

SWÖ-aktuell 2/2020

Kollektivvertragsabschluss 2020 der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV)

Protokoll mit Erläuterungen
Stand: 23. Juni 2020



Liebe Leserin, lieber Leser,

Nach schwierigen Verhandlungen wurde erstmals in der Geschichte unseres Kollektivvertrages ein Abschluss für drei Jahre erzielt. Dieser soll einerseits Planungssicherheit in schwierigen Zeiten geben und andererseits auch genügend Vorlauf für die Umsetzung der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 37 Wochenstunden sicherstellen. Die Zeit bis zu den nächsten Gehaltsverhandlungen für 2023 soll darüberhinaus zu einer Überarbeitung des Kollektivvertrages und für gemeinsame Anstrengungen zur Attraktivierung unserer Branche genützt werden.

Um eine möglichst einheitliche Auslegungspraxis des Kollektivvertrags zu gewährleisten, haben die Kollektivvertragspartner auch heuer wieder einen gemeinsamen Auslegungsbehelf zum Kollektivvertragsabschluss 2020 erstellt.

Ein juristischer Text wie der Kollektivvertrag kann niemals alle Einzelfälle erfassen und kann trotz Bemühen aller Parteien oftmals unterschiedlich gelesen und interpretiert werden. Aus diesem Grund bieten beide Vertragsparteien auch zusätzliche Auskünfte, Rechtsberatungen und Schulungen zum Kollektivvertrag an. Wir hoffen damit einen Beitrag zu fairen Arbeitsbedingungen und ein partnerschaftliches Miteinander von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen in den Betrieben zu leisten.

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS, PAPIER

GEWERKSCHAFT VIDA

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Inhalt

1. Entgeltabschluss – wirksam ab 1.1.2021	7
2. Arbeitszeitverkürzung – wirksam ab 1.1.2022	7
3. Überarbeitung des SWÖ-KV und gemeinsame Bemühungen der KV-Partner zur Attraktivierung der Branche	12
A. Überarbeitung des SWÖ-KV und nächste KV-Verhandlungen	12
B. Gemeinsame Bemühungen der KV-Partner	12
4. Materiellrechtliche und Redaktionelle Änderungen sowie Klarstellungen mit Wirkung 1.2.2020	13
A. Materiellrechtliche Änderungen	13
B. Klarstellungen	23
C. Redaktionelle Berichtigungen	28
5. Übersicht In-Kraft-Treten der Änderungen	32

Impressum

SWÖ-AKTUELL 2/2020, Stand: 23. Juni 2020

Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen
Apollogasse 4/8, 1070 Wien; Telefon: 01/353 44 80, Mail: office@swoe.at, Website: www.swoe.at

Präambel

Aufgrund der aktuellen Situation rund um Corona mussten die Kollektivvertragsverhandlungen auf den elektronischen und telefonischen Weg verlagert werden, trotzdem konnte durch intensive Bemühungen ein Kollektivvertragsabschluss erzielt werden.

Die Kollektivvertragspartner haben am 01.04.2020 mit Wirkung vom 1.2.2020 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

Die Einigung sieht einen **3-Jahres-Abschluss** mit folgenden Eckpunkten vor:

1. Erhöhung der KV-Tabelle, Ist-Gehälter, der „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“, Zulagen und Zuschläge sowie sonstiger Entgeltbestimmungen (Transitmitarbeiterinnen, Lehrlinge etc.) mit Wirkung vom **1.2.2020** um **2,7 %**.
2. Erhöhung der KV-Tabelle, Ist-Gehälter, der „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“, Zulagen und Zuschläge sowie sonstiger Entgeltbestimmungen (Transitmitarbeiterinnen, Lehrlinge etc.) mit Wirkung vom **1.1.2021** um die **durchschnittliche Inflationsrate** von November 2019 bis Oktober 2020 (VPI) **plus 0,6 %**. Liegt die Inflationsrate bei 0 % oder darunter, so beträgt diese Erhöhung mindestens 0,60 %.
3. **Reduktion der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Wochenstunden mit 1.1.2022**. Für MitarbeiterInnen, die bereits jetzt nicht mehr als 37 Wochenstunden arbeiten (TeilzeitmitarbeiterInnen), ändert sich an der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nichts, die Arbeitszeitverkürzung wirkt sich für sie in einer Entgelterhöhung von 2,7 % aus. Sonstige betragsmäßig festgelegte oder vereinbarte Entgelte (Zulagen und Zuschläge) werden um 2,7 % erhöht.
4. Änderung des **Mehrarbeitszuschlages für die 38./39./40. Stunde** (§ 10 Abs 8) mit **1.1.2022**: statt 50 % für die 39. und 40. Stunde jeweils 33,3 %, für die 38. Stunde (derzeit Normalarbeitszeit) künftig ebenfalls 33,3%.
5. Verankerung einer **Regelung für zuschlagsfreie Mehrstunden für 6-Monate-DRZ** (16 Stunden).
6. **Klarstellung** zu den **geteilten Diensten** im Mobilien Bereich (mehrfache Teilung), zum **Flexibilisierungszuschlag** (Kumulierung) sowie weitere **Klarstellungen** und **redaktionelle Änderungen**.
7. Gewährung einer **Gefahrenzulage** für alle MitarbeiterInnen, die im Zeitraum von 16.3.2020 bis 30.6.2020 in unmittelbaren persönlichen und physischen Kundenkontakt stehen bzw. gestanden sind. Die Höhe der Zulage beträgt für diesen Zeitraum bei überwiegendem Kontakt pauschal 500 Euro.
8. Die **nächsten turnusmäßigen KV-Verhandlungen** (Entgeltrunde) finden im **Herbst 2022** für das Jahr 2023 statt. Die Verhandlungspartner erklären, die durch den Drei-Jahres-Pakt entstehende Verhandlungspause für eine **grundlegende Überarbeitung des Kollektivvertrages** zu nützen.
9. Alle anderen **offenen Verhandlungspunkte** werden in den Prozess der Überarbeitung des Kollektivvertrages aufgenommen.
10. Die Kollektivvertragspartner vereinbaren, **gemeinsam** an der **Attraktivierung** der Branche und an Maßnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels zu arbeiten.

1. KV-Entgelt

Die KV-Tabelle wird mit Wirkung 1.2.2020 um 2,7 % valorisiert.

Stufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	1.683,20	1.750,70	1.838,60	1.925,60	2.078,80	2.231,90	2.393,50	2.607,00	3.025,70
2	3-4	1.703,20	1.783,40	1.871,60	1.963,90	2.121,00	2.275,70	2.442,80	2.683,70	3.146,40
3	5-6	1.735,00	1.816,50	1.908,60	2.017,70	2.182,70	2.342,90	2.515,30	2.789,20	3.298,30
4	7-8	1.765,00	1.849,40	1.944,00	2.056,30	2.255,10	2.431,70	2.609,80	2.919,10	3.479,20
5	9-10	1.798,00	1.884,90	1.978,10	2.092,20	2.307,30	2.498,80	2.681,20	3.050,50	3.661,20
6	11-12	1.829,40	1.917,70	2.013,90	2.132,10	2.348,10	2.564,30	2.754,80	3.153,00	3.813,10
7	13-14	1.861,10	1.950,70	2.049,40	2.170,20	2.389,40	2.633,00	2.826,00	3.232,70	3.933,70
8	15-16	1.892,80	1.983,50	2.084,00	2.207,30	2.431,70	2.700,20	2.897,30	3.310,80	4.023,90
9	17-18	1.924,40	2.016,40	2.121,00	2.246,90	2.474,20	2.742,30	2.968,40	3.385,80	4.114,40
10	19-20	1.955,90	2.052,00	2.158,00	2.285,30	2.516,70	2.787,70	3.039,50	3.465,30	4.206,10
11	21-22	1.980,90	2.076,00	2.185,40	2.322,00	2.556,30	2.833,00	3.087,60	3.518,70	4.296,50
12	23-24	2.006,00	2.100,40	2.211,20	2.362,00	2.597,40	2.878,00	3.135,30	3.569,50	4.388,30
13	25-26	2.028,10	2.127,90	2.240,20	2.389,40	2.639,90	2.923,30	3.183,40	3.621,40	4.448,30
14	27-28	2.053,10	2.152,50	2.267,40	2.418,00	2.681,20	2.965,60	3.231,40	3.673,50	4.508,80
15	29-30	2.076,00	2.181,10	2.294,90	2.446,80	2.722,20	3.010,90	3.279,20	3.725,50	4.570,40
16	31-32	2.100,40	2.205,80	2.322,00	2.476,90	2.764,50	3.055,90	3.325,60	3.777,50	4.629,20
17	33-34	2.125,20	2.231,90	2.349,60	2.504,30	2.807,10	3.101,10	3.373,80	3.829,60	4.689,60
18	35-36	2.149,70	2.257,90	2.377,00	2.534,40	2.847,80	3.145,30	3.422,80	3.881,60	4.749,60

2. § 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

Die Ist-Gehälter, die „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ und die Zulagen und Zuschläge werden um 2,7 % erhöht und der § 30a entsprechend angepasst:

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 1.2.2020 um 2,7 % 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 vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1.2.2020. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.2.2020 um 2,7 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.2.2020 um 2,7 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist- Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Jänner 2020 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.

c) Zulagen und Zuschläge

KV-Zulagen und -Zuschläge werden um 2,7 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist- Zulagen) werden um 2,7 % erhöht mit Rundung auf 1-Cent.

