

Zusatzkollektivvertrag
zum
SOS-Kinderdorf
Kollektivvertrag 2022

Stand: 01.02.2022

Präambel

Die Corona-Pandemie stellt uns alle vor große Herausforderungen, dabei sind auch immer wieder arbeitsrechtliche Fragen zu klären. Zuletzt wurde in einzelnen Bereichen eine Verpflichtung zur Durchführung eines Tests auf SARS-CoV-2 per Verordnung eingeführt, in anderen Bereichen erfolgt die Testung auf Wunsch des Arbeitgebers oder des/der ArbeitnehmerIn. Weiters ist ein Großteil der MitarbeiterInnen verpflichtet während der Tätigkeit einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Die Kollektivvertragspartner haben sich nun auf Spielregeln zur SARS-CoV-2-Testung geeinigt. Auch eine Möglichkeit zum Abnehmen des Mund-Nasen-Schutzes wird eingeführt.

Die Kollektivvertragspartner haben am 01.02.2022 mit Wirkung vom 01.02.2022 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

§ 1. Geltungsbereich

(1) Der Kollektivvertrag gilt räumlich: für das gesamte Bundesgebiet der Republik Österreich;

fachlich: für alle Organisationseinheiten der Mitglieder des Arbeitgeberverbandes der SOS-Kinderdörfer.

persönlich: für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Lehrlinge der vom fachlichen Geltungsbereich erfassten Organisationseinheiten einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten (siehe jedoch Abs 2 Z 4) und der Transitarbeitskräfte, sofern der Kollektivvertrag keine gegenteilige Bestimmung enthält. Transitarbeitskräfte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnissen, die mit der Zielsetzung der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt begründet werden. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden verpflichtend psychosozial begleitet und betreut. Voraussetzung ist, dass diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Maßnahmen befristet beschäftigt werden, die von der öffentlichen Hand zB AMS, BSB, Land, Gemeinde usw beauftragt und/oder gefördert werden. (idF 1. Februar 2019)

§ 2. Abgeltung der erforderlichen Test- und Wegzeit für SARS-CoV-2 Test (im folgenden „Test“)

1) Anspruchsberechtigte Beschäftigtengruppen

a) Arbeitnehmerinnen haben nur in jenen Fällen Anspruch auf Abgeltung der erforderlichen Test- und Wegzeit für die Teilnahme an einem Test - unter den nachfolgenden Bestimmungen gem. Abs 2) bis Abs 5) – wenn sie trotz vollständiger Immunisierung gegen SARS-CoV-2 („1-G-Nachweis“ im Sinne der jeweils geltenden öffentlich-rechtlichen COVID-Bestimmungen) auf Grundlage einer rechtlichen Bestimmung (Gesetz

und/oder Verordnung) oder aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers zusätzlich einen Testnachweis zum Betreten der Betriebsstätte bzw. zur Erfüllung der vereinbarten Arbeitsleistung vorweisen müssen.

b) Wenn eine Arbeitnehmerin die Abgeltung der Testzeit gem. lit a) geltend macht, muss sie dem Arbeitgeber die vollständige Immunisierung gegen SARS-CoV-2 nachweisen, dieser Nachweis kann für Zwecke der Lohnabrechnung verwendet werden.

2) Durchführung der Testung

Für die Durchführung der Testung gelten folgende Bestimmungen:

a) Termin und Ort der Testung sind unter möglicher Schonung des Betriebsablaufes und der Berücksichtigung der Diensterteilung der Arbeitnehmerin einvernehmlich zu bestimmen.

b) Sofern eine Testmöglichkeit direkt im Betrieb angeboten wird, ist diese in Anspruch zu nehmen.

c) Kann der Test nicht im Betrieb durchgeführt werden, so ist der Test tunlichst auf dem Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nachhause zu absolvieren.

d) Ist eine Abgabe eines Selbsttest-Kits außerhalb der Wohnung oder der Arbeitsstätte notwendig (z.B. bei Nahversorgern, Tankstellen, Apotheken, Laboren etc.), so hat diese Abgabe ebenso tunlichst auf dem Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nachhause zu erfolgen.

