

Abschlussprotokoll SWÖ-Kollektivvertrag 2022



Abschlussprotokoll der Verhandlungen
23 November 2021

Präambel

Im Jahr 2020 vereinbarten die Kollektivvertragspartner einen 3-Jahres-Abschluss für die Jahre 2020, 2021 und 2022. Obwohl der Abschluss für 2022 somit bereits getroffen wurde, war heuer ein formaler Abschluss der KV-Partner erforderlich. Im Abschluss finden sich die Bestimmungen zur Arbeitszeitverkürzung, die ab 1.1.2022 gelten wird. Weiters haben die KV-Partner die verhandlungsfreie Zeit neben Bekämpfung der Corona-Krise dafür genützt, den SWÖ-KV in den ein oder anderen Punkten sprachlich klarer zu gestalten. Auch diese Neuformulierungen wurden in das Abschlussprotokoll aufgenommen.

Die Kollektivvertragspartner haben am 23.11.2021 mit Wirkung vom 1. Jänner 2022 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

1 KV-Kopf

Norm: KV-Kopf

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich („SWÖ-KV“) abgeschlossen zwischen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und der Gewerkschaft vida andererseits. Stand 1. Jänner 2021	Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich („SWÖ-KV“) abgeschlossen zwischen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) einerseits und der Gewerkschaft GPA und der Gewerkschaft vida andererseits. Stand 1. Jänner 2021 2022

2 Geltungsbeginn - § 2

Norm: § 2 Abs 1 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich 1) Geltungsbeginn: Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2021 in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.	§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich 1) Geltungsbeginn: Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2021 2022 in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.

3 Begriffsbestimmungen - § 3

Norm: § 3 Abs 1 und Abs 2 SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung und KV-Überarbeitung

Erläuterung:

In Abs 1 wird die Definition des Mobilen Bereiches sprachlich geändert. Die Formulierung „zum größten Teil“, wird durch „überwiegend“ ersetzt.

In die Definition der Berechnung des Grundstundenlohnes wird nun auch der Grundstundenteiler als Zahl aufgenommen (Abs 2).

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 3 Abs 1 SWÖ-KV 1) Mobiler Bereich Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen zum größten Teil daraus besteht, für Personen an unterschiedlichen, im Laufe des Tages wechselnden Einsatzorten Leistungen zu erbringen. Wechselnde Einsatzorte liegen vor, wenn die Erreichung der einzelnen Einsatzorte eine dazwischenliegende (fußläufige) Reisetätigkeit von mehr als 10 Minuten erfordert.	§ 3 Abs 1 SWÖ-KV 1) Mobiler Bereich Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen zum größten Teil überwiegend daraus besteht, für Personen an unterschiedlichen, im Laufe des Tages wechselnden Einsatzorten Leistungen zu erbringen. Wechselnde Einsatzorte liegen vor, wenn die Erreichung der einzelnen Einsatzorte eine dazwischenliegende (fußläufige) Reisetätigkeit von mehr als 10 Minuten erfordert.
§ 3 Abs 2 SWÖ-KV 2) Grundstundenlohn: Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte multipliziert mit 4,33.	§ 3 Abs 2 SWÖ-KV 2) Grundstundenlohn: Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte multipliziert mit 4,33. Dies ergibt einen Grundstundenteiler von 160,21.

4 Arbeitszeit - § 4 Abs 1

Norm: § 4 Abs 1 SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung

Erläuterung:

Die vereinbarte Verkürzung der durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden ab 1.1.2022 wird in § 4 Abs 1 SWÖ-KV umgesetzt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 4 Abs 1 SWÖ-KV 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt achtunddreißig Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden.	§ 4 Arbeitszeit 1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 38 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.

	<p>(Fassung bis 31.12.2021)</p> <p>1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 37 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1.1.2022 in Kraft.</p> <p>Abs 2 – 5 [...]</p>
--	--

5 Arbeitszeit - § 4 Abs 6

Norm: § 4 Abs 6 SWÖ-KV

Betrifft: KV-Überarbeitung

Erläuterung:

Es erfolgt eine Klarstellung, dass es sich beim 24.12. sowie 31.12. nicht um einen Feiertag handelt und daher auch kein Feiertagszuschlag gebührt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 4 Abs 6 SWÖ-KV</p> <p>6) Der 24.12. sowie der 31.12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgut-schrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zu-sammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23.12. bzw 30.12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen.</p>	<p>§ 4 Abs 6 SWÖ-KV</p> <p>6) Der 24.12. sowie der 31.12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgut-schrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zu-sammenhängend gewährt werden soll. Nachtdienste, die am 23.12. bzw 30.12. beginnen, sind von dieser Regelung ausgenommen. Da es sich beim 24.12. sowie dem 31.12 nicht um einen gesetzlichen Feiertag handelt, gebührt auch kein Feiertagszuschlag (§ 31 Abs 2). Fällt einer dieser Tage auf einen Sonntag, gebührt der Sonntagszuschlag (§ 31 Abs 2).</p>

6 Teilzeitbeschäftigung - § 5

Norm: § 5 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Gestrichen wird der Verweis darauf, dass die Änderungen in Abs 4 mit dem nächsten Durchrechnungszeitraum, frühestens mit 1. Juli 2020, in Kraft treten.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 5 Abs 4 SWÖ-KV [...] <p>Die Änderungen in Absatz 4 treten mit dem nächsten Durchrechnungszeitraum, frühestens mit 1. Juli 2020 in Kraft.</p>	§ 5 Abs 4 SWÖ-KV [...] <p>Die Änderungen in Absatz 4 treten mit dem nächsten Durchrechnungszeitraum, frühestens mit 1. Juli 2020 in Kraft.</p>

7 Durchrechnungszeitraum - § 7

Norm: § 7 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Klargestellt werden soll:

- Abs 1: Für die Vereinbarung eines DRZ nach Abs 1 ist jedenfalls eine schriftliche Einzelvereinbarung abzuschließen. Darin ist auch der Beginn des DRZ zu regeln.
- Abs 4: Bei Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt eine „echte“ Überstunde vor. Diese „echte“ Überstunde ist sofort auszuzahlen und „geht“ nicht in den Durchrechnungszeitraum.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 7 SWÖ-KV 1) Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. 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 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. (Abs 2 idF ab 1. Februar 2020)	§ 7 SWÖ-KV 1) Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann ein Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten vereinbart werden. Dabei kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. In der Einzelvereinbarung ist der Beginn des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. 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 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt

<p>3) Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben bis zu einem Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Die Zuschlagspflicht für Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 5 bleibt davon unberührt.</p> <p>Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeitguthaben als Überstunden abgelten lassen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.</p>	<p>werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. (Abs 2 idF ab 1. Februar 2020)</p> <p>3) Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben bis zu einem Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Die Zuschlagspflicht für Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 5 bleibt davon unberührt.</p> <p>Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19f AZG einseitig bestimmen oder sich dieses Zeitguthaben als Überstunden abgelten lassen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin hat der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu erfolgen.</p> <p>4) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p>
--	--

8 Arbeitsbereitschaft - § 8

Norm: § 8 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Eingefügt werden Überschriften zu den einzelnen Absätzen. Weiters wird klargestellt, dass jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft zwar geringer entlohnt wird, jedoch als ganze Stunde in die geleistete Arbeitszeit einzurechnen ist.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 8 SWÖ-KV</p> <p>1) Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich die Arbeitnehmerin an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat.</p> <p>2) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden zulassen.</p>	<p>§ 8 SWÖ-KV</p> <p>1) Arbeitsbereitschaft ist jene Arbeitszeit, während der sich die Arbeitnehmerin an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereitzuhalten hat.</p> <p>2) Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei erheblicher Arbeitsbereitschaft: Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft, kann die Betriebsvereinbarung eine Erhöhung der täglichen Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden zulassen.</p>

3) a) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und liegen die übrigen Voraussetzungen iSd § 5a AZG vor, kann die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

b) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden max. 3 x pro Woche zulassen. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit fallen.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden zulassen, wenn die Anzahl der Arbeitnehmerinnen pro Team unter 8 Arbeitnehmerinnen liegt. Liegen bezahlte Pausen vor, darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um das Ausmaß der bezahlten Pausen verlängert werden. Die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit hat sich dabei ausschließlich aus Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zu ergeben. Abweichende Regelungen können im Rahmen des § 5a AZG durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

d) Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50% des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

e) Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber bereitgestellten Dienstwohnungen geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25% des Grundstundenlohnes abgegolten. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

3) **Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei überwiegender Arbeitsbereitschaft:**

a) Fällt in die Arbeitszeit der Arbeitnehmerin in überwiegendem Umfang Arbeitsbereitschaft und liegen die übrigen Voraussetzungen iSd § 5a AZG vor, kann die Betriebsvereinbarung eine Verlängerung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit zulassen.

b) Die Betriebsvereinbarung kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit geringer zu entlohnender Arbeitsbereitschaft auf bis zu 16 Stunden max. 3 x pro Woche zulassen. Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung auf bis zu 24 Stunden zulassen, wenn in die Arbeitszeit Teambesprechungen, Supervision, Wochenenddienst oder gleichwertige Formen der Arbeit fallen.

c) Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 8 Wochen darf die Wochenarbeitszeit (exklusive bezahlter oder nicht bezahlter Pausenzeiten) im Durchschnitt 46 Stunden, in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 60 Stunden nicht überschreiten.

d) Die Betriebsvereinbarung kann eine weitere Ausdehnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden zulassen, wenn die Anzahl der Arbeitnehmerinnen pro Team unter 8 Arbeitnehmerinnen liegt. Liegen bezahlte Pausen vor, darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um das Ausmaß der bezahlten Pausen verlängert werden. Die Verlängerung der wöchentlichen Normalarbeitszeit hat sich dabei ausschließlich aus Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft zu ergeben. Abweichende Regelungen können im Rahmen des § 5a AZG durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

d) e) Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden wie folgt abgegolten:

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50% des Grundstundenlohnes abgegolten (= geringer zu entlohnende Nachtarbeitsbereitschaft). Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

e) f) Die von Arbeitnehmerinnen in vom Arbeitgeber bereitgestellten Dienstwohnungen (im Sinne der steuerrechtlichen Bestimmungen) geleisteten Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 25% des Grundstundenlohnes abgegolten. Eine Arbeitsaufnahme, während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

	g) Jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft wird mit einem geringeren Grundstundenlohn abgegolten, ist aber als ganze Stunde in die geleistete Arbeitszeit einzurechnen.
--	--

9 Nachtarbeit - § 9

Norm: § 9 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Absatz 3 wird textlich § 8 angepasst (Nachtarbeitsbereitschaft), weiters wird das veraltete Datum des Inkrafttretens gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 9 SWÖ-KV</p> <p>1) Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.</p> <p>2) Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von € 7,31. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 41,80.</p> <p>3) Bezüglich der Arbeitsbereitschaft während der Nacht siehe § 8.</p> <p>4) Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.</p> <p>5) Leistet eine Arbeitnehmerin allein in ihrem üblichen Wirkungsbereich (zB. Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen. Dies gilt nicht für einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>	<p>§ 9 SWÖ-KV</p> <p>1) Unter Nachtarbeit versteht man die Arbeitszeit, welche in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fällt.</p> <p>2) Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von € 7,51. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachtdienstpauschale von € 42,93.</p> <p>3) Bezüglich der Arbeitsbereitschaft während der Nacht der Abgeltung von Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft gilt § 8.</p> <p>4) Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.</p> <p>5) Leistet eine Arbeitnehmerin allein in ihrem üblichen Wirkungsbereich (zB. Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen. Dies gilt nicht für einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>

10 Überstunden und Mehrstunden - § 10

Norm: § 10 SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung und redaktionelle Berichtigung

Neue Formulierung:

Die Formulierung in § 10 Abs 3 wird sprachlich angepasst. Das Wort „zur“ wird durch „und der“ ersetzt. Abs 7, der bereits entfallen ist, soll gestrichen werden, Abs 8 wird zu Abs 7.

Mit der Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden ab 1.1.2022 wird die Regelung zum Mehrarbeitszuschlag in § 10 Abs 8 (Neu: Abs 7) geändert. Statt 50 % für die 39. und 40. Stunde beträgt dieser dann jeweils 33,3 %.

Hinzuweisen ist darauf, dass diese Bestimmung nicht zur Anwendung kommt, wenn ein Durchrechnungszeitraum oder eine Gleitzeit vereinbart wurde. Nicht übertragbares Zeitguthaben wird am Ende des Durchrechnungszeitraums daher weiterhin mit 50 % (gem. Arbeitszeitgesetz) abgegolten. Bei Teilzeitbeschäftigten ist weiterhin § 5 SWÖ-KV zu beachten, wonach für Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes bis durchschnittlich inkl. der 37. Stunde ein Zuschlag von 25 % gebührt. 16 Stunden des Zeitguthabens verbleiben zuschlagsfrei.

Die Altregelung des bisherigen § 10 Abs 8 wird in eine Fußnote übernommen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 10 SWÖ-KV Abs 1 und 2 [...] <p>3) Als Mehrstunden gelten die Differenzstunden zwischen der kollektivvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zur gesetzlichen Wochenarbeitszeit.</p> Abs 4 bis 6 [...] <p>7) entfällt.</p> 8) Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag von 50 %.	§ 10 SWÖ-KV Abs 1 und 2 [...] <p>3) Als Mehrstunden gelten die Differenzstunden zwischen der kollektivvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zur und der gesetzlichen Wochenarbeitszeit.</p> Abs 4 bis 6 [...] <p>7) entfällt.</p> 8 7) Für die Mehrstunde als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit gebührt ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 50% 33,3 %. ¹ <p>¹ Bis 31.12.2021 gebührte für Mehrstunden ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 50 %.</p> <p>(Die Änderung tritt mit 1.1.2022 in Kraft.)</p>

11 Ruhezeiten - § 11

Norm: § 11 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Punktion der Nummerierung wird wie folgt angepasst: (1) in 1). Weiters wird in Absatz 1 der Doppelpunkt im Klammerausdruck (zB Zeitausgleich: Verlängerung) durch einen Beistrich ersetzt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 11 SWÖ-KV (1) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich: Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.</p> <p>(2) Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft – sofern die Gesamtarbeitszeit maximal 12 Stunden nicht überschreitet – auf acht Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.</p>	<p>§ 11 SWÖ-KV (1) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.</p> <p>(2) Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft – sofern die Gesamtarbeitszeit maximal 12 Stunden nicht überschreitet – auf acht Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.</p>

12 Abgeltung von Zeitguthaben - § 12

Norm: § 12 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Punktion der Nummerierung wird wie folgt angepasst: (1) in 1).