3. Weitere Entgelthanpassungen

SWÖ-KV 2020 - Weitere Entgelthanpassungen		
Zulagen und Zuschläge	2019	2020
	kaufmänn. Rundung auf 1c	2,70%
§ 9 Nachtarbeitszuschlag		
Je Nachtarbeitsstunde	€ 6,97	€ 7,16
Nachtdienstpauschale	€ 39,87	€ 40,95
§ 13 Rufbereitschaft	€ 3,22	€ 3,31
§ 15 Dienstplan		
Dienst an freien Tagen	€ 20,00	€ 20,54
zusätzlicher Dienstblock	€ 10,00	€ 10,27
§ 21 Tagesmütter		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	€ 27,05	€ 27,78
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	€ 32,64	€ 33,52
§ 22c, § 24 Tagespauschale	€ 64,29	€ 66,03
§ 31 Zulagen und Zuschläge		
SEG je Stde	€ 1,14	€ 1,17
SEG Pauschale	€ 187,42	€ 192,48
Sonn und FT Zuschläge je Stde	€ 4,59	€ 4,72
Stationsleitung je Vollzeitmonat	€ 657,87	€ 675,63
Leitung SÖB/GBP	€ 323,58	€ 332,32
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	€ 90,00	€ 92,43
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	€ 55,56	€ 57,06
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	€ 210,00	€ 215,67
Sonstige Entgelte	2019	2020
	kaufmänn. Rundung auf 10c	2,70%
§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter		
A	€ 1.491,80	€ 1.532,10
B	€ 1.558,40	€ 1.600,50
	2019	2020
	kaufmänn. Rundung auf 10c	2,70%
§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte		
PA	€ 30,90	€ 31,70
PFA	€ 62,00	€ 63,70
DGKP	€ 103,20	€ 106,00
	2019	2020
	kaufmänn. Rundung auf 10c	2,70%
§ 33 Lehrlinge		
1. Lehrjahr	€ 732,50	€ 752,30
2. Lehrjahr	€ 931,00	€ 956,10
3. Lehrjahr	€ 1.107,10	€ 1.137,00
4. Lehrjahr	€ 1.447,10	€ 1.486,20

1. Entgeltabschluss – wirksam ab 1.1.2021

Geltungsbeginn: 1. Jänner 2021

Die KV-Löhne/Gehälter, die Ist-Löhne/Gehälter, die alten Lohn-/Gehaltstabellen, die Lehrlingsentschädigungen, die Entlohnung der Transitmitarbeiterinnen sowie die Zulagen (Ist und KV) werden mit einem Prozentsatz, der sich aus dem **Verbraucherpreisindex (VPI)** für den Zeitraum November 2019 bis Oktober 2020 errechnet, und einem **Aufschlag von 0,60 %** erhöht (mit kaufmännischer Rundung auf den 10-Centbetrag, die Zulagen und Zuschläge mit Rundung auf 1-Cent).

Liegt die Inflationsrate bei 0 % oder darunter, so beträgt diese Erhöhung mindestens 0,60 %.

Die tatsächliche Erhöhung wird nach Vorliegen der maßgeblichen Inflationsrate von den KV-Parteien gemeinsam festgelegt und anschließend in den KV-Text eingearbeitet.

2. Arbeitszeitverkürzung – wirksam ab 1.1.2022

1. Arbeitszeitverkürzung

Vereinbart wird eine Verkürzung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden ab 1.1.2022. Die Umsetzung erfolgt in § 4 Abs 1 SWÖ-KV.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 4 Arbeitszeit 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt achtunddreißig Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden. Abs 2 – 5 [...]	§ 4 Arbeitszeit 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 38 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. (Fassung bis 31.12.2021) 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 37 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden. Die Änderungen treten mit 1.1.2022 in Kraft. Abs 2 – 5 [...]

Erläuterungen:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ändert sich ab 1.1.2022 und beträgt dann 37 statt derzeit 38 Stunden. An der täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden ändert sich nichts.

2. Regelung der Arbeitszeitverkürzung im KV (§ 30a Abs 4 NEU)

Zur Erläuterung der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung wird im § 30a, der Bestimmungen zur Ausgestaltung der Lohn- und Gehaltserhöhungen enthält, ein neuer Absatz 4 eingefügt.

2022 wird statt einer KV-Tabellenerhöhung die Arbeitszeit um eine Stunde verkürzt. Für Vollzeitbeschäftigte ergibt dies eine Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde bei gleichem Gehalt. Bei Teilzeitbeschäftigten bleibt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit grundsätzlich unverändert. Das Entgelt erhöht sich bei gleicher Arbeitszeit aufgrund der Änderung des Stundenteilers von bisher 164,54 Stunden (4,33 Wochen x 38 Stunden) auf 160,21 Stunden (4,33 Wochen x 37 Stunden) ab 1.1.2022 um ca. 2,7 %.

Entgelte (Zulagen, Zuschläge), die auf Stundenbasis oder für Dienste pauschal gewährt werden, werden ebenfalls um 2,7 % erhöht. Dazu zählen: § 9 Nachtarbeitszuschlag, § 13 Rufbereitschaft, § 15 Flexibilisierungszuschlag, § 21 Nachtarbeitspauschale für Tagesmütter, § 22c und § 24 Tagespauschalen für freizeit- und erlebnispädagogische Maßnahmen sowie Urlaubsfahrten, § 31 SEG-Zulagen sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.

Zulagen und sonstige Entgelte, die auf Vollzeitbasis (derzeit 38 Stunden) gewährt werden, gebühren ab 1.1.2022 für 37 Stunden, werden aber betragsmäßig nicht zusätzlich erhöht. Dazu zählen: § 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen und Zulagen für Sonderkindergartenpädagoginnen, § 29a TMA Gehälter, § 29b Aufzahlung Pflegekräfte und § 33 Lehrlingsentschädigungen.

Als Berechnungsbasis für Verhandlungen mit den Kostenträgern ist von einer KV-Erhöhung von 2,7 % auszugehen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
	<p>§ 30a Abs 4 NEU</p> <p>4) Ab 1.1.2022 wird statt einer Entgelterhöhung die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit des § 4 Abs 1 um eine Stunde auf 37 Stunden reduziert. Dabei gilt Folgendes:</p> <p>a) Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen, die ein KV-Gehalt (Lohn) gemäß § 29, Ist-Gehalt (Ist-Lohn) gemäß Abs 2 oder ein Gehalt/Lohn nach den „alten Gehalts- bzw Lohntabellen“ iSd Abs 3, beziehen, wird die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit auf 37 Stunden reduziert. Dies entspricht einer Valorisierung von 2,7 %. Die Gehaltstabelle des § 29 sowie das jeweilige Gehalt/Lohn ändern sich nicht.</p> <p>b) Die Entgelte der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen, mit einem vereinbarten wöchentlichen Stundenausmaß von unter 38 Stunden, steigen um 2,7 %. Diese Erhöhung wird durch die Änderung des Teilers auf die jeweiligen Tabellen von 38 auf 37 Stunden umgesetzt. Der neue Teiler beträgt 160,21. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einem vereinbarten Stundenausmaß von 37 oder mehr Stunden werden zu Vollzeitbeschäftigten.</p> <p>c) Alle KV-Zulagen und Zuschläge (§§ 9, 13, 15, 21, 31) sowie die Ist-Zulagen werden ab 1.1.2022 um 2,7 %</p>

	erhöht. Jene Zulagen, die sich auf Basis 38 Stunden berechnen, sind anlässlich der Arbeitszeitverkürzung für Vollzeitbeschäftigte zu aliquotieren und erhöhen sich nur einmal (Erhöhung um 2,7 % oder aufgrund der Änderung des Teilers durch die Arbeitszeitverkürzung).
--	---

3. Mehrarbeitszuschlag für die 38. Stunde bis 40. Stunde (§ 10 Abs 8)

Mit der Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden ab 1.1.2022 wird die Regelung zum Mehrarbeitszuschlag in § 10 Abs 8 geändert. Statt 50 % für die 39. und 40. Stunde beträgt dieser dann ab der 38. Stunde jeweils 33,3 %. Nicht übertragbares Zeitguthaben wird am Ende des Durchrechnungszeitraums weiterhin mit 50 % (gem. Arbeitszeitgesetz) abgegolten.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 10 Abs 8:</p> <p>Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50%.</p>	<p>§ 10 Abs 8:</p> <p>Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 33,3 %. (Die Änderung tritt mit 1.1.2022 in Kraft.)</p>

4. Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022/Personalausgleich

Übergangsbestimmung

Vorgesehen ist, dass betrieblich günstigere Regelungen, die bereits eine Reduzierung der Normalarbeitszeit vorsehen oder zur Folge haben, auf die kollektivvertragliche Reduktion der Normalarbeitszeit angerechnet werden. Vereinbarungen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen können nur im Wege von einvernehmlicher Vertragsänderung abgeändert werden.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 41 Abs 1</p> <p>1) Arbeitszeit</p> <p>Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen. Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.</p>	<p>§ 41 Abs 1</p> <p>1) Arbeitszeit</p> <p>a) Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen. Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.</p> <p>b) Insoweit sich durch innerbetriebliche Regelungen wie beispielsweise die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit oder sonstige Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit bereits vor 1.1.2022 eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 38 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden anzurechnen. Einzelvereinbarungen mit der</p>

	<p>Arbeitnehmerin sind im Wege einvernehmlicher Vertragsänderung zu bereinigen.¹</p> <p>¹⁾ Weitere Übergangsbestimmungen zur Arbeitszeitverkürzung im Jahr 2022 siehe Anhang „Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022“</p>
--	---

Anhang – Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022

Folgende Formulierung wird als „Anhang – Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022“ in den KV aufgenommen:

Die Sozialpartner kommen überein, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht durch eine Arbeitsverdichtung kompensiert werden darf. Durch die Arbeitszeitverkürzung frei gewordene Stunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse vorrangig bereits angestellten Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Diese sind ebenso wie der Betriebsrat über diese Möglichkeit in geeigneter Form zu informieren.

