

Auslegungsbehelf

VOLLE ERZIEHUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER ERZIEHUNG

Mit den Änderungen durch den SWÖ-KV 2023



Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer/innen, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind

Stand: Jänner 2023



Vorwort

Mit SWÖ-KV-Abschluss 2023 wurde vereinbart, sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Vollen Erziehung ab 1.1.2023 in Verwendungsgruppe 8 umzureihen. Auch für den Bereich der Unterstützung der Erziehung ist für diese Fachkräfte eine Höherstufung vorgesehen, wenn eine facheinschlägige Vorerfahrung von mindestens 3 Jahren vorliegt. Dieser Auslegungsbehelf wurde nun um Ausführungen zu dieser Höherstufung der sozialpädagogischen Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe erweitert. Auch Beispiele für die Durchführung der Umreihung haben wir dargestellt.

Nachfolgend finden sich nach wie vor die Ausführungen zur Spezialnorm der Vollen Erziehung (§ 24 SWÖ-KV). Die ursprüngliche Regelung des § 24 SWÖ-KV wurde eingeführt, als man noch davon ausging, dass die Erziehungskräfte der Vollen Erziehung in den Anwendungsbereich des AZG fallen. In Bezug auf die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft verwies § 24 SWÖ-KV auf die allgemeine Regelung des § 8 SWÖ-KV. Ein OGH-Urteil brachte die Möglichkeit zur Umgestaltung dieser alten Bestimmung. Die Neuregelung sieht seit 2017 vor, dass eine Betriebsvereinbarung abzuschließen ist, die das Höchstausmaß der täglichen Normalarbeitszeit sowie das darin enthaltene Ausmaß an Arbeitsbereitschaft normiert. Auch eine Entgeltregelung für die Abgeltung der Zeiten der Arbeitsbereitschaft umfasst § 24 Abs 5 SWÖ-KV. Zu beachten ist auch, dass für pädagogische MitarbeiterInnen in der Vollen Erziehung nicht alle arbeitszeitrechtlichen Regelungen des SWÖ-KV zur Anwendung gelangen.

Zu guter Letzt konnte in den KV-Verhandlungen 2019 eine neue Ferienregelung speziell auf die Besonderheiten in der Vollen Erziehung ausgerichtet, ausverhandelt werden.

Der vorliegende Auslegungsbehelf soll diese Bestimmungen näher beleuchten und bei Auslegungsschwierigkeiten behilflich sein, diese zu beantworten.

Wir hoffen, mit diesem Behelf zur Beseitigung von Unklarheiten und zur leichteren Anwendbarkeit in der Praxis beizutragen!



Yvonne Hochsteiner
Rechtsreferentin



Walter Marschitz
Geschäftsführer



Erich Fenninger
Vorstandsvorsitzender

Impressum

SWÖ-aktuell 1/2023, Stand: Jänner 2023

Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen

Apollogasse 4/8, 1070 Wien; Telefon: 01/353 44 80, Mail: office@swoe.at, Website: www.swoe.at

Redaktion: Walter Marschitz, Yvonne Hochsteiner

Inhaltsverzeichnis

1. Die Einstufung der sozialpädagogischen Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Vollen Erziehung und der Unterstützung der Erziehung (gültig ab 01. Jänner 2023)	5
1.1. Änderungen ab 01. Jänner 2023.....	5
1.2. Einstufung sozialpädagogische Fachkräfte in der Volle Erziehung ab 01. Jänner 2023	5
1.3. Einstufung sozialpädagogische Fachkräfte in der Unterstützung der Erziehung ab 01. Jänner 2023.....	5
1.4. Umreihung.....	6
1.5. Beispiele für die Umreihung	7
1.5.1. Sozialpädagogische Fachkraft in der Vollen Erziehung	7
1.5.2. Sozialpädagogische Fachkraft in der Unterstützung der Erziehung.....	8
1.6. Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen.....	11
1.7. Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung	11
2. Die Bestimmung des § 24 SWÖ-KV (gültig seit 01. April 2019).....	12
3. Allgemeine Begriffsbestimmungen zur Arbeitszeit	13
3.1. Die Arbeitszeit.....	13
3.2. Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit (NAZ) sowie die Höchstarbeitszeit	13
3.3. Die Ruhezeit.....	14
4. Der Anwendungsbereich - § 24 Abs 1.....	14
5. Die anwendbaren arbeitszeitrechtlichen Regelungen des KV - § 24 Abs 2	15
5.1. Die anwendbaren Regelungen.....	15
5.2. Ruhezeiten - § 14.....	15
6. Die Abgeltung der Teilzeit-Mehrarbeitsstunden – § 24 Abs 3.....	16
6.1. Die Systematik des § 24 Abs 3	16
6.2. Kann auch für Teilzeitbeschäftigte ein Durchrechnungszeitraum festgelegt werden?.....	16
7. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit - § 24 Abs 4 und 5.....	17
7.1. Die Grundregel der Absätze 4 und 5 des § 24.....	17
7.2. Der Durchrechnungszeitraum und die Ausdehnung der Normalarbeitszeit - § 24 Abs 4	18
7.2.1. Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes	19
7.2.2. Kann vereinbart werden, dass Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden kann?	19

7.3.	Die Arbeitsbereitschaft und die Ausdehnung der Normalarbeitszeit - § 24 Abs 5.....	20
7.3.1.	Die Normalarbeitszeit bei (Nacht)Arbeitsbereitschaftsdiensten - § 24 Abs 5 lit a	20
7.3.2.	Die Zulässigkeit von 24-Stunden-Diensten und die Einrechnung der Nachtarbeitsbereitschaft in die tägliche Normalarbeitszeit.....	20
7.3.3.	Die Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaft - § 24 Abs 5 lit b.....	22
7.3.4.	Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit zum Zweck der Dienstübergabe - § 24 Abs 5 lit c	22
7.3.5.	Sind 24-Stunden-Dienste zulässig, ohne dass dafür Überstundenzuschläge anfallen?..	22
8.	Die Ferienregelung für Arbeitnehmer/innen in der Vollen Erziehung - §§ 22c und 24 Abs 6 ...	23
8.1.	Die Ferienregelung.....	23
8.2.	Die Regelung im Detail.....	25
9.	Betrieblich günstigere Regelungen - § 24 Abs 7	26



1. Die Einstufung der sozialpädagogischen Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Vollen Erziehung und der Unterstützung der Erziehung (gültig ab 01. Jänner 2023)

1.1. Änderungen ab 01. Jänner 2023

Ab 01. Jänner 2023 sind sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung in VWG 8 einzureihen. Auch sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in der Unterstützung der Erziehung sind ab diesem Zeitpunkt in VWG 8 einzustufen, wenn diese eine facheinschlägige Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe im Ausmaß von mindestens 3 Jahren vorweisen können.

Die Änderung betrifft nur die beiden Bereiche der Vollen Erziehung und der Unterstützung der Erziehung. Der dritte Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, die Sozialen Dienste, ist nicht umfasst. Diese MitarbeiterInnen können nach wie vor wie bisher eingereiht werden.

Auch sozialpädagogische Fachkräfte in Ausbildung können nach wie vor in eine niedrigere Verwendungsgruppe eingestuft werden, wenn die Tätigkeit nicht die gleiche ist (bspw. anderer Verantwortungsbereich, nur Beidienste oder keine alleinigen Nachdienste oä.). Leisten MitarbeiterInnen in Ausbildung dieselbe Tätigkeit wie MitarbeiterInnen, die bereits über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen (gleicher Verantwortungsbereich), so hat auch die Einstufung die gleiche zu sein.

Wer als sozialpädagogische Fachkraft in der Kinder- und Jugendhilfe gilt, richtet sich nach den landesgesetzlichen Vorschriften zur Kinder- und Jugendhilfe.

1.2. Einstufung sozialpädagogische Fachkräfte in der Volle Erziehung ab 01. Jänner 2023

Sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Vollen Erziehung sind mit 01. Jänner 2023 in **VWG 8 umzureihen bzw. ab 01.01.2023 in VWG 8 einzustufen**. Das Ausmaß der vorliegenden facheinschlägigen Erfahrung ist für die Einstufung in VWG 8 nicht von Belang.

