

# Kollektivvertragsverhandlungen 2023

Angebot und Position der Arbeitgeber

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

1

## Ausgangslage

- Der schon öfter strapazierte Begriff von „schwierigen Rahmenbedingungen“ trifft auf die diesjährigen KV-Verhandlungen in besonderem Maße zu:
  - Die Corona-Krise hat die Organisationen und ihre Beschäftigten bis über den Rand der Erschöpfung hinaus gefordert.
  - Die Teuerung liegt in einer in der Geschichte der SWÖ noch nie da gewesenen Höhe und trifft Beschäftigte wie Organisationen.
- Während die Corona-Pandemie wirtschaftlich von den öffentlichen Händen relativ gut abgedeckt wurde, trifft jetzt die Teuerung die Organisationen in vollem Ausmaß, weil die Kostensätze und Förderungen auf Basis von Annahmen vereinbart wurden, die von der Realität in unvorhersehbarer Weise übertroffen wurden.
- Wir streben angesichts dieser Umstände einen Abschluss an, der den Bedürfnissen der Beschäftigten ebenso Rechnung trägt wie unserer Verantwortung gegenüber den von uns vertretenen Organisationen und den Personen, die auf unsere Unterstützung angewiesen sind.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

2

## Angebot der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber der Sozialwirtschaft Österreich haben sich in den letzten Jahren zu einer **vollen Inflationsabgeltung** (durchschnittliche Teuerungsrate in den letzten 12 Monaten) bekannt.

Die Arbeitgeber möchten alles dafür tun, um dieses Versprechen auch für 2023 einhalten zu können, die **Ausgangslage dafür war aber angesichts der Höhe der Teuerung noch nie so schwierig**.

Trotz des früheren Verhandlungsbeginns würden wir die **durchschnittliche monatliche Inflationsrate** von November 2021 – Oktober 2022 als Verhandlungsgrundlage heranziehen.

Angesichts der großen Herausforderung, die Kaufkraft der Beschäftigten zu erhalten, sieht die Arbeitgeberseite aber **wenig Spielraum für weitere kostenwirksame materielle Verbesserungen**.

## Inflationsrate (11/2021-10/2022)

Monate	Inflationsrate	Durchschnittliche Inflationsrate nach zurückgelegten Monaten
November 21	4,30	4,30
Dezember 21	4,30	4,30
Jänner 22	5,00	4,53
Februar 22	5,80	4,85
März 22	6,80	5,24
April 22	7,20	5,57
Mai 22	7,70	5,87
Juni 22	8,70	6,23
Juli 22	9,40	6,58
August 22	9,30	<b>6,85</b>
September 22	offen	offen
Oktober 22	offen	offen

## Angebot der Arbeitgeber

Zur Behandlung weiterer offener Fragen im Hinblick auf die **Verwendungsgruppen** schlägt die Arbeitgeberseite einen Prozess mit dem Ziel vor, bis zum Herbst 2023 (Verhandlungsbeginn KV-Verhandlungen 2024) einen abschlussreifen Vorschlag zu erstellen. Zu diesem Zweck sollen beide Seiten die Punkte und Fragestellungen benennen, die im Rahmen dieses Prozesses behandelt werden sollen.

Zusätzlich soll der im Rahmen der letzten KV-Verhandlungen vereinbarte, durch die Pandemie aber unterbrochene Prozess zur **Weiterentwicklung des KV** wieder aufgenommen werden.

Zur Verbesserung der Anwendbarkeit des KV schlägt die AG-Seite eine Reihe von **Vereinfachungen, Klarstellungen** und **redaktionellen Berichtigungen** vor und ist bereit, auch über entsprechende Anregungen der AN-Seite zu verhandeln.

Die Umsetzung des **Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetzes** („Pflegebonus“) soll in einem eigenen Zusatz-KV in Abstimmung mit den anderen Arbeitgeberverbänden erfolgen. Die dort vereinbarten Ansprüche werden nicht auf den Gehaltsabschluss angerechnet.

## Verhandlungsthemen und Forderungen der Arbeitgeberseite

- Durchrechnungszeitraum mit Einzelvereinbarung ( § 7)
- Offene Jugendarbeit – Ausnahme von Wochenendruhe ( § 14)
- SpringerInnen-Regelung ( § 15a NEU)
- Einbeziehung von Schulveranstaltungen in die Ferienregelung ( § 22b)
- Änderung der Durchschnittsberechnung bei Sonderzahlungen ( § 26)
- Abbildung der vom AMS geförderten Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte sowie der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in den Verwendungsgruppen
- Präzisierung der Einstufung der Offenen Jugendarbeit in VWG 8 ( § 28)
- Einstufung von Fachkräften in der Kinder- und Jugendhilfe - insbes. in der Vollen Erziehung ( § 28)
- Möglichkeit der einvernehmlichen Bezugsumwandlung bei Naturalleistungen ( § 30 Abs 7 NEU)
- Kündigungsbestimmungen für TransitmitarbeiterInnen ( § 39 Abs 2 NEU)

## Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten mit Einzelvereinbarung (§ 7) – S. 4



### Formulierungsvorschlag:

#### § 7 Abs 1 SWÖ-KV

[...]