Weiters sind ausfallende Stunden durch die Neuaufnahme zusätzlicher Beschäftigten oder durch eine Neugestaltung der innerbetrieblichen Abläufe auszugleichen.

Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung am 1.1.2022 erfolgt in folgender Weise:

- a) Vollzeitmitarbeiterinnen: Die vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitmitarbeiterinnen wird auf 37 Stunden verkürzt. Das Gehalt/Lohn ändert sich dadurch nicht.
- b) Bei Teilzeitmitarbeiterinnen bleibt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit grundsätzlich unverändert, außer es kommt zu einer einvernehmlichen Vertragsänderung auf ausdrücklichen Wunsch der Mitarbeiterin.

Bleibt die vereinbarte Arbeitszeit unverändert, erhöht sich das Gehalt/Lohn aufgrund der Änderung des Grundstundenteilers um 2,7 % (§ 30a Abs 4). Teilzeitmitarbeiterinnen, mit denen eine Änderung der Wochenstundenverpflichtung vereinbart wird, erhalten den Grundstundenlohn für die jeweils vereinbarte Wochenstundenverpflichtung auf Basis des geänderten Grundstundenteilers.

Eine Stundenerhöhung oder -verkürzung ist im Dienstzettel (§ 2 AVRAG) bzw Arbeitsvertrag festzuhalten.

Nach 12 Monaten ist eine gemeinsame Evaluierung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung durchzuführen, um etwaige Anpassungen zu vereinbaren. Die KV-Partner entwickeln dazu einen Leitfaden mit Fragestellungen, der spätestens bis Jahresende 2023 zur Verfügung gestellt werden wird.

5. Umsetzung der Formulierung im KV-Text

Der KV-Text zur Arbeitszeitverkürzung (Punkt 2.1 und 2.2), die Neuregelung des § 10 Abs 8 (Punkt 2.3) sowie der Anhang über die Arbeitszeitverkürzung (Punkt 2.4) werden im Laufe des Jahres 2021 in den KV eingearbeitet, gelten aber in der dargestellten Form als vereinbart.

3. Überarbeitung des SWÖ-KV und gemeinsame Bemühungen der KV-Partner zur Attraktivierung der Branche

A. Überarbeitung des SWÖ-KV und nächste KV-Verhandlungen

Die nächsten KV-Verhandlungen (Entgeltrunde und materiellrechtliche Änderungen) werden erst im Herbst 2022 für einen KV-Abschluss 2023 stattfinden. Die KV-Partner kommen überein, dass diese Verhandlungspause für eine grundlegende Überarbeitung des SWÖ-Kollektivvertrages genutzt werden soll.

B. Gemeinsame Bemühungen der KV-Partner

Weiters vereinbaren die Kollektivvertragspartner, gemeinsam an der Attraktivierung der Branche und an Maßnahmen zur Linderung des Fachkräftemangels zu arbeiten.

Zu beiden Punkten werden die näheren Details von den Kollektivvertragspartnern erst erarbeitet.

4. Materiellrechtliche und Redaktionelle Änderungen sowie Klarstellungen mit Wirkung 1.2.2020

A. Materiellrechtliche Änderungen

1. Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag für 6-Monats-DRZ (§ 5)

Für einen Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten besteht derzeit keine Zuschlagsregelung in § 5. Diese Lücke wird nun geschlossen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]	§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]
c) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten [...]	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 %.
	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 [...]
	Die Änderungen in Absatz 4 treten mit dem nächsten Durchrechnungszeitraum, frühestens mit 1.7.2020 in Kraft.

Erläuterungen:

Bisher konnte auch für Teilzeitbeschäftigte gemäß § 7 Abs 2 SWÖ-KV ein Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten mittels Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Es fehlte aber in § 5 eine korrespondierende Regelung zum Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag. Nunmehr wird diese Lücke geschlossen und sofern die Betriebsvereinbarung einen Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten vorsieht, verbleiben auch am Ende des 6-Monats-DRZ 16 Stunden zuschlagsfrei.

2. Corona-Gefahrenzulage (§ 31 Abs 1a)

Zur Abgeltung der Gefahren und Belastungen, die im persönlichen und physischen Kontakt mit KlientInnen, PatientInnen, KundInnen und Kindern aufgrund COVID 19 vorliegen, erhalten ArbeitnehmerInnen eine Corona-Gefahrenzulage. Wenn im Zeitraum von 16.03 bis 30.06.2020 220 Stunden im persönlichen und physischen Kontakt geleistet werden, so gebührt die Zulage in Höhe von € 500,-, werden weniger Stunden geleistet, gebührt ein aliquoter Anteil der Zulage. Die Auszahlung der Corona-Gefahrenzulage erfolgt spätestens mit 3.8.

Formulierung:

Formulierung
<p>§ 31 Abs 1a NEU: Corona-Gefahrenzulage</p> <ol style="list-style-type: none">1.) Alle Arbeitnehmerinnen, Lehrlinge und Transitmitarbeiterinnen, die zwischen 16.3.2020 und 30.6.2020 im persönlichen und physischen Kontakt mit von ihnen betreuten Menschen stehen bzw. gestanden sind, erhalten eine einmalige Corona-Gefahrenzulage für die zusätzlichen Gefahren und Belastungen, die in diesem Zeitraum aufgrund der COVID-19-Krise auftreten.2.) Überwiegend im persönlichen und physischen Kontakt mit von ihnen betreuten Menschen stehen diese Gruppen dann, wenn sie ihre Tätigkeit während des Zeitraums von 16.3.2020 bis 30.6.2020 insgesamt mindestens 220 Stunden im persönlichen und physischen Kontakt (inklusive Wegzeiten im mobilen Dienst) mit von ihnen betreuten Kindern, Kunden, Klienten oder Patienten verrichtet haben. Im Fall einer verhängten Quarantäne (per Bescheid oder vom Arbeitgeber angeordnet), die aufgrund des beruflichen Kontaktes mit einem zu betreuenden Menschen verhängt wird, wird die für die Dauer der Quarantäne in direktem Kontakt geplante Betreuungszeit als geleistete Arbeitszeit für die Beurteilung des Erreichens der Stundengrenze angerechnet.3.) Bei überwiegendem Kontakt beträgt die Gefahrenzulage € 500. Wurden weniger als 220 Stunden mit persönlichem und physischem Kontakt gearbeitet, so gebührt ein aliquoter Anteil der Zulage, wobei bei der Berechnung des aliquoten Anteils von € 500 für 220 Stunden auszugehen ist.¹4.) Diese Gefahrenzulage gebührt daher insbesondere folgenden Arbeitnehmerinnen, die physischen Kontakt mit von ihnen betreuten Personen haben:<ol style="list-style-type: none">a) Mitarbeiterinnen im Bereich mobiler Dienste, die Hausbesuche durchführen.b) Mitarbeiterinnen in stationären Pflege-, Betreuungs- und Wohneinrichtungen unabhängig von den dort betreuten Gruppen (auch in den Bereichen Reinigung, hauseigene Wäscherei und Küche und Hausverwaltung). Darunter fallen beispielsweise Pflegeheime, Wohn- und Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung, Kinder- und Jugendwohngruppen, Tagesmütter und Kindertagesbetreuungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Obdachlosenhilfe und der Flüchtlingsbetreuung.c) Mitarbeiterinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst sowie in Blutspendediensten.d) Sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Besonderheiten ihrer Tätigkeit den empfohlenen Mindestabstand nicht einhalten können.5.) Die Qualifikation der Mitarbeiterinnen ist nicht maßgeblich für den Anspruch auf diese Gefahrenzulage.6.) Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich eine andere freiwillige Zulage oder einen Bonus, so wird die freiwillige Leistung nicht auf diese Gefahrenzulage angerechnet. Andere aufgrund dieses Kollektivvertrages gebührende Zulagen werden ebenso nicht auf diese Gefahrenzulage angerechnet. Die Gefahrenzulage wird auch nicht in die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlungen einbezogen.7.) Die Auszahlung der Gefahrenzulage erfolgt bis spätestens 3.8.2020. <p>¹) <i>Berechnungsbeispiel: 220 Stunden – 500 Euro</i> <i>150 Stunden: 68,2 % von 220 Stunden = 340,90 Euro, Berechnung erfolgt auf Basis der nach Abs. 2 ermittelten Stunden</i></p>

Übergangsbestimmungen:

Die Zulage soll auch ArbeitnehmerInnen gebühren, die nicht in die Entgeltbestimmungen des SWÖ-KV optiert haben. Daher ist eine Ausnahmeregelung in den Übergangsbestimmungen des § 41 erforderlich.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 41 Abs 2 SWÖ-KV B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt	§ 41 Abs 2 SWÖ-KV B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge (mit Ausnahme des Abs 1a) und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

Erläuterungen zur Corona-Gefahrenzulage:

1. Warum gebührt eine Corona-Gefahrenzulage?

Die Corona-Gefahrenzulage soll, wie der Name bereits sagt, zur Abgeltung der Gefahren und Belastungen aufgrund der Corona-Krise gewährt werden. Es handelt sich um eine Zulage, die für den Einsatz während der Corona-Krise zusätzlich gewährt wird. Die Kollektivvertragspartner wollten damit die besonderen Leistungen jener ArbeitnehmerInnen würdigen, die während der besonders herausfordernden Corona-Krise andere Menschen betreut haben und empfehlen daher eine faire Auslegung der Regelung. Andere Zulagen können nicht angerechnet werden.