1.3. Einstufung sozialpädagogische Fachkräfte in der Unterstützung der Erziehung ab 01. Jänner 2023

Sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung sind mit 01. Jänner 2023 nur dann in **VWG 8** umzureihen oder einzustufen, wenn diese eine **facheinschlägige Vorerfahrung von 3 Jahren** aufweisen.

Somit erfolgt am 01. Jänner 2023 eine Umreihung bei diesen Kräften nur dann, wenn die erforderliche facheinschlägige Vorerfahrung gegeben ist. Diese Vorerfahrung muss nicht in der Unterstützung der Erziehung vorliegen, sondern in einem der drei Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe (Unterstützung der Erziehung, Volle Erziehung oder Soziale Dienste).

Liegen mit 01. Jänner 2023 noch keine 3 Jahre an facheinschlägiger Vorerfahrung vor, so kommt es vorerst nicht zu einer Umreihung. Diese Fachkräfte sind bis zum Erreichen der facheinschlägigen Erfahrung in VWG 7 einzureihen. Wird während des aufrechten Arbeitsverhältnisses die 3-jährige Erfahrungsgrenze erreicht (wobei facheinschlägige Vordienstzeiten und facheinschlägige Erfahrung im Betrieb addiert wird), so erfolgt nicht erst zum nächsten Vorrückungstermin, sondern mit Erreichen der 3-jährigen Vorerfahrung die Umreihung in VWG 8.

Liegt bei Neueintritten ab 01. Jänner 2023 eine facheinschlägige Vorerfahrung von 3 Jahren vor, so erfolgt die Einreihung mit Beginn des Dienstverhältnisses in VWG 8. Liegt die 3-jährige Vorerfahrung bei

Beginn des Dienstverhältnisses noch nicht vor, so erfolgt die Umreihung erst im aufrechten Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Erfahrung.

1.4. Umreihung

Mit 01. Jänner 2023 sind sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich Volle Erziehung sowie im Bereich der Unterstützung der Erziehung – sofern eine facheinschlägige Vorerfahrung von 3 Jahren vorliegt – in VWG 8 umzureihen.

In **Fußnote 10 zu § 28 SWÖ-KV** finden sich Instruktionen zur Umreihung, einerseits bei Inkrafttreten der Regelung mit 01. Jänner 2023 und andererseits speziell für Sozialpädagogische Fachkräfte in der Unterstützung der Erziehung für die Umreihung bei Erreichen der facheinschlägigen Vorerfahrung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses.

Die Umreihung erfolgt folgendermaßen (siehe Fußnote 10 zu § 28 SWÖ-KV):

Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind vollständig anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.

Somit sind Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, 1:1 zu übernehmen. Auch bei MitarbeiterInnen der Unterstützung der Erziehung, die zu Beginn des Dienstverhältnisses noch keine 3-jährige facheinschlägige Vorerfahrung aufweisen und daher erst später umgereiht werden, werden Dienstjahre im Betrieb 1:1 angerechnet.

Jene Vordienstzeiten, die vor dem aufrechten Arbeitsverhältnis gelegen sind, sind nach jener Regelung des § 32 SWÖ-KV anzurechnen, die damals (bei erstmaligem Eintritt) gegolten hat. Es sind dabei auch jene Grenzen zu beachten, die beim erstmaligen Eintritt im SWÖ-KV geregelt waren (siehe bspw. Grenze der nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten). Weiters ist zu beurteilen, ob es sich bei den Zeiten vor dem Arbeitsverhältnis um facheinschlägige oder nicht facheinschlägige Vordienstzeiten gehandelt hat. Diese Beurteilung ist nach der Rechtslage zu bewerten, die zum erstmaligen Eintritt in das Dienstverhältnis gegolten hat.

Eine freiwillige Mehranrechnung von Vordienstzeiten (VDZ) oder eine Gewährung von außerordentlichen Biennalsprüngen oä ist bei dieser Umreihung nicht zu berücksichtigen. Dies deshalb, weil davon auszugehen ist, dass die freiwillige Besserstellung dazu diente, MitarbeiterInnen marktkonform zu bezahlen. Nichtsdestotrotz handelte es sich aber um eine freiwillige Besserstellung. Eine freiwillige Mehranrechnung von Vordienstzeiten oder die Gewährung außerordentlicher Biennalsprünge ist auch weiterhin zulässig und wie bisher Vereinbarungssache.

Zusammenfassend erfolgt die Umreihung somit grundsätzlich linear, dh von einer Gehaltsstufe der einen Verwendungsgruppe in die gleiche Gehaltsstufe der neuen Verwendungsgruppe (Bsp. VWG 7/Gehaltsstufe 8 in VWG 8/Gehaltsstufe 8).

Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn früher freiwillig mehr Vordienstzeiten angerechnet wurden oder freiwillig ein Biennalsprung gewährt wurde. In diesem Fall kann eine geringere Einstufung, die der errechneten Einreihung ohne diese freiwillige Mehranrechnung entspricht, gewählt werden. Wurden beispielsweise bei Eintritt zusätzlich 2 Jahre an Vordienstzeiten freiwillig angerechnet und befindet sich der/die MitarbeiterIn aktuell in VWG 7/Gehaltsstufe 8, dann müssen diese zwei Jahre freiwillig angerechnete Vordienstzeiten nicht berücksichtigt werden. Somit könnte die Mitarbeiterin auch in VWG 8/Gehaltsstufe 7 eingereiht werden.



Nachdem es sich grundsätzlich um eine lineare Umreihung handelt, kommt es **nicht zu einer Änderung des Vorrückungsstichtages**. Werden allerdings freiwillig angerechnete Vordienstzeiten oder Biennalsprünge nicht berücksichtigt, könnte sich auch der Vorrückungsstichtag ändern.

1.5. Beispiele für die Umreihung

1.5.1. Sozialpädagogische Fachkraft in der Vollen Erziehung

Beispiel 1: Volle Erziehung

Eintritt: 01.07.2013

Vordienstzeiten:

Facheinschlägige VDZ	2 Jahre
Nicht facheinschlägige VDZ	8 Jahre
Freiwillige Anrechnung von Ausbildungszeiten	2 Jahre

Einstufung beim Eintritt:

	Facheinschlägige VDZ	Nicht facheinschlägige VDZ	Freiwillige Anrechnung	VDZ gesamt	VWG/Gehaltsstufe
Erstmaliger Eintritt (2013) VWG 7	2 Jahre <i>Grenze wären 10 Jahre.</i>	3 Jahre <i>§ 32 SWÖ-KV idF 2013: Anrechnung von nicht facheinschlägigen VDZ von max. 6 Jahre zu 50 %. Daher von 8 Jahren nur 6 Jahre, davon 50 %.</i>	2 Jahre	7 Jahre	VWG: 7 Gehaltsstufe: 4 Berufsjahr: 2

Aktuelle Einstufung zum 31.12.2022:

	Aktuelle Einstufung	Gehaltsstufe/Berufsjahr aktuell
Einstufung per 31.12.2022 VWG 7	Dienstjahre: 16 Jahre und 6 Monate <i>Seit 9 Jahren und 6 Monaten im Betrieb, angerechnet wurden 7 Jahre an Vordienstzeiten. Die Mitarbeiterin ist im 17. Dienstjahr (es fehlen somit noch 1 Jahr und 6 Monate zum Biennalsprung).</i>	VWG: 7 Gehaltsstufe: 9 Berufsjahr: 1

Umreihung per 01.01.2023:

	Jahre im Betrieb	VDZ nach KV-Regelung beim Eintritt	Freiwillige Anrechnung	Jahre gesamt	Gehaltsstufe
Umreihung per 01.01.2023 VWG 8	9 Jahre, 6 Monate	5 Jahre <i>2 Jahre facheinschlägig und 3 Jahre nicht facheinschlägig KV-Regelung bei Eintritt: 10 J. facheinschlägige/6 J. zu 50 % nicht facheinschlägige VDZ; Obergrenze: 10 Jahre</i>	0 Jahre <i>2 Jahre werden <u>nicht</u> berücksichtigt</i>	14 Jahre und 6 Monate. <i>9 Jahre und 6 Monate im Betrieb + 5 Jahre VDZ</i>	VWG: 8 Gehaltsstufe: 8 Berufsjahr: 1 <i>(MA ist im 15. Berufsjahr)</i>

Die Mitarbeiterin wird per 01.01.2023 in VWG 8, Gehaltsstufe 8 eingereiht. Der nächste Gehaltssprung findet nach einem Jahr und 6 Monaten statt (01.07.2024).

