

AG-Positionspapier

Forderungsübergabe
26. November 2018



Positionen, Forderungen, Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen der AG-Seite

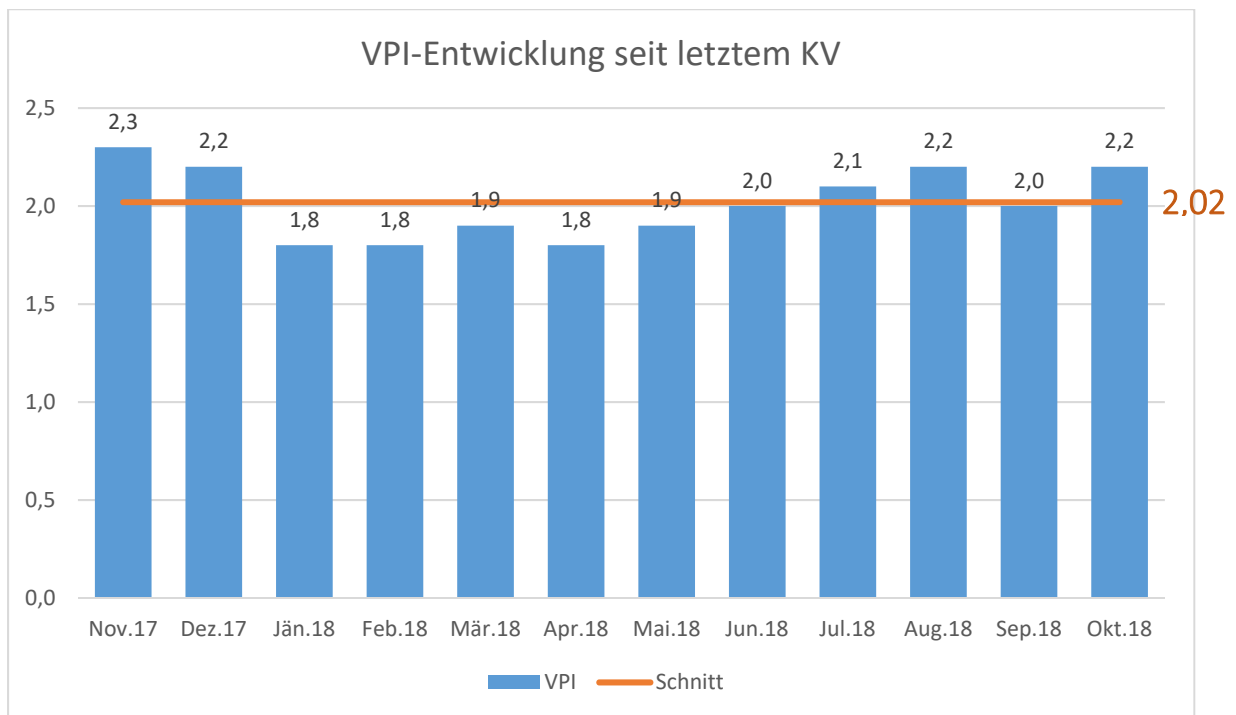
Inhaltsverzeichnis

I.	Positionen der Arbeitgeber/innen-Seite	3
II.	Die Forderungen der AG-Seite im Detail	5
1.	Teilzeitbeschäftigung (§ 5 Abs. 4)	5
2.	Durchrechnungszeiträume (§ 7 Abs. 1 bzw. 2)	6
3.	Arbeitsbereitschaft (§ 8)	10
4.	Zuschlag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 12 Abs. 2)	11
5.	Wochenendruhe (§ 14 Abs. 2)	12
6.	Sonderbestimmung KA-AZG (§ 19)	14
7.	Kindertagesbetreuung (§ 22)	15
8.	Sonderbestimmung Ferienaktionen und Volle Erziehung (§ 22c).....	16
9.	Durchrechnung für Bereiche mit Schließzeit (§ 22d)	17
10.	Sonderbestimmung Volle Erziehung (§ 24).....	19
11.	Sonderzahlungen (§ 26)	23
12.	Verwendungsgruppen (§ 28)	26
13.	Praktika - Neue Regelung	30
14.	Zulagen und Zuschläge (§ 31)	31
III.	Weiterer Diskussionspunkt.....	32
IV.	Redaktionelle Berichtigungen.....	33
V.	Verhandlungsteam der SWÖ	38