2. Ist die Corona-Gefahrenzulage steuer- und sv-frei?

Mit dem **3. COVID-19-Gesetz (BGBl I 2020/23)** wurde unter anderem die Steuer- und Beitragsfreiheit für COVID-Bonuszahlungen normiert.

§ 124b Z 350 EStG wurde in das EStG eingefügt und legt fest, dass Zulagen und Bonuszahlungen, die Beschäftigten für ihren Einsatz während der Corona-Krise zusätzlich gewährt werden, im Kalenderjahr 2020 bis zu einem Betrag von € 3.000,- steuerfrei sind.

Die Voraussetzungen für die Steuer- und SV-Freiheit von Corona-Prämien sind somit:

- Es muss sich um eine zusätzliche Zahlung handeln.
- Diese Zahlung wird für den Einsatz während der Corona-Krise gewährt.
- Es darf sich nicht um Leistungen handeln, die üblicherweise gezahlt werden, so beispielsweise nicht um Bonuszahlungen aus bisherigen Leistungsvereinbarungen oder sonstige bisher gewährte Zulagen.
- Die Zahlung übersteigt € 3.000 nicht.

Gemäß **§ 67 Abs 2 EStG** erhöhen diese Zulagen das Jahressechstel nicht und sind auf dieses nicht anzurechnen.

Korrespondierend dazu wurde eine Regelung in **§ 49 Abs 3 Z 30 ASVG** aufgenommen, wonach diese steuerfreien Zulagen und Bonuszahlungen von der Beitragspflicht nach ASVG befreit sind und daher nicht als Entgelt iSd § 49 ASVG gelten.

Den anderen Abgaben wie **DB, DZ und Kommunalsteuer** unterliegen nach geltender Rechtslage diese Bonuszahlungen und Zulagen (*Sabara, Coronavirus-Krise - abgabenrechtliche Hinweise zu Prämien, Zulagen, Sachbezügen usw* (Stand 22.4.2020, Lexis Briefings in lexis360.at)).

Es können auch mehrere Zulagen und Bonuszahlungen steuer- und sv-frei gewährt werden, solange diese die Voraussetzungen erfüllen und den Gesamtbetrag von € 3.000 nicht übersteigen.

Die **Corona-Gefahrenzulage des § 31 Abs 1a SWÖ-KV** wird als einmalige Zahlung zur Abgeltung der Gefahren und Belastungen, die in dem Zeitraum der COVID-19-Krise zwischen 16.3. und 30.6.2020 auftreten, zusätzlich zu anderen Zulagen und Leistungen des Arbeitgebers gewährt (siehe § 31 Abs 1a Abs 1 und 6 SWÖ-KV). Es handelt sich somit um eine **zusätzliche Zahlung**, die für **den Einsatz während der Corona-Krise** gezahlt wird. Diese Zulage ist **keine Bonuszahlung aus einer bisherigen Leistungsvereinbarung** oder eine bisherige Zulage und **übersteigt € 3.000 nicht**.

Aus Sicht der KV-Partner liegen daher **alle Voraussetzungen für eine Steuer- und SV-Freiheit** auf Mitarbeiterseite vor.

Der Vollständigkeit halber erwähnen wir noch, dass auch in LexisNexis, einem Rechtsportal, unsere KV-Regelung als ein Beispiel für die COVID-Prämie genannt wird (siehe dazu: *Sabara, Coronavirus-Krise - abgabenrechtliche Hinweise zu Prämien, Zulagen, Sachbezügen usw* (Stand 22.4.2020, Lexis Briefings in lexis360.at)).

3. Welche Voraussetzungen müssen für den Anspruch auf die Zulage vorliegen?

Für den Anspruch auf die Corona-Gefahrenzulage müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge und TransitmitarbeiterInnen,
- Die während des Zeitraumes von 16.03.2020 bis 30.06.2020
- In persönlichem und physischem Kontakt
- mit von ihnen betreuten Menschen stehen.

4. Wer erhält die Zulage?

Alle ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge und TransitmitarbeiterInnen, die in persönlichem und physischem Kontakt mit den von ihnen betreuten Menschen während des Zeitraumes von 16.03.2020 bis 30.06.2020 stehen.

In Ziffer 4 wurden Tätigkeiten definiert, bei deren Verrichten ArbeitnehmerInnen, wenn sie in physischem Kontakt mit den von ihnen betreuten Personen stehen, jedenfalls die Corona-Gefahrenzulage erhalten. Dies bedeutet in diesen Fällen soll nur noch geprüft werden, wie viele Stunden an persönlichem und physischem Kontakt mit betreuten Menschen geleistet wurden, fest steht aber, dass diesen Personen eine Zulage gebührt.

Wichtig ist, dass die Qualifikation der ArbeitnehmerInnen weder für die Beurteilung des Anspruches an sich noch für die Höhe der Zulage zu berücksichtigen ist.

Bei Verrichtung folgender Tätigkeiten wird davon ausgegangen, dass ein persönlicher und physischer Kontakt mit betreuten Menschen vorliegt und daher die Corona-Gefahrenzulage gebührt:

- Mitarbeiterinnen im Bereich mobiler Dienste, die Hausbesuche durchführen.

Damit sind alle MitarbeiterInnen gemeint, die persönlich zu den von ihnen betreuten Menschen vor Ort fahren/gehen. Unabhängig davon, ob bzw. welches Verkehrsmittel sie benutzen.

- Mitarbeiterinnen in stationären Pflege-, Betreuungs- und Wohneinrichtungen unabhängig von den dort betreuten Gruppen (auch in den Bereichen Reinigung, hauseigene Wäscherei und Küche und Hausverwaltung). Darunter fallen beispielsweise Pflegeheime, Wohn- und Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung, Kinder- und Jugendwohngruppen, Tagesmütter und Kindertagesbetreuungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Obdachlosenhilfe und der Flüchtlingsbetreuung.

Diese Aufzählung ist nur beispielhaft, sodass Tätigkeiten in vergleichbaren stationären und teilstationären Bereichen ebenfalls für eine Corona-Gefahrenzulage in Frage kommen, sofern ein persönlicher und physischer Kontakt gegeben ist. Als teilstationären Bereich verstehen wir zB Tagesbetreuungen, Werkstätten, Tageseinrichtungen, usw.

- Mitarbeiterinnen im Rettungs- und Sanitätsdienst sowie in Blutspendediensten.
- Sonstige Mitarbeiterinnen, die aufgrund der Besonderheiten ihrer Tätigkeit den empfohlenen Mindestabstand von einem Meter zu den von ihnen betreuten Personen nicht einhalten können.

Verrichten ArbeitnehmerInnen eine der genannten Tätigkeiten ist zu erheben, wie viele Stunden im persönlichen und physischen Kontakt geleistet wurden. Für die Grundlage sind die Dienst- und Einsatzpläne zu verwenden, von eigenen Aufzeichnungen dazu raten wir ab.

5. Welche MitarbeiterInnen sind unter „sonstige MitarbeiterInnen“ iSd lit d zu verstehen?

Wird eine Tätigkeit ausgeführt, die nicht explizit aufgezählt ist, so gebührt die Zulage, wenn aufgrund der Besonderheiten der Tätigkeit der Mindestabstand zu den betreuten Kindern, KundInnen, KlientInnen oder PatientInnen nicht eingehalten werden kann.

In diesem Fall sind immer die Umstände des Einzelfalles zu beachten. Möglichkeiten, dass der Mindestabstand nicht eingehalten werden kann, sind beispielsweise die Art der Tätigkeit an sich, die konkreten räumlichen Gegebenheiten oder das Verhalten der betreuten Personen. Einige Beispiele/Tätigkeiten, die unter „Sonstige MitarbeiterInnen“ fallen können: Streetworker, Physiotherapeutinnen, Logopädinnen oder auch Schül assistentinnen.

Sind die Reinigungskräfte im stationären Dienst (Pflegeheim oä) tätig, gebührt diesen aufgrund lit b die Zulage.

6. Was bedeutet persönlicher und physischer Kontakt?

Persönlicher und physischer Kontakt meint den tatsächlichen persönlichen Kontakt, somit ist Anwesenheit beider Seiten erforderlich. Sowohl der/die Arbeitnehmer/in als auch die betreute Person müssen körperlich anwesend sein. So gebührt beispielsweise keine Zulage, wenn die Arbeitnehmer/in telefonisch oder per E-Mail die Person „betreut“.