1.5.2. Sozialpädagogische Fachkraft in der Unterstützung der Erziehung

Beispiel 2: Unterstützung der Erziehung

Eintritt: 1.1.2023

Vordienstzeiten:

Facheinschlägige VDZ	0 Jahre
Nicht facheinschlägige VDZ	10 Jahre

Einstufung beim Eintritt/Einstufung per 01.01.2023:

	Facheinschlägige VDZ	Nicht facheinschlägige VDZ	Freiwillige Anrechnung	VDZ gesamt	VWG/Gehaltsstufe
Erstmaliger Eintritt (2023) VWG 7	0 Jahre <i>Grenze wären 10 Jahre.</i>	5 Jahre <i>§ 32 SWÖ-KV idF 2023: Anrechnung von nicht facheinschlägigen VDZ von max. 10 Jahre zu 50 %. Daher 10 Jahre und davon 50 %.</i>	0 Jahre	5 Jahre	VWG: 7 Gehaltsstufe: 3 Berufsjahr: 2

ACHTUNG: Die Mitarbeiterin hat zu Beginn des Dienstverhältnisses noch keine 3-jährige facheinschlägige Vorerfahrung, sodass eine Einreihung in VWG 7 vorzunehmen ist. Eine Umreihung in VWG 8 erfolgt erst, wenn die 3-jährige Berufserfahrung vorliegt.

Wäre die Mitarbeiterin bspw im Jahr 2022 eingetreten, würde am 01. Jänner 2023 noch keine Umreihung erfolgen, weil zu diesem Zeitpunkt noch keine 3-jährige facheinschlägige Vorerfahrung vorliegen würde.



Umreihung per 01.01.2026:

	Jahre im Betrieb	VDZ nach KV-Regelung beim Eintritt	Freiwillige Anrechnung	Jahre gesamt	VWG/Gehaltsstufe
Umreihung per 01.01.2026 VWG 8	3 Jahre	5 Jahre <i>nicht facheinschlägig VDZ</i>	0 Jahre	8 Jahre <i>3 Jahre im Betrieb + 5 Jahre VDZ</i>	VWG: 8 Gehaltsstufe: 5 Berufsjahr: 1

Die Mitarbeiterin wird bei Eintritt am 1.1.2023 in VWG 7, Gehaltsstufe 3 eingereiht. Erst per 01.01.2026 erfolgt die Umreihung in VWG 8, Gehaltsstufe 5.

Beispiel 3: Unterstützung der Erziehung

Eintritt: 1.7.2013

Vordienstzeiten:

Facheinschlägige VDZ	2 Jahre
Nicht facheinschlägige VDZ	4 Jahre

Einstufung beim Eintritt:

	Facheinschlägige VDZ	Nicht facheinschlägige VDZ	VDZ gesamt	VWG/Gehaltsstufe
Erstmaliger Eintritt (2013) VWG 7	2 Jahre <i>Grenze wären 10 Jahre.</i>	2 Jahre <i>§ 32 SWÖ-KV idF 2013: Anrechnung von nicht facheinschlägigen VDZ von max. 6 Jahre zu 50 %. Daher 4 Jahre und davon 50 %.</i>	4 Jahre	VWG: 7 Gehaltsstufe: 3 Berufsjahr: 1

Aktuelle Einstufung per 31.12.2022:

	Aktuelle Einstufung	VWG/Gehaltsstufe/Berufsjahr aktuell
Einstufung per 31.12.2022 VWG 7	Dienstjahre: 13 Jahre und 6 Monate <i>Seit 9 Jahren und 6 Monaten im Betrieb, angerechnet wurden 4 Jahre an Vordienstzeiten. Die Mitarbeiterin ist im 14. Dienstjahr (es fehlen somit noch 6 Monate zum Biennalsprung).</i>	VWG: 7 Gehaltsstufe: 7 Berufsjahr: 2

Umreihung per 01.01.2023:

	Jahre im Betrieb	VDZ nach KV-Regelung beim Eintritt	Jahre gesamt	VWG/Gehaltsstufe
Umreihung per 01.01.2023 VWG 8	9 Jahre, 6 Monate	4 Jahre <i>2 Jahre facheinschlägig, 2 Jahre nicht facheinschlägig; KV-Regelung bei Eintritt: Anrechnung von 10 Jahre facheinschlägige/6 Jahre zu 50 % nicht facheinschlägige VDZ; gemeinsame Obergrenze: 10 Jahre</i>	13 Jahre und 6 Monate. <i>9 Jahre und 6 Monate im Betrieb + 4 Jahre VDZ</i>	VWG 8 Gehaltsstufe 7 Berufsjahr: 2 <i>(MA ist im 14. Berufsjahr)</i>

Die Mitarbeiterin wird per 01.01.2023 in VWG 8, Gehaltsstufe 7 umgereiht. Am 01.07.2023 findet der nächste Biennalsprung in Gehaltsstufe 8 statt (Einstufung dann VWG 8/8).



1.6. Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen

Das Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen ist nach wie vor in VWG 6 einzureihen, sofern es sich nicht um sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Vollen Erziehung oder Unterstützung der Erziehung handelt.

Zu denken ist hier bspw. an Wohngruppen zur Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen, wobei die Obsorge weiterhin bei den Eltern liegt. Oder auch an Lehrlingsheime zur Betreuung von Jugendlichen.

Sobald es sich um eine Einrichtung der Vollen Erziehung oder Unterstützung der Erziehung handelt, handelt es sich beim sozialpädagogischen Betreuungspersonal auch um sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe. Ein Hinweis dafür bietet die Bewilligung für die Einrichtungen oder die finanzierende Stelle bzw. die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde. Wer sozialpädagogische Fachkraft ist, richtet sich nach den landesgesetzlichen Vorschriften.

1.7. Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung

Fachkräfte in UMF-Einrichtungen (Einrichtungen zur Betreuung von unmündigen minderjährigen Flüchtlingen) sind weiterhin in VWG 7 einzureihen.

2. Die Bestimmung des § 24 SWÖ-KV (gültig seit 01. April 2019)

Die Neuregelung 2017 definierte in Absatz 1 den Geltungsbereich für diese Bestimmung. Weiters umfasste diese bereits eine Aufzählung, welche der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des KV zur Anwendung gelangen, eine Bestimmung für die Ausdehnung der Normalarbeitszeit im Rahmen der Durchrechnung und bei Arbeitsbereitschaft sowie eine Regelung über die Abgeltung der Teilzeitmehrarbeit.

2019 wurde Folgendes geändert: Die Klarstellung, der Zulässigkeit von 24-Stunden-Diensten, die Möglichkeit der Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bei Dienstübergabe, eine Alternative zur Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaft sowie eine Ferienregelung für pädagogisch tätige Arbeitnehmer/innen in der Vollen Erziehung.

Die KV-Bestimmung im Wortlaut:

§ 24 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen, die in Einrichtungen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind

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, 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).

Abs 1 idF ab 1. Jänner 2022.

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 lit a und b, Abs 2 und Abs 3 lit a und b.

§ 15 „Dienstplan“.

Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023.

3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.

4) Durchrechnungszeitraum

In einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen darf mittels schriftlicher Einzelvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Abs 4 idF ab 1. Jänner 2023.

5) Arbeitsbereitschaft

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 (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 kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die tatsächliche Zeit der Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50% in 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.

d) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.

Abs 5 idF ab 1.Jänner 2023.

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 € 74,761) brutto. Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten. idF ab 1.Jänner 2023

7) Innerbetriebliche Regelungen, die vor dem 1.April 2019 bereits aufrecht waren und für die Arbeitnehmerinnen günstiger sind, sind weiterhin anzuwenden.

Abs 7 idF ab 1.Jänner 2022.