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 12 SWÖ-KV (1) Allfälliges Zeitguthaben soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Verbrauch des bestehenden Zeitguthabens hinausgeschoben werden.</p> <p>(2) Der Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG gebührt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt sowie durch berechnigte Entlassung der Arbeitnehmerin.</p>	<p>§ 12 SWÖ-KV (1) Allfälliges Zeitguthaben soll vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgebaut werden. Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dennoch ein Zeitguthaben, kann im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragsparteien das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Verbrauch des bestehenden Zeitguthabens hinausgeschoben werden.</p> <p>(2) Der Zuschlag nach § 19e Abs 2 AZG gebührt nicht für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten vorzeitigen Austritt sowie durch berechnigte Entlassung der Arbeitnehmerin.</p>

13 Rufbereitschaft - § 13

Norm: § 13 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Eingangs wird beschrieben, wann Rufbereitschaft vorliegt.

Klargestellt werden soll:

- Rufbereitschaft bedarf einer Vereinbarung.
- Eine einseitige Inanspruchnahme des/der ArbeitnehmerIn ist nur in der Zeit der vereinbarten Rufbereitschaft zulässig. Klargestellt wird, dass zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn einvernehmlich auch außerhalb des Zeitraumes der vereinbarten Rufbereitschaft eine Arbeitsleistung vereinbart werden kann. Dies natürlich nur, soweit dies nach den arbeitszeitrechtlichen Grundlagen (SWÖ-KV, AZG, KA-AZG etc.) zulässig ist.

Aufgrund der neuen Inhalte werden die Absätze thematisch umgereiht und neu nummeriert.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 13 SWÖ-KV</p> <p>1) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 3,38.</p> <p>2) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.</p> <p>3) Entsprechend § 20a (1) AZG kann Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.</p>	<p>§ 13 SWÖ-KV</p> <p>1) Rufbereitschaft liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin den Aufenthaltsort innerhalb einer bestimmten Reichweite selbst bestimmen kann, sich aber verpflichtet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, um über Aufforderung des Arbeitgebers unverzüglich die Arbeit aufzunehmen.</p> <p>2) Rufbereitschaft ist zu vereinbaren. Entsprechend § 20a (1) AZG kann Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit im Bereich der Instandhaltung innerhalb von drei Monaten an 30 Tagen vereinbart werden.</p> <p>3) Für jede Stunde der Rufbereitschaft gebührt eine Abgeltung von € 3,47. Eine einseitige Inanspruchnahme der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin ist nur in der Zeit der vereinbarten Rufbereitschaft zulässig.</p> <p>4) Erfolgt im Rahmen der Rufbereitschaft eine Arbeitsaufnahme, so ist die Wegzeit (gerechnet vom Wohnort bzw Arbeitsort) als Arbeitszeit zu entlohnen.</p>

14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe - § 14

Norm: § 14 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Im ersten Absatz (2. Satz) wird das Wort „an“ eingefügt.

Die veralteten Hinweise auf das Inkrafttreten werden gestrichen.

Abs 2 wird klarer gefasst, sodass die Dienstplanung hinsichtlich der Wochenenden vereinfacht wird. Die Neuregelung kombiniert eine gewisse Anzahl an freien Wochenenden im Quartal sowie im Kalenderjahr. Im Quartal sind mind. 6 freie und im Kalenderjahr mind. 26 freie Wochenenden vorzusehen. Das „6 ½.“ Wochenende kann so freier verteilt werden, aber insgesamt bleibt die Anzahl an freien Wochenenden zur Gänze erhalten. Dieselbe Regelung wird in Abs 4 aufgenommen, wobei hier Samstag und Sonntag bzw Samstag oder Sonntag frei sein müssen.

Die bisherigen Absätze 3 bis 5 werden als „Ausnahmebestimmungen“ in einem Absatz 3 zusammengefasst und erhalten die Kennzeichnung als lit a bis c.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 14 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.</p> <p>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>(Abs 1 idF ab 1. Februar 2020)</p> <p>2) Diese Ruhezeit hat in einem Zeitraum von zwölf Wochen zu 50% an Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu liegen.</p> <p>3) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt 2 ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl stattfinden.</p> <p>4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung kann alternativ zu Abs 2 die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Wochen die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss. Grundsätzlich gilt auch für diese Einrichtungen die Regelung des Absatz 1.</p> <p>(Fassung ab 1. Februar 2019)</p> <p>5) Durch Betriebsvereinbarung kann für das Zustellpersonal der täglichen Essenzustellung von „Essen auf Rädern“ die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen eine mindestens 36 Stunden dauernde Wochen(end)ruhe zur Verfügung steht, wobei über Wunsch der Arbeitnehmerin von der Wochenendruhe</p>	<p>§ 14 SWÖ-KV</p> <p>1) Wochenruhe</p> <p>a) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage.</p> <p>b) Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.</p> <p>c) 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>(Abs 1 idF ab 1. Februar 2020)</p> <p>2) Wochenendruhe</p> <p>Diese Ruhezeit hat in einem Zeitraum von zwölf Wochen zu 50% an im Quartal sechs Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu liegen umfassen. Darüber hinaus hat im Kalenderjahr die Wochenruhe zumindest 26 Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu umfassen.</p> <p>3) Ausnahmebestimmungen</p> <p>a) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt Abs 2 ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl stattfinden.</p> <p>4) b) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung kann alternativ zu Abs 2 die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Wochen Quartals die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss. Darüber hinaus hat im Kalenderjahr die Wochenruhe zumindest 13-mal auf Samstag und Sonntag und weitere 13-mal auf Samstag</p>

<p>(Samstag/Sonntag-Regelung) gemäß Abs 2 Ausnahmen möglich sind.</p>	<p>oder Sonntag zu fallen. Grundsätzlich gilt auch für diese Einrichtungen die Regelung des Absatz 1. (Fassung ab 1. Februar 2019) 5) c) Durch Betriebsvereinbarung kann für das Zustellpersonal der täglichen Essenzustellung von „Essen auf Rädern“ die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen eine mindestens 36 Stunden dauernde Wochen(end)ruhe zur Verfügung steht, wobei über Wunsch der Arbeitnehmerin von der Wochenendruhe (Samstag/Sonntag-Regelung) gemäß Abs 2 Ausnahmen möglich sind.</p>
---	--

15 Dienstplan - § 15

Norm: § 15 Abs 2, 5 und 7 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

In Abs 2 wird klargestellt, dass die Vereinbarung nicht nur die Lage der Arbeitszeit, sondern auch die Rufbereitschaft vorzusehen hat. In den Absätzen 5 und 7 wird das veraltete Datum des Inkrafttretens gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 15 Abs 2, 5 und 7 SWÖ-KV [...] 2) Die Vereinbarung hat die Lage der Arbeitszeit (Tag und Art des Dienstes mit Bekanntgabe von Arbeitsbeginn und -ende) vorzusehen. [...] 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. (Abs 5 idF ab 1. Februar 2020) [...] 7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen. Die Änderungen in § 15 treten mit 1.10.2019 in Kraft.</p>	<p>§ 15 Abs 2, 5 und 7 SWÖ-KV [...] 2) Die Vereinbarung hat die Lage der Arbeitszeit (Tag und Art des Dienstes mit Bekanntgabe von Arbeitsbeginn und -ende) sowie der Rufbereitschaft vorzusehen. [...] 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. (Abs 5 idF ab 1. Februar 2020) [...] 7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen. Die Änderungen in § 15 treten mit 1.10.2019 in Kraft.</p>

16 Urlaub - § 16

Norm: § 16 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Der veraltete Hinweis auf das Inkrafttreten wird gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 16 Abs 1 SWÖ-KV Allen Arbeitnehmerinnen gebührt [...] Die Regelungen bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit gelten als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG. Die Änderungen treten mit 1. Februar 2019 in Kraft. Der erhöhte Anspruch entsteht jeweils mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres. Ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr, so entsteht der erhöhte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des nächsten Kalenderjahres. [...]	§ 16 Abs 1 SWÖ-KV Allen Arbeitnehmerinnen gebührt [...] Die Regelungen bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit gelten als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG. Die Änderungen treten mit 1. Februar 2019 in Kraft. Der erhöhte Anspruch entsteht jeweils mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres. Ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr, so entsteht der erhöhte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des nächsten Kalenderjahres. [...]

17 Karenz - § 17

Norm: § 17 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Um eine strukturierte, besser lesbare Regelung zu erzielen, wurden all jene Bestimmungen ersatzlos gestrichen, die zwischenzeitig ohnehin Eingang in Gesetze gefunden haben. Enthalten sind daher nur mehr die sogenannte Anschlusskarenz (Abs 1) und der eigenständige kollektivvertragliche Anspruch auf Pflegekarenz (Abs 2).

Im neuen Abs 3 werden die Anrechnungsbestimmungen übersichtlich dargestellt. Informationen über die historische Entwicklung der kollektivvertraglichen Anrechnungen von Karenzen bleiben in den Fußnoten zu § 17 erhalten.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 17 SWÖ-KV 1) Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. bzw 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf einen Sonderurlaub (Anschlusskarenz) unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes. Dieser	§ 17 SWÖ-KV 1) Anschlusskarenz a) Arbeitnehmerinnen haben im Anschluss an die Karenz gem MSchG bzw gem VKG, frühestens aber nach Ablauf des 23. bzw 24. Lebensmonats des Kindes, Anspruch auf eine Anschlusskarenz unter Verzicht auf die Dienstbezüge bis längstens zum vollendeten dritten

Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn des Sonderurlaubes geltend zu machen. Die im Sonderurlaub befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf des Sonderurlaubes mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende des Sonderurlaubes fortgesetzt wird.

2) Im Anschluss an einen Karenzurlaub gem MSchG bzw VKG oder im Anschluss an einen Sonderurlaub gem Abs 1 oder im Anschluss an eine bis längstens zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vereinbarte Bildungskarenz gem § 11 AVRAG oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung gem § 15h MSchG bzw gem § 8 VKG kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

3) Wird Sonderurlaub nach Abs 1 in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz lt MSchG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung etc).

4) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter-Karenzgesetzes sowie einer Hospizkarenz, sind für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – anzurechnen. Die Anrechnung der Hospizkarenz gilt ab 1. Februar 2011.

5) Hospizkarenzen, die ab dem 1. Februar 2012 oder danach begonnen haben, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen.

Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Dies gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2012 begonnen haben.

Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 begonnen haben.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Sonderurlaube (Anschlusskarenz) nach § 17 Abs 1 sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) zusätzlich als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen.

Dies gilt für Sonderurlaube (Anschlusskarenzen), die nach dem 31. Jänner 2017 beginnen.

Lebensjahr des Kindes. Dieser Anspruch ist bis spätestens 6 Monate vor Beginn der Anschlusskarenz geltend zu machen. Die in Anschlusskarenz befindliche Arbeitnehmerin hat dem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Ablauf der Anschlusskarenz mitzuteilen, ob das Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Anschlusskarenz fortgesetzt wird.

~~b) 3)~~ Wird Anschlusskarenz nach Abs 1 in Anspruch genommen, so gelten dafür alle Rechte wie bei Karenz lt MSchG (Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung etc).

2) Pflegekarenz

a) Arbeitnehmerinnen gebührt zur Pflege von nahen Angehörigen eine Freistellung ohne Entgeltanspruch bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten und einer Minstdauer von 2 Monaten, je Pflegekarenzfall (dh je zu betreuendem Angehörigen), wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ein Pflegebedarf zumindest der Stufe 3 im Sinne des BPGG festgestellt wurde
- das Ausmaß der Pflegeleistung den vollen Arbeitsinsatz der pflegenden Person erfordert
- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls zu erbringen ist und
- die karenzierte Arbeitnehmerin die Pflege überwiegend übernimmt und durchführt

b) Nahe Angehörige sind Ehepartner, eingetragene Partner, im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährten sowie Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern.

c) Die Pflegekarenz ist dem Arbeitgeber schriftlich einen Monat vor Antritt anzuzeigen und kann zum Monatsersten eines jeden Monats angetreten werden.

d) Die Pflegekarenz kann vor ihrem Ablauf einmalig nach schriftlicher Anzeige unter Einhaltung einer Frist von einem Monat verlängert werden, wobei die Maximaldauer (siehe lit a) insgesamt nicht überschritten werden darf.

Der Pflegekarenz-Anspruch besteht grundsätzlich nur für die Dauer des Bestehens des Pflegebedarfs. Der Wegfall der Voraussetzungen oder die rechtskräftige Ablehnung des Pflegebedarfs gem lit a) sind dem Arbeitgeber ohne Verzug schriftlich mitzuteilen. Der Dienst ist einen Monat nach Anzeige an den Arbeitgeber, frühestens jedoch am 15. des der Anzeige folgenden Monats oder dem übernächsten Monatsersten wieder anzutreten. Bei Wegfall der Voraussetzungen gelten Zeiten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses als Pflegekarenz.

e) Für eine Pflegekarenz ab 1.2.2013 zur Pflege von nahen Angehörigen gelten dieselben Rechte wie bei Karenz lt MSchG bzw gemäß VKG bzgl Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung. ~~Die Zeiten der Pflegekarenz werden für die Vorrückung in den~~

6) a) Arbeitnehmerinnen gebührt zur Pflege von nahen Angehörigen eine Freistellung ohne Entgeltanspruch bis zu einer Maximaldauer von 12 Monaten und einer Minstdauer von 2 Monaten, je Karenzfall (dh je zu betreuendem Angehörigen), wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ein Pflegebedarf zumindest der Stufe 3 im Sinne des BPGG festgestellt wurde
- das Ausmaß der Pflegeleistung den vollen Arbeits-einsatz der pflegenden Person erfordert
- die Pflegeleistung in häuslicher Umgebung des Pflegefalls zu erbringen ist und
- die karezierte Arbeitnehmerin die Pflege überwiegend übernimmt und durchführt

b) Nahe Angehörige sind Ehepartner, eingetragene Partner, im gemeinsamen Haushalt wohnende Lebensgefährten sowie Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern.

c) Die Pflegekarenz ist dem Arbeitgeber schriftlich einen Monat vor Antritt anzuzeigen und kann zum Monatsersten eines jeden Monats angetreten werden.

d) Die Pflegekarenz kann vor ihrem Ablauf einmalig nach schriftlicher Anzeige unter Einhaltung einer Frist von einem Monat verlängert werden, wobei die Maximaldauer (siehe lit a) insgesamt nicht überschritten werden darf.