Unter Betreuung ist jede Tätigkeit in persönlichem Kontakt zu verstehen, unabhängig davon, ob es sich um Pflege, Betreuung oder Beratung handelt, solange diese unter Anwesenheit beider Seiten stattfindet und der erforderliche Mindestabstand nicht eingehalten werden kann.

7. Wer sind die „von ihnen betreuten Menschen“?

Dabei handelt es sich um alle betreuten, zu pflegenden oder zu beratenden Menschen. Somit um Kinder, KundInnen, KlientInnen oder auch PatientInnen.

Bei TransitmitarbeiterInnen handelt es sich um ArbeitnehmerInnen, sodass die Betreuung von TransitmitarbeiterInnen nicht als „von ihnen betreuten Menschen“ zu verstehen ist. TransitmitarbeiterInnen selber kommen in den Genuss der Zulage, wenn sie selbst in Kontakt mit „zu betreuenden Menschen“ stehen.

8. Sind TransitmitarbeiterInnen für ArbeitsanleiterInnen oder SozialarbeiterInnen „von ihnen betreute Personen“?

ArbeitsanleiterInnen und SozialarbeiterInnen gebührt die Zulage nicht, wenn sie mit TransitmitarbeiterInnen arbeiten. TMA sind ebenso MitarbeiterInnen des Unternehmens wie die ArbeitsanleiterInnen und SozialarbeiterInnen selbst. Bei Kontakt mit anderen MitarbeiterInnen gebührt ja auch keine Corona-Zulage.

Handelt es sich nicht um TMA, sondern um KlientInnen (die nicht im Unternehmen angestellt sind), gebührt unserer Ansicht nach die Corona-Gefahrenzulage dann, wenn der erforderliche Mindestabstand nicht eingehalten werden kann. Auch hier ist eine Einzelfallentscheidung zu treffen. Siehe dazu Punkt 5.

9. Gebührt Transitarbeitskräften, die im Lebensmittelgeschäft, im Second Hand Shop, etc... KundInnenkontakt hatten die Corona-Gefahrenzulage? Was gilt für Schlüsselkräfte?

Sowohl Schlüsselarbeitskräften als auch Transitarbeitskräften gebührt die Corona-Gefahrenzulage bei KundInnenkontakt nur dann, wenn der erforderliche Mindestabstand nicht eingehalten werden konnte. Auch hier ist eine Einzelfallentscheidung zu treffen. Siehe dazu Punkt 5.

10. Bekommen Zivildienstleistende die Corona-Gefahrenzulage?

Da Zivildienstleistende keine ArbeitnehmerInnen nach österreichischem Arbeitsrecht sind, fallen sie grundsätzlich nicht in den persönlichen Anwendungsbereich des Kollektivvertrages der Sozialwirtschaft Österreich. Die Regelungen zur Corona-Gefahrenzulage aus dem Kollektivvertrag gelangen daher auch nicht zur Anwendung, eine Zahlung der Corona-Gefahrenzulage an Zivildienstleistende ist daher nicht vorgesehen.

11. Erhalten auch Leitungspersonen die Zulage?

Wenn diese in persönlichem und physischem Kontakt mit von ihnen betreuten Personen stehen, dann erhalten auch Leitungspersonen die Zulage. Arbeiten diese im Homeoffice oder haben überhaupt keinen KundInnen-Kontakt, weil sich bspw. das Büro räumlich getrennt vom Ort der Betreuung der KlientInnen befindet, so gebührt keine Corona-Gefahrenzulage.

12. Welche Höhe der Zulage gebührt?

Die Höhe richtet sich nach der Anzahl der in persönlichem und physischem Kontakt mit betreuten Menschen geleisteten Stunden. Werden im maßgeblichen Zeitraum 220 Stunden oder mehr in persönlichem und physischem Kontakt geleistet, gebührt die Zulage in Höhe von € 500,-. Werden weniger als 220 Stunden in persönlichem und physischem Kontakt geleistet, so gebührt die Zulage in aliquoter Höhe.¹

¹ Die normierte Stundenanzahl von 220 berechnet sich wie folgt:

Maßgeblicher Zeitraum: 16.3. bis 30.6., das sind insgesamt 15 Wochen und 2 Tage. Das ergibt 586 Stunden abzüglich 5 Feiertage (= 38 Stunden), abzüglich 8 Tage Urlaubsanspruch (= 60 Stunden), abzüglich 1 Tag

13. Sind Zeiten von Urlaub, Zeitausgleich oder Krankenstand in die Stunden für die Berechnung der Corona-Gefahrenzulage einzurechnen?

Als Bemessungsgrundlage für die Zulage in voller Höhe (€ 500,-) wurde mit 220 Stunden lediglich die Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung angesetzt. Daher sind Zeiten einesurlaubes, Zeitausgleiches oder Krankenstandes in der Berechnung der in persönlichem und physischem Kontakt geleisteten Stunden nicht zu berücksichtigen.

14. Wie berechnet sich die Höhe der Zulage?

Wurden im Zeitraum von 16.03. bis 30.06.2020 insgesamt 220 Stunden oder mehr in persönlichem und physischem Kontakt mit betreuten Personen geleistet, gebührt die Zulage in voller Höhe von € 500,-. Als Bemessungsgrundlage dienen dabei grundsätzlich nur jene Stunden, die in persönlichem und physischem Kontakt geleistet werden.

Als „in persönlichem und physischem Kontakt“ gelten dabei aber auch folgende Arbeitszeiten:

- **Wegzeiten im Mobilen Dienst:** Dabei geht es um Wegzeiten zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen. Diese Zeiten werden unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel berücksichtigt, d.h. auch Fahrten mit einem PKW werden hier gezählt.
- **Tätigkeiten einer Heimhilfe außerhalb des Privathaushaltes:** Zum persönlichen und physischen Kontakt zählen bei Heimhilfen auch Zeiten, in denen sie für die betreute Person Einkäufe oder die Abholung von Medikamenten erledigt.
- **Quarantäne:** Wird eine Quarantäne behördlich oder vom Arbeitgeber angeordnet, zählt die Zeit der Quarantäne als Zeit „in persönlichem und physischem Kontakt“. Hier sind die Zeiten im Dienstplan heranzuziehen. Gibt es keinen Dienstplan, so zählt die wöchentlichen Normalarbeitszeit laut Dienstvertrag.
- **Hauseigene Küche und Wäscherei:** In stationären und teilstationären Pflege-, Betreuungs- und Wohneinrichtungen gelten auch Arbeitszeiten in Küchen, hauseigenen Wäschereien, Reinigung und der Hausverwaltung/-technik ebenfalls als „in persönlichem und physischem Kontakt“ (siehe § 31 Abs 1a Z 4 lit b).

15. Wie berechnet sich das aliquote Ausmaß der Zulage?

Wurden im Betrachtungszeitraum weniger als 220 Stunden in persönlichem und physischem Kontakt geleistete, so gebührt die Zulage in aliquotem Ausmaß.

Auszugehen ist davon, dass 220 Stunden 100 Prozent der Bemessungsgrundlage darstellen. Dies bedeutet, dass wenn beispielsweise nur 150 Stunden geleistet wurden, die Zulage im Ausmaß von 68,2 % gebührt (220 = 100 %, 150 Stunden = 68,2 %). 68,2 % von 500 Euro sind 340,90 Euro.

durchschnittlicher Krankenstand (= 8 Stunden), ergibt 480 Stunden. Die Hälfte davon sind 240 Stunden. Werden dann noch 20 Stunden Nicht-Leistungszeit berücksichtigt, ergibt dies 220 Stunden. Die KV-Partner haben sich daher entschieden, 220 Stunden als maßgebliches Ausmaß für den Erhalt von 100 % der Corona-Gefahrenzulage zu vereinbaren.

Weitere Berechnungsbeispiele:

Stunden in persönlichem und physischem Kontakt	% von 220 Stunden	Zulagenhöhe
500 Stunden	100,00	€ 500,00
220 Stunden	100,00	€ 500,00
200 Stunden	90,90	€ 454,50
150 Stunden	68,20	€ 341,00
100 Stunden	45,50	€ 227,50
70 Stunden	31,80	€ 159,00
20 Stunden	9,10	€ 45,50

16. Stationärer Bereich: Sind administrative Zeiten im stationären Bereich herauszurechnen? Wie ist mit Nachtbereitschaftszeiten umzugehen?

Im Bereich von stationären Pflege-, Betreuungs- und Wohneinrichtungen ist der Fokus nicht ausschließlich am physischen Kontakt mit KlientInnen oder PatientInnen, sondern auch auf der Gefährdungssituation bezüglich Ansteckung mit dem Corona-Virus innerhalb der Einrichtung selbst.

Bei MitarbeiterInnen in stationären Pflege-, Betreuungs- und Wohneinrichtungen (§ 31 Abs 1a Z 4 lit b SWÖ-KV) gehen wir davon aus, dass die gesamte Arbeitszeit zu berücksichtigen ist, solange die Nebentätigkeiten (zB Dokumentation) zeitlich untergeordnet sind und die Trennung der einzelnen Arbeitsbereiche ohnehin kaum möglich ist. Während der Anwesenheit in der Betreuungs- oder Wohneinrichtung können wir eine Trennung der Zeiten (Zeit mit Kontakt vs. Zeit ohne Kontakt) im Zweifel nur dann empfehlen, wenn auch wirklich jeglicher Kontakt mit KlientInnen für einen wesentlichen Zeitraum der täglichen Arbeitszeit ausgeschlossen werden kann.