In Betrieben ohne Betriebsrat kann mit schriftlicher Einzelvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen bzw 3 Monaten vereinbart werden. Dabei kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Wochenstunden erfolgen. [...]

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

7

## Offene Jugendarbeit – Ausnahme von der Wochenendruhe (§ 14) – S. 5



### Formulierungsvorschlag:

#### § 14 Abs 3 lit d NEU SWÖ-KV

Arbeitnehmerinnen im Bereich der Offenen Jugendarbeit, mit denen eine regelmäßige Tätigkeit am Samstag vereinbart ist, sind von Abs 2 ausgenommen. Eine Zulage für die Samstagsarbeit kann innerbetrieblich vereinbart werden.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

8

## SpringerInnen-Regelung I (§ 15a NEU) – S. 5f



### Formulierungsvorschlag:

**§ 15a NEU SWÖ-KV – Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich als Springerinnen eingesetzt werden**

#### 1) Definition der Springerinnen:

Als Springerinnen gelten Arbeitnehmerinnen, die nicht im Regelbetrieb tätig sind, sondern ausschließlich als Springerinnen eingesetzt werden. Dies ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass keine konkrete Arbeitszeitverteilung im Vorhinein vereinbart wurde. Insbesondere werden Springerinnen bei Personalengpässen oder zur Vertretung von Arbeitnehmerinnen bei längerer Abwesenheit herangezogen (zB. Urlaub, längere Krankenstände). Arbeitnehmerinnen, die bei kurzfristigen Ausfällen einen Dienst übernehmen (Einspringdienst), gelten nicht als SpringerInnen im Sinne dieser Regelung. Ebenso wenig wie Arbeitnehmerinnen im regulären Mobilen Dienst.

Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

9

## SpringerInnen-Regelung II (§ 15a NEU)



#### 2) Arbeitszeitregelung:

a) Für Springerinnen wird gemäß § 19c Abs 3 AZG aus tätigkeitsspezifischen Erfordernissen (zB. um die Versorgungssicherheit der betreuten Personen aufrecht erhalten zu können) die Ankündigungsfrist wie folgt verkürzt:

- Die Arbeitszeit einer Kalenderwoche ist in einem Rahmendienstplan zwei Wochen vor der jeweiligen Kalenderwoche zu vereinbaren. Dieser Rahmendienstplan hat sowohl die Arbeitstage als auch die Wochenruhe auszuweisen.
- Die Dauer und die Lage der täglichen Arbeitszeit ist spätestens bis 24 Stunden vor dem Dienstbeginn bekannt zu geben.

b) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich als Springerinnen eingesetzt werden, kann die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, in Betrieben, die dem KA-AZG unterliegen auf 12 Stunden, ausgedehnt werden. Entstandene Zeitguthaben sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50 % auszuzahlen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden. § 5 gelangt nicht zur Anwendung.

Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

10

## SpringerInnen-Regelung III (§ 15a NEU)



### 3) Ausnahmebestimmungen

- a) § 15 Abs 1, 2, 4 bis 7 gelangen für Springerinnen nicht zur Anwendung.
- b) Weiters gelten für Springerinnen etwaige in Betriebsvereinbarungen normierte Bestimmungen zum Dienstplan und zur Einsatzplanung nicht, es sei denn diese gelten aufgrund der Betriebsvereinbarung ausdrücklich für Springerinnen. In diesem Fall gelangt die günstigere Regelung zur Anwendung.

### 4) Entgeltregelung:

- a) Springerinnen erhalten als Ausgleich für die Verkürzung der Ankündigungsfrist eine Springerinnenzulage in Höhe von (zu verhandeln) auf Vollzeitbasis. Springerinnen haben keinen Anspruch auf einen Flexibilisierungszuschlag nach § 15 Abs 4. Die Springerinnenzulage gebührt aber neben allen anderen Zulagen und Zuschlägen.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

11

## Schulveranstaltungen in der Schulassistentenz (§ 22b) – S. 7



### Formulierungsvorschlag:

#### § 22b Abs 6 NEU SWÖ-KV

- 6) Für Schulveranstaltungen mit zumindest einer Übernachtung kommt § 22c zur Anwendung.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

12

## Änderung der Durchschnittsberechnung bei Sonderzahlungen (§ 26) – S. 7f



### Formulierungsvorschlag

#### § 26 Abs 3 SWÖ-KV

3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.

Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten vor dem Auszahlungsmonat oder dem Fälligkeitsmonat 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 Zuschlag bleibt unberücksichtigt.

[...]

Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

13

## Abbildung der vom AMS geförderten Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte sowie der Beratungs- und Betreuungseinrichtungen in den Verwendungsgruppen – S. 8



### Formulierungsvorschlag

folgt

Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

14

## Präzisierung der Einstufung der Offenen Jugendarbeit in VWG 8 (§ 28) – S. 9

### Formulierungsvorschlag:

§ 28 SWÖ-KV

### Verwendungsgruppe 8:

Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit<sup>7</sup>

**Fußnote 7c:** Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit ist, wer zeitlich überwiegend sozialarbeiterisch tätig ist und eine abgeschlossene Ausbildung als Sozialarbeiterin aufweist.

## Einstufung von Fachkräften in der Vollen Erziehung (§ 28) – S. 9

### Formulierungsvorschlag:

folgt

## Bezugsumwandlung unter KV-Mindestgehalt (§ 30 Abs 7) – S. 10



### Formulierungsvorschlag:

folgt

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

17

## Kündigungsbestimmung für Transit- mitarbeiterInnen (§ 39) – S. 10f



### Formulierungsvorschlag:

#### § 2 Abs 3 lit c SWÖ-KV

Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages [...]

§ 39 Abs 2

#### § 39 SWÖ-KV

- 1) Für Arbeitnehmerinnen gelten bezüglich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.
- 2) Für Transitmitarbeiterinnen gilt Folgendes: Auf bestimmte Zeit eingegangene Arbeitsverhältnisse von Transitmitarbeiterinnen können von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Ende der Kalenderwoche beendet werden.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

18

## Redaktionelle Änderungen und Klarstellungen – S. 12ff

- **Überstunden – Berechnungsgrundlage (Klarstellung bzw. Bereinigung) ( § 10):** Für den Überstundenzuschlag in Höhe von 50 % soll klargestellt werden, dass dieser vom Normallohn zu berechnen ist.
- **Wochenruhe bei Nachtarbeit/Nachtbereitschaft ( § 14):** Klarstellung, dass Ruhezeitverkürzung möglich ist, wenn die Ruhezeit an Dienst mit Nachtarbeit/Nachtbereitschaft anschließt.
- **Sonderbestimmung KA-AZG ( § 19):** Verweis auf Mehrstundenzuschlag ist nicht mehr korrekt.
- **Durchrechnungszeiträume ( § 19, 22, 22a, 22b, 24):** Eingefügt werden soll die Klarstellung, dass es für den DRZ eine schriftliche Einzelvereinbarung braucht (dort wo keine BV abzuschließen ist; in § 7 wurde das letztes Jahr eingefügt, nun soll bei allen anderen DRZ-Regelungen nachgebessert werden) und dass bei Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit Überstunden vorliegen.
- **Klarstellung in Bezug auf Durchschnittsberechnung bei Sonderzahlung ( § 26):** Wann muss Änderung von Entgelt und/oder Arbeitszeit vorliegen, damit Durchschnittsberechnung durchgeführt werden muss?

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

19

## Umsetzung Pflegereform/Entgeltzuschussgesetz/ Zusatz-KV

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

20

## Pflegeregeform

### Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz



- Art der rechtlichen Umsetzung nach Beschluss der LandessozialreferentInnen am 16.9.2022 offenbar noch offen (AG gehen von Zusatz-KV aus). Inhaltliche Eckpunkte sind:
  - *Soll als „Pflegebonus“ tituliert werden*
  - *Gleicher Betrag für alle Anspruchsberechtigten (Berufsgruppen)*
  - *Gleicher Betrag für 2022 und 2023*
  - *Einmalzahlung im Dezember 2022*
  - *Auszahlungsmodus im Jahr 2023 offen*
  - *Aliquotierung nach Anstellungsausmaß und Beschäftigungsdauer 2022*
  - *Für alle, die seit 1.1.2022 in Beschäftigung waren oder sind*
  - *Modus für „Aussteiger“ noch nicht geklärt*
- Weitere Vorgangsweise soll von den Sozialpartnern nach dem Vorliegen der Rahmenbedingungen geklärt werden

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.