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 74,76*) 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. 2023

3. Allgemeine Begriffsbestimmungen zur Arbeitszeit

3.1. Die Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen, wobei die Arbeitszeit zu dem Zeitpunkt beginnt, ab dem der/die Arbeitnehmer/in dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Wegzeiten stellen grundsätzlich keine Arbeitszeit dar.

3.2. Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit (NAZ) sowie die Höchstarbeitszeit

Die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit beschreibt jene kollektivvertragliche oder gesetzliche Arbeitszeit, für die noch keine Überstundenentgelte gebühren.

Zu unterscheiden von der Normalarbeitszeit ist die Höchstarbeitszeit. Diese beschreibt die höchstzulässige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit (NAZ + Überstunden). Wird die Normalarbeitszeit überschritten, führt dies zu Überstundenentgelten. Wird aber die Höchstarbeitszeitgrenze nicht eingehalten, kann dies eine Verwaltungsstrafe nach § 28 AZG nach sich ziehen.

Grundsätzlich sieht der Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden und eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden vor. Es gilt der Grundsatz, dass eine Überschreitung der täglichen oder wöchentlichen NAZ zu einer Überstunde führt. Aber der KV sieht Möglichkeiten vor, die tägliche bzw wöchentliche NAZ auszudehnen! Wird die Normalarbeitszeit „ausgedehnt“, so fallen auch für die gearbeiteten Stunden bis zur Grenze der Ausdehnung noch keine Überstundenentgelte an. Zu unterscheiden ist davon die Teilzeit-Mehrarbeit, dafür gelten gesonderte Regelungen.

Da im Gesundheits- und Sozialbereich grundsätzlich auch eine Tätigkeit am Wochenende zulässig ist, kann die Normalarbeitszeit auch am Wochenende liegen, ohne dass dadurch Überstunden entstehen. Dasselbe gilt für Sonn- und Feiertagsdienste oder Nachtdienste (beachte aber §§ 9 und 31 Abs 2 SWÖ-KV, Nachtarbeitszuschläge und Sonn- und Feiertagszuschläge).

In der Vollen Erziehung kann durch Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes (§ 24 Abs 4) sowie durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung für Dienste mit Nachtarbeitsbereitschaft (§ 24 Abs 5) die tägliche sowie die wöchentliche Normalarbeitszeit ausgedehnt werden.

3.3. Die Ruhezeit

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit. Weiters ist innerhalb der Kalenderwoche eine wöchentliche Ruhezeit einzuhalten. Diese Regelungen finden sich in den §§ 11 und 14 SWÖ-KV.

4. Der Anwendungsbereich - § 24 Abs 1

§ 24 gilt für sozialpädagogische Kräfte („Lehr- und Erziehungskräfte) in der Vollen Erziehung.

Mit Urteil¹ vom 29.10.2014 stellte der OGH klar, dass es sich bei sozialpädagogischen Kräften in der Vollen Erziehung um „Lehr- und Erziehungskräfte“ im Sinne des § 1 Abs 2 Z 6 AZG bzw § 1 Abs 2 Z 4 ARG handelt und diese daher nicht in den Anwendungsbereich des AZG sowie ARG fallen.

Gemäß § 19b AZG gelten für „Lehr- und Erziehungskräfte“ und damit auch für die sozialpädagogischen Kräfte der Vollen Erziehung sehr wohl die §§ 19c und 19d AZG.

Deshalb wurde in § 24 Absatz 1 SWÖ-KV klargestellt, dass die Bestimmungen des AZG sowie ARG nicht für das pädagogische Personal in der Vollen Erziehung zur Anwendung kommen, weiterhin gelten aber § 19c (Lage der Arbeitszeit) sowie § 19d (Teilzeitbeschäftigung) AZG.

Zu beachten gilt es auch, dass diese Sonderbestimmung **ausschließlich für pädagogisches Personal** Anwendung findet. Für alle anderen Mitarbeiter/innen (bspw Reinigung, Haushaltsführung) sind die allgemeinen Bestimmungen des SWÖ-KV maßgeblich (bspw. für Haushaltshilfen kann gemäß § 7 ein DRZ festgelegt werden; der Mehrarbeitszuschlag gebührt dann nach § 5 SWÖ-KV).

¹ OGH vom 29.10.2014, 9, ObA 91/14 v



5. Die anwendbaren arbeitszeitrechtlichen Regelungen des KV - § 24 Abs 2

5.1. Die anwendbaren Regelungen

Nur die in Abs 2 genannten Regelungen der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der §§ 4 bis 15 sind anwendbar.

In Absatz 2 wird definiert, welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen des SWÖ-KV auch für die Volle Erziehung zur Anwendung gelangen.

Von den Bestimmungen der §§ 4 bis 15 SWÖ-KV sind nur folgende Regelungen anzuwenden:

Bestimmung	Es geht um ...	Anmerkung
§ 4 Abs 1	Wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit	Siehe Sonderregelung in § 24 Abs 4
§ 4 Abs 2	7 Tage pro Woche, zwei zusammenhängende Tage pro Woche frei	Siehe Ruhezeiten gem § 14
§ 4 Abs 6	24.12. und 31.12. sind dienstfrei	
§ 9 Abs 1	Nachtarbeit: zw. 22.00 und 06.00 Uhr	
§ 9 Abs 2	Abgeltung mit Zuschlag pro Stunde bzw Pauschale bei durchgehendem Nachtdienst	
§ 10	Überstunden und Mehrstunden	
§ 11	Tägliche Ruhezeit von 11 Stunden, mit BV können 9 Stunden festgelegt werden; bei Diensten mit Nachtarbeitsbereitschaft bis max. 12 Stunden (inklusive Nachtarbeitsbereitschaft) kann mit BV die Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden	
§ 12	Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des AV	
§ 13 Abs 1	Abgeltung der Rufbereitschaft	
§ 13 Abs 2	Bei Arbeitsaufnahme während der Rufbereitschaft ist Wegzeit als Arbeitszeit zu entlohnen.	
§ 14 Abs 1 lit a und b	Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 2 aufeinanderfolgende KT, nach Nachtarbeit 48 Std. (wenn Nachtarbeit/Nachtbereitschaft bis 09.00 Uhr endet)	
§ 14 Abs 2	Innerhalb von 12 Wochen 50 % am Wochenende	Siehe Abs 4
§ 14 Abs 3 lit a und b	DV, die nur für Wochenende/Feiertag vereinbart sind von Abs 2 ausgenommen.	
§ 14 Abs 4	Sonderregelung zu Abs 2: 2 aufeinander folgende Kalendertage, 12 Wochen 3 x Samstag und Sonntag, 3 x Samstag oder Sonntag	
§ 15	Dienstplan: bis 1. des Vormonats	

5.2. Ruhezeiten - § 14

Täglich beträgt die Ruhezeit mindestens 11 Stunden, eine Verkürzung ist unter Umständen zulässig. Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 2 volle Kalendertage. Eine Verkürzung ist nach einer Nachtarbeit zulässig.

Die Ruhezeiten richten sich nach § 11 und § 14 SWÖ-KV.

Gemäß § 11 SWÖ-KV beträgt die tägliche Ruhezeit mindestens 11 Stunden. Mit Betriebsvereinbarung kann diese auf bis zu 9 Stunden reduziert werden, wenn eine andere Ruhezeit verlängert und zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen werden.

Nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft kann die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden reduziert werden, wenn dieser Gesamte Dienst 12 Stunden nicht überschreitet und neben der Verlängerung (Differenz auf 11 Stunden) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit, zusätzliche Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen werden. Auch dafür ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Die wöchentliche Ruhezeit ist in § 14 SWÖ-KV geregelt. Demnach beträgt diese zwei aufeinanderfolgende Kalendertage.

Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft an, die spätestens um 09:00 Uhr endet, so beträgt nach Abs 1 die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.

Gemäß § 14 Abs 4 hat in Einrichtungen mit einer 24-Stunden-Betreuung die Ruhezeit innerhalb von 12 Wochen drei Mal auf einen Samstag und Sonntag und weitere drei Mal auf einen Samstag oder Sonntag zu fallen.