Der Pflegekarenz-Anspruch besteht grundsätzlich nur für die Dauer des Bestehens des Pflegebedarfs. Der Wegfall der Voraussetzungen oder die rechtskräftige Ablehnung des Pflegebedarfs gem lit a) sind dem Arbeitgeber ohne Verzug schriftlich mitzuteilen. Der Dienst ist einen Monat nach Anzeige an den Arbeitgeber, frühestens jedoch am 15. des der Anzeige folgenden Monats oder dem übernächsten Monatsersten wieder anzutreten. Bei Wegfall der Voraussetzungen gelten Zeiten bis zum Wiederantritt des Dienstverhältnisses als Pflegekarenz.

e) Für eine Pflegekarenz ab 1.2.2013 zur Pflege von nahen Angehörigen gelten dieselben Rechte wie bei Karenz lt MSchG bzw gemäß VKG bzgl Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Abfertigung. Die Zeiten der Pflegekarenz werden für die Vorrückung in den Gehaltstabellen bis zu einem Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet.

7) a) Der Arbeitnehmerin gebührt eine Familienzeit sofern ein Anspruch nach dem FamZeitbG besteht (für Geburten ab 1.3.2017). Die Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens 3 Monate vor dem geplanten Geburtstermin des Kindes dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Tritt der Anlassfall gem § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so reduziert sich entsprechend der daraus ergebenden Differenz die dreimonatige Bekanntgabefrist.

~~Gehaltstabellen bis zu einem Höchstausmaß von 12 Monaten angerechnet.~~

3) Anrechnungsbestimmungen

a) Anrechnung als Dienstjahr

Folgende, nach Beginn des Dienstverhältnisses in Anspruch genommene Karenzzeiten einer Arbeitnehmerin sind im jeweils genannten Ausmaß als Dienstjahr (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen:

- Karenz nach MSchG bzw VKG: in Anspruch genommenen Zeiten (pro Kind) bis längstens zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes¹,
- Anschlusskarenz nach Abs 1: höchstens im Ausmaß von 12 Monaten (pro Kind)²,
- Familienzeit: höchstens im Ausmaß von einem Monat (pro Kind)³,
- Hospizkarenz: höchstens im Ausmaß 12 Monaten (einmalig)⁴,
- Pflegekarenz: höchstens im Ausmaß von 12 Monaten (einmalig)⁵.

b) Anrechnung für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt

Folgende, nach Beginn des Dienstverhältnisses in Anspruch genommene Karenzzeiten einer Arbeitnehmerin werden für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt zur Gänze angerechnet:

- Karenz nach MSchG bzw VKG,
- Anschlusskarenz nach Abs 1,
- Familienzeit⁶,
- Hospizkarenz⁷ und
- Pflegekarenz⁸.

c) Die oben genannten Höchstgrenzen der Anrechnung gem lit a) und lit b) gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten; Karenzurlaube anlässlich der Geburt von Mehrlingen werden ebenso wie Karenzen nach Einzelgeburten nur einmalig berücksichtigt.

§ 17 idF ab 1.1.2022.

¹) Die Anrechnung als Dienstjahr galt erstmalig für Karenzen nach MSchG bzw VKG, die nach dem 31.1.2012 begonnen haben, im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind); bei Beginn nach dem 31.1.2014 galten erstmalig höchstens 22 Monate (pro Kind).

²) Die Anrechnung der Anschlusskarenz als Dienstjahr gilt für jene Inanspruchnahmen, die nach dem 31.1.2017 begonnen haben.

³) Die Anrechnung der Familienzeit als Dienstjahr ist seit dem 1.3.2017 in Kraft.

⁴) Die Anrechnung der Hospizkarenz als Dienstjahr ist seit dem 1.2.2012 in Kraft.

⁵) Die Anrechnung der Pflegekarenz als Dienstjahr ist seit dem 1.2.2013 in Kraft.

b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmerin ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung der Familienzeit andauert.

c) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Familienzeit sind als Dienstzeit für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – sowie für die Vorrückung anzurechnen.

⁶⁾ Die Anrechnung der Familienzeit für die sonstigen Ansprüche ist seit dem 1.3.2017 in Kraft.

⁷⁾ Die Anrechnung der Hospizkarenz für die sonstigen Ansprüche ist seit dem 1.2.2011 in Kraft.

⁸⁾ Die Anrechnung der Pflegekarenz für die sonstigen Ansprüche ist seit dem 1.2.2013 in Kraft.

2) Im Anschluss an einen Karenzurlaub gem MSchG bzw VKG oder im Anschluss an einen Sonderurlaub gem Abs 1 oder im Anschluss an eine bis längstens zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes vereinbarte Bildungskarenz gem § 11 AVRAG oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung gem § 15h MSchG bzw gem § 8 VKG kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

4) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen bzw vereinbarten Karenz im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw des Väter Karenzgesetzes sowie einer Hospizkarenz, sind für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – anzurechnen. Die Anrechnung der Hospizkarenz gilt ab 1. Februar 2011.

5) Hospizkarenzen, die ab dem 1. Februar 2012 oder danach begonnen haben, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen.

Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Dies gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2012 begonnen haben.

Karenzurlaube nach MSchG/VKG, die aus Anlass der Geburt eines Kindes nach Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Unternehmen in Anspruch genommen werden, sind im Ausmaß von höchstens 22 Monaten (pro Kind) als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen. Diese Regelung gilt für Karenzurlaube, die nach dem 31. Jänner 2014 begonnen haben.

Diese Höchstgrenzen gelten auch für Karenzurlaube nach Mehrlingsgeburten. Sonderurlaube (Anschlusskarenz) nach § 17 Abs 1 sind im Ausmaß von höchstens 12 Monaten (pro Kind) zusätzlich als Dienstjahre (zum Beispiel für die Vorrückung) anzurechnen.

Dies gilt für Sonderurlaube (Anschlusskarenzen), die nach dem 31. Jänner 2017 beginnen.

	<p>7) a) Der Arbeitnehmerin gebührt eine Familienzeit sofern ein Anspruch nach dem FamZeitbG besteht (für Geburten ab 1.3.2017). Die Inanspruchnahme der Familienzeit ist spätestens 3 Monate vor dem geplanten Geburtstermin des Kindes dem Arbeitgeber schriftlich anzuzeigen. Tritt der Anlassfall gem § 3 Abs 3 FamZeitbG aus unvorhersehbaren Gründen vor dem voraussichtlichen Termin ein, so reduziert sich entsprechend der daraus ergebenden Differenz die dreimonatige Bekanntgabefrist.</p> <p>b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmerin ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung der Familienzeit andauert.</p> <p>c) Zeiten einer nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommenen Familienzeit sind als Dienstzeit für das Ausmaß des Erholungsurlaubes, für die Bemessung der Kündigungsfrist und für den Anspruch auf Abfertigung alt – sofern für diese Zeit nicht ohnedies ein gesetzlicher Anspruch auf Anrechnung besteht – sowie für die Vorrückung anzurechnen.</p>
--	--

18 Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem (KA-AZG) unterliegen oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind - § 19

Norm: § 19 Abs 1 und Abs 4 NEU SWÖ-KV

Betrifft: Redaktionelle Berichtigung und Überarbeitung KV/Forderung AG-Seite

Erläuterung:

Sowohl in der Überschrift als auch in Abs 1 wird nach „oder“ das Wort „die“ eingefügt werden.

Für ÄrztInnen, die in Einrichtungen des KA-AZG als ArbeitnehmerInnen angestellt sind, braucht es eine Ausnahmeregelung für verlängerte Dienste. § 8 SWÖ-KV schränkt die Dienstplanung für Ärztinnen zu sehr ein.

Formulierung:

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

[...]	[...] 4) Sofern es sich bei Arbeitnehmerinnen gemäß Abs. 1 um Ärztinnen gemäß Ärztegesetz 1998, handelt, sind verlängerte Dienste im Sinne des § 4 KA-AZG, unter Einhaltung der dort genannten Voraussetzungen und mittels Betriebsvereinbarung zulässig. § 8 SWÖ-KV kommt für diese Arbeitnehmerinnen nicht zur Anwendung.
-------	--

19 Sonderbestimmung für Pflegeeltern - § 20

Norm: § 20 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung und Überarbeitung KV

Erläuterung:

Eingefügt wird eine Einleitung mit einer Definition von Pflegeeltern. Daraus folgt eine neue Absatznummerierung.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 20 SWÖ-KV</p> <p>Folgende §§ kommen für Pflegeeltern nicht zur Anwendung: §§ 5-10, § 17, § 31 und § 32.</p> <p>Die Arbeitszeit (= Teilzeit) von Pflegeeltern umfasst die sozialpädagogischen Aufgaben (sozialpädagogischen Mehraufwand) wie zB: regelmäßiger Besuch von Fortbildung und Supervision, begleitende Elternkontakte, Verlaufs- und Dienstbesprechungen, Dokumentation, Hausbesuche durch Organe des Arbeitgebers, Wahrnehmung von Therapieangeboten und Umsetzung therapeutischer Vorgaben, Zusammenarbeit mit zuständigen Behörden und verwandten Einrichtungen (sofern dies nicht ausschließlich Aufgaben der öffentlichen Jugendwohlfahrt betrifft).</p> <p>Der Umfang (Arbeitszeit) des sozialpädagogischen Mehraufwandes für ein dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegendes Pflegeverhältnis wird mit Arbeitsantritt im Dienstzettel vermerkt und laufend adaptiert. Der Durchrechnungszeitraum bezieht sich auf den sozialpädagogischen Mehraufwand und beträgt 13 Wochen.</p>	<p>§ 20 SWÖ-KV</p> <p>1) Pflegeeltern sind Personen, die vorübergehend oder auf Dauer ein Kind anderer Eltern als Pflegekind aufnehmen. Im Unterschied zur Adoption behalten die leiblichen Eltern ihre Rechte weitgehend und treten nur die Pflege und Erziehung des Kindes an das Jugendamt ab, das dann die Pflegeeltern damit beauftragt.</p> <p>2) Folgende §§ kommen für Pflegeeltern nicht zur Anwendung: §§ 5-10, § 17, § 31 und § 32.</p> <p>3) Die Arbeitszeit (= Teilzeit) von Pflegeeltern umfasst die sozialpädagogischen Aufgaben (sozialpädagogischen Mehraufwand) wie zB: regelmäßiger Besuch von Fortbildung und Supervision, begleitende Elternkontakte, Verlaufs- und Dienstbesprechungen, Dokumentation, Hausbesuche durch Organe des Arbeitgebers, Wahrnehmung von Therapieangeboten und Umsetzung therapeutischer Vorgaben, Zusammenarbeit mit zuständigen Behörden und verwandten Einrichtungen (sofern dies nicht ausschließlich Aufgaben der öffentlichen Jugendwohlfahrt betrifft).</p> <p>4) Der Umfang (Arbeitszeit) des sozialpädagogischen Mehraufwandes für ein dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegendes Pflegeverhältnis wird mit Arbeitsantritt im Dienstzettel vermerkt und laufend adaptiert. Der Durchrechnungszeitraum bezieht sich auf den sozialpädagogischen Mehraufwand und beträgt 13 Wochen.</p>

20 Sonderbestimmung für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV) - § 21

Norm: § 21 SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung und redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Arbeitszeitbestimmung wird an die Arbeitszeitverkürzung angepasst. Dies betrifft auch die Anzahl der Betreuungsstunden sowie die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt. Klargestellt wird, dass obwohl für Dienste am 24.12. und 31.12. eine Zeitgutschrift gebührt, es sich nicht um einen Feiertag handelt und daher kein Feiertagszuschlag gebührt.

In weiterer Folge wird eine Anpassung der Absatznummerierung vorgenommen.

Der SWÖ-KV spricht durchwegs von Arbeitnehmerinnen, es wird daher auch in § 21 zukünftig nur noch die weibliche Form verwendet, daher wird sowohl in der Überschrift als auch im Text nur noch von Tagesmüttern gesprochen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 21 SWÖ-KV § 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)</p> <p>Die Tätigkeit der TM/TV wird im Rahmen einer Arbeitsbereitschaft definiert:</p> <p>1) Die §§ 3, 4, 7, 8, 9, 10 und 31 kommen nicht zur Anwendung.</p> <p>2) Arbeitszeit Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 Stunden. Eine Erhöhung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 50 Stunden bzw der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist zulässig. Die Arbeitszeit hat in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr zu liegen. Die Normalarbeitszeit wird tunlichst von Montag bis Samstag auf 5 Tage pro Woche verteilt, wobei die Wochenendruhe mindestens 36 Stunden umfassen muss. Wird die Wochenendruhe nicht eingehalten, gebührt Ersatzruhe. Diese ist innerhalb von 2 Wochen zu konsumieren. Der 24.12. sowie der 31.12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll.</p> <p>3) Entlohnung a) Die Berechnung der Entlohnung (Grundgehalt) der TM/TV basiert auf der Betreuung von vier Kindern im Umfang von jeweils 38 Stunden pro Woche (das sind 152 = 4 Kinder x 38 vereinbarte Betreuungsstunden pro Woche). b) Die Summe aller vertraglich zwischen Kindeseltern und dem Träger vereinbarten Betreuungsstunden</p>	<p>§ 21 SWÖ-KV § 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)</p> <p>1) Ausnahmen Die Tätigkeit der Tagesmütter TM/TV wird im Rahmen einer Arbeitsbereitschaft definiert: Die §§ 3, 4, 7, 8, 9, 10 und 31 kommen nicht zur Anwendung.</p> <p>2) Arbeitszeit a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38 37 Stunden. Eine Erhöhung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 50 Stunden bzw der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist zulässig. Die Arbeitszeit hat in der Zeit von 6:00 bis 20:00 Uhr zu liegen. Die Normalarbeitszeit wird tunlichst von Montag bis Samstag auf 5 Tage pro Woche verteilt, wobei die Wochenendruhe mindestens 36 Stunden umfassen muss. Wird die Wochenendruhe nicht eingehalten, gebührt Ersatzruhe. Diese ist innerhalb von 2 Wochen zu konsumieren. b) Der 24.12. sowie der 31.12. sind grundsätzlich für alle Arbeitnehmerinnen unter Fortzahlung des Entgeltes dienstfrei. Für alle Arbeitnehmerinnen, die an einem dieser Tage Dienst haben, erfolgt eine Zeitgutschrift im Ausmaß der geleisteten Arbeitszeit, die zusammenhängend gewährt werden soll. Da es sich beim 24.12. sowie dem 31.12 nicht um einen gesetzlichen Feiertag handelt, gebührt auch kein Feiertagszuschlag (§ 31 Abs 2). Fällt einer dieser Tage auf einen Sonntag, gebührt der Sonntagszuschlag (§ 31 Abs 2).</p> <p>3) Entlohnung a) Die Berechnung der Entlohnung (Grundgehalt) der Tagesmütter TM/TV basiert auf der Betreuung von</p>

bildet die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt: $1/656$ (Grundstundenteiler: $1/164 : 4 \text{ Kinder} = 1/656$).