Es sind daher gem. § 31 Abs 1a Z 4 lit b beispielsweise auch in den Einrichtungen tätige Reinigungskräfte und KüchenmitarbeiterInnen umfasst. Jene Stunden, die Hausmeisterin und Reinigungskraft beispielsweise in einer sozialpädagogischen Wohneinrichtung im Einsatz sind, sind daher auch für die Berechnung der Corona-Gefahrenzulage zu berücksichtigen.

Zu Nachtbereitschaftszeiten ist grundsätzlich festzuhalten, dass es zwar Vereinfachungen für die Nachtarbeitsbereitschaft gibt (erweiterte Höchstgrenzen und geringere Entlohnung), es sich aber bei der Nachtarbeitsbereitschaft trotzdem um Arbeitszeit handelt. Da die Corona-Gefahrenzulage nach Stunden (220 Stunden im Zeitraum von 16.3.-30.6.2020) bemessen wird, sind auch alle geleisteten Stunden der Nachtarbeitsbereitschaft für die Bemessung der Zulage zu berücksichtigen, sofern die MitarbeiterInnen in der stationären Betreuungseinrichtung anwesend waren.

17. Welche Aufzeichnung der Stunden in persönlichem Kontakt ist erforderlich?

Die Aufzeichnung der in persönlichem und physischem Kontakt geleisteten Arbeitszeit hat vergleichbar mit der SEG-Zulage zu erfolgen (ausgenommen im Mobilbereich, da hier das Kriterium oft der Kunde ist und dies bei der Coronazulage nicht ausschlaggebend ist), wenn die SEG-Zulage nach Stunden abgerechnet wird.

Rufbereitschaftszeiten, Zeiten im Homeoffice, Zeiten eines Krankenstandes sowie Zeiten eines konsumierten Urlaubes oder Zeitausgleiches sind dabei nicht zu berücksichtigen, da diese Zeiten nicht als in „persönlichem und physischem Kontakt“ gelten. Auch Vorbereitungszeiten zählen grundsätzlich nicht zu den Zeiten in persönlichem Kontakt.

Werden auch administrative Tätigkeiten erledigt, bei denen kein persönlicher Kontakt mit betreuten Personen besteht und sind diese im Verhältnis zur Arbeitszeit in persönlichem Kontakt von untergeordnetem Ausmaß, sind diese administrativen Zeiten nicht herauszurechnen.

18. Haben AN Anspruch auf die Zulage, wenn das Dienstverhältnis während des genannten Zeitraumes begonnen oder gelöst wird? Was ist bei Karenzen, die während dieses Zeitraumes beginnen oder beendet werden?

Wird das Arbeitsverhältnis während des Zeitraumes von 16.03. bis 30.06.2020 beendet oder begonnen, gebührt die Zulage nur für die Dauer des aufrechten Dienstverhältnisses. Die Höhe der Zulage ergibt sich aus den in persönlichem und physischem Kontakt geleisteten Stunden während des aufrechten Dienstverhältnisses in der Zeit von 16.03. bis 30.06.2020.

Dasselbe gilt für Karenzen, die während dieses Zeitraumes beginnen oder beendet werden.

19. Eine Mitarbeiter/in hat während der Krise vom Büro in die Wohngruppe gewechselt, erhält sie ebenfalls die Zulage?

Hat ein/e Mitarbeiter/in bisher eine Tätigkeit verrichtet, in der keinerlei Kontakt zu betreuten Personen bestand, wechselt aber während des Zeitraumes von 16.03. bis 30.06.2020 in eine Tätigkeit, bei deren Verrichtung er/sie persönlichen und physischen Kontakt zu betreuten Personen hat, so besteht ein Anspruch im Ausmaß der während des maßgeblichen Zeitraumes im persönlichen und physischem Kontakt geleisteten Stunden.

20. Gebührt die Zulage auch ArbeitnehmerInnen, die nicht in die Entgeltbestimmungen des SWÖ-KV optiert haben?

Mit dieser Corona-Gefahrenzulage sollen die zusätzlichen Gefahren und Belastungen durch die COVID-19-Krise abgegolten werden. Daher gebührt diese Zulage auch ArbeitnehmerInnen, die nicht in die Entgeltbestimmungen des SWÖ-KV optiert haben.

21. Ist die Corona-Gefahrenzulage in die Berechnungsgrundlage der Sonderzahlung einzurechnen?

Nein. Gemäß Z 6 ist die Corona-Gefahrenzulage nicht in die Berechnungsgrundlage für die Sonderzahlungen einzubeziehen!

22. Kann der Arbeitgeber auch andere freiwillige Zulagen oder Boni im Zusammenhang mit der Corona-Krise gewähren?

Ja, er kann auch andere freiwillige Zulagen oder Boni gewähren. Diese freiwilligen Leistungen werden auf die Corona-Gefahrenzulage, die gemäß § 31 Abs 1a SWÖ-KV gebührt, nicht angerechnet.

Auch können andere nach dem Kollektivvertrag gebührende Zulagen (bspw. SEG-Zulage) nicht auf die Corona-Gefahrenzulage angerechnet werden.

23. Bis wann erfolgt die Auszahlung?

Spätestens mit 30.06.2020 kann beurteilt werden, ob die Voraussetzungen für den Anspruch auf die Corona-Gefahrenzulage vorliegen und in welcher Höhe diese gebührt. Daher kann eine Auszahlung erst im Nachhinein erfolgen.

Damit auch die Lohnverrechnung noch Zeit für die Berechnung der Zulage bei den einzelnen MitarbeiterInnen hat, wurde als spätester Auszahlungstermin der 3.8.2020 gewählt. Damit wurden auch Gehaltszahlungen am Monatsanfang berücksichtigt. Der 3.8. begründet sich dadurch, dass der 1.8. auf einen Samstag fällt.

3. Verlängerung der zusätzlichen Optierungsmöglichkeit (§ 41a)

Die zusätzliche Optierungsmöglichkeit des § 41a wird bis 2024 verlängert.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 41a SWÖ-KV Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2022 jährlich die Möglichkeit bis 30.September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1.Jänner des Folgejahres beginnt. Liegt bei Kindergartenhelferinnen die Ist-Vergleichssumme unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Gehalt bis zum Jahresende 2019 abzubauen. Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleich hohen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind. Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.</p>	<p>§ 41a SWÖ-KV Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2021 2024 jährlich die Möglichkeit bis 30.September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1.Jänner des Folgejahres beginnt. Liegt bei Kindergartenhelferinnen die Ist-Vergleichssumme unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Gehalt bis zum Jahresende 2019 abzubauen. Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleich hohen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind. Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.</p>

B. Klarstellungen

1. Geteilter Dienst im Mobilien Bereich – Klarstellung über bezahlte Pausen im Mobilien Bereich (§ 4 Abs 5 lit b)

Liegt eine Unterbrechung von unter 1,5 Stunden vor, gilt der Dienst im Sinne der Bestimmungen der weiteren Unterabsätze nicht als geteilter Dienst. Klargestellt wird nun, dass es nur einmal eine unbezahlte Unterbrechung der Tagesarbeitszeit geben darf, auch wenn diese Unterbrechung weniger als 1,5 Stunden beträgt. Lediglich die Teilung der gesetzlichen Ruhepause kann zu mehreren unbezahlten Teilungen führen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV</p> <p>5) Geteilter Dienst für den Mobilien Bereich:</p> <p>a) Mit Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann die tägliche Arbeitszeit einmal geteilt werden.</p> <p>b) Der Dienst kann inklusive Ruhepause einmal unterbrochen werden. Beträgt diese Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden, gilt der Dienst als „geteilter Dienst“. Weitere Unterbrechungen sind Arbeitszeit, sofern die Unterbrechung im Einzelfall nicht auf ausdrücklichen Wunsch der Dienstnehmerin erfolgt.</p> <p>c) Eine zweite Teilung kann für bestimmte Dienststellen an Wochenenden sowie Feiertagen eingeplant werden. Dies ausschließlich mit Zustimmung des Betriebsrates.</p> <p>d) Zeiten einer Dienstbesprechung führen zu keinem geteilten Dienst. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist Arbeitszeit.</p> <p>e) An Arbeitstagen mit geteilten Diensten muss die Tagesarbeitszeit mindestens 5 Stunden betragen. In der Betriebsvereinbarung kann eine Unterschreitung dieser Mindestdauer vereinbart werden.</p> <p>[...]</p> <p>i) Für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen. Die Änderungen in Abs 5 treten mit 1.7. 2019 in Kraft.</p>	<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV</p> <p>5) Geteilter Dienst für den Mobilien Bereich:</p> <p>a) Mit Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann die tägliche Arbeitszeit einmal geteilt werden.</p> <p>b) Der Dienst kann inklusive der gesetzlichen Ruhepause nur einmal unterbrochen werden (davon ausgenommen sind Teilungen der Ruhepause nach § 11 AZG). Alle weiteren Unterbrechungen sind Arbeitszeit, sofern die Unterbrechung im Einzelfall nicht auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin erfolgt. Beträgt eine einzelne Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden am Stück, gilt der Dienst als „geteilter Dienst“.</p> <p>c) Eine zweite Teilung kann für bestimmte Dienststellen an Wochenenden sowie Feiertagen eingeplant werden. Dies ausschließlich mit Zustimmung des Betriebsrates.</p> <p>d) Zeiten einer Dienstbesprechung führen zu keinem geteilten Dienst. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist Arbeitszeit.</p> <p>e) An Arbeitstagen mit geteilten Diensten muss die Tagesarbeitszeit mindestens 5 Stunden betragen. In der Betriebsvereinbarung kann eine Unterschreitung dieser Mindestdauer vereinbart werden.</p> <p>[...]</p> <p>i) Für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen. Die Änderungen in Abs 5 treten mit 1.2.2020 in Kraft.</p>