3) Abgeltung der Testzeit

Für die Abgeltung der erforderlichen Testzeit gelten folgende Bestimmungen:

a) Werden Selbsttests durchgeführt (z.B. einfacher Nasenabstrich zur Selbsttestung, Gurgel- oder Lollipop-Test zur Selbstanwendung) und ist nach Art des Testkits keine Abgabe (z.B. bei Nahversorgern, Tankstellen, Apotheken, Laboren etc.) vorgesehen, so besteht kein Abgeltungsanspruch.

b) Ein Abgeltungsanspruch für die Testzeit im engeren Sinne (d.h. für die Gewinnung des Test-Substrates) besteht nur, wenn dafür Dritte involviert und notwendig sind (z.B. Nasen- bzw. Rachenabstrich durch befugtes Personal, Testabnahme in Teststellen).

4) Abgeltung der Wegzeit

Für die Abgeltung von gegebenenfalls erforderlichen Wegzeiten anlässlich von Tests gelten folgende Bestimmungen:

a) Ist die Durchführung des Testes und/oder die Abgabe von Testkits außerhalb der Wohnung oder der Arbeitsstätte erforderlich, so hat dies tunlichst am Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nachhause zu erfolgen. Es gebührt dabei die Abgeltung jener zusätzlichen Wegzeit, um die die übliche Wegzeit der Entfernung Wohnung – Arbeitsstätte überschritten wird.

b) Ist die Durchführung des Testes und/oder die Abgabe eines Testkits außerhalb der Wohnung oder der Arbeitsstätte aufgrund der Eigenart der Testung oder der Auswertungsdauer nicht am Weg von zuhause zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte

nachhause möglich, sondern ist eine gesonderte Fahrt zur Testung und/oder Abgabestelle notwendig, so gebührt die Abgeltung der gesamten erforderlichen Wegzeit.

5) Grundsätze betreffend den Abgeltungsanspruch

- a) Beim erforderlichen Zeitaufwand für Test- und gegebenenfalls Wegzeiten handelt es sich nicht um Arbeitszeit. Tägliche und wöchentliche Ruhezeiten bleiben davon unberührt.
- b) Die Abgeltung der erforderlichen Test- und Wegzeiten gemäß diesen Bestimmungen erfolgt mit 100% des Grundstundenlohnes. Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Überstundenzuschläge gelangen nicht zur Anwendung.
- c) Innerbetrieblich können abweichend oder ergänzend zu Abs 3) und Abs 4) Pauschalvereinbarungen zur Abgeltung von erforderlichen Test- und Wegzeiten getroffen werden.

§ 3. Entlastung bei dauerhaftem Maskentragen

Arbeitnehmerinnen, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit aufgrund von Gesetzen, Verordnungen oder einer betrieblichen Vereinbarung im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 zum Tragen einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden und eng anliegenden mechanischen Schutzvorrichtung oder einer Maske höherwertigem Standards verpflichtet sind, ist durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen, jedenfalls nach 3 Stunden Maskentragen, ein Abnehmen der Maske für mindestens 10 Minuten zu ermöglichen.

§ 4. Benachteiligungsverbot und bestehende Regelungen

- 1) Arbeitnehmerinnen dürfen wegen der in diesem Zusatz-Kollektivvertrag festgelegten Ansprüche nicht unsachlich benachteiligt werden.
- 2) Bestehende Regelungen, insbesondere in Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder betriebliche Übungen, die für die Arbeitnehmerin günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch diesen Zusatz-Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 5. Geltungsdauer/Wirksamkeitsbeginn

- 1) Dieser Zusatz-Kollektivvertrag tritt am 01.02.2022 in Kraft und gilt bis 31.03.2022.

Zusatzkollektivvertrag zum SOS Kinderdorf Kollektivvertrag 2022

Wien, am 01 Februar 2022

SOS-KINDERDORF ÖSTERREICH

Mag. Irene Szimak
Vorsitzende des Aufsichtsrats

Mag. Christian Moser
Geschäftsführer

ARBEITGEBERVERBAND SOS-KINDERDORF ÖSTERREICH

Mag. Gerhard Stecher
Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT GPA

Barbara Teiber, MA
Vorsitzende

Karl Dürtscher
Bundesgeschäftsführer

GEWERKSCHAFT GPA
WIRTSCHAFTSBEREICH „GESUNDHEIT, SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN, KINDER- UND
JUGENDHILFE“

Beatrix Eiletz
Bundesausschussvorsitzende

Eva Scherz
Wirtschaftsbereichssekretärin

BETRIEBSRAT SOS-KINDERDORF ÖSTERREICH

Gervin Grinschgl-Royer
Zentralbetriebsratsvorsitzender