6. Die Abgeltung der Teilzeit-Mehrarbeitsstunden – § 24 Abs 3

6.1. Die Systematik des § 24 Abs 3

Es kann ein Jahresdurchrechnungszeitraum vereinbart werden, die Teilzeit-Mehrarbeit ist aber alle 3 Monate abzurechnen.

Die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung sowie zum Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag gem § 5 SWÖ-KV sind nicht anzuwenden. § 5 SWÖ-KV sah bzw sieht keine Bestimmung für einen Jahresdurchrechnungszeitraum vor, weshalb hier Rechtsunsicherheit herrschte. Die Regelung des § 24 Abs 3 stellt klar, dass für die entgeltliche Bewertung der Teilzeit-Mehrarbeitsstunden § 19d AZG maßgeblich ist.

§ 19d AZG normiert Folgendes:

Für Teilzeit-Mehrarbeitsstunden gebührt gemäß § 19d Abs 3a AZG ein Zuschlag von 25 %.

Mehrarbeitsstunden sind nach § 19c Abs 3b AZG nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Abweichend von Abs 3a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuführen.

Gemäß § 19d AZG gebührt daher für Teilzeit-Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag in Höhe von 25 %, wenn sie nicht innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von 3 Monaten durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen wurden. Hinzuweisen ist darauf, dass unserer Ansicht nach lediglich der Zuschlag abgerechnet werden muss. Das Zeitguthaben kann „stehen“ bleiben und im Laufe des Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen (siehe § 24 Abs 4) abgebaut werden. Vereinbart werden kann, den Zuschlag in Zeitausgleich zu gewähren.

6.2. Kann auch für Teilzeitbeschäftigte ein Durchrechnungszeitraum festgelegt werden?

§ 24 Abs 4 SWÖ-KV legt grundsätzlich einen Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen mit einer Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden (im Schnitt 38 Stunden) und einer täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden fest. Eine Ausdehnung auf 12 Stunden kann mittels Betriebsvereinbarung erfolgen. Diese Ausdehnungsmöglichkeit der Normalarbeitszeit auf 10 bzw 12



Stunden täglich ist wichtig, da dies die Rechtsgrundlage für 10- bzw 12-Stunden-Dienste ohne Bereitschaft ist. Ansonsten müssten ab der 9. bzw ab der 11. Stunde bereits Mehr- bzw Überstundenentgelte gemäß § 10 SWÖ-KV (auch bei Teilzeitbeschäftigten) entrichtet werden.

Da ein Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen zulässig ist, kann bei Vollzeitbeschäftigten ein Ausgleich des Zeitguthabens ohne Fälligkeit von Zuschlägen bis Ende des DRZ erfolgen.

Bei **Teilzeitbeschäftigten ist auch ein Jahresdurchrechnungszeitraum zulässig**, sodass auch hier auf 10 Stunden bzw 12 Stunden täglicher und bis zu 60 Stunden wöchentlicher NAZ ausgedehnt werden kann.

In Bezug auf die Abgeltung des Teilzeit-Mehrarbeitszuschlages gab es bis zur Einführung der überarbeiteten Regelung 2017 unterschiedliche Rechtsmeinungen. Unserer Ansicht nach konnte der Grundsatz des KV mit durchschnittlich 2 freien Mehrstunden auch hier angewendet werden, da wir von einer unbeabsichtigten Lücke ausgingen. Die Gewerkschaft vertrat in den Verhandlungen die Meinung, dass dies keine Lücke sei, sondern schon immer § 19d AZG für die Abgeltung von Teilzeit-Mehrarbeitsstunden im Jahresdurchrechnungszeitraum gegolten hat. Mit § 24 Abs 3 SWÖ-KV wurde klargestellt, dass die Abgeltung der Teilzeit-Mehrarbeitsstunden nach § 19d AZG erfolgt. Damit wurde auch in diesem Punkt Rechtssicherheit gewährt. Das bedeutet, innerhalb von einem Quartal bzw 3 Monaten können die Stunden 1:1 ausgeglichen werden. Für das nicht ausgeglichene Zeitguthaben ist am Ende eines festzulegenden dreimonatigen Zeitraumes ein Zuschlag von 25 % zu leisten. Vereinbart werden kann aber eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Das Zeitguthaben kann aber im Rahmen des DRZ ausgeglichen werden, sodass nur der Zuschlag abgerechnet werden muss!

Zusammenfassend kann also auch für Teilzeitbeschäftigte ein DRZ von bis zu 52 Wochen vereinbart werden, wobei die Teilzeit-Mehrarbeitsstunden aber nach 3 Monaten abzurechnen sind und für das dann bestehende Zeitguthaben ab der ersten Mehrarbeitsstunde ein Zuschlag gebührt. Eine Freigrenze wie in § 5 SWÖ-KV gibt es hier nicht. Es kann aber auch ein Zeitausgleich vereinbart werden.

7. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit - § 24 Abs 4 und 5

Bei Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes bis zu einem Jahr kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit BV auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf bis zu 24 Stunden, wobei dies in einer BV zu regeln ist.

Die Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaft erfolgt mit 50 % Grundstundenlohn oder je Stunde zu 50 % in Arbeitszeit.

Die Bestimmung des § 24 sieht zwei Möglichkeiten der Ausdehnung der Normalarbeitszeit vor: einerseits bei Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes und andererseits bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft.

7.1. Die Grundregel der Absätze 4 und 5 des § 24

Gemäß § 24 Abs 4 SWÖ-KV kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen vereinbart werden. Dabei kann die wöchentliche Normalarbeitszeit 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden (mit BV bis zu 12 Stunden) betragen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte (in Bezug auf die Abrechnung von Teilzeit-Mehrarbeit siehe Kapitel 5). Diese Regelung ist für Dienst ohne Bereitschaft anzuwenden bzw von Betrieben, die mangels Betriebsrats keine BV abschließen können.

Mit § 24 Abs 5 SWÖ-KV wurde eine eigene Bestimmung zur **Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft** unabhängig von den Vorgaben des § 8 SWÖ-KV (erheblich, überwiegend) eingeführt. Somit kann eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 24

Stunden erfolgen, ohne dass Arbeitsbereitschaft in erheblichen oder überwiegenden Umfang (wie in § 8 SWÖ-KV geregelt), vorliegen muss.

Voraussetzung der Ausdehnung der Normalarbeitszeit ist:

- Regelung in der Betriebsvereinbarung
- wie lange die maximale tägliche Normalarbeitszeit sein darf (bis max 24 Stunden zulässig)
- in welchem Mindestumfang Bereitschaftszeit enthalten sein muss.

Die Bereitschaftszeiten müssen nicht durchgehend in der Nacht liegen! Eine geringere Entlohnung kommt aber nur für Bereitschaftszeiten in der Zeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr in Betracht! Bereitschaftszeiten tagsüber sind mit 100 % des Grundstundenlohnes zu entlohnen!

Damit können die Arbeitgeber/innen die Praxisanforderungen der eigenen Organisation einfacher berücksichtigen.

Somit kann beispielsweise auch geregelt werden, dass die tägliche höchstzulässige Normalarbeitszeit 24 Stunden betragen darf, wenn darin ein Bereitschaftsdienst von mindestens 5 Stunden liegt. Oder ein 16 Stunden-Dienst mit 8 Stunden Nachtbereitschaft. Möglich ist auch, dass ein 18 Stunden-Dienst mit 6 Stunden Bereitschaft festgelegt wird.

Die Nachtbereitschaftszeiten zwischen 22.00 und 6.00 Uhr werden nicht in die wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet, sodass längere Dienste in einer Woche als die 38 Stunden zulässig sind! In die tägliche Normalarbeitszeit werden Nachtbereitschaftszeiten aber sehr wohl eingerechnet, auch sind diese zusätzlich zu entlohnen. Eine Alternativregelung sieht Abs 5 lit b vor (siehe Kap. 6.3.3).