Fallen einzelne Betreuungsstunden aus, sind diese dennoch im jeweiligen Monat zu bezahlen.

Für die Betreuung von Kindern, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen, gebührt pro Kinderbetreuungsstunde für das betreffende betreute Kind der/das 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Für Kinder, die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt der/das 1,3-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Sollte auf ein Kind beides zutreffen, gebührt nur der 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt.

4) Zuschläge

Für nachstehende Stunden gebührt ein 50%iger Zuschlag:

- Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen
- Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern, in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr
- Arbeitszeit für die stundenweise Betreuung von Kindern vor 6:00 Uhr

5) Überstunden/Mehrstunden

Als Überstunde gilt:

- jede Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden
- jede Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 50 Stunden

Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrere Zuschläge gem Abs 4 vor, gebührt der Zuschlag nur einmal.

Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50%. Als Berechnungsgrundlage für diese Überstunden ist sowohl der auf die einzelne Überstunde entfallende Normallohn als auch für den Zuschlag die Anzahl der in den Überstunden betreuten Kinder heranzuziehen. Übersteigt die Summe der tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden pro Kind und Monat die Summe der vertraglich vereinbarten Betreuungsstunden pro Kind und Monat, so ist diese Differenz als Mehrstunden zu verstehen. Die Mehrstunden werden grundsätzlich monatlich abgerechnet. § 19d AZG kommt im Hinblick auf den quartalsmäßigen Zeitausgleich nur dann zum Tragen, wenn der Zeitausgleich nicht durch eine Vertragsänderung herbeigeführt wird.

Bemessungsgrundlage des 25%igen Zuschlages pro Mehrstunde und Kind ist $1/656$ des Normallohnes.

6) Nachtarbeit

Betreuen die TM/TV in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr schlafende Tageskinder gebührt eine Pauschalabgeltung von € 28,36 pro Kind an Wochentagen oder von € 34,22 pro Kind an Sonn- und Feiertagen.

vier Kindern im Umfang von jeweils $38 : 37$ Stunden pro Woche (das sind $152 = 4 \text{ Kinder} \times 38 = 152$ vereinbarte Betreuungsstunden pro Woche).

b) Die Summe aller vertraglich zwischen Kindeseltern und dem Träger vereinbarten Betreuungsstunden bildet die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt: $1/656 : 640$ (Grundstundenteiler: $1/164 : 160 : 4 \text{ Kinder} = 1/656 : 640$).

Fallen einzelne Betreuungsstunden aus, sind diese dennoch im jeweiligen Monat zu bezahlen.

c) Für die Betreuung von Kindern, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen, gebührt pro Kinderbetreuungsstunde für das betreffende betreute Kind der/das 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Für Kinder, die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt der/das 1,3-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Sollte auf ein Kind beides zutreffen, gebührt nur der 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt.

4) Zuschläge

a) Für nachstehende Stunden gebührt ein 50%iger Zuschlag:

- Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen
- Arbeitszeit für die Betreuung von Kindern, in der Zeit von 20:00 bis 22:00 Uhr
- Arbeitszeit für die stundenweise Betreuung von Kindern vor 6:00 Uhr

b) Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrere Zuschläge gem Abs 4 lit a vor, gebührt der Zuschlag nur einmal.

5) Überstunden/Mehrstunden

a) Als Überstunde gilt:

- jede Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden
- jede Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 50 Stunden

b) Für jede Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50%. Als Berechnungsgrundlage für diese Überstunden ist sowohl der auf die einzelne Überstunde entfallende Normallohn als auch für den Zuschlag die Anzahl der in den Überstunden betreuten Kinder heranzuziehen.

c) Übersteigt die Summe der tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden pro Kind und Monat die Summe der vertraglich vereinbarten Betreuungsstunden pro Kind und Monat, so ist diese Differenz als Mehrstunden zu verstehen. Die Mehrstunden werden grundsätzlich monatlich abgerechnet. § 19d AZG kommt im Hinblick auf den quartalsmäßigen Zeitausgleich nur dann zum Tragen, wenn der Zeitausgleich nicht durch eine Vertragsänderung herbeigeführt wird.

Bemessungsgrundlage des 25%igen Zuschlages pro Mehrstunde und Kind ist $1/656 : 640$ des Normallohnes.

6) Nachtarbeit

	Betreuen die Tagesmütter TM/TV in der Zeit zwischen 22:00 und 6:00 Uhr schlafende Tageskinder, gebührt eine Pauschalabgeltung von € 29,13 pro Kind an Wochentagen oder von € 35,14 pro Kind an Sonn- und Feiertagen.
--	---

21 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung - § 22

Norm: § 22 SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung und redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Bestimmung wird an die Arbeitszeitverkürzung angepasst. Weiters werden die bereits entfallenen Absätze gestrichen, weshalb Abs 5 zu Abs 4 wird. Der Verweis in Abs 4 auf § 5 Abs 4 lit c ist falsch und wird daher berichtigt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 22 SWÖ-KV [...] 3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich: Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreiten. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. 4) (entfällt ab 1. Februar 2017 – siehe § 3a) 5) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit c). 6) (entfällt ab 1. Februar 2016 – (die Schulsozialarbeit wird ab 1. Februar 2016 in § 22a geregelt))</p>	<p>§ 22 SWÖ-KV [...] 3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich: Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausdehnen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 37 Stunden nicht überschreiten. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. 4) (entfällt ab 1. Februar 2017 – siehe § 3a) 5) 4) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit c d). 6) (entfällt ab 1. Februar 2016 – (die Schulsozialarbeit wird ab 1. Februar 2016 in § 22a geregelt))</p>

22 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit - § 22a

Norm: § 22a SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung und redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Bestimmung wird an die Arbeitszeitverkürzung angepasst. Weiters wird die Punktion der Nummerierung wie folgt angepasst: (1) in 1) usw.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 22a SWÖ-KV</p> <p>(1) Schulsozialarbeit ist ein eigenständiges Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Soziale Arbeit wird dabei in der Schule und mit den Menschen, die dort lernen und arbeiten, durchgeführt. Dies erfolgt durch präventive Maßnahmen, Beratung und Betreuung und die Chance zur sofortigen Krisenintervention. Die Zusammenarbeit mit den Eltern hat dabei ebenso große Relevanz. Zielsetzung ist es, Kinder und Jugendliche im Prozess des Erwachsenwerdens zu begleiten und sie bei einer für sie befriedigenden Lebensbewältigung zu unterstützen und ihre Kompetenzen zur Lösung von persönlichen und/oder sozialen Problemen zu fördern.</p> <p>(2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr.</p> <p>(3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50% auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.</p>	<p>§ 22a SWÖ-KV</p> <p>1) Schulsozialarbeit ist ein eigenständiges Handlungsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Soziale Arbeit wird dabei in der Schule und mit den Menschen, die dort lernen und arbeiten, durchgeführt. Dies erfolgt durch präventive Maßnahmen, Beratung und Betreuung und die Chance zur sofortigen Krisenintervention. Die Zusammenarbeit mit den Eltern hat dabei ebenso große Relevanz. Zielsetzung ist es, Kinder und Jugendliche im Prozess des Erwachsenwerdens zu begleiten und sie bei einer für sie befriedigenden Lebensbewältigung zu unterstützen und ihre Kompetenzen zur Lösung von persönlichen und/oder sozialen Problemen zu fördern.</p> <p>2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr.</p> <p>3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50% auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.</p>

23 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulasistenz - § 22b

Norm: § 22b SWÖ-KV

Betritt: Umsetzung AZ-Verkürzung und redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Bestimmung wird an die Arbeitszeitverkürzung angepasst. Weiters wird die Puktion der Nummerierung wie folgt angepasst: (1) in 1) usw.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 22b SWÖ-KV</p> <p>(1) Die Schulasistenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulasistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden. Mit dem Begriff Schulasistenz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt.</p> <p>(2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulasistenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr.</p> <p>(3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50% auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.</p> <p>(4) Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses KV richtet sich nach der Tätigkeit. Demnach ist sie mindestens in die VwGr 4 oder höher einzustufen.</p> <p>(5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schulasistenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1.</p>	<p>§ 22b SWÖ-KV</p> <p>1) Die Schulasistenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulasistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden. Mit dem Begriff Schulasistenz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt.</p> <p>2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulasistenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 38 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr.</p> <p>3) Schulferienzeiten bzw schulfreie Zeiten sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50% auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.</p> <p>4) Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses KV richtet sich nach der Tätigkeit. Demnach ist sie mindestens in die VwGr 4 oder höher einzustufen.</p> <p>5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schulasistenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1.</p>

24 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen - § 22c

Norm: § 22c SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Die Punktion der Nummerierung wird wie folgt angepasst: (1) in 1) usw. Weiters wird der Anhang aus dem KV 2017 in eine Fußnote des § 22c übernommen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 22c SWÖ-KV</p> <p>(1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussosphäre des Dienstgebers bewegen.</p> <p>(2) In Anwendung des § 8 KV sowie der §§ 5 und 5a AZG wird festgelegt, dass die tägliche Normalarbeitszeit während dieser Veranstaltung 10 Stunden sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden beträgt. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo – So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten notwendig sind, wie zum Beispiel Eintritte, Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.</p> <p>(4) Für den Zeitraum der freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten wird immer von einer Vollzeitbeschäftigung ausgegangen, selbst dann, wenn für das Dienstverhältnis Teilzeit vereinbart wurde.</p> <p>(5) Die Normalarbeitszeit und Mehrleistung wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit und eine Nachtdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem § 9 Abs 2). Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 67,40 brutto.</p> <p>Siehe Anhang (“zur Auslegung des § 22c Abs 5”)</p> <p>(5a) a) Von Absatz 5 sind Arbeitnehmerinnen ausgenommen, welche zum Zweck der Ferienaktion für max. 4 Monate befristet beschäftigt werden, bei denen die Klientinnen vom durchführenden Betrieb nicht dauerhaft betreut werden dürfen.</p> <p>b) Für diese Arbeitnehmerinnen ist zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie den Durchrechnungszeitraum regelt.</p>	<p>§ 22c SWÖ-KV</p> <p>1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussosphäre des Dienstgebers bewegen.</p> <p>2) In Anwendung des § 8 KV sowie der §§ 5 und 5a AZG wird festgelegt, dass die tägliche Normalarbeitszeit während dieser Veranstaltung 10 Stunden sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden beträgt. Innerhalb einer Kalenderwoche (Mo – So) muss mindestens ein Tag arbeitsfrei sein.</p> <p>3) Der Arbeitgeber übernimmt alle anfallenden Kosten, die im Zusammenhang mit freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten notwendig sind, wie zum Beispiel Eintritte, Fahrtkosten, Aufenthaltskosten, Verpflegung und Versicherungen.</p> <p>4) Für den Zeitraum der freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten wird immer von einer Vollzeitbeschäftigung ausgegangen, selbst dann, wenn für das Dienstverhältnis Teilzeit vereinbart wurde.</p> <p>5) Die Normalarbeitszeit und Mehrleistung wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für 10 Stunden Normalarbeitszeit und eine Nachtdienstpauschale pro geleistetem Nachtdienst (gem § 9 Abs 2). Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 69,22¹ brutto.</p> <p>Siehe Anhang (“zur Auslegung des § 22c Abs 5”)</p> <p>[...]</p> <p>5a) a) Von Absatz 5 sind Arbeitnehmerinnen ausgenommen, welche zum Zweck der Ferienaktion für max. 4 Monate befristet beschäftigt werden, bei denen die Klientinnen vom durchführenden Betrieb nicht dauerhaft betreut werden dürfen.</p> <p>b) Für diese Arbeitnehmerinnen ist zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die tägliche</p>

<p>c) Ein Dienstplan mit der genauen Lage der Arbeitszeit ist vorab verpflichtend für jeden Turnus zu erstellen. (6) Gibt es betrieblich eine bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung. (7) Für Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung gilt die Sonderregelung des § 24 Abs 6.</p>	<p>und wöchentliche Normalarbeitszeit sowie den Durchrechnungszeitraum regelt. c) Ein Dienstplan mit der genauen Lage der Arbeitszeit ist vorab verpflichtend für jeden Turnus zu erstellen. (6) Gibt es betrieblich eine bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung. (7) Für Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung gilt die Sonderregelung des § 24 Abs 6.</p> <p>¹ Klarstellung zur Auslegung des § 22c Abs 5: Mit der Pauschale von 69,22*) Euro sind abgedeckt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Alle anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge. – Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche mit insgesamt 60 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit. – Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Notfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit vereinzelt Tätigkeiten zu verrichten. <p>Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.</p> <p>*) Wert Stand 1.1.2021/2022</p>
--	--

25 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind - § 24

Norm: § 24 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Im ersten Absatz wird die Ausnahmeregelung zum AZG und ARG sprachlich klarer gefasst. Weiters wird klargestellt, dass für Feiertagsarbeit das Feiertagsruhegesetz 1957 (FeiertagsRG; mangels Geltung des ARG) zur Anwendung gelangt.