I. Positionen der Arbeitgeber/innen-Seite

Ausgangsbasis

a) Verbraucherpreisentwicklung



Der VPI-Durchschnitt November 2017 – Oktober 2018 soll als Ausgangsbasis für die Verhandlungen außer Streit gestellt werden. **Dieser Wert beträgt 2,02 %.**

b) Umfeldentwicklung

- Gute Konjunktorentwicklung wirkt sich auf Sozial- und Gesundheitsbereich kaum aus
- Kostensätze schon im Vorjahr nicht adäquat angepasst, z.T. heuer ähnliche Signale, Budgetrestriktionen in einigen Bundesländern
- Kundenseitig: Keine Erhöhung des Pflegegeldes, Pensionen 2,0 – 2,6%
- Starke Kürzungen im AMS- und im Migrationsbereich
- Schwache Ertragslage und Kapitalausstattung der Organisationen (AK-Analyse)

Angebot der Arbeitgeber/innen-Seite

Trotz der weiterhin schwierigen Ausgangslage bekennt sich die Arbeitgeber/innen-Seite zu einer **Realloohnerhöhung für alle Mitarbeiter/innen**.

- Die **Abgeltung der Inflationsrate** von 2,02% (November 2017 – Oktober 2018) wird außer Streit gestellt.
- Eine **zusätzliche Erhöhung** ist unter **Berücksichtigung der budgetären Rahmenbedingungen** und eventueller **rahmenrechtlicher Vereinbarungen** zu verhandeln.
- Die Arbeitgeber/innen-Seite strebt eine höhere Steigerung bei den KV-Tabellen als bei der IST-Erhöhung und den alten Tabellen an.
- Die Arbeitgeber/innen-Seite strebt eine Staffelung der Steigerung nach Dienstalter (höhere Einstiegsgehälter, moderate Abflachung der Kurven) an.
- Die Arbeitgeber/innen-Seite ist für eine soziale Staffelung (stärkere Erhöhung der niedrigen Einkommen) offen, möchte dadurch aber keinen Beitrag zur Auslagerungen von Dienstleistungen an externe Anbieter mit schlechteren Arbeitsbedingungen leisten.

Die Staffellungen können prinzipiell durch prozentuelle Unterschiede, Sockel-, Fix-, Mindest- oder Höchstbeträge technisch umgesetzt werden.

Für eine gesonderte Abgeltung aus dem Titel „12-Stunden-Tag“ fehlt aus Sicht der Arbeitgeber/innen in unserem Bereich die sachliche Grundlage. Die Arbeitgeber/innen streben keine Ausweitung der diesbezüglichen Regeln, die im SWÖ-KV enger als das Gesetz gefasst sind, an. Selbst dort, wo schon bisher diesbezügliche Spielräume bestehen, werden sie von AG-Seite nicht immer ausgenützt -nicht immer zur Freude der betroffenen Mitarbeiter/innen, die mitunter ein Interesse an einer stärkeren Konzentration ihrer Arbeitszeiten haben.

Materiellrechtliche Punkte

Die materiellrechtlichen Forderungen der Arbeitgeber/innen-Seite haben folgende Stoßrichtungen und Zielsetzungen:

- Eine -aus unserer Sicht- mit Blick auf die Praxis sinnvolle Erweiterung einiger Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeit, insbesondere bei den Durchrechnungszeiträumen.
- Die Schließung von Rechtslücken, die Klarstellung von in der Auslegungspraxis Probleme bereitenden Punkten und die leichtere Lesbarkeit des Kollektivvertragstextes.
- Eine Risikoteilung bei den Zuschlägen zu Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den/die Dienstnehmer/in.
- Die Regelung von bisher nicht adäquat erfassten Bereichen.
- Die Einarbeitung der Erkenntnisse aus der zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Evaluierung der § 22c (Ferienaktionen) und § 24 (Volle Erziehung).

