem Monatsgehalt auszubezahlen und nicht in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragbar.
- 6) Bei Inanspruchnahme werden Sonderzahlungen und das UGT um 2,7% erhöht.
- 7) Für Beschäftigte bleibt der Anspruch auch während entgeltfreier und entgeltfortzahlungspflichtiger Zeiten aufrecht. Dienstzeitabhängige Geldansprüche (z.B. Jubiläumsgeld) sowie Abfertigungsansprüche (ALT) errechnen sich mit Berücksichtigung der Mehrarbeitsstunde.
- 8) Mit einer Ankündigungsfrist von 2 Monaten hat jede*r Beschäftigte das Recht, auf den persönlichen Anspruch auf Mehrarbeit wieder zu verzichten und zum darauffolgenden Monatsersten nach Ablauf der Ankündigungsfrist auf die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit zurückzukehren. Der Betriebsrat (bzw. die Gewerkschaft) ist unverzüglich vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin über eine Ankündigung zu informieren.
- 9) Für ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit oder Wiedereingliederungsteilzeit sind die gesetzlichen bzw. AMS-Regelungen zu analysieren und die Regelung für den persönlichen

Anspruch auf Mehrarbeit so zu beschreiben, dass es zu einer Aufrechterhaltung der Förderungen bzw. zu keinem unerwünschten Nachteil des/der Beschäftigten führt.

5. **C.6.2: Recht auf Anhebung des Stundenausmaßes bei Teilzeitbeschäftigten**

Teilzeitbeschäftigte haben das Recht auf Anhebung ihres Beschäftigungsausmaßes, wenn sie im Kalenderhalbjahresdurchschnitt mindestens 1 Stunde über ihrem vereinbarten durchschnittlichen Wochenstundenausmaß arbeiten.

Das Ausmaß des Anspruchs entspricht der Hälfte der durchschnittlichen Mehrleistung pro Halbjahr abgerundet auf die nächste ½ Stunde. Durch diese Stundenanpassung darf die in diesem Kollektivvertrag vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden. Der Anspruch ist spätestens mit Beginn des zweiten Monats nach Antragstellung umzusetzen.

Jeweils im Folgemonat des abgelaufenen Kalenderhalbjahres erhalten die betroffenen Arbeitnehmer eine Auflistung ihrer im unmittelbar vorangegangenen Beobachtungszeitraum tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und dem sich daraus ergebenden Anspruch auf ein höheres Stundenausmaß ihrer Anstellung. Es liegt an der/dem Beschäftigten, den Anspruch (gegebenenfalls auch im geringeren Ausmaß) anzunehmen oder nicht.

6. **Anpassung Überstundenteiler:**

Der Überstundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit multipliziert mit 4,33 (auf zwei Nachkommastellen gerundet), d.h. ab 1.1.2022 160,21.

7. **Definition von Mehrleistungen**

Als Überstunden gelten jene Stunden, durch die die Grenzen der gesetzlichen (täglichen oder wöchentlichen) Normalarbeitszeit nach Maßgabe von Abschnitt C. dieses Kollektivvertrages überschritten werden. Überstunden sind grundsätzlich zu vermeiden.

Als Mehrarbeitsstunden gelten jene Stunden, die über das vereinbarte durchschnittliche Wochenstundenausmaß hinaus bis zur gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden geleistet werden. Im Falle eines Durchrechnungszeitraums nach C.2.3., C.2.4., C.3.8. und C.4.5. gilt dies erst für die durchschnittliche erbrachte wöchentliche Arbeitszeit (vgl. 8.)

Mehr- und Überstunden sind nur dann zulässig, wenn sie vom Arbeitgeber (direkte*r Vorgesetzte*r) ausdrücklich angeordnet werden oder wenn sie zur Abwendung einer sonst drohenden ersten Gefahr notwendig sind.