In Absatz 2 wird klargestellt, dass die Ausnahmeregelung des § 14 Abs 1 (36 Stunden Wochenruhe bei Festlegung eines DRZ nach § 7) nicht zur Anwendung gelangt.

In Absatz 4 wird nach „Durchrechnungszeitraum von“ die Wortfolge „bis zu“ aufgenommen. Weiters wird anlässlich der Arbeitszeitverkürzung die Wochenstundenzahl von 38 auf 37 geändert.

In Absatz 5 wird das Wort „Nachtarbeitsbereitschaftszeiten“ sprachlich an § 8 angepasst.

In einer Fußnote zu Abs 6 wird die Klarstellung aus dem Anhang des KV 2017 (Pauschale bei Ferienaktionen) übernommen.

Schlussendlich wird auch Absatz 7 sprachlich angepasst.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 24 SWÖ-KV</p> <p>1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen kann, kommen das Arbeitszeitgesetz, mit Ausnahme des Abschnittes 6a, §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung.</p> <p>2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1, 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“. [...]</p> <p>4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann.</p> <p>5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: a) In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit von bis zu maximal 24 Stunden und die darin enthaltene tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. b) Tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaftszeiten (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen. Alternativ zur zusätzlichen Entlohnung der tatsächlichen Nachtarbeitsbereitschaftszeiten kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50 % in die Normalarbeitszeit eingerechnet wird und nicht zusätzlich entlohnt wird.</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV</p> <p>1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen kann, mit Ausnahme des Abschnittes 6a, §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung, kommt nur Abschnitt 6a (§§ 19c und 19d) des Arbeitszeitgesetzes (AZG) zur Anwendung. Alle anderen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) sowie das Arbeitsruhegesetz (ARG) kommen für diese Arbeitnehmerinnen nicht zur Anwendung. Für Feiertagsarbeit gilt für diese Arbeitnehmerinnen das Feiertagsruhegesetz 1957 (FeiertagsRG).</p> <p>2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1 erster und zweiter Satz, 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“. [...]</p> <p>4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 38-37 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann.</p> <p>5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: a) In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit von bis zu maximal 24 Stunden und die darin enthaltene tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. b) Tatsächliche Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft Nachtarbeitsbereitschaftszeiten (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen. Alternativ zur zusätzlichen Entlohnung der tatsächlichen Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft Nachtarbeitsbereitschaftszeiten kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die tatsächliche Zeit der Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50 % in</p>

Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

6) Für Ferienaktionen wie in § 22c beschrieben, gelangt § 22c mit folgender Ausnahme zur Anwendung: Die Absätze 2, 5 und 5a des § 22c werden ersetzt durch:

a) In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, inwieweit die tägliche Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen ausgedehnt werden kann. Die Normalarbeitszeit in einem Betrachtungszeitraum von 14 Tagen darf insgesamt 140 Stunden nicht überschreiten.

b) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit, im Durchschnitt mindestens für 10 Stunden. Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 67,40 brutto. Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten.

7) Die Änderungen im § 24 gelten ab 1. April 2019, für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben aufrecht.

die Normalarbeitszeit eingerechnet wird und nicht zusätzlich entlohnt wird.

Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.

c) Im Zusammenhang mit Nachtarbeitsbereitschaft kann die tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden ausschließlich für Zwecke der Dienstübergabe um maximal eine weitere Stunde ausgedehnt werden.

6) Für Ferienaktionen wie in § 22c beschrieben, gelangt § 22c mit folgender Ausnahme zur Anwendung: Die Absätze 2, 5 und 5a des § 22c werden ersetzt durch:

a) In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, inwieweit die tägliche Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen ausgedehnt werden kann. Die Normalarbeitszeit in einem Betrachtungszeitraum von 14 Tagen darf insgesamt 140 Stunden nicht überschreiten.

b) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit, im Durchschnitt mindestens für 10 Stunden. Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 69,22 brutto.¹⁾ Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten.

7) ~~Die Änderungen im § 24 gelten ab 1. April 2019, für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben aufrecht.~~ Innerbetriebliche Regelungen, die vor dem 1. April 2019 bereits aufrecht waren und für die Arbeitnehmerinnen günstiger sind, sind weiterhin anzuwenden.

¹⁾ Zu § 22c Abs 5, der denselben Regelungshintergrund wie § 24 Abs 6 hat, haben die KV-Partner 2017 folgende Klarstellung getroffen:

Mit der Pauschale von 69,22*) Euro sind abgedeckt:

- Alle anfallenden Mehr- und Überstundenzuschläge sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.
- Die Ausdehnung der Arbeitszeit auf eine 6-Tage-Woche mit insgesamt 60 Stunden wöchentlicher Normalarbeitszeit und 10 Stunden täglicher Normalarbeitszeit.
- Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Notfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit vereinzelte Tätigkeiten zu verrichten.

Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

*) Wert Stand 1.1.2021-2022

26 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen im Bereich Persönliche Assistenz - § 25a

Norm: § 25a SWÖ-KV

Betrifft: **redaktionelle Berichtigung**

Erläuterung:

Die einzelnen Absätze werden durch eine Absatznummerierung voneinander getrennt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 25a SWÖ-KV Persönliche Assistenz hat die Aufgabe individuelle Dienste für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen im beruflichen wie privaten Umfeld bereit zu stellen. Die Anleitungskompetenz liegt dabei beim behinderten Menschen, die sachgerechte Umsetzung der erforderlichen Tätigkeiten liegt bei der Persönlichen Assistentin. Die Tätigkeiten der Persönlichen Assistenz reichen von der Unterstützung bei der Basisversorgung bis hin zu komplexen Unterstützungsleistungen bei Beruf und Ausbildung. Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses Kollektivvertrages richtet sich nach der Tätigkeit, die den Schwerpunkt der Aktivitäten der Persönlichen Assistentin bildet. Mindestens ist sie in die Verwendungsgruppe 4 einzustufen. Sind mehrere Aktivitäten gleichgewichtig, ist von der Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe auszugehen.</p>	<p>§ 25a SWÖ-KV 1) Persönliche Assistenz hat die Aufgabe individuelle Dienste für ein selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen im beruflichen wie privaten Umfeld bereit zu stellen. Die Anleitungskompetenz liegt dabei beim behinderten Menschen, die sachgerechte Umsetzung der erforderlichen Tätigkeiten liegt bei der Persönlichen Assistentin. Die Tätigkeiten der Persönlichen Assistenz reichen von der Unterstützung bei der Basisversorgung bis hin zu komplexen Unterstützungsleistungen bei Beruf und Ausbildung. 2) Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe in der Gehaltstabelle dieses Kollektivvertrages richtet sich nach der Tätigkeit, die den Schwerpunkt der Aktivitäten der Persönlichen Assistentin bildet. Mindestens ist sie in die Verwendungsgruppe 4 einzustufen. Sind mehrere Aktivitäten gleichgewichtig, ist von der Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe auszugehen.</p>

27 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration - § 26

Norm: § 26 SWÖ-KV

Betrifft: **Überarbeitung KV**

Erläuterung:

In Absatz 1 wird in lit a und b der Text von „Monatsgehalt“ in „jeweils die Hälfte der nach Absatz 3 berechneten Sonderzahlung“ geändert. Weiters wird der Hinweis, dass die vierteljährliche Auszahlung ab 2019 zulässig ist, gestrichen.

Das Wort „Lehrlingsentschädigung“ wird in Abs 2 durch „Lehrlingseinkommen“ ersetzt. Auch wird ergänzt, dass auch bei Lehrlingen eine vierteljährliche Auszahlung zulässig ist (vergleichbar mit der Regelung in Abs 1).

In Abs 3 wird klargestellt, dass der Grundlohn von Mehr- und Überstunden in die Bemessungsgrundlage einzurechnen ist.

In Abs 5 wird mit einem Klammerausdruck „(Bezug von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld)“ klar- gestellt, in welchen Fällen der Anspruch auf Sonderzahlung ruht.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 26 SWÖ-KV</p> <p>1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Ju- niauszahlung sowie mit der Novemбераuszahlung je- den Jahres eine Sonderzahlung (im Sinne von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration).</p> <p>Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen. Eine vierteljährliche Fälligkeit/ Auszahlung kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden:</p> <p>a) Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte des nach Absatz 3 be- rechneten Monatsgehalts.</p> <p>b) Bei halbjährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils das volle nach Absatz 3 berechnete Monatsgehalt.</p> <p>Die Möglichkeit mit Betriebsvereinbarung auf viertel- jährliche Auszahlung zu gehen tritt mit 1.1.2019 in Kraft.</p> <p>2) Lehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss und Weih- nachtsremuneration je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung (Basis: Juni bzw November).</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebüh- renden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag ge- hören.</p> <p>Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten bezahlten Zulagen. Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge etc) und etwaige Sachbezüge sind nicht einzurechnen. Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Aus- maß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durch- schnittsentgelt der letzten drei Monate vor dem Mo- nat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrech- nungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgeltes dem Zeitrahmen der Durch- rechnung anzupassen.</p> <p>(Abs 3 idF ab 1. Februar 2020)</p> <p>[...]</p>	<p>§ 26 SWÖ-KV</p> <p>1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Ju- niauszahlung sowie mit der Novemбераuszahlung je- den Jahres eine Sonderzahlung (im Sinne von Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration).</p> <p>Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen. Eine vierteljährliche Fälligkeit/ Auszahlung kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden:</p> <p>a) Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte des der nach Absatz 3 berechneten Monatsgehalts Sonderzahlung.</p> <p>b) Bei halbjährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils das die volle nach Absatz 3 berech- nete Monatsgehalt Sonderzahlung.</p> <p>Die Möglichkeit mit Betriebsvereinbarung auf viertel- jährliche Auszahlung zu gehen tritt mit 1.1.2019 in Kraft.</p> <p>2) Lehrlinge erhalten als Urlaubszuschuss und Weih- nachtsremuneration je einen Betrag in der Höhe der des monatlichen Lehrlingsentschädigung Lehrlingsein- kommens (Basis: Juni bzw November). Mit Betriebs- vereinbarung kann eine vierteljährliche Auszahlung erfolgen. In diesem Fall gebührt je die Hälfte des im Auszahlungsmonat gebührenden Lehrlingseinkom- mens.</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebüh- renden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag ge- hören.</p> <p>Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten bezahlten Zulagen. Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge etc) und etwaige Sachbezüge sind nicht einzurechnen. Der Grundstundenlohn von Mehr- und Überstunden ist in die Berechnungsgrundlage einzurechnen, der Zu- schlag bleibt unberücksichtigt.</p> <p>Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Aus- maß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durch- schnittsentgelt der letzten drei Monate vor dem Mo- nat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrech- nungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgeltes dem Zeitrahmen der Durch- rechnung anzupassen.</p> <p>(Abs 3 idF ab 1. Februar 2020)</p> <p>[...]</p>

<p>5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.</p>	<p>5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG (Bezug von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld) ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.</p>
---	---

28 Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung - § 27

Norm: § 27 SWÖ-KV

Betrifft: **Überarbeitung KV**

Erläuterung:

Der Entgeltfortzahlungstatbestand für eine Niederkunft wird sprachlich modernisiert. Weiters werden die veralteten Angaben zum Inkrafttreten gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 27 SWÖ-KV 1) Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß: a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, der Enkelkinder, Geschwister oder Eltern der Tag des Ereignisses c) bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes 2 Arbeitstage f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder 1 Arbeitstag g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Enkelkinder, Geschwister oder Großeltern Tag des Ereignisses h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes der Tag des Ereignisses</p>	<p>§ 27 SWÖ-KV 1) Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß: a) bei eigener Eheschließung 3 Arbeitstage b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, der Enkelkinder, Geschwister oder Eltern der Tag des Ereignisses c) bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin anlässlich der Geburt eines Kindes durch die Ehegattin oder Lebensgefährtin 2 Arbeitstage d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes 2 Arbeitstage f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder 1 Arbeitstag g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, Enkelkinder, Geschwister oder Großeltern Tag des Ereignisses h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes der Tag des Ereignisses</p>

<p>Wenn das in lit b) oder g) angeführte Ereignis mehr als 300km vom Arbeitsort entfernt stattfindet, gebührt ein weiterer Tag Entgeltfortzahlung. Die Änderungen in Abs 1 lit b) und g) treten in Kraft mit 1.4.2018.</p> <p>2) Der Eheschließung sind ab 1. Februar 2011 eingetragene Partnerschaften nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) gleichgestellt.</p>	<p>Wenn das in lit b) oder g) angeführte Ereignis mehr als 300 km vom Arbeitsort entfernt stattfindet, gebührt ein weiterer Tag Entgeltfortzahlung. Die Änderungen in Abs 1 lit b) und g) treten in Kraft mit 1.4.2018.</p> <p>2) Der Eheschließung sind ab 1. Februar 2011 eingetragene Partnerschaften nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG) gleichgestellt.</p>
--	---

29 Verwendungsgruppen - § 28 und Fußnoten

Norm: § 28 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Im Haupttext der Verwendungsgruppenaufzählung wird die Tätigkeit der ElementarpädagogInnen ergänzt (derzeit in Fußnote 16 verortet). Seit 2020 rücken Tagesmütter/-väter ebenfalls in Biennien vor, dies wird im Text der VWG 4A richtiggestellt.

Die Fußnoten werden bereinigt, wobei zur leichteren Handhabung eine Systematisierung der Fußnoten nach Tätigkeitsbereichen vorgenommen wird.