II. Die Forderungen der AG-Seite im Detail

1. Teilzeitbeschäftigung (§ 5 Abs. 4)

Teilzeitmitarbeiter/innen – Mehrarbeitszuschlag für 6-Monate Durchrechnungszeitraum

Norm: § 5 Abs 4 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Aufnahme einer Regelung über den Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag für einen Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten in § 5 Abs 4 SWÖ-KV.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

§ 5 Abs 4 SWÖ-KV regelt den Anspruch auf einen Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag bei Vorliegen eines Durchrechnungszeitraumes der länger als 8 Wochen bzw 2 Monate dauert. Vorgesehen ist eine Regelung für einen 3- und 4- monatigen DRZ sowie für einen Jahresdurchrechnungszeitraum nach § 22 Abs 3 (Kindertagesbetreuung).

§ 7 SWÖ-KV legt die zulässigen Durchrechnungszeiträume fest. Zulässig für Teilzeitbeschäftigte ist ein DRZ von 2, 3 und 4 Monaten. Der 6-monatige DRZ ist erst mit 2008 in den KV aufgenommen worden. Der Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag für die DRZ 2, 3 und 4 Monate wurde bereits zu Beginn im KV geregelt. Zum 6-Monats DRZ wurde kein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag geregelt. Es handelt sich aus AG-Sicht um eine Rechtslücke, die wir nun schließen wollen.

In den letztjährigen Verhandlungen war im Plenum die Aufnahme bereits akkordiert, allerdings wurde übersehen die Änderung in der großen AN-Kurie zu berichten. Daher konnten die AN-Vertreter/innen dieser Forderung letztendlich doch nicht zustimmen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]	§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]
c) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.	c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.
	d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3), die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.

2. Durchrechnungszeiträume (§ 7 Abs. 1 bzw. 2)

a. Längere DRZ mit Einzelvereinbarung

Durchrechnung – 3 Monate ohne BV

Norm: § 7 Abs 1 bzw 2 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Ein DRZ von 3 Monaten sollte ohne BV zulässig sein, da so eine flexiblere Dienstplanung und die Möglichkeit des Verbrauches von Gutstunden innerhalb eines größeren Zeitraumes möglich wäre.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 7 Abs 1 SWÖ-KV 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.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 7 Abs 1 SWÖ-KV 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. Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen bzw 3 Monaten kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Wochenstunden erfolgen. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit [...]</p>

b. Verlängerung wöchentliche NAZ bei langen DRZ

Durchrechnung – Normalarbeitszeit generell bis zu 48 Stunden

Norm: § 7 Abs 2 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Je länger der Durchrechnungszeitraum, umso leichter können größere Stundenschwankungen ausgeglichen werden, daher erscheint die bestehende Regelung unlogisch. Die sinkende Stundenanzahl der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei längeren Durchrechnungszeiträumen stellt auch für viele Betriebe ein Problem dar, daher wird gefordert, die maximale wöchentliche Normalarbeitszeit zu erhöhen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 7 Abs 2 SWÖ-KV	§ 7 Abs 2 SWÖ-KV