Erläuterungen:

Mit der Neuregelung 2019 wurde der geteilte Dienst im Mobilien Bereich als Dienst mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden definiert. Liegt eine Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden vor, so handelt es sich um einen geteilten Dienst. Dann ist lediglich eine Teilung möglich, die Tagesarbeitszeit hat in diesem Fall mindestens 5 Stunden zu betragen und die Wegzeiten zwischen den

Arbeitsblöcken sind Arbeitszeit und es gebühren Fahrtkosten. Zum Nachteil der AN vermieden werden können konnten durch diese Definition aus 2019 aber nicht Dienste, die mehrere und dafür kürzere Pausen vorsehen. Klargestellt werden soll nun daher 2020, dass gerade dieser Nachteil mit der Neuregelung vermieden werden sollte.

2. Wochen(end)ruhe nach Nachtarbeitsbereitschaft (§ 14 Abs 1)

Klarestellt wird, dass nicht nur nach einer Nachtarbeit, sondern auch nach einer Nachtarbeitsbereitschaft, diese Bestimmung über die Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit auf 48 Stunden zur Anwendung gelangt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden. In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p>	<p>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden. In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p>

3. Flexibilisierungszuschlag (§ 15)

Klarestellt wird, dass auch bei unterschiedlichen Zeitpunkten der Mitteilung des Einspringens (z.B. Einspringen an einem freien Tag und dann zusätzlich noch für einen weiteren Dienst am selben Tag) der Flexibilisierungszuschlag lediglich einmal pro Tag/Nacht und zwar in Höhe von € 20,54 gebührt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 15 Dienstplan</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>§ 15 Dienstplan</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. 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>

Erläuterungen:

Denkbar sind Konstellationen, nach denen es möglich wäre, dass ein/e Arbeitnehmer/in an einem Tag beide Zuschläge (je nach dem wann das Einspringen mitgeteilt wird) lukrieren könnte. Bsp.: Mit der AN wird am Montag vereinbart, dass sie am freien Dienstag für einen Vormittagsdienst einspringen muss. Am Dienstag in der Früh wird sie gebeten auch noch am Nachmittag für einen Dienstblock einzuspringen (Unterbrechung zwischen Vormittags- und Nachmittagsdienst von mehr als 1,5 Stunden).

Diese Regelung könnte so gelesen werden, dass aufgrund der Ausnahme vom Kumulierungsverbot der Zuschlag in Höhe von € 20,- (Einspringen am freien Tag) und von € 10,- (Einspringen für zusätzlichen Dienstblock) gebühren könnte. Dies war von den KV-Parteien aber nicht beabsichtigt. Daher soll nun die Klarstellung erfolgen, dass pro Tag nur einmal der Zuschlag und zwar der höchste Zuschlag gebührt.

4. Einstufung von Betriebstagesmüttern/-vätern (§ 28)

Klargestellt wird, dass für Betriebstagesmütter/-väter dieselben Einstufungsregelungen wie für Tagesmütter/-väter in ihren Privaträumen gelten.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 28 Verwendungsgruppen</p> <p>Verwendungsgruppe 4A: (Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Triennien3d))</p> <p>Tagesmütter/-väter4)</p> <p>Tagesmütter/ väter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomiertes Kinderkrankenpflegepersonal, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20% erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.</p>	<p>§ 28 Verwendungsgruppen</p> <p>Verwendungsgruppe 4A: (Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Triennien3d))</p> <p>Tagesmütter/-väter4)</p> <p>Tagesmütter/ väter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomiertes Kinderkrankenpflegepersonal, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20% erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.</p> <p>Fn 4: Jeweils mit landesgesetzlicher oder 200 Stunden Grundausbildung. Auch Betriebstagesmütter/-väter sind in VWG 4A einzustufen, sofern für diese landesgesetzlich dieselben Voraussetzungen gelten wie für Tagesmütter/-väter, die Kinder im eigenen Haushalt betreuen.</p>

5. Entlohnung von Pflegekräften (§ 29b)

Klargestellt wird, dass die Aufzahlung für Pflegekräfte jeweils als

- ein Gesamtbetrag
- für ein Vollzeitmonat gebührt.

Bisher waren 2 Beträge je Berufsgruppe ab 1.10.2018 und 1.10.2019 aufgezählt, weil die Aufzahlung in zwei Teilbeträgen in Kraft trat.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 29b Entlohnung von Pflegekräften</p> <p>[...]</p> <p>2) Die monatliche Aufzahlung beträgt:</p> <p>a) Bei Pflegeassistentinnen (PA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 20,60 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 10,30 monatlich.</p> <p>b) Bei Pflegefachassistentinnen (PFA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 31,00 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 31,00 monatlich.</p> <p>c) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 51,60 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 51,60 monatlich.</p>	<p>§ 29b Entlohnung von Pflegekräften</p> <p>[...]</p> <p>]2) Die monatliche Aufzahlung beträgt:</p> <p>a) Bei Pflegeassistentinnen (PA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 20,60 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 10,30 monatlich. 1.2.2020 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 31,70 für ein Vollzeitmonat.</p> <p>b) Bei Pflegefachassistentinnen (PFA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 31,00 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 31,00 monatlich. 1.2.2020 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 63,70 für ein Vollzeitmonat.</p> <p>c) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 51,60 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 51,60 monatlich. 1.2.2020 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 106,00 für ein Vollzeitmonat.</p>

Erläuterungen:

PflegeassistentInnen, PflegefachassistentInnen sowie Diplomiertem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal gebührt seit 1.10.2018 eine Aufzahlung. Diese wurde in zwei Tranchen gewährt. Aus der Formulierung in § 29b SWÖ-KV ging nicht eindeutig hervor, dass für ArbeitnehmerInnen, die erst nach Oktober 2019 eintreten, beide Aufzahlungsbeträge gebühren. Dies soll nun klargestellt werden.

Ausdrücklich wird angemerkt, dass die in § 29b aufgezählten Beträge erst ab 1.2.2020 gelten, die für die Monate davor geleisteten Zahlungen richten sich nach den in § 29b aus dem KV 2019 angeführten Beträge, die gesamte Aufzahlung vor 1.2.2020 ist im Text angeführt.

6. Kündigungsfristen ArbeiterInnen (§ 39)

Die Kündigungsfristen für ArbeiterInnen wurden mit Wirkung vom 1.1.2021 gesetzlich neu geregelt, dies wird nun auch in den KV übernommen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 39 SWÖ-KV</p> <p>1) Für Arbeitnehmerinnen, auf deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz [...].</p> <p>2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von vier Wochen. [...].</p>	<p>§ 39 SWÖ-KV</p> <p>Absätze 1) und 2) wie bisher</p> <p>1a) Für Arbeitnehmerinnen gelten bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Bestimmungen.</p> <p>Die Neuregelung des Abs 1a tritt mit 1.1.2021 in Kraft und ist für Kündigungen anzuwenden, die nach dem 1.1.2021 ausgesprochen werden.</p> <p>Mit 1.1.2021 treten die Absätze 1 und 2 außer Kraft und Absatz 1a wird zu Abs 1.</p>

Erläuterungen:

Ab **1.1.2021** gelten neue gesetzliche Bestimmungen in Bezug auf die Kündigungsfristen von ArbeiterInnen.

Die Kündigungsbestimmungen für ArbeiterInnen werden bis 2021 an jene der Angestellten angeglichen. Die neuen Kündigungsbestimmungen sind erst auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden.

Arbeitgeberkündigung: Kündigungsfrist von 6 Wochen, die sich mit der Dauer der Dienstjahre erhöht, der Kündigungstermin ist mit Kalendervierteljahr normiert. Arbeitnehmerkündigung: einmonatige Kündigungsfrist, zum letzten Tag des Kalendermonats.

§ 39 Abs 2 SWÖ-KV sieht vor, dass für ArbeiterInnen erst nach einer Dienstzeit von 3 Jahren die Bestimmungen des AngG gelten, davor gilt eine Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Ende der Kalenderwoche. Diese KV-Regelung würde mit 1.1.2021 eine Schlechterstellung der ArbeiterInnen bedeuten. Daher wäre diese Regelung an die gesetzliche Bestimmung anzugleichen.

Die vereinbarte Änderung wird ab 1.1.2021 wirksam:

Abs 2 wird ersatzlos gestrichen, die Formulierung in Abs 1 wird dahingehend geändert, dass für ArbeiterInnen bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung gelangen.