Weiters werden Pausen grundsätzlich nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

Zusammenfassend lautet die Grundregel:

- für Dienste ohne Bereitschaft ist gem § 24 Abs 4 eine maximale Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit von 10 bzw mit Betriebsvereinbarung von 12 Stunden zulässig. Dh es sind Dienste mit 10 bzw 12 Stunden möglich, ohne dass Überstunden entstehen.
- für Dienste mit Bereitschaft: in der Betriebsvereinbarung wird festgelegt, wie lange die höchstzulässige tägliche NAZ ist (bis 24 Stunden zulässig) und wie viel davon Bereitschaftsdienst sein muss (bspw 5 Stunden). Dann sind Dienste bis zur festgelegten Dauer möglich, ohne dass Überstunden entstehen.

7.2. Der Durchrechnungszeitraum und die Ausdehnung der Normalarbeitszeit - § 24 Abs 4

§ 24 Abs 4 SWÖ-KV legt grundsätzlich einen Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen mit einer Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 60 Stunden (im Schnitt 38 Stunden) und einer täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden fest. Eine Ausdehnung auf 12 Stunden kann mittels Betriebsvereinbarung erfolgen. Ohne Betriebsvereinbarung ist eine Ausdehnung auf 10 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich zulässig.



7.2.1. Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes

Mit § 24 Abs 4 wird § 7 SWÖ-KV zur Gänze ersetzt.

§ 24 Abs 4 SWÖ-KV bestimmt Folgendes:

- Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen
- Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden
- Durchschnitt von 38 Stunden darf nicht überschritten werden
- Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden (mit Betriebsvereinbarung auf bis zu 12 Stunden)

Absatz 4 ersetzt die Bestimmung des § 7 SWÖ-KV („Durchrechnung“) durch einen Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen und legt eine Ausdehnung sowohl der täglichen als auch der wöchentlichen Normalarbeitszeit fest. Innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes kann die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 60 Stunden ausgedehnt werden. Durchschnittlich dürfen 38 Stunden nicht überschritten werden. Die tägliche Normalarbeitszeit kann dabei auf 10 Stunden, mit [Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden](#) ausgedehnt werden.

Damit kann im Durchrechnungszeitraum in einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden gearbeitet werden, dabei fallen keine Überstundenentgelte an, wenn im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschritten werden. Werden durchschnittlich 38 Stunden überschritten, so kann am Ende des DRZ das Zeitguthaben unserer Ansicht nach 1:1 übertragen werden (siehe Kap IV.3; beachte auch den Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag!). Täglich können die Mitarbeiter/innen mit dieser Regelung 10 Stunden bzw 12 Stunden (BV) zum Dienst eingeteilt werden. Auch hier fallen keine Überstundenentgelte an.

Diese Bestimmung ist für Tagdienste bzw Dienste in der Nacht mit bis zu 10 bzw 12 Stunden anwendbar.

7.2.2. Kann vereinbart werden, dass Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden kann?

Grundsätzlich wird mit § 24 Abs 4 die Durchrechnungsregelung des § 7 DRZ ersetzt, daher ist auch § 7 Abs 3 (Mitnahme von Zeitguthaben) nicht anzuwenden. § 24 – wie auch ansonsten der KV – enthält keine Rechtsgrundlage für die Mitnahme von Zeitguthaben.

Es stellt sich nun die Frage, ob eine Mitnahme trotzdem in der BV vereinbart werden kann. Wir vertreten dahingehend folgende Rechtsmeinung:

Im Verhältnis Gesetz – Kollektivvertrag – Betriebsvereinbarung – Einzelarbeitsvertrag gilt immer das Günstigkeitsprinzip. Dh die Regelungen in der untergeordneten Vereinbarung dürfen für Mitarbeiter/innen nur günstiger sein als jene der übergeordneten Norm/Vereinbarung. Damit dürfte die Regelung im KV nur günstiger sein als jene im Gesetz und jene der BV nur günstiger als jene des KV etc.

In der Vollen Erziehung ist § 7 nicht anwendbar, aus § 24 ist nicht abzulesen, ob eine Mitnahme von Zeitguthaben zulässig wäre oder nicht, damit sieht der Kollektivvertrag keine Einschränkung in Bezug auf die Mitnahme von Zeitguthaben vor. Das AZG ist grundsätzlich für die Volle Erziehung nicht anwendbar.² Da somit keine höhergeordnete Norm die Mitnahme von Zeitguthaben untersagt oder bestimmte Bedingungen daran knüpft, dürfte unserer Ansicht nach, eine derartige Vereinbarung in einer Betriebsvereinbarung nicht dem Günstigkeitsprinzip widersprechen und somit gültig sein.

² OGH vom 29.10.2014, 9, ObA 91/14 v

7.3. Die Arbeitsbereitschaft und die Ausdehnung der Normalarbeitszeit - § 24 Abs 5

Mit § 24 Abs 5 SWÖ-KV wird § 8 zur Gänze ersetzt.

Abs 5 kennt zum Unterschied zu § 8 SWÖ-KV keine Grenzen für die tägliche Höchstarbeitszeit. Es gilt hier die „natürliche“ Grenze von 24 Stunden.

§ 24 Abs 5 SWÖ-KV regelt Folgendes:

- Bestimmung der täglichen Höchstgrenze der Normalarbeitszeit sowie des Umfanges der Bereitschaftszeit
- Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaft und Nicht-Einrechnung der Nachtarbeitsbereitschaft in die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 4 SWÖ-KV
- Alternative Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaft
- Ausdehnung bei Dienstübergabe

7.3.1. Die Normalarbeitszeit bei (Nacht)Arbeitsbereitschaftsdiensten - § 24 Abs 5 lit a

In einer Betriebsvereinbarung sind die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit sowie der Umfang der Bereitschaftszeit, die vorliegen muss, zu definieren.

Die Grenze der täglichen höchstzulässigen Normalarbeitszeit liegt bei 24 Stunden. Es gibt damit aber auch kein durch die kollektivvertragliche Regelung normiertes Mindestausmaß an Bereitschaftszeiten wie in § 8 SWÖ-KV (erheblich, überwiegend) mehr.

Die Betriebe können individuell in der Betriebsvereinbarung festsetzen, wie lange die einzelnen Dienste maximal dauern (tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit; zulässig bis maximal 24 Stunden) dürfen und weiters in welchem Ausmaß hier die Bereitschaftszeit vorliegen (tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit) muss. Somit sind auch 24-Stunden-Dienste mit einer Bereitschaftszeit von 5 Stunden oder ähnliche Dienste zulässig.

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft können nicht in die in § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden. Allerdings sind diese zusätzlich zu entlohnen. Eine alternative Abgeltung sieht Abs 5b vor, demnach kann die tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50 % in die Normalarbeitszeit eingerechnet und nicht zusätzlich entlohnt werden (siehe Kap. 6.3.3).

Besteht kein Betriebsrat im Betrieb, so kann keine Ausdehnung der Arbeitszeit auf über 10 Stunden erfolgen (für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmer/innen siehe § 3a SWÖ-KV).

7.3.2. Die Zulässigkeit von 24-Stunden-Diensten und die Einrechnung der Nachtarbeitsbereitschaft in die tägliche Normalarbeitszeit

Aufgrund der Betreuungskontinuität ist es unbedingt erforderlich, längere Dienste vorzusehen, die über 12 Stunden hinausgehen. Diese Möglichkeit wurde mit § 24 Abs 5 SWÖ-KV geschaffen.

Da in Einrichtungen der Vollen Erziehung die Anforderung an die Dauer der Dienste (Betreuungskontinuität ist abhängig von den jeweils zu betreuenden Kindern und Jugendlichen) äußerst unterschiedlich ist, haben sich die KV-Partner dazu entschieden, keine Höchstgrenze der Normalarbeitszeit zu definieren, auch ein Mindestmaß an Arbeitsbereitschaft wurde nicht festgelegt.



Mit § 24 Abs 5 SWÖ-KV wurde die Betriebsvereinbarung ermächtigt, die [höchstzulässige tägliche Normalarbeitszeit sowie die maximale Dauer der Arbeitsbereitschaft](#), die in dieser Arbeitszeit zu liegen hat, zu normieren.