2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten, oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten, ab 1.Juli 2008 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. [...]	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 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten, ab 1.Juli 2008 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. [...]
---	---

c. Jahres-DRZ auch für Teilzeitbeschäftigte

Durchrechnung – Möglichkeit der Jahresdurchrechnung für Teilzeitbeschäftigte

Norm: § 7 Abs 2 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Gerade im Sozial- und Gesundheitsbereich ist eine Dienstplanung aufgrund des sich ändernden Betreuungsbedarfes der Klient/innen schwierig. Zeitguthaben bzw Minusstunden können oft auch bei noch so guter Dienstplanung nicht vermieden werden. Längere DRZ ermöglichen Mitarbeiter/innen ebenfalls eine größere Flexibilität, vor allem längere dienstfreie Zeiträume wären dadurch möglich. Auch von Mitarbeiter/innen kommt immer wieder der Wunsch ein größeres Ausmaß an Zeitguthaben anzusparen und dieses gesammelt zu einem späteren Zeitraum (Kinderbetreuung im Sommer, Urlaub, Studienreisen etc) abzubauen. Daher fordern wir auch für Teilzeitmitarbeiter/innen einen Jahres-DRZ.

Da im Jahresdurchrechnungszeitraum eine gewisse Steuerungsmöglichkeit besteht, Plusstunden auch wieder abzubauen, schlagen die AG-Vertreter/innen vor, in § 5 Abs 4 lit d SWÖ-KV eine Regelung einzuführen, wonach bei Vereinbarung eines Jahresdurchrechnungszeitraumes am Ende des Durchrechnungszeitraumes für das gesamte bestehende Zeitguthaben ein Zuschlag in Höhe von 25 % gebührt.

Der Vollständigkeit halber weisen wir darauf hin, dass die Regelung über 16 zuschlagsfreie Stunden in den anderen DRZ unverändert erhalten bleiben soll. Des Weiteren verweisen wir auf unsere Forderung zum Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag im 6-Monats-DRZ.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 7 SWÖ-KV [...] 2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten, oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten, ab 1.Juli 2008 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Für	§ 7 SWÖ-KV [...] 2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw. 4 Monaten bzw ab 1. Juli 2008 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten, ab 1. Februar 2019 auf

<p>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. [...]</p>	<p>bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen bzw 12 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. [...]</p>
---	--

Formulierungsvorschlag für § 5 Abs 4 lit d neu:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...] c) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p>	<p>§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...] c) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 16 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>d) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25 %.</p>

d. Übertragung von Zeitschulden

Mitnahme von Zeitschulden

Norm: § 7 SWÖ-KV
Betrifft: alle Bereiche

Forderung:
Die Möglichkeit einer Übertragung von Minusstunden (Zeitschulden) am Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:
Eine gut funktionierende Dienstplanung berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse des Betriebes als auch die Interessen der Mitarbeiter/innen. Zum Teil resultieren Minusstunden aber auch aus Dienstplanänderungswünschen der Mitarbeiter/innen. Um auch weiterhin eine für alle verträgliche

Arbeitszeiteinteilung zu gewährleisten, wäre die Normierung der Möglichkeit der Mitnahme von Minusstunden in den nächsten Durchrechnungszeitraum erforderlich.

Nach der AZG-Novelle ist nunmehr auch eine Übertragung von Zeitschulden in die nächsten DRZ zulässig.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 7 SWÖ-KV [...] 3) Im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ab 1. Juli 2008 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. Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19 f 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>§ 7 SWÖ-KV [...] 3) Im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin können ein Zeitguthaben (Plusstunden) sowie eine Zeitschuld (Minusstunden) bis zum Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung können ab 1. Juli 2008 ein Zeitguthaben (Plusstunden) sowie Zeitschulden (Minusstunden) im Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Die Zuschlagspflicht für Teilzeitbeschäftigte im Sinne des § 5 bleibt davon unberührt. Wird der Zeitpunkt des Zeitausgleiches nicht bis Ende des nächsten Durchrechnungszeitraumes vereinbart, kann die Arbeitnehmerin den Zeitpunkt des Zeitausgleiches unter Anwendung des § 19 f 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>

3. Arbeitsbereitschaft (§ 8)

Arbeitsbereitschaft – Regelung für Zeit von 6.00 bis 7.00 an Wochenenden

Norm: § 8 Abs 3 lit d SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Schaffung der Möglichkeit der Abgeltung der Arbeitsbereitschaft an Samstagen, Sonn- und Feiertagen von 6.00 bis 7.00 Uhr mit 50 % des Grundstundenlohnes.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