Der Anhang aus dem KV 2017 wird nun in den KV-Text überführt, weshalb in § 28 „Fachkraft zur Flüchtlingsbetreuung“ dahingehend eine Fußnote eingefügt wird.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>1) Grundregel der Einreihung Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit.</p> <p>2) Verwendungsgruppen</p> <p>Verwendungsgruppe 1: Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiterin, Botendienste, Reinigungskraft, Wäscherin</p> <p>Verwendungsgruppe 2: Kindergartenhelferinnen in Ausbildung, Besuchs-, Begleitdienste, Klubbetreuerinnen im Seniorenbereich, Portierinnen, Haus- und Gartenarbeiterinnen, Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)</p> <p>Verwendungsgruppe 3: Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Büropersonal für einfache Arbeiten (zB Telefonistin, Texteingabe), Behindertenhelferinnen, Personal-/Klientintransporte, Kindergartenhelferinnen²⁾, Rettungssanitäterinnen in Ausbildung</p> <p>Verwendungsgruppe 4: Heimhelferinnen^{3c)}, medizinische Masseurinnen, Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung³⁾,</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>1) Grundregel der Einreihung Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit.</p> <p>2) Verwendungsgruppen</p> <p>Verwendungsgruppe 1: Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiterin, Botendienste, Reinigungskraft, Wäscherin</p> <p>Verwendungsgruppe 2: Kindergartenhelferinnen in Ausbildung, Besuchs-, Begleitdienste, Klubbetreuerinnen im Seniorenbereich, Portierinnen, Haus- und Gartenarbeiterinnen, Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)</p> <p>Verwendungsgruppe 3: Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Büropersonal für einfache Arbeiten (zB Telefonistin, Texteingabe), Behindertenhelferinnen, Personal-/Klientintransporte, Kindergartenhelferinnen 2) 1), Rettungssanitäterinnen in Ausbildung</p> <p>Verwendungsgruppe 4: Heimhelferinnen 3c) 2), medizinische Masseurinnen, Büropersonal, das einfache Arbeiten selbstständig erledigt, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung 3),</p>

Rettungssanitäterinnen, Hausbetreuerinnen ohne facheinschlägigen Lehrabschluss^{3b)}

Verwendungsgruppe 4A:

(Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Triennien^{3d)}) Tagesmütter/-väter⁴⁾ Tagesmütter/-väter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomierte Kinderkrankenpflegepersonal, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20 % erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4B:

(Verwendungsgruppe 4, Gehaltsstufe 8, ohne Vorrückungen) Pflegemütter/-väter⁴⁾

Verwendungsgruppe 5:

Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Rettungssanitäterin), Notfallsanitäterinnen, Pflegeassistentin, Heilmasseurinnen, Büropersonal für selbstständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout, Kontierungskräfte, Rezeptionistinnen, Köchinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen⁵⁾, Behindertenfachkraft in Ausbildung⁶⁾, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit

Verwendungsgruppe 6:

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) und Behindertenbegleitung (BB), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallsanitäterin), Buchhaltungskräfte, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischlerinnen, EDV-Technikerinnen), Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Personalverrechnerinnen, Lehrlingsausbilderinnen, Büropersonal mit erweitertem Aufgabenbereich, Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort⁷⁾, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Kindergruppenbetreuerinnen, Lern- u Freizeitbetreuerinnen⁸⁾, selbstständige⁹⁾ Behindertenfachkräfte¹⁰⁾, Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA), Lebens- und Sozialberaterinnen, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit, Betreuerinnen in der Offenen Jugendarbeit¹⁴⁾, Pflegefachassistentin

Verwendungsgruppe 7:

Diplom-Sozialbetreuerinnen mit Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA), Behindertenbegleitung (BB) und Familienarbeit (F), Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), DGKP mit Verwendung, zu deren Ausübung eine Sonderausbildung notwendig ist, Großküchenleiterinnen, Haustechnikerinnen, Sachbearbeiterinnen, Sicherheitsfachkräfte, Kindergarten- und Hortpädagoginnen¹⁶⁾, Sonderkindergarten- und -hortpädagoginnen¹⁶⁾, alleinverantwortliche¹¹⁾ Behindertenfachkräfte¹⁰⁾, Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der

Rettungssanitäterinnen, Hausbetreuerinnen ohne facheinschlägigen Lehrabschluss ~~3b)~~ 4)

Verwendungsgruppe 4A:

(Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: ~~Triennien~~^{3d)} Biennien) Tagesmütter/-väter ~~4)~~ 5) Tagesmütter/-väter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomierte Kinderkrankenpflegepersonal, Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20 % erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.

Verwendungsgruppe 4B:

(Verwendungsgruppe 4, Gehaltsstufe 8, ohne Vorrückungen) Pflegemütter/-väter ~~4)~~ 5)

Verwendungsgruppe 5:

Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Rettungssanitäterin), Notfallsanitäterinnen, Pflegeassistentin, Heilmasseurinnen, Büropersonal für selbstständige EDV-mäßige Erstellung von Texten, Tabellen, Layout, Kontierungskräfte, Rezeptionistinnen, Köchinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen ~~5)~~ 3), Behindertenfachkraft in Ausbildung ~~6)~~, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit

Verwendungsgruppe 6:

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) und Behindertenbegleitung (BB), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallsanitäterin), Buchhaltungskräfte, Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischlerinnen, EDV-Technikerinnen), Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Personalverrechnerinnen, Lehrlingsausbilderinnen, Büropersonal mit erweitertem Aufgabenbereich, Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort ~~7)~~ 1), Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen, Kindergruppenbetreuerinnen, Lern- u Freizeitbetreuerinnen ~~8)~~ 3), selbstständige ~~9)~~ Behindertenfachkräfte ~~10)~~ 6), Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA), Lebens- und Sozialberaterinnen, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit, Betreuerinnen in der Offenen Jugendarbeit ~~14)~~ 7), Pflegefachassistentin

Verwendungsgruppe 7:

Diplom-Sozialbetreuerinnen mit Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA), Behindertenbegleitung (BB) und Familienarbeit (F), Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), DGKP mit Verwendung, zu deren Ausübung eine Sonderausbildung notwendig ist, Großküchenleiterinnen, Haustechnikerinnen, Sachbearbeiterinnen, Sicherheitsfachkräfte, Kindergarten-, ~~Elementar-~~ und Hortpädagoginnen ~~16)~~, Sonderkindergarten-, ~~elementarpädagoginnen~~ und -hortpädagoginnen ~~16)~~, alleinverantwortliche ~~11)~~ Behindertenfachkräfte ~~10)~~ 6), Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB

<p>beruflichen Rehabilitation), Frühförderinnen, Lehrlingsausbilderinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Musik- und Sportförderinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen¹²⁾, Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung, alleinverantwortliche¹¹⁾ Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit¹⁵⁾</p> <p>Verwendungsgruppe 8: Behindertenfachkräfte¹⁰⁾ mit Spezialaufgaben¹³⁾, Bilanzbuchhalterinnen, Sozialarbeiterinnen, EDV-Expertinnen (zB Netzwerkadministratorinnen oder Systementwicklerinnen), alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung, Musiktherapeutinnen, gehobener medizintechnischer Dienst MTD (zB Physiotherapeutinnen, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Biomedizinische Analytikerinnen), Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit</p> <p>Verwendungsgruppe 9: Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, Psychotherapeutinnen nach dem Psychotherapiegesetz idgF</p>	<p>in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Frühförderinnen, Lehrlingsausbilderinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Musik- und Sportförderinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen 12) 3), Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung 8), alleinverantwortliche 11) Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt 9), Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit 15) 7)</p> <p>Verwendungsgruppe 8: Behindertenfachkräfte 10) mit Spezialaufgaben 13) 6), Bilanzbuchhalterinnen, Sozialarbeiterinnen, EDV-Expertinnen (zB Netzwerkadministratorinnen oder Systementwicklerinnen), alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung, Musiktherapeutinnen, gehobener medizintechnischer Dienst MTD (zB Physiotherapeutinnen, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Biomedizinische Analytikerinnen), Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit</p> <p>Verwendungsgruppe 9: Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, Psychotherapeutinnen nach dem Psychotherapiegesetz idgF</p>
--	---

Fußnoten:

Formulierung:

<p>§ 28 SWÖ-KV Fußnoten: 1) entfällt ab 1. 2. 2012 / nicht mehr aktuell</p> <p>2) jeweils nach landesgesetzlicher Grundausbildung oder spätestens nach 2 Jahren in der Verwendungsgruppe 2.</p> <p>3) nach Abschluss einer Ausbildung oder nach 4 Jahren Tätigkeit in dieser Verwendungsgruppe, Umstufung in Verwendungsgruppe 5.</p> <p>3b) Betreut Gebäude und Einrichtungen im handwerklichen Bereich und verrichtet handwerkliche Tätigkeiten, zu deren Ausübung kein facheinschlägiger Lehrabschluss notwendig ist.</p> <p>3c) In VWG 4 sind ebenfalls – auch wenn andere Berufsbezeichnungen verwendet werden – alle Formen der Betreuung in Privathaushalten von</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV Fußnoten: 1) entfällt ab 1. 2. 2012 / nicht mehr aktuell</p> <p>1) Kinderbetreuung (Kindergarten, Kindergruppen) a) Kindergartenhelferinnen sind 2) jeweils nach landesgesetzlicher Grundausbildung oder spätestens nach 2 Jahren in der Verwendungsgruppe 2 in Verwendungsgruppe 3 einzustufen. b) Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort in Verwendungsgruppe 6: 7) Es handelt sich um eine Auslaufgruppe, die auf aktuelle Arbeitnehmerinnen eingeschränkt ist und nicht mehr für Neueintritte jeweils mit umfassender Ausbildung anzuwenden ist.</p> <p>3e) 2) Heimhelferinnen in Verwendungsgruppe 4: In VWG 4 sind ebenfalls – auch wenn andere Berufsbezeichnungen verwendet werden – alle Formen der Betreuung in Privathaushalten von</p>
---	--

betreuungsbedürftigen Personen einzustufen, die eine Unterstützung bei der Basisversorgung (UBV) und/oder haushalterhaltende Tätigkeiten beinhalten.

3d) Ab 1. 1. 2020 gilt für die Vorrückung von Tagesmüttern/-vätern Folgendes:

Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das zweite Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind sofort in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.

Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2020 zum Vorrückungstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.

Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe noch nicht vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2021 zum Vorrückungstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.

Danach erfolgt die Vorrückung in Biennien.

Es erfolgt keine Aufrollung der bestehenden Dienstverhältnisse.

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.

(Fassung ab 1. Februar 2020)

5) mit abgeschlossener Ausbildung von mindestens 160 Stunden

6) Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.

7) Auslaufgruppe, auf aktuelle Arbeitnehmerinnen einschränken, nicht mehr für Neueintritte jeweils mit umfassender Ausbildung.

8) mit Zusatzausbildung (zB Jugendleiter-Aufbaulehrgang).

9) selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch die Fachbetreuerin vorliegt.

betreuungsbedürftigen Personen einzustufen, die eine Unterstützung bei der Basisversorgung (UBV) und/oder haushalterhaltende Tätigkeiten beinhalten.

3) Lern- und Freizeitbetreuerinnen:

a) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung in Verwendungsgruppe 4: ~~3)~~ Nach Abschluss einer Ausbildung oder nach 4 Jahren Tätigkeit in dieser Verwendungsgruppe, Umstufung in Verwendungsgruppe 5.

b) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Verwendungsgruppe 5: ~~5)~~ Mit abgeschlossener Ausbildung von mindestens 160 Stunden

c) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Verwendungsgruppe 6: ~~8)~~ Mit Zusatzausbildung (zB Jugendleiter-Aufbaulehrgang).

d) Lern- und Freizeitbetreuerinnen in Verwendungsgruppe 7: ~~12)~~ Mit pädagogischer Ausbildung über Verwendungsgruppe 6 hinaus.

~~3b)~~ **4) Hausbetreuerinnen:**

a) **Hausbetreuerinnen ohne facheinschlägigen Lehrabschluss in Verwendungsgruppe 4:** Betreut Gebäude und Einrichtungen im handwerklichen Bereich und verrichtet handwerkliche Tätigkeiten, zu deren Ausübung kein facheinschlägiger Lehrabschluss notwendig ist.

b) **Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit:** Einreihung in Verwendungsgruppe 5.

c) **Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit:** Einreihung in Verwendungsgruppe 6

~~3d) Ab 1. 1. 2020 gilt für die Vorrückung von Tagesmüttern/-vätern Folgendes:~~

~~Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das zweite Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind sofort in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.~~

~~Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2020 zum Vorrückungstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.~~

~~Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe noch nicht vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2021 zum Vorrückungstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen.~~

~~Danach erfolgt die Vorrückung in Biennien.~~

~~Es erfolgt keine Aufrollung der bestehenden Dienstverhältnisse.~~

10) Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Behindertenarbeit oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang.

Insbesondere sind folgende Ausbildungen gleichwertig:

Pädagoginnen (Heilpädagoginnen, Sozialpädagoginnen, Dipl. Behindertenpädagoginnen), Sonderkinder-
gärtnerinnen,

Psychologinnen

Sozialarbeiterinnen

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung

Diplom-Sozialbetreuerin für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung und Familienarbeit

11) alleinverantwortliche Behindertenfachkraft / Fachkraft für die Betreuung von TMA ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.

12) mit pädagogischer Ausbildung über Verwendungsgruppe 6 hinaus.

13) Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sind Arbeitsassistentinnen, Berufsausbildungsassistentinnen und Beraterinnen, zB Clearerinnen, wenn Sie auf Basis einer Vollzeitkraft mindestens 20 Kundinnen unterstützen und bei ihrer Tätigkeit überwiegend mit Behörden, Arbeitgebern sowie mit Schulen und Schulungsträgern arbeiten.

14) Betreuerin in der Offenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der Offenen Jugendarbeit tätig ist.

15) Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt.

16) gilt auch für die neue Berufsbezeichnung Elementarpädagogin

~~4) 5) Tagesmütter~~ in Verwendungsgruppe 4A und ~~Pflegemütter/-väter~~ in Verwendungsgruppe 4B: 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.

~~(Fassung ab 1. Februar 2020)~~

6) Behindertenfachkräfte:

~~10)~~ Die Mindestqualifikation für eine Behindertenfachkraft ist der Abschluss des Lehrgangs zur Fachkraft in der Behindertenarbeit oder eine fachspezifische Ausbildung in vergleichbarem Umfang.

