

03. Dezember 2018

übermittelt per e-mail an:

Verhandlungsführung ArbeitnehmerInnen / Hr. Thomas Lamprecht-Lasinger, MA
t.lamprecht-lasinger@diakoniewerk.at

Gewerkschaft vida / Fr. Michaela Guglberger
michaela.guglberger@vida.at

GPA-djp / Hr. Mag. Andreas Laaber
andreas.laaber@gpa-djp.at

Arbeitgeber-Forderungen Kollektivvertragsverhandlungen 2019

Sehr geehrte Frau Guglberger, sehr geehrte Herren,

nach Beratung mit den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Diakonie teilen wir Ihnen folgende Forderungen für die Kollektivvertragsverhandlung 2019 mit:

- **Geltungsbereich des Kollektivvertrages**
 - Änderung im Sinne Ergänzung des § 2 Abs.3 lit b (um die Ausnahme von sonstigen Angestellten, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen worden ist und deren gesamte Arbeitszeit ... (§ 1 Abs. 2, Zi. 8 AZG), unabhängig davon, ob sie arbeiterkammerumlagepflichtig sind oder nicht.)

- **Überarbeitung der Bestimmungen zur wöchentlichen Ruhezeit §9**
 - Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von 48 Stunden.
 - Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten gebührt eine Wochenruhe von 36 Stunden, wenn zusätzlich während der Woche zusammenhängend 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.
 - Entfall der Erfordernis „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten
 - Entfall der Erfordernis „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten und für AN, deren Dienstzeit überwiegend für das Wochenende vereinbart wurde.

- **Anpassung des Durchrechnungszeitraumes § 12**
 - Erweiterung des Durchrechnungszeitraums auf 6 Monate und Ausdehnung des Rucksackes auf die Mitnahme von Zeitschulden in den nächsten bzw. übernächsten Durchrechnungszeitraum.

- **Entgeltregelung für Ferialarbeitnehmer bzw. Ferialarbeitnehmerinnen**
 - „Ferialarbeitnehmer bzw. Ferialarbeitnehmerinnen sind Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Verwendung im Sinne des Abs 1., die sich in einer schulischen, fachhochschulischen oder universitären Ausbildung oder in Ausbildung in einer Akademie oder Kolleg befinden und mit denen innerhalb der jeweiligen Ausbildungseinrichtung vorgesehenen Ferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal zwei Monaten vereinbart wurde, ohne dass es sich dabei um Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 3 lit a handelt. Sie erhalten ein Monatsgehalt in der Höhe der Lehrlingsentschädigung im Sinne des § 31 für das 3. Lehrjahr.

- **Neuregelung für Kleinbetriebe bis zu 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Betriebsrat**
 - Dort wo für die Anwendung einer Regelung eine Betriebsvereinbarung nötig ist, kann in Betrieben mit weniger als zwanzig Arbeitnehmerinnen eine Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich) als Ersatz für diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Die Vereinbarung erlangt erst Gültigkeit, wenn alle zum Zeitpunkt des Abschlusses im Betrieb Beschäftigten schriftlich ihre Zustimmung erteilt haben. Bei Überschreiten der Arbeitnehmerinnenanzahl von vier, endet diese Vereinbarung automatisch mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung, längstens aber nach vier Monaten.

- **Ergänzung § 5 Begriffsbestimmungen**
 - Aufnahme der Begriffsbestimmung für Monatsgehalt: „Unter „Monatsgehalt“ im Sinne dieses Kollektivvertrags ist das Monatsbruttogrundgehalt gemäß den Gehaltstabellen laut § 31 KV zu verstehen

- **Ergänzung § 10, Einschub nach Abs.2**
 - Eine Teilung der Tagesarbeitszeit kann im Bereich der Mobilen Dienste zweimal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindestens 1 Stunde betragen, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens vier Stunden dauert.

- **Ergänzung § 15 Abs.3 um lit b)**
 - Wenn Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen oder Lehrlinge ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder infolge Vorliegens eines von ihnen verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen werden, gebühren für die im Zeitpunkt der Beendigung bestehenden Zeitguthaben keine Zuschläge gemäß lit a).

- **Ergänzung zu § 20 Abs.3**
 - Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit führen zu einer Aliquotierung der Sonderzahlungen.

- **Ergänzung § 20 Abs. 4 KV**
 - Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses müssen sich Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen oder Lehrlinge nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihnen aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden, Ansprüche in Anrechnung bringen lassen, wenn das Dienst-/Lehrverhältnis durch folgende Beendigungsarten endet: DN-Kündigung, DG-Kündigung, einvernehmliche Auflösung, vorzeitiger Austritt ohne wichtigen Grund, begründete, von ihnen verschuldete Entlassung.

- **Ergänzung § 28 Beendigung des Dienstverhältnisses**
 - Abs.1) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann das Dienstverhältnis zum 15. und zum letzten Tag eines jeden Kalendermonats kündigen.

- **Ergänzung § 30 Verwendungsgruppen**
 - Im Falle der Verwendung von Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in unterschiedlichen Tätigkeiten, die verschiedenen Verwendungsgruppen zuzuordnen sind, ist das Gehalt anteilig entsprechend dem Ausmaß der Verwendung in der jeweiligen Verwendungsgruppe zu bemessen.

- **Allgemeines**
 - Ohne Anführung in einer Verwendungsgruppe soll im Textteil zu §§ 30 und 42 festgehalten werden, dass Ausbildungskandidatinnen für klinische Psychologie mit 65% der Verwendungsgruppe 9 entlohnt werden.

- **Valorisierung der Entgeltbestimmungen**
 - In einem vertretbaren und wirtschaftlich leistbaren Ausmaß, der den Bestand der Arbeitsplätze und der Unternehmen der Diakonie nicht gefährdet. Valorisierung und kostenverursachende Neuregelungen im Rahmenrecht sind zu addieren, das heißt, je teurer Neuregelungen im Rahmenrecht sind, desto geringer muss die Valorisierung ausfallen.

Wir hoffen auf gute Verhandlungen und verbleiben
mit freundlichen Grüßen



Mag. Josef Scharinger
Obmann Arbeitgeberverband Diakonie