In vielen Einrichtungen mit Nachtarbeitsbereitschaft schlafen die Bewohner/innen an den Wochenenden bzw. Feiertagen länger. Das Personal wird daher erst zu einem späteren Zeitpunkt aktiv benötigt und könnte auch selbst länger schlafen. Aus unserer Sicht ist die Ausdehnung der geringer zu entlohnenden Zeit der Arbeitsbereitschaft zulässig.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 8 SWÖ-KV 3) 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.	§ 8 SWÖ-KV 3) 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. 3) e) [...] 3) f) An Samstagen, Sonn- und Feiertagen kann Arbeitsbereitschaft in der Zeit von 06:00 bis 7:00 Uhr mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten werden. Bei einer Arbeitsaufnahme wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

4. Zuschlag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 12 Abs. 2)

Abgeltung Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Norm: § 12 Abs 2 SWÖ-KV

Betrifft: alle Bereiche

Forderung:

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in soll ein Zuschlag in Höhe von 25 % statt von 50 % gebühren.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Gem § 19e Abs 2 AZG gebührt für ein Guthaben an Normalarbeitszeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses ein Zuschlag von 50 %. Die Ermächtigung des Kollektivvertrages, Abweichendes zu regeln, umfasst auch den gänzlichen Zuschlagsausschluss und zwar nicht beschränkt auf bloß bestimmte Beendigungsarten (vgl Schrank, AZG § 19e, Rz 9 sowie OGH 23.11.2006, 8 ObA 63/06g).

Damit ist es rechtlich zulässig den Zuschlag im Falle einer AN-Kündigung gänzlich auszuschließen. Da die Mitarbeiter/innen bei Arbeitnehmer/innen-Kündigung die Höhe des Zeitguthabens in einem gewissen Maß steuern können, wollen wir eine Reduktion des Zuschlages. Wir wollen den Zuschlag aber nicht zur Gänze streichen, sondern schlagen vor, dass bei AN-Kündigung ein Zuschlag in Höhe von 25 % gebühren soll.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 12 SWÖ-KV [...] (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. (§ 12 idF ab 1.Februar 2017)	§ 12 SWÖ-KV [...] (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. Bei Kündigung durch die Arbeitnehmerin gebührt in Abweichung zu § 19e Abs 2 AZG ein Zuschlag in Höhe von 25 %.

5. Wochenendruhe (§ 14 Abs. 2)

Wochenendruhe - Umstellung auf 48 Stunden

Norm: § 14 Abs 1 und 4 SWÖ-KV

Betrifft: alle Bereiche

Forderung:

Änderung der wöchentlichen Ruhezeit von 2 vollen Kalendertagen auf mindestens 48 Stunden.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Derzeit beträgt die wöchentliche Ruhezeit grundsätzlich 2 aufeinanderfolgende Kalendertage. Nach einer Nachtarbeit beträgt diese mindestens 48 Stunden. Aus Sicht der Arbeitgeber/innen wäre hier eine Regelung mit einer generellen wöchentlichen Ruhezeit von 48 Stunden einfacher zu handhaben. Eine Änderung wäre auch in Bezug auf die Wochenendruhe erforderlich. Dazu möchten wir ein kurzes Beispiel anführen:

In kleinen, dislozierten Wohngruppen ist die Abdeckung der Dienste am Wochenende besonders schwierig. Das Ziel wäre, dass eine Wochenendruhe von z.B. Samstag 8:00 bis Montag 8:00 oder von Freitag 21:00 bis Sonntag 21:00 als vollgültige Wochenendruhe mit Samstag und Sonntag zu werten ist.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 14 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden. In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p> <p>[...]</p> <p>4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung wird die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, 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.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 14 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden. In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p> <p>[...]</p> <p>4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung wird die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, dass für die Arbeitnehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage 48 Stunden 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.</p> <p>[...]</p>