Gemäß § 24 Abs 2 ist § 8 SWÖ-KV für Mitarbeiter/innen in der Vollen Erziehung nicht mehr anzuwenden, auch die Bestimmungen der §§ 5 und 5a AZG kommen nicht zur Anwendung. Fällt in die Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft kann die Normalarbeitszeit – unabhängig von der Dauer der Arbeitsbereitschaft - nach § 24 Abs 5 SWÖ-KV ausgedehnt werden. Ein [Überwiegen](#) (bzw eine erhebliche Dauer) der Arbeitsbereitschaft iSd § 8 SWÖ-KV bzw §§ 5 und 5a AZG ist [nicht mehr Voraussetzung](#) für die Ausdehnung der NAZ!

§ 24 Abs 5 SWÖ-KV spricht von der ["täglichen Höchstgrenze der Normalarbeitszeit"](#). Eine BV hat diese sowie die Dauer der Arbeitsbereitschaft zu definieren.

Vorauszuschicken ist, dass mit dem KV-Abschluss 2019 klargestellt wurde, dass die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit 24 Stunden beträgt.

Bereits nach der Regelung des § 24 Abs 5 SWÖ-KV in der Fassung 2018 waren 24-Stunden-Dienste zulässig.

Unlängst erging vom [OLG Wien](#) ein Urteil zur Frage der Einrechnung der Nachtarbeitsbereitschaft in die Arbeitszeit (OLG Wien, 9 Ra 140/16 y vom 24.05.2017), auch dieses hat bestätigt, dass einerseits eine tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden in der Vollen Erziehung zulässig ist und andererseits die Nachtarbeitsbereitschaft zwar in die tägliche aber nicht in die wöchentliche Normalarbeitszeit einzurechnen ist.

Eine Höchstgrenze der täglichen Normalarbeitszeit legt § 24 nicht fest, auch der KV definiert an anderer Stelle nicht, wo diese Höchstgrenze liegt.

Das Urteil³ hält fest, dass die vom SWÖ-KV verwendeten arbeitszeitrechtlichen Begriffe im Sinne des AZG auszulegen sind. Das AZG definiert in § 2 Abs 1 Z 2 [die Tagesarbeitszeit als Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden](#). Das [Gesetz stellt also nicht auf den Kalendertag ab](#). Obwohl das AZG für Lehr- und Erziehungskräfte nicht gilt, nimmt das Gericht mangels eigener arbeitszeitrechtlicher Definition durch den SWÖ-KV auf das AZG Bezug.

Daraus folgt, dass die [maximale Tagesarbeitszeit 24 Stunden sein kann](#). Mangels anderer gesetzlicher Einschränkungen für Mitarbeiter/innen in der Vollen Erziehung kann der Kollektivvertrag damit auch eine [tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden](#) festlegen. Da der KV nur von „täglicher Höchstgrenze der Normalarbeitszeit“ spricht, diese aber nicht einschränkt, kann die BV damit eine tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden festlegen.

Das OLG stellte damit klar, dass [Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft Arbeitszeit darstellen](#), zwar [nicht in die wöchentliche Normalarbeitszeit](#) aber [sehr wohl in die tägliche Normalarbeitszeit einzurechnen sind](#). Dies führt dazu, dass zwar wöchentlich längere Dienste als die in § 4 vorgesehenen 38 Stunden zulässig sind, täglich aber eine Grenze von 24 Stunden (inkl. Arbeitsbereitschaft) besteht. Mit der Neuregelung des § 24 Abs 5 lit a SWÖ-KV wurde dies nun auch im KV-Text klargestellt.

³ OLG Wien, 9 Ra 140/06 y

7.3.3. Die Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaft - § 24 Abs 5 lit b

a. Zusätzliche Entlohnung

Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft **zwischen 22:00 und 6:00 Uhr** werden mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten und werden nicht in die wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet. Diese Zeiten sind aber zusätzlich zu entlohnen.

Achtung: dabei handelt es sich nicht um einen Zuschlag, sondern tatsächlich um einen geringeren Grundstundenlohn!

Hinzuweisen ist darauf, dass es sich bei der Nachtarbeitsbereitschaft immer zu 100 % um Arbeitszeit handelt. Da § 24 Abs 5 SWÖ-KV aber festlegt, dass Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft nicht in die wöchentliche Normalarbeitszeit einbezogen werden müssen, sind diese für die Beurteilung des Erreichens der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht einzubeziehen. Sehr wohl aber in die Gesamtbetrachtung der 24-Stunden-Grenze und damit für die Frage, ob durch die Nachtarbeitsbereitschaftszeiten die Grenze der täglichen Normalarbeitszeit erreicht bzw überschritten wird.

Weiters ist lediglich Arbeitsbereitschaft zwischen 22:00 und 6:00 Uhr geringer zu entlohnen, Arbeitsbereitschaft außerhalb dieser Zeiten ist mit 100 % des Grundstundenlohnes abzugelten.

b. Abgeltung in Arbeitszeit

Alternativ zur zusätzlichen Entlohnung, kann vereinbart werden, dass die tatsächlichen Nachtarbeitsbereitschaftszeiten je Arbeitsstunde zu 50 % in die wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden und nicht zusätzlich entlohnt werden. Auch dies ist in einer BV zu regeln!

Wird keine BV abgeschlossen bzw besteht kein Betriebsrat, so gilt die Grundregel für die Abgeltung der Nachtarbeitsbereitschaftszeiten. In diesem Fall ist die Nachtarbeitsbereitschaft zusätzlich zu entlohnen.

c. Abgeltung der Nachtarbeit

Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht die Bereitschaft.

Eine Arbeitsaufnahme während dieser Nachtarbeitsbereitschaft wird wie Nachtarbeit entlohnt (100 % Grundstundenlohn und Zuschlag nach § 9). Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und jedenfalls in die Normalarbeitszeit eingerechnet.

7.3.4. Die Ausdehnung der Normalarbeitszeit zum Zweck der Dienstübergabe - § 24 Abs 5 lit c

In Zusammenhang mit Nachtarbeitsbereitschaftszeiten kann die tägliche Normalarbeitszeit für die Dienstübergabe um maximal eine weitere Stunde ausgedehnt werden, sodass diese 25 Stunden betragen kann. ABER dies ist ausschließlich für die Dienstübergabe zulässig, sodass die 25. Stunde ausschließlich für die Dienstübergabe genutzt werden darf.

7.3.5. Sind 24-Stunden-Dienste zulässig, ohne dass dafür Überstundenzuschläge anfallen?

§ 24 Abs 5 SWÖ-KV normiert die Notwendigkeit einer Betriebsvereinbarung, um die Normalarbeitszeit auf über 12 Stunden auszudehnen.



Wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so ist darin die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit sowie die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. Die Arbeitszeit bis zur Höchstgrenze der festgelegten Normalarbeitszeit stellt Normalarbeitszeit dar, weshalb dafür keine Überstundenzuschläge gebühren.

Damit sind 24-Stunden-Dienste ohne Überstundenzuschläge ab der 12. Stunde zulässig.

Wird keine derartige Betriebsvereinbarung abgeschlossen, so beträgt die tägliche Höchstgrenze der Arbeitszeit 10 Stunden bzw bei Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach Abs 4 (Durchrechnung und Ausdehnung der NAZ) 12 Stunden. In diesem Fall sind längere Dienste zwar arbeitszeitrechtlich zulässig, aber jede über die 10. bzw 12. Stunde hinausgehende Arbeitszeit stellt Überstundenarbeit dar. Daher ist bei Ausdehnung auf bis zu 10 Stunden ab der 11. Stunde ein Überstundenzuschlag zu bezahlen (diese Stunden fallen nicht in den DRZ). Bei Ausdehnung auf bis zu 12 Stunden, gebührt ab der 13. Stunde ein Überstundenzuschlag.

Diese Regelungen gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

Aus diesem Grund ist wichtig, dass für jegliche Ausdehnung der Normalarbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Fehlt eine diesbezügliche Vereinbarung würden Überstundenzuschläge anfallen. Dies kann zu hohen Strafen nach dem LSD-BG führen!

8. Die Ferienregelung für Arbeitnehmer/innen in der Vollen Erziehung - §§ 22c und 24 Abs 6

Für Ferienaktionen stehen 140 Stunden Normalarbeitszeit zur Verfügung. Mittels BV ist festzulegen, wieviel davon die tägliche NAZ beträgt. Zu entlohnen sind die in der BV festgelegte NAZ pro Arbeitstag und die Pauschale. Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft werden wie in Abs 5 abgegolten.