Insbesondere sind folgende Ausbildungen gleichwertig:

Pädagoginnen (Heilpädagoginnen, Sozialpädagoginnen, Dipl. Behindertenpädagoginnen), ~~Sonderkinder-
gärtnerinnen~~ Sonderkindergartenpädagoginnen, ~~Sonder-
elementarpädagoginnen~~,

Psychologinnen

Sozialarbeiterinnen

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung

Diplom-Sozialbetreuerin für Altenarbeit, Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung und Familienarbeit

a) **Behindertenfachkraft in Ausbildung** in Verwendungsgruppe 5: Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.

b) **Selbständige Behindertenfachkraft** in Verwendungsgruppe 6: ~~9)~~ Selbständige Behindertenfachkraft ist, wer eine Arbeit im Rahmen vorgegebener Systeme und/oder Methoden selbstständig ausübt, wobei keine alleinige Verantwortung durch die Fachbetreuerin vorliegt.

c) **Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft** in Verwendungsgruppe 7: ~~11)~~ Alleinverantwortliche Behindertenfachkraft / ~~Fachkraft für die Betreuung von TMA~~ ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.

d) **Behindertenfachkraft mit Spezialaufgaben** in Verwendungsgruppe 8: ~~13)~~ Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung sind Arbeitsassistentinnen, Berufsausbildungsassistentinnen und Beraterinnen, zB Clearerinnen, wenn Sie auf Basis einer Vollzeitkraft mindestens 20 Kundinnen unterstützen und bei ihrer Tätigkeit überwiegend mit Behörden, Arbeitgebern sowie mit Schulen und Schulungsträgern arbeiten.

7) Arbeitnehmerinnen in der Offenen Jugendarbeit:

a) ~~14)~~ **Betreuerin in der Offenen Jugendarbeit** in Verwendungsgruppe 6 ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der Offenen Jugendarbeit tätig ist.

b) ~~15)~~ **Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit** in Verwendungsgruppe 7 ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt.

c) **Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit:** Einreihung in Verwendungsgruppe 8

8) Klarstellung der KV-Parteien zur Einstufung der Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung (KV-Abschluss 2017): Beide Seiten stimmen überein, dass mit der Bezeichnung Flüchtlingsfachkraft nur Fachkräfte gemeint sind und nicht Unterstützungs- bzw. Hilfskräfte. Diese Unterstützungskräfte sind nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen.

~~11)~~ **9) Fachkraft für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA):**

a) **Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA):** Einreihung in Verwendungsgruppe 6.

b) **Alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Verwendungsgruppe 7** ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.

c) **Alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA** in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Einreihung in Verwendungsgruppe 8.

Fußnoten in der Fassung vom XX.XX.XX

30 Lohn-/Gehaltstabelle - § 29

Norm: § 29 SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung

Lohn-/Gehaltstabelle										
Gehaltstabelle (EURO - €): gültig ab 1. Jänner 2022										
In Euro		Verwendungsgruppen								
Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	1.718,20	1.787,10	1.876,80	1.965,70	2.122,00	2.278,30	2.443,30	2.661,20	3.088,60
2	3-4	1.738,60	1.820,50	1.910,50	2.004,70	2.165,10	2.323,00	2.493,60	2.739,50	3.211,80
3	5-6	1.771,10	1.854,30	1.948,30	2.059,70	2.228,10	2.391,60	2.567,60	2.847,20	3.366,90
4	7-8	1.801,70	1.887,90	1.984,40	2.099,10	2.302,00	2.482,30	2.664,10	2.979,80	3.551,60
5	9-10	1.835,40	1.924,10	2.019,20	2.135,70	2.355,30	2.550,80	2.737,00	3.114,00	3.737,40
6	11-12	1.867,50	1.957,60	2.055,80	2.176,40	2.396,90	2.617,60	2.812,10	3.218,60	3.892,40
7	13-14	1.899,80	1.991,30	2.092,00	2.215,30	2.439,10	2.687,80	2.884,80	3.299,90	4.015,50
8	15-16	1.932,20	2.024,80	2.127,30	2.253,20	2.482,30	2.756,40	2.957,60	3.379,70	4.107,60
9	17-18	1.964,40	2.058,30	2.165,10	2.293,60	2.525,70	2.799,30	3.030,10	3.456,20	4.200,00
10	19-20	1.996,60	2.094,70	2.202,90	2.332,80	2.569,00	2.845,70	3.102,70	3.537,40	4.293,60
11	21-22	2.022,10	2.119,20	2.230,90	2.370,30	2.609,50	2.891,90	3.151,80	3.591,90	4.385,90
12	23-24	2.047,70	2.144,10	2.257,20	2.411,10	2.651,40	2.937,90	3.200,50	3.643,70	4.479,60
13	25-26	2.070,30	2.172,20	2.286,80	2.439,10	2.694,80	2.984,10	3.249,60	3.696,70	4.540,80
14	27-28	2.095,80	2.197,30	2.314,60	2.468,30	2.737,00	3.027,30	3.298,60	3.749,90	4.602,60
15	29-30	2.119,20	2.226,50	2.342,60	2.497,70	2.778,80	3.073,50	3.347,40	3.803,00	4.665,50
16	31-32	2.144,10	2.251,70	2.370,30	2.528,40	2.822,00	3.119,50	3.394,80	3.856,10	4.725,50
17	33-34	2.169,40	2.278,30	2.398,50	2.556,40	2.865,50	3.165,60	3.444,00	3.909,30	4.787,10
18	35-36	2.194,40	2.304,90	2.426,40	2.587,10	2.907,00	3.210,70	3.494,00	3.962,30	4.848,40

31 Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten - § 29a

Norm: § 29a SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

In Abs 1 lit a wird der Verweis auf den vierten Absatz (den es nicht mehr gibt) gestrichen. Außerdem wird die veraltete Datumsangabe gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 29a SWÖ-KV 1) Transitmitarbeiterinnen a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.	§ 29a SWÖ-KV 1) Transitmitarbeiterinnen a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.

<p>B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen. b) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: A € 1.564,00 B € 1.633,80 c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung [...] 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>	<p>B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennntnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen. b) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2021 2022 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: A € 1.564,00 B € 1.633,80 c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung [...] 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>
--	---

32 Entlohnung von Pflegekräften - § 29b

Norm: § 29b SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung

Erläuterung:

Die Jahreszahl wird aus dem Text gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 29b SWÖ-KV 1) Aufzahlungen für Pflegekräfte a) Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Aufzahlungen. b) Diese Aufzahlungen dürfen nur dann bei einer Überzahlung gegengerechnet werden, wenn dies vorher ausdrücklich so vereinbart war. 2) Die monatliche Aufzahlung beträgt: a) Bei Pflegeassistentinnen (PA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 ab 1.1.2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 32,40 für ein Vollzeitmonat. Bei Pflegefachassistentinnen (PFA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 ab 1.1.2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 65,00 für ein Vollzeitmonat. Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 ab 1.1.2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 108,20 für ein Vollzeitmonat.</p>	<p>§ 29b SWÖ-KV 1) Aufzahlungen für Pflegekräfte a) Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Aufzahlungen. b) Diese Aufzahlungen dürfen nur dann bei einer Überzahlung gegengerechnet werden, wenn dies vorher ausdrücklich so vereinbart war. 2) Die monatliche Aufzahlung beträgt: a) Bei Pflegeassistentinnen (PA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 ab 1.1.2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 32,40 für ein Vollzeitmonat. Bei Pflegefachassistentinnen (PFA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 ab 1.1.2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 65,00 für ein Vollzeitmonat. Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 ab 1.1.2021 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 108,20 für ein Vollzeitmonat.</p>

33 Allgemeine Entgeltregelungen - § 30

Norm: § 30 Abs 5 SWÖ-KV
Betrifft: Überarbeitung KV

Neue Formulierung:

Die Formulierung hinsichtlich der Berechnung des Vorrückungstichtages wird sprachlich angepasst.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 30 Abs 5 SWÖ-KV 1) bis 4) [...] 5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum + Vordienstzeiten). Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu regeln. [...]	§ 30 Abs 5 SWÖ-KV 1) bis 4) [...] 5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum + Vordienstzeiten). Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu regeln. [...]

34 Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen - § 30a

Norm: § 30 a SWÖ-KV
Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung

Erläuterung:

In § 30a wird die Entgeltauswirkung der Arbeitszeitverkürzung dargestellt. Die im letztjährigen Abschlussprotokoll formulierte Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung wird in Abs 2 übernommen. Aus der bisherigen Regelung des § 30a wird Abs 1 (Außerkräfttreten vertraglicher und anderer kollektivvertraglicher Entgelterhöhungen) übernommen. Die bisherigen Absätze 2 und 3 können nicht eingefügt werden, weil sich diese rein auf die Entgelterhöhung beziehen, die es heuer bei Vollzeitbeschäftigten durch die Arbeitszeitverkürzung ersetzt wird. Die Entgelterhöhung für Teilzeitbeschäftigte ergibt sich nicht aufgrund einer vereinbarten Valorisierung, sondern aus der Änderung des Grundstundenteilers (Wert einer Stunde).

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 30a SWÖ-KV Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen 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	§ 30a SWÖ-KV Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen Jährliche Entgelterhöhungen 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) Abs 3 kommt zur Anwendung für

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 1.1.2021 um 2,08 % 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 1.1.2021. Die bisher im Unternehmen angewandte „ alte Gehalts bzw Lohntabelle “ wird ab 1.1.2021 um 2,08 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

b) Erhöhung der Ist - Gehälter (Ist - Löhne)
Die Ist - Gehälter (Ist - Löhne) werden mit Wirkung 1.1.2021 um 2,08 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist - Gehältern (Ist - Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Dezember 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 2,08 % erhöht (§ § 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist - Zulagen) werden um 2,08 % erhöht mit Rundung auf 1 - Cent.

a) Arbeitnehmerinnen, die ein KV-Gehalt (Lohn) gemäß § 29 beziehen.

b) Arbeitnehmerinnen, die ein Ist-Gehalt (Ist-Lohn) beziehen. Dies sind all jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des SWÖ - KV zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehaltsansätze des SWÖ - KV oder Optierung).

c) Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 SWÖ-KV nicht Gebrauch gemacht haben und daher ein Gehalt/Lohn nach den „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ beziehen.

3) 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:

a) Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen, 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.

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.

c) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen mit einem vereinbarten Stundenausmaß von 37 oder mehr Stunden werden zu Vollzeitbeschäftigten.

4) Zulagen und Zuschläge:

a) Alle KV-Zulagen und Zuschläge (§§ 9, 13, 15, 21, 31) sowie die Ist-Zulagen werden ab 1.1.2022 um 2,7 % erhöht, mit Rundung auf 1 Cent.

b) 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), mit Rundung auf 1 Cent.

~~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 1.1.2021 um 2,08 % 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“~~

	<p>Eine Anhebung der bislang vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw. Lohn Tabellen erfolgt mit Wirkung 1.1.2021. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw. Lohn Tabelle“ wird ab 1.1.2021 um 2,08 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.</p> <p>b) Erhöhung der Ist - Gehälter (Ist - Löhne) Die Ist - Gehälter (Ist - Löhne) werden mit Wirkung 1.1.2021 um 2,08 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist - Gehältern (Ist - Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Dezember 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.</p> <p>c) Zulagen und Zuschläge KV - Zulagen und - Zuschläge werden um 2,08 % erhöht (§ § 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist - Zulagen) werden um 2,08 % erhöht mit Rundung auf 1 - Cent.</p>
--	--

Folgende Tabelle soll eingefügt werden:

SWÖ-KV 2022 - Weitere Entgeltanpassungen		
Zulagen und Zuschläge	2021	2022
	kaufmänn. Rundung auf 1c	AZ-Verkürzung
§ 9 Nachtarbeitszuschlag		
Je Nachtarbeitsstunde	€ 7,31	€ 7,51
Nachtdienstpauschale	€ 41,80	€ 42,93
§ 13 Rufbereitschaft	€ 3,38	€ 3,47
§ 15 Dienstplan		
Dienst an freien Tagen	€ 20,97	€ 21,54
zusätzlicher Dienstblock	€ 10,48	€ 10,76
§ 21 Tagesmütter		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	€ 28,36	€ 29,13
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	€ 34,22	€ 35,14
§ 22c, § 24 Tagespauschale	€ 67,40	€ 69,22
§ 31 Zulagen und Zuschläge		
SEG je Stde	€ 1,19	€ 1,22
SEG Pauschale	€ 196,49	€ 196,49
Sonn und FT Zuschläge je Stde	€ 4,81	€ 4,94
§ 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen		
Stationsleitung je Vollzeitmonat	€ 689,68	€ 689,68
Leitung SÖB/GBP	€ 339,23	€ 339,23
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	€ 94,35	€ 94,35
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	€ 58,25	€ 58,25
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	€ 220,16	€ 220,16
Sonstige Entgelte	2021	2022
§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter	kaufmänn. Rundung auf 10c	AZ-Verkürzung
A	€ 1.564,00	€ 1.564,00
B	€ 1.633,80	€ 1.633,80
§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte	2021	2022
	kaufmänn. Rundung auf 10c	AZ-Verkürzung
PA	€ 32,40	€ 32,40
PFA	€ 65,00	€ 65,00
DGKP	€ 108,20	€ 108,20
§ 33 Lehrlinge	2021	2022
	kaufmänn. Rundung auf 10c	AZ-Verkürzung
1. Lehrjahr	€ 767,90	€ 767,90
2. Lehrjahr	€ 976,00	€ 976,00
3. Lehrjahr	€ 1.160,60	€ 1.160,60
4. Lehrjahr	€ 1.517,10	€ 1.517,10

35 Zulagen und Zuschläge - § 31

Norm: § 31 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Klargestellt wird, dass für pädagogische Kräfte der Vollen Erziehung das FeiertagsRG zur Anwendung gelangt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 31 SWÖ-KV [...] <p>2) Sonn- und Feiertagszuschläge: Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,81 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG). 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> [...]	§ 31 SWÖ-KV [...] <p>2) Sonn- und Feiertagszuschläge: Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,94 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG sowie für Arbeitnehmerinnen, die unter den Anwendungsbereich des § 24 fallen, siehe § 3 FeiertagsRG). 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> [...]