Wochenruhe - Klarstellung

Klarstellung

Norm: § 14 Abs 1 SWÖ-KV

Betrifft: alle Bereiche

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Nach einer Nachtarbeit, die bis 09.00 Uhr endet, beträgt die wöchentliche Ruhezeit nicht zwei zusammenhängende Kalendertage, sondern 48 Stunden. Wir wünschen uns eine Klarstellung, dass nicht nur nach einer Nachtarbeit, sondern auch nach einer Nachtarbeitsbereitschaft, diese Bestimmung zur Anwendung gelangt.

In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit nach § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf 36 Stunden reduziert werden. Wir sehen den Verweis auf § 7 nicht als abschließend, daher sollte zumindest § 19 SWÖ-KV ergänzt werden oder § 7 gestrichen werden.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.</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>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.</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>

6. Sonderbestimmung KA-AZG (§ 19)

Durchrechnungszeitraum nach KA-AZG ohne BV

Norm: § 19 SWÖ-KV

Betrifft: FG GSD

Forderung:

Wie auch im KA-AZG vorgesehen ist, wünschen wir uns die Erweiterung des Durchrechnungszeitraumes nach § 19 von 8 Wochen auf 17 Wochen ohne Betriebsvereinbarung. Weiters die Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit im DRZ von 17 bzw 26 Wochen auf bis zu 60 Stunden, wenn im Durchschnitt 42 Stunden nicht überschritten werden.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

In Pflegeheimen ist eine arbeitszeitrechtliche Flexibilität notwendig, wenn es um eine Rund-um-die-Uhr-Pflege geht. Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und das KA-AZG mit seinen Spielräumen der Durchrechnung und Ausdehnung der täglichen bzw wöchentlichen Normalarbeitszeit auch für Pflegeheime geöffnet. Nicht nur Arbeitgeber schätzen in der heutigen Zeit eine gewisse arbeitszeitliche Flexibilität. Auch Arbeitnehmer/innen nützen gerne den Aufbau von Zeitguthaben um dieses später durch (längere) Abwesenheiten vom Dienst abzubauen, und so für private Bedürfnisse flexibler zu sein. Um sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmer/innen diese Flexibilität gewähren zu können, fordern wir die Umsetzung der Bestimmungen des KA-AZG in den SWÖ-KV.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 19 SWÖ-KV [...] 2) 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 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p> <p>3) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p>	<p>§ 19 SWÖ-KV [...] 2) Bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten 17 Wochen bzw 4 Monaten kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt 42 Stunden nicht überschritten wird werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p> <p>3) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen, wenn im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt 42 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p>

7. Kindertagesbetreuung (§ 22)

Durchrechnungszeitraum Kindertagesbetreuung – Verkürzung der 11 Wochen

Norm: § 22 Abs 3 SWÖ-KV;

Betrifft: FG KBKJH

Forderung:

Ermöglichung einer Jahresdurchrechnung für Kindertagesbetreuungseinrichtungen, wenn eine **Schließzeit von mindestens 4 Wochen** vorliegt.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Gem § 22 Abs 3 ist Voraussetzung für die Vereinbarung einer Jahresdurchrechnung in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, dass diese mindestens 11 Wochen im Jahr geschlossen haben. Die Praxis zeigt, dass jene Zeiträume, in denen Einrichtungen nicht offen haben, immer kürzer werden. Die Regelung des § 22 Abs 3 steht daher mit der Realität nicht mehr im Einklang und kann daher in der Praxis vom Großteil der Organisationen nicht genutzt werden.