In § 22c findet sich eine Ferienregelung, die grundsätzlich für jegliche Ferienaktionen in allen Bereichen zur Anwendung gelangt. Bei mehrtägigen Veranstaltungen wird die Dienstzeit auf 10 Stunden täglich und 60 Stunden wöchentlich festgelegt, weiters ist ein Ruhetag einzuhalten.

Bei Anwendung dieser Regelung auch für Ferienaktionen der Vollen Erziehung, konnten Bezugsbetreuer/innen, die im Regeldienst Kinder und Jugendlichen für bis zu 24 Stunden betreuen, während der Ferienaktion nur 10 Stunden tätig sein. Danach müsste ein Betreuungswechsel stattfinden, dies ist aber zur erforderlichen Betreuungskontinuität widersprüchlich. Daher wurde die Volle Erziehung 2018 aus der Ferienregelung des § 22c SWÖ-KV ausgenommen.

Allerdings wurde festgestellt, dass die Ausnahme aus § 22c und die Anwendung des Regeldienstplanes ebenfalls keine Lösung brachte. Aus diesem Grund wurde in § 25 Abs 6 eine Ferienregelung für die Volle Erziehung eingeführt, die auch diese Besonderheiten berücksichtigt.

8.1. Die Ferienregelung

§ 22c SWÖ-KV

(1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des Dienstgebers bewegen.

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.

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.

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.

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 € 74,76¹⁾ brutto.
Abs 5 idF ab 1.Jänner 2022.

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.

b) Für diese Arbeitnehmerinnen ist zwingend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die tägliche 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.

¹⁾ Klarstellung zur Auslegung des § 22c Abs 5:

Mit der Pauschale von 74,76*) 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 vereinzelt Tätigkeiten zu verrichten.
- Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

*) Wert Stand 1.1. 2023

§ 24 Abs 6 SWÖ-KV

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 € 74,76¹⁾ brutto. Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten. idF ab 1.Jänner 2023

7) Innerbetriebliche Regelungen, die vor dem 1.April 2019 bereits aufrecht waren und für die Arbeitnehmerinnen günstiger sind, sind weiterhin anzuwenden.
Abs 7 idF ab 1.Jänner 2022.

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 74,76*) 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. 2023

8.2. Die Regelung im Detail

Gemäß § 24 Abs 6 ist § 22c grundsätzlich auch für die Volle Erziehung anzuwenden. Die Arbeitszeit- und Entgeltregelung des § 22c Abs 2, 5 und 5a werden aber ersetzt.

Nach § 22c gilt auch für die Volle Erziehung Folgendes:

- Die Ferienaktionen sind dadurch gekennzeichnet, dass sich Mitarbeiter/innen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des Dienstgebers bewegen.
- Der Arbeitgeber übernimmt alle mit der Ferienaktion unmittelbar in Zusammenhang stehenden Kosten (Eintritte, Verpflegung etc).
- Wichtig ist, dass Teilzeitbeschäftigte für die Dauer der Ferienaktion als Vollzeitbeschäftigte gelten und somit kein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag gebührt.
- Gibt es innerbetriebliche für die Mitarbeiter/innen günstigere Regelungen, so kommen diese weiterhin zur Anwendung.

In Bezug auf die Arbeitszeit gilt:

Festgelegt wurde nicht eine Höchstgrenze der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit, sondern ein Bezugsrahmen, in dem die Normalarbeitszeit insgesamt ein bestimmtes Ausmaß nicht überschreiten darf. Dieser Bezugsrahmen beträgt 14 Tage. Innerhalb der 14 Tage steht ein gewisses Kontingent an Normalarbeitszeit zur Verfügung, das nicht überschritten werden darf und frei auf die einzelnen Tage verteilt werden darf.

Innerhalb eines Zeitraumes von 14 Tagen darf die Normalarbeitszeit 140 Stunden nicht überschreiten, wobei die tägliche Normalarbeitszeit mit 24 Stunden begrenzt ist. Aus dieser Gesamtsumme an Stunden, die in dem Zeitraum von 14 Tagen zur Verfügung steht, ergibt sich auch die Begrenzung der täglichen und/oder wöchentlichen Arbeitszeit.

Es ist keine Regelung über die wöchentliche Ruhezeit (Ruhetag) vorgesehen. Aber aus der Begrenzung der Normalarbeitszeit von 140 Stunden in 14 Tagen ergeben sich auch die einzuhaltenden Ruhetage. Beträgt die tägliche Arbeitszeit innerhalb von 14 Tagen täglich mehr als 10 Stunden, so sind dementsprechend freie Tage einzuplanen, weil dadurch die Normalarbeitszeit von 140 Stunden bereits vor Ende der 14 Tage ausgeschöpft ist (wird beispielsweise die tägliche Normalarbeitszeit mit 12 Stunden festgelegt, ist die Grenze bereits nach 11,5 Tagen erreicht, der Mitarbeiter darf erst wieder im nächsten Turnus eingesetzt werden oder es sind vor Erreichen der Grenze – während der Ferienaktion – freie Tage einzuplanen).

Dauert die Ferienaktion nicht 14 Tage, sondern weniger, stehen trotzdem 140 Stunden zur Verfügung.

Es ist jedenfalls eine **Betriebsvereinbarung** abzuschließen, in der die **tägliche Normalarbeitszeit** für einen maximalen Zeitraum von 14 Tagen festgelegt wird. Wichtig ist, sich zu überlegen, wie lange die täglichen Dienste dauern sollen. Die in der BV festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit ist auch die Grundlage für das Entgelt (sieht die BV eine tägliche NAZ von 24 Stunden vor, sind auch 24 Stunden abzugelten, unabhängig davon, ob die Mitarbeiter/innen auch 24 Stunden leisten).

In Bezug auf das Entgelt gilt:

Pro Arbeitstag gebührt das Entgelt für die Normalarbeitszeit sowie die in Abs 6 genannte Pauschale.

Die in der Betriebsvereinbarung festgelegte maximale tägliche Normalarbeitszeit ist Grundlage für das pro Tag gebührende Entgelt. Somit ist jene tägliche Normalarbeitszeit abzugelten, die in der BV festgelegt wird (Bspw. wird in der BV eine tägliche Normalarbeitszeit in einem Zeitraum von 14 Tagen mit 10 Stunden festgelegt, gebührt pro Arbeitstag eine Abgeltung für 10 Stunden). Im Durchschnitt sind aber mindestens 10 Stunden pro Arbeitstag abzugelten.

Zusätzlich gebührt pro Arbeitstag eine Pauschale in Höhe von € 64,29 brutto.

Mit der Pauschale 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 bzw. jene Normalarbeitszeit, die in der Betriebsvereinbarung festgelegt wurde.
- Weiters sind damit abgegolten, anfallende Arbeitsstunden in besonderen Situationen und Notfällen, wie auch die freiwillige Bereitschaft in der Freizeit vereinzelt Tätigkeiten zu verrichten.
- Nicht abgedeckt sind geplante längere Arbeitseinsätze über die 10 Stunden tägliche Normalarbeitszeit hinaus.

Klargestellt wurde auch, dass Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten werden (siehe Erläuterungen zu § 24 Abs 5; siehe auch alternative Abgeltung).

9. Betrieblich günstigere Regelungen - § 24 Abs 7

Sollten vor Inkrafttreten der Regelung des § 24 bereits Betriebsvereinbarungen bestanden haben, die *günstiger* für die Arbeitnehmer/innen sind, so kommen diese *weiterhin zur Anwendung*.

Kontakt

Sozialwirtschaft Österreich
Geschäftsstelle

Apollogasse 4/8, 1070 Wien
Tel.: +43 (1) 353 44 80
E-Mail: office@swoe.at
Website: www.swoe.at

Rechtsreferentin
Mag. Yvonne Hochsteiner, LL.M.

E-Mail: yvonne.hochsteiner@swoe.at
Tel.: +43 (1) 353 44 80-30