36 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt - § 32

Norm: § 32 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Die Bestimmung zur Anrechnung von nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten wird aktualisiert, die Altregelungen werden in eine Fußnote überführt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
§ 32 SWÖ-KV 1) [...] <p>2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal vier Jahren zu 50% anzurechnen. Für nach dem 28. Februar 2013 beginnende Dienstverhältnisse bzw nach diesem Zeitpunkt erfolgende Optierungen sind</p>	§ 32 SWÖ-KV 1) [...] <p>2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal vier acht Jahren zu 50% anzurechnen.²⁾ Für nach dem 28. Februar 2013 beginnende Dienstverhältnisse bzw nach diesem Zeitpunkt erfolgende Optierungen sind nicht facheinschlägige Vordienstzeiten</p>

<p>nicht fach einschlägige Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 6 Jahren zu 50% anzurechnen. Für nach dem 28. Februar 2014 beginnende Dienstverhältnisse bzw nach diesem Zeitpunkt erfolgende Optierungen sind nicht fach einschlägige Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 8 Jahren zu 50% anzurechnen. (Abs 2 idF ab 1. Februar 2014) Abs 3 bis 5 [...]</p> <p>¹⁾Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Februar 2011 beginnen, tritt folgende Bestimmung „und die geleistete Wochenarbeitszeit mindestens 19 Stunden betragen hat. Liegt die geleistete Wochenarbeitszeit unter 19 Stunden, erfolgt eine Aliquotierung. (19 Wochenstunden = 100%).“ außer Kraft.</p>	<p>im Ausmaß von maximal 6 Jahren zu 50% anzurechnen. Für nach dem 28. Februar 2014 beginnende Dienstverhältnisse bzw nach diesem Zeitpunkt erfolgende Optierungen sind nicht fach einschlägige Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal 8 Jahren zu 50% anzurechnen. (Abs 2 idF ab 1. Februar 2014) Abs 3 bis 5 [...]</p> <p>¹⁾Für Dienstverhältnisse, die ab dem 1. Februar 2011 beginnen, tritt folgende Bestimmung „und die geleistete Wochenarbeitszeit mindestens 19 Stunden betragen hat. Liegt die geleistete Wochenarbeitszeit unter 19 Stunden, erfolgt eine Aliquotierung. (19 Wochenstunden = 100%).“ außer Kraft.</p> <p>²⁾ Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1. März 2014 begonnen haben, sind nicht fach einschlägige Vordienstzeiten in folgendem Ausmaß anzurechnen: Für Dienstverhältnisse, die zwischen 1. Juli 2004 und 28. Februar 2013 begonnen haben, vier Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die zwischen dem 1. März 2013 und 28. Februar 2014 begonnen haben, sechs Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die nach dem 28. Februar 2014 begonnen haben, gilt Abs 2.</p>
--	---

37 Fortbildung - § 34

Norm: § 34 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Die Absätze über die Definition, was unter Fortbildung zu verstehen ist und die allgemeinen Bestimmungen sowie jene Absätze über die Kostentragung und Anrechnung der Fortbildung als Arbeitszeit werden durch Absatznummerierungen getrennt.

Nimmt ein/e ArbeitnehmerIn an einer angeordneten Fortbildung teil und leistet vor oder nach dieser Fortbildung einen Dienst, so ist die Wegzeit vom Dienst zur Fortbildung oder von der Fortbildung zum Dienst Arbeitszeit und als solche auch zu entlohnen. Dies wird entsprechend klargestellt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 34 SWÖ-KV Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen.</p>	<p>§ 34 SWÖ-KV 1) Unter Fortbildung wird die Verbesserung oder Vertiefung der Qualifikation in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit verstanden. Auf keinen Fall ist damit die Erlernung eines anderen als des gegenwärtigen ausgeübten Berufes zu verstehen.</p>

<p>Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.</p> <p>a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.</p> <p>b) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.</p> <p>c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.</p>	<p>Die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, die Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung durch eine Bescheinigung des Bildungsträgers nachzuweisen. Näheres kann durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.</p> <p>2) Hinsichtlich der Kostentragung und Anrechnung als Arbeitszeit gilt Folgendes:</p> <p>a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen sind alle anfallenden Kosten vom Arbeitgeber zu bezahlen. Die Bildungsveranstaltung ist Arbeitszeit inklusive der Wegzeit, soweit diese die tägliche An- und Abfahrtszeit überschreitet. Für Teilzeitbeschäftigte ist diese Arbeitszeit nicht zu aliquotieren. Bei Bildungsveranstaltungen, die länger als 8 Stunden pro Tag dauern, ist vor Beginn Einvernehmen hinsichtlich der Zeitabgeltung herzustellen.</p> <p>Wird eine Fortbildungsmaßnahme im Anschluss an eine oder vor einer Arbeitsleistung besucht, so ist die Wegzeit von der Fortbildungsmaßnahme zum Arbeitsort oder vom Arbeitsort zur Fortbildungsmaßnahme nach § 37 abzugelten. Die Wegzeit stellt in diesem Fall Arbeitszeit dar.</p> <p>b) Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vereinbart werden, ist vor Antritt der Bildungsmaßnahme Einvernehmen hinsichtlich der Kostentragung und der Zeitabgeltung herzustellen.</p> <p>c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung nicht durch angeordnete oder vereinbarte Bildungsmaßnahmen abgedeckt ist, ist im Ausmaß der noch offenen gesetzlich vorgeschriebenen Stunden eine bezahlte Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 16 Stunden in zwei Kalenderjahren zu gewähren. Für Fachsozialbetreuerinnen gilt hier ein Wert von 32 Stunden. Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung ist einvernehmlich festzulegen.</p>
--	--

38 Supervision - § 35

Norm: § 35 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Zur besseren Übersicht wird eine Absatznummerierung eingefügt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 35 SWÖ-KV Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie</p>	<p>§ 35 SWÖ-KV 1) Arbeitnehmerinnen in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie</p>

<p>Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision.</p> <p>Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.</p> <p>Die Wahl der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.</p>	<p>Arbeitnehmerinnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen, haben Anspruch auf Supervision.</p> <p>2) Die Arbeitszeitanrechnung und mögliche Obergrenzen der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber sind in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.</p> <p>3) Die Wahl der Supervisorin, der Supervision und des Zieles derselben erfolgt im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber.</p>
---	---

39 Sabbatical - § 36

Norm: § 36 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Zur besseren Übersicht wird im zweiten Absatz eine Nummerierung eingefügt.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 36 SWÖ-KV</p> <p>1) Die Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:</p> <p>a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 90% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich festgelegt werden.</p> <p>Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nach zu verrechnen.</p>	<p>§ 36 SWÖ-KV</p> <p>1) Die Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, einvernehmlich mit dem Arbeitgeber unter folgenden Bedingungen 6 oder 12 Monate bezahlte Berufspause (=Sabbatical) zu machen:</p> <p>a) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 90% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>b) Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>c) Während eines Zeitraumes von 48 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 12 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>d) Während eines Zeitraumes von 24 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 75% des Bruttoentgelts verrechnet, wobei in den letzten 6 Monaten dieses Zeitraumes die Arbeitnehmerin die Berufspause in Anspruch nimmt.</p> <p>e) Andere Modelle können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin einvernehmlich festgelegt werden.</p> <p>2) Nimmt die Arbeitnehmerin ein Sabbatical in Anspruch, gilt Folgendes:</p>

<p>Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase. Die Arbeitnehmerin genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MschG. Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.</p> <p>2) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.</p>	<p>a) Für die Vereinbarung eines Sabbaticals ist die Schriftform erforderlich.</p> <p>b) Nach der Rückkehr aus dem Sabbatical hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Stundenausmaß wie vor Beginn der Ansparphase.</p> <p>c) Die Arbeitnehmerin genießt für die Dauer des Sabbaticals bis 1 Monat danach Kündigungsschutz ausgenommen Kündigungsgründe im Sinne des MschG.</p> <p>d) Sollte das Arbeitsverhältnis vor Inanspruchnahme bzw Rückkehr aus der Berufspause beendet werden, sind die einbehaltenen Gehaltsanteile nach zu verrechnen.</p> <p>2) e) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuführen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.</p>
--	---

40 Dienstreise - § 37

Norm: § 37 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Der letzte Satz (Inkrafttreten) wird gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 37 SWÖ-KV [...] 2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin grundsätzlich das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten. [...] Diese Regelung tritt mit 1.Jänner 2013 in Kraft.</p>	<p>§ 37 SWÖ-KV [...] 2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges im Auftrag des Arbeitgebers ist der Arbeitnehmerin grundsätzlich das jeweilige amtliche Kilometergeld zu vergüten. [...] Diese Regelung tritt mit 1.Jänner 2013 in Kraft.</p>

41 Altersteilzeit - § 38

Norm: § 38 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Das Wort „Entscheidung“ in lit c) wird in „Rückmeldung im Sinne von lit e“ geändert. Das veraltete Datum des Inkrafttretens wird gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 38 SWÖ-KV 1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit a) und b) [...] c) Die Arbeitgeberin hat binnen 2 Monaten ab dieser Information durch die Arbeitnehmerin dieser eine Entscheidung bekannt zu geben. d) bis e) [...] Abs 2 und 3 [...]</p> <p>4) Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen oder der Förderbedingungen (insbesondere Förderhöhe) zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages auf. (§ 38 idF 1.2.2019)</p>	<p>§ 38 SWÖ-KV 1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit a) und b) [...] c) Die Arbeitgeberin hat binnen 2 Monaten ab dieser Information durch die Arbeitnehmerin dieser eine Entscheidung-Rückmeldung im Sinne von lit e bekannt zu geben. d) bis e) [...] Abs 2 und 3 [...]</p> <p>4) Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen oder der Förderbedingungen (insbesondere Förderhöhe) zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages auf. (§ 38 idF 1.2.2019)</p>

42 Kündigung - § 39

Norm: § 39 SWÖ-KV

Betrifft: Überarbeitung KV

Erläuterung:

Aufgrund der gesetzlichen Änderung gilt nunmehr auch für ArbeiterInnen eine geänderte Kündigungsfrist, die jener des Angestelltengesetzes entspricht. Daher ist die Regelung des Abs 2 aufzuheben.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 39 SWÖ-KV 1) Für Arbeitnehmerinnen, auf deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz Anwendung findet, gilt bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses § 20 Angestelltengesetz. 2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von vier Wochen. Die Kündigung ist so rechtzeitig auszusprechen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende einer Kalenderwoche endet. Nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber von drei Jahren gelten auch für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, die Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz. *) Führt eine gesetzliche Änderung dazu, dass die Bestimmung in Absatz 2 für die Arbeiterinnen im</p>	<p>§ 39 SWÖ-KV Für Arbeitnehmerinnen gelten bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen. 1) Für Arbeitnehmerinnen, auf deren Arbeitsverhältnis das Angestelltengesetz Anwendung findet, gilt bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses § 20 Angestelltengesetz. 2) Für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das Angestelltengesetz fallen, gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von vier Wochen. Die Kündigung ist so rechtzeitig auszusprechen, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum Ende einer Kalenderwoche endet. Nach einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber von drei Jahren gelten auch für Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das</p>

<p>Vergleich zur gesetzlichen Regelung ungünstiger ist, ist die KV-Bestimmung unangewendet zu belassen und es gelangt die gesetzliche Regelung zur Anwendung (voraussichtlich ab 1. 7. 2020 erfolgt eine dementsprechende gesetzliche Änderung durch eine Änderung des ABGB).</p>	<p>Angestelltengesetz fallen, die Bestimmungen des § 20 Angestelltengesetz. *) Führt eine gesetzliche Änderung dazu, dass die Bestimmung in Absatz 2 für die Arbeiterinnen im Vergleich zur gesetzlichen Regelung ungünstiger ist, ist die KV-Bestimmung unangewendet zu belassen und es gelangt die gesetzliche Regelung zur Anwendung.</p>
---	---

43 Übergangsbestimmung - § 41 Abs 1 lit a und b

Norm: § 41 Abs 1 lit a und b SWÖ-KV

Betrifft: [Umsetzung AZ-Verkürzung](#)

Erläuterung:

Eingefügt wird eine Übergangsbestimmung für die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung 2022.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 41 Abs 1 1) Arbeitszeit 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 1) Arbeitszeit 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 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>

44 Übergangsbestimmungen - § 41 Abs 2 lit B Abs 1 und 11

Norm: § 41 Abs 2 lit B Unterabsatz 1 SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Der Verweis auf § 31 Abs 1a SWÖ-KV wird gestrichen, da dieser Absatz (Corona-Gefahrenzulage) im Jahr 2021 wieder aus dem KV-Text genommen wurde.

Unterabsatz 11, 2. Absatz kann ersatzlos gestrichen werden, da die Bestimmungen zur Gehaltsanpassung von KindergartenhelferInnen nur bis zum Jahr 2019 gegolten hat. Seit 2020 sind auch KindergartenhelferInnen bei Optierung in die Entgeltbestimmungen des KV in die Gehaltstabelle einzureihen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 41 Abs 2 lit B SWÖ-KV (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</p>	<p>§ 41 Abs 2 lit B SWÖ-KV (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</p>
<p>§ 41 Abs 2 B Unterabsatz 11 SWÖ-KV (11) Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV: Für Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen: Liegt die Ist-Vergleichssumme über der KV-Vergleichssumme, erfolgt die jährliche Lohn-/Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/ Gehaltserhöhung. Liegt die Ist-Vergleichssumme bei Kindergartenhelferinnen unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Lohn/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.</p>	<p>§ 41 Abs 2 B Unterabsatz 11 SWÖ-KV (11) Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV: Für Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen: Liegt die Ist-Vergleichssumme über der KV-Vergleichssumme, erfolgt die jährliche Lohn-/Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/ Gehaltserhöhung. Liegt die Ist-Vergleichssumme bei Kindergartenhelferinnen unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Lohn/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.</p>

45 Zusätzliche Optierung - § 41a

Norm: § 41a SWÖ-KV

Betrifft: redaktionelle Berichtigung

Erläuterung:

Eingefügt wird eine Absatznummerierung. Weiters wird das veraltete Inkrafttreten-Datum gestrichen.

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 41a SWÖ-KV</p> <p>Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 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.</p> <p>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 idF ab 1. Februar 2020</p>	<p>§ 41a SWÖ-KV</p> <p>1) Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 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.</p> <p>2) 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 idF ab 1. Februar 2020</p>

46 Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022 - Anhang

Norm: Anhang zum SWÖ-KV

Betrifft: Umsetzung AZ-Verkürzung

Erläuterung:

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

Anhang – Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022

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 2022 zur Verfügung gestellt werden wird.

Wien, am 23. November 2021

Arbeitnehmer/innen-Vertreter/innen

Arbeitgeber-Vertreter/innen