8. **Mehrleistungen bei Durchrechnung:**

Am Ende des Durchrechnungszeitraums wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit errechnet. Davon gelten Arbeitsstunden über dem vereinbarten durchschnittlichen Wochenstundenausmaß bis zur einschließlich 40. Stunde als Mehrarbeitsstunden, der Zuschlag dafür beträgt 30 %. Zuschlagsfrei bleiben Mehrarbeitsstunden, die aufgrund der Inanspruchnahme des persönlichen Anspruchs auf Mehrarbeit erbracht werden.

Arbeitsstunden über der 40. Stunde gelten als Überstunden und werden mit 50 % Zuschlag berechnet.

Mehrstunden, die nach C.2.3., C.2.4., C.3.8. und C.4.5. in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden, bleiben zuschlagsfrei. Für das am Ende des Durchrechnungszeitraums zu bestimmende übertragbare Zeitguthaben werden zuerst die Mehrarbeitsstunden und erst in Folge die Überstunden der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit herangezogen.

Auszahlungspflichtige Mehrleistungen und Zuschläge sind spätestens mit der nächsten Gehaltsauszahlung nach Ende des Durchrechnungszeitraums auszuzahlen.

9. **C.2.4.:** Zeitguthaben können bis zu 30 Stunden, Zeitschulden bis zu 20 Minusstunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Die Dauer einer Gleitzeitperiode kann bis zu 3 Monate betragen, die nähere Bestimmung ist durch eine Betriebsvereinbarung (Gleitzeitvereinbarung gemäß § 4 b AZG) zu regeln, welche auch hinsichtlich der Übertragung von Zeitguthaben, sofern sie das wöchentliche Beschäftigungsausmaß nicht überschreiten, abweichende Bestimmungen enthalten kann.

Bei verringertem Arbeitsanfall durch Ferienbetrieb kann in der Gleitzeit-Betriebsvereinbarung für einzelne Arbeitnehmergruppen oder Einrichtungen die Gleitzeitperiode bis zu 12 Monate ausgedehnt werden.

10. **C.3.8 und C.4.5:** Der Durchrechnungszeitraum beträgt 3 Monate. Zeitguthaben bis zur Höhe des Zweifachen des vereinbarten wöchentlichen Beschäftigungsausmaßes, maximal aber 37 Stunden, können in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Mit Betriebsvereinbarung kann **bei verringertem Arbeitsanfall durch Ferienbetrieb** für einzelne Arbeitnehmergruppen oder Einrichtungen der Durchrechnungszeitraum auf bis zu 12 Monate ausgedehnt werden.

11. **Normalarbeitszeit an Feiertagen für Arbeitnehmer im Dauerbetrieb**

C.3.1.: ... Bei durchlaufendem Betrieb kann die tägliche Normalarbeitszeit an Wochenenden (Beginn des Nachtdienstes zum Samstag bis zum Ende des Nachtdienstes zum Montag) und an Feiertagen (Beginn des Nachtdienstes zum Feiertag bis zum Ende des Nachtdienstes auf den nächstfolgenden Tag des Feiertags) bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist.

12. **Zeitguthaben (Rucksackstunden):**

Ab 1.1.2022 können maximal 37 statt 38 Mehrleistungsstunden zuschlagsfrei in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden.

13. Änderung bzw. Formulierungen des KVs anhand folgender Ziele:

- Am Ende des Durchrechnungszeitraums werden Mehrleistungen, die über das übertragbare Zeitguthaben hinausgehen, in Geld ausbezahlt. Eine Mitnahme als Zeitguthaben muss mit dem/der AN vereinbart werden.
- Der Überstundenteiler orientiert sich an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (vgl. Punkt 6.)
- Infopflicht an BR und Rücktrittsrecht bei Recht auf Mehrarbeit (vgl. Punkt 4.5)
- Definition von zuschlagspflichtigen Mehrarbeits- und Überstunden (vgl. Punkt 7.)
- Mehrarbeits-/Überstundenregelung bei Durchrechnungszeitraum (Vgl. Punkt 8):
 - Überstunden über die tägliche oder wöchentliche NAZ werden umgehend ausbezahlt und nicht durchgerechnet.
 - Bei der Betrachtung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit am Ende eines Durchrechnungszeitraums sind alle Stunden über dem vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeitausmaß bis zur 40. Stunde Mehrleistungsstunden, darüber Überstunden.
 - Mehrleistungen, sofern sie in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden, bleiben zuschlagsfrei.
 - Für die Stundenübertragung sind zuerst alle Mehrarbeitsstunden und erst in Folge Überstunden der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit heranzuziehen.
 - Formulierung anschaulicher Beispiele zum besseren Verständnis.