C. Redaktionelle Berichtigungen

1. Geteilter Dienst im Mobilien Bereich (§ 4 Abs 5)

In lit g wird auf Absätze e) und f) verwiesen. Richtig müsste es lit e) und f) heißen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV: 5) Geteilter Dienst für den Mobilien Bereich: [...] g) Die Bestimmungen der Absätze e) und f) gelten 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>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV: 5) Geteilter Dienst für den Mobilien Bereich: [...] g) Die Bestimmungen der Absätze lit. e) und f) gelten 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>

2. Durchrechnungszeitraum (§ 7 Abs 2)

Zwischen den DRZ von 17 Wochen/4 Monate und 26 Wochen/6 Monate fehlt das Wort „oder“.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 7 SWÖ-KV [...] 2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten, oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten, von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. [...]</p>	<p>§ 7 SWÖ-KV [...] 2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw. 4 Monaten oder bzw von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten, auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. [...]</p>

3. Sonderbestimmungen für AN, die in Einrichtungen, die dem KA-AZG unterliegen, tätig sind (§ 19 Abs 1)

Die redaktionelle Änderung bezieht sich auf Änderungen der letzten Jahre im Kollektivvertrag, die auch für Betriebe gelten, die dem KA-AZG unterliegen. Die Neuregelungen hinsichtlich Umkleidezeit und bezahlte Pause im Nachtdienst wurden nicht in § 19 SWÖ-KV übernommen. Streng genommen würden diese Regelungen für AN in Einrichtungen, die dem KA-AZG unterliegen, daher nicht gelten. Dies wird nun richtiggestellt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 19 Abs 1 SWÖ-KV: 1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind, gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4–13 nur folgende zur Anwendung: § 4 (1), (2) und (6), § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2) und (4), § 10 (6) und (8), § 12 und § 13.	§ 19 Abs 1 SWÖ-KV: 1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind, gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4–13 nur folgende zur Anwendung: § 4 (1), (2), und (6) und (7) , § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2), und (4) und (5) , § 10 (6) und (8), § 12 und § 13.

4. Sonderzahlungen (§ 26)

Der Verweis „Berechnung wie Absatz 1“ wird gestrichen, da mit Umstrukturierung der Regelung im Vorjahr dieser Hinweis obsolet wurde.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 26 SWÖ-KV [...] 3) [...] Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts (Berechnung wie Absatz 1) dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.	§ 26 SWÖ-KV [...] 3) [...] Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts (Berechnung wie Absatz 1) dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.

5. Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten (§ 29a)

Die Verweise in den lit a und c werden an den geänderten Text in § 2 angepasst.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>1) Transitmitarbeiterinnen</p> <p>a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): [...]</p> <p>c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd Gegen Ausnahme des § 2), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, [...]. [...]</p> <p>2) Niederschwellig, fallweise Beschäftigte Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 lit c) gebührt ab dem 1.1.2015 eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p>	<p>1) Transitmitarbeiterinnen</p> <p>a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): [...]</p> <p>c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd Gegen Ausnahme des § 2 Abs 3 lit c), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, [...]. [...]</p> <p>2) Niederschwellig, fallweise Beschäftigte Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 Abs 3 lit c) gebührt ab dem 1.1.2015 eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p>

6. Feiertagszuschläge im Mobilen Pflegedienst (§ 31)

Im letzten Jahr wurde die Definition des Mobilen Bereiches erweitert, ein erhöhter Sonn- und Feiertagszuschlag aber weiterhin nur für die mobilen Pflegedienste vereinbart. Dies wurde in § 31 zwar geändert, der Feiertagszuschlag (mit 60 %) aber übersehen. Aktuell könnte der Text so gelesen werden, als würde im mobilen Pflegedienst überhaupt kein Feiertagszuschlag gebühren. Dies wird nun richtiggestellt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 31 Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>2) Sonn- und Feiertagszuschläge: Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,59 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG). Für Außendienststeinsätze in den mobilen Diensten (siehe § 3) beträgt der Sonntagszuschlag 50%. Der Feiertagszuschlag beträgt 60% des Grundstundenlohnes. (Fassung bis 31.3. 2019)</p>	<p>§ 31 Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>2) Sonn- und Feiertagszuschläge: Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,59 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG). Für Außendienststeinsätze in den mobilen Diensten (siehe § 3) beträgt der Sonntagszuschlag 50%. Der Feiertagszuschlag beträgt 60% des Grundstundenlohnes. (Fassung bis 31.3. 2019)</p>

<p>Für Außendienstesätze in den mobilen Pflegediensten gemäß GuKG und Sozialbetreuungsberufegesetz, einschließlich Heimhilfe, Besuchsdienste und Essen auf Rädern beträgt der Sonntagszuschlag 50%. Die Änderungen treten mit 1.April 2019 in Kraft.</p> <p>Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß § 9 Abs 2.</p>	<p>Für Außendienstesätze in den mobilen Pflegediensten gemäß GuKG und Sozialbetreuungsberufegesetz, einschließlich Heimhilfe, Besuchsdienste und Essen auf Rädern beträgt der Sonntagszuschlag 50%. Der Feiertagszuschlag beträgt 60% des Grundstundenlohnes.</p> <p>Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß § 9 Abs 2.</p>
--	---

7. Lehrlingsentschädigung - Lehrlingseinkommen (§ 33)

Mit der BAG-Novelle 2020 wurde die Lehrlingsentschädigung in Lehrlingseinkommen umbenannt. Das wird nun auch im Kollektivvertrag in § 33 nachvollzogen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 33 SWÖ-KV Die monatliche Lehrlingsentschädigung beträgt: [...]</p>	<p>§ 33 SWÖ-KV Die Das monatliche Lehrlingsentschädigung Lehrlings- einkommen beträgt: [...]</p>

5. Übersicht In-Kraft-Treten der Änderungen

Da es sich um einen 3-Jahres-Abschluss handelt, treten einzelne Bestimmungen erst im nächsten oder übernächsten Jahr in Kraft. Daher wird hier eine Übersicht geboten, wann welche Bestimmung in Geltung tritt.

Regelung	In-Kraft-Treten
KV-Tabelle, Lohn- und Gehaltserhöhungen, sonstige Entgelterhöhungen 2020	Ab 01.02.2020
KV-Tabelle, Lohn- und Gehaltserhöhungen, sonstige Entgelterhöhungen 2021	Ab 01. 01 .2021
Arbeitszeitverkürzung bzw (sonstige) Entgelterhöhungen 2022, Übergangsbestimmungen und Personalausgleich	Ab 01. 01 .2022
Verringerung des Mehrarbeitszuschlages (§ 10 Abs 8)	Ab 01.01.2022
Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag für 6-Monats-DRZ (§ 5 Abs 4)	Nächster Durchrechnungszeitraum, frühestens ab 01.07.2020
Corona-Gefahrenzulage (§ 31 Abs 1a)	Ab 01.02.2020 (bis 3.8.2020 ausbezahlen)
Zusätzliche Optimierungsmöglichkeit	Ab 01.02.2020 (wirksam ab 2022)
Kündigungsfrist für ArbeiterInnen	Ab 01.01.2021
Klarstellungen	Ab 01.02.2020
Redaktionelle Berichtigungen	Ab 01.02.2020

Anhang

Zu den im Rahmen der KV-Verhandlungen stattgefundenen Streikmaßnahmen in den Betrieben:

Die SWÖ empfiehlt den Arbeitgebern, wonach die während der Dienstzeit von MitarbeiterInnen erfolgten Streikmaßnahmen nicht von der Arbeitszeit in Abzug gebracht werden, bzw dass die am Warnstreik beteiligten MitarbeiterInnen das Entgelt für die Zeit des Streiks ohne Kürzung weiter bezahlt bekommen.

Wien, am 1. April 2020

AnsprechpartnerInnen und Kontaktdaten

Vorsitzender und StellvertreterInnen

Vorsitzender

Mag. (FH) Erich Fenninger, DSA
erich.fenninger@swoe.at

Stellvertretende Vorsitzende

Mag.^a Silvia Kunz
Marion Ondricek

Fachgruppenvorsitzende

Behindertenarbeit / Psychosoziale Arbeit (FG BH)

Marion Ondricek

Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen (FG ADL)

Walerich Berger

Kinderbetreuung / Kinder- und Jugendhilfe (FG KBKJH)

Klaus Harter

Gesundheits- und Soziale Dienste (FG GSD)

derzeit offen

AnsprechpartnerInnen in der Geschäftsstelle

Geschäftsführer

Mag. Walter Marschitz, BA
E-Mail: walter.marschitz@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-10

Generalsekretärin

MMag.^a Maria Lenglachner
E-Mail: maria.lenglachner@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-20

Rechtsreferentinnen

Mag.^a Yvonne Hochsteiner, LL.M.
E-Mail: yvonne.hochsteiner@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-30

Dr.ⁱⁿ Bettina Schabel

E-Mail: bettina.schabel@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-40

Geschäftsstelle

Sozialwirtschaft Österreich

Verband der österreichischen Sozial- und
Gesundheitsunternehmen

Apollogasse 4/8 | 1070 Wien

Tel.: +43 (1) 353 44 80

E-Mail: office@swoe.at

Rechtsberatung: rechtsberatung@swoe-kv.at

Website: www.swoe.at

Facebook: facebook.com/Sozialwirtschaft/

Sozialwirtschaft Österreich

*Verband der österreichischen
Sozial- und Gesundheitsunternehmen*

Apollogasse 4/8, 1070 Wien

Tel.: +43 (1) 353 44 80

Fax: +43 (1) 353 44 80-9

office@swoe.at

www.swoe.at

ZVR 965851013