14. Rahmenrechtliche Überarbeitung des KVs

Es wird vereinbart, die aufgrund dieses Abschlusses entstandene Verhandlungspause für eine grundlegende Überarbeitung des Kollektivvertrages (insbesondere der KV-Tabellen im Sinne einer Abflachung der Kurven bei höheren Einstiegsgehältern) im Sinne einer Attraktivierung der Branche zu nützen und an Maßnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels zu arbeiten.

Puchberg/Wels, 16. Juni 2020

Unterschriften Arbeitgeberverband

Edith Pfeiffer
Vorsitzende Kollektivvertragsverein

Alexander Bodmann
stv. Vorsitzender Kollektivvertragsverein

Unterschriften Gewerkschaft

Stefan Kraker
Verhandlungsleiter

Mag. Andreas Laaber
Wirtschaftsbereichssekretär

Michaela Guglberger
Fachbereichssekretärin

ANHANG 3
des Kollektivvertrags der karitativen Einrichtungen der katholischen Kirche Österreich

GEHALTSTAFEL

gültig ab 1. 2. 2020
(Werte in €)

Stufe\VerwGr	I	II	III	IVa	IV	Va	V	VI	VII	VIII	IX
1	3268,10	2883,70	2584,10	2512,50	2423,00	2232,70	2124,60	2008,30	1922,30	1790,00	1685,50
2	3340,70	2939,20	2634,40	2551,70	2467,50	2266,30	2158,10	2030,70	1949,90	1812,70	1699,00
3	3418,60	3015,00	2686,20	2591,00	2512,10	2308,00	2199,60	2055,00	1974,60	1834,50	1712,30
4	3568,80	3146,90	2780,90	2674,50	2600,90	2386,10	2277,50	2128,60	2027,80	1884,90	1743,50
5	3689,00	3253,30	2875,10	2758,20	2689,80	2464,30	2355,30	2183,60	2081,20	1934,90	1774,90
6	3809,50	3359,20	2969,60	2842,40	2779,30	2542,40	2433,40	2238,90	2134,70	1968,00	1806,00
7	3929,40	3465,30	3063,70	2903,80	2845,90	2601,30	2491,90	2293,80	2170,50	2001,50	1837,10
8	4049,50	3571,40	3134,80	2965,30	2912,70	2659,40	2549,90	2349,00	2205,80	2035,10	1868,10
9	4169,60	3677,00	3205,50	3026,70	2979,30	2718,50	2608,60	2404,20	2241,60	2068,30	1899,20
10	4289,90	3783,20	3276,00	3088,60	3046,50	2776,80	2666,90	2458,90	2277,20	2084,90	1915,00
11	4379,80	3862,30	3346,90	3149,50	3112,60	2835,40	2725,20	2496,00	2295,00	2101,60	1930,30
12	4470,30	3941,50	3394,00	3189,00	3157,50	2874,60	2764,40	2532,60	2312,70	2118,40	1945,80
13	4530,10	3995,00	3440,90	3228,30	3202,00	2913,70	2803,30	2551,00	2330,70	2135,10	1961,70
14	4560,40	4021,10	3464,70	3245,20	3224,20	2933,20	2822,60	2569,00	2348,20	2152,00	1977,20
15	4590,30	4047,80	3488,10	3262,10	3246,20	2952,80	2842,20	2587,50	2366,10	2168,40	1992,70
16	4620,40	4074,20	3512,00	3279,40	3268,80	2972,00	2861,60	2606,10	2384,20	2185,30	2008,50