Eine Untersuchung der Statistik Austria zeigte, dass mehr als ein Drittel der Kindertagesheime 51 bis 52 Wochen im Jahr geöffnet hat (36,8 %). Von insgesamt 8.988 Einrichtungen haben über 7.800 weniger als 11 Wochen im Jahr geschlossen. Dies sind über 87 %.¹ 62 % der Einrichtungen haben eine geringere Schließzeit als 4 Wochen.² Diese Zahlen zeigen ganz klar, dass eine Schließzeit von 11 Wochen im Jahr bei Kindertagesbetreuungseinrichtungen nicht mehr der gängigen Praxis entspricht. Die ganzjährig geöffnete Kinderbetreuungseinrichtung, die maximal 4 Schließwochen pro Jahr hat, ist heute die Realität.

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 22 Abs 3 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. [...]	§ 22 Abs 3 SWÖ-KV [...] 3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich Schließzeiten Für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen einer Schließzeit von mindestens 4 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. [...]

¹ Kindertagesheimstatistik 2014/15, Statistik Austria, Wien 2015, 12, vgl Grafik

² Kindertagesheimstatistik 2014/15, Statistik Austria, Wien 2015, 11

8. Sonderbestimmung Ferienaktionen und Volle Erziehung (§ 22c)

Ferienregelung für Volle Erziehung

Norm: § 24 bzw § 22c SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Forderung:

Einführung einer Ferienregelung für die Volle Erziehung.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Seit 2018 ist die Volle Erziehung aus der Ferienregelung des § 22c SWÖ-KV ausgenommen. Die Anwendung des § 22c war mit verschiedenen Schwierigkeiten verbunden (ua die Eingrenzung auf 10 Stunden täglich sowie 60 Stunden wöchentlich und der Ruhetag). Allerdings wurde festgestellt, dass die Ausnahme aus § 22c und die Anwendung des Regeldienstplanes ebenfalls keine Lösung darstellen.

Eine Variante wäre die Delegation auf die BV-Ebene. Eine andere Variante wäre die Einführung einer ähnlichen Regelung wie in § 22c, allerdings ohne Festlegung einer täglichen Normalarbeitszeit sowie auf einen freien Tag. Der SOS-Kinderdorf-KV sieht eine entsprechende Regelung vor (**siehe § 20b Abs 7 SOS-Kinderdorf KV**). Festgelegt wird hier eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 224 Stunden in 16 Tagen; die Abgeltung erfolgt wie im SWÖ-KV mit 10 Std NAZ und einer Pauschale pro Arbeitstag.

Folgende Lösung wäre wünschenswert:

- § 22c: Abs 7 streichen
- § 24 Abs 2: § 22c ausnehmen
- § 24 neuer Absatz: Aufnahme einer Ferienregelung für pädagogisches Personal in der Vollen Erziehung. Auslagerung auf BV oder betriebliche Ebene. Wobei keine Grenze durch freie Tage und durch 60 Stunden gegeben sein soll. Alternativ Einführung einer mit § 20a oder § 20b SOS-Kinderdorf-KV vergleichbaren Regelung.

In der Evaluierungssitzung bestand Einigkeit darüber, dass es hier einer geeigneten Regelung bedarf. Die AN-Seite hat zugesagt, dass man hier sicher eine Lösung finden werden.

Ein Formulierungsvorschlag wird bis zur Kleinarbeitsgruppe am 6. Dezember 2018 erstellt.

9. Durchrechnung für Bereiche mit Schließzeit (§ 22d)

§ 22d NEU – Jahresdurchrechnungszeitraum für Bereiche mit Schließzeiten

Norm: §§ 7 und 22 bis 22b SWÖ-KV

Betrifft: vor allem KBKJH, ADL

Forderung:

In unterschiedlichen Bereichen sind Dienstleistungserbringer an Schließzeiten, die von Dritten auferlegt werden, gebunden. Für diese Organisationen fordern wir die Möglichkeit einen Jahresdurchrechnungszeitraum für alle Mitarbeiter/innen einführen zu können.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Dienstleistungserbringer in schulnahen Bereichen sind vielfach an die Schließzeiten der Schulen gebunden. Die Kurse, Angebote und auch Betreuungstätigkeiten finden zumeist überwiegend in der Schulzeit und an den Schulstandorten statt, daher ist der Arbeitsanfall über das Jahr ungleichmäßig verteilt. Weiters würde dies auch Arbeitnehmer/innen in Projekten betreffen, die nicht das gesamte Jahr über andauern. Hier würde die Vereinbarung des Jahres-DRZ eine durchgängige Beschäftigung gewährleisten, da ansonsten Mitarbeiter/innen in „Stehzeiten“ oftmals abgemeldet werden. Dasselbe gilt auch für persönliche Assistent/innen von Student/innen. Oder wenn Schließzeiten vertraglich vorgegeben werden (bspw durch Fördergeber).

Ziel einer derartigen Bestimmung sollte sein, dass einerseits Arbeitgeber/innen Stehzeiten durch Abbau von Zeitguthaben überbrücken können und Arbeitnehmer/innen dafür ganzjährig beschäftigt werden.

Der Kollektivvertrag sieht bereits in § 22a und § 22b Bestimmungen für Arbeitnehmer/innen in der Schulassistenz und der Schulsozialarbeit mit einem Jahresdurchrechnungszeitraum vor. Wir fordern auch für andere Betriebe, die an Schließzeiten gebunden sind, einen Durchrechnungszeitraum von 52-Weeken.

Bedingung dabei könnte sein, dass eine Bindung an die Schließzeit, Ferienreglung einer Schule, Kindertagesbetreuungseinrichtung oder Bildungsanstalt (Universität, Fachhochschule etc) gegeben ist, eine vertragliche Regelung eine Schließzeit zwingend vorsieht oder Projekte unterbrochen werden. Eine derartige Regelung würde für beide Seiten einen Vorteil bringen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	<p>§ 22d Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Bereichen mit Schließzeiten</p> <p>1) Arbeitnehmerinnen sind in Bereichen mit Schließzeiten tätig, wenn die Erbringung der sozialen Dienstleistung</p> <p>a) an Schließzeiten einer Schule, Kindertagesbetreuungseinrichtung oder sonstigen Bildungseinrichtung (Universität, Fachhochschule uä) gebunden ist oder</p> <p>b) eine vertragliche Regelung eine Schließzeit verbindlich vorsieht oder</p>

	<p>c) die Arbeitnehmerinnen in Projekten tätig sind und Unterbrechungen innerhalb eines Projektes zu „Stehzeiten“ führen.</p> <p>(2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich in Bereichen mit Schließzeiten bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) oder außerhalb der Schließzeiten die Normalarbeitszeit auf bis zu 48 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.</p> <p>(3) Schulferienzeiten oder Schließzeiten sind einzuarbeiten. Entstandene Zeitguthaben sind in den schulfreien Zeiten oder Schließzeiten zu konsumieren bzw sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag in Höhe von 50% auszuführen. § 7 Abs 3 kann sinngemäß angewendet werden.</p>
--	--

10. Sonderbestimmung Volle Erziehung (§ 24)

Klarstellung zu 24-Stunden-Diensten

Klarstellung

Norm: § 24 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Forderung: Klarstellung, dass die tägliche Normalarbeitszeit bei Anwendung des § 24 Abs 5 SWÖ-KV maximal 24 Stunden sein kann.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Sowohl Arbeitgeber/innen als auch Arbeitnehmer/innen sind sich einig, dass es in der Vollen Erziehung von immenser Wichtigkeit ist, dass die Bezugsbetreuer/innen die Kinder- und Jugendlichen so lange wie möglich durchgängig betreuen. Daher sind 24-Stunden-Dienste um eine familienähnliche Situation aufrecht zu erhalten unbedingt erforderlich. Aus diesem Grund wurde im Lichte des OGH-Urteils, wonach die Volle Erziehung nicht in den Anwendungsbereich des AZG fällt, eine Neuregelung geschaffen.

Mit § 24 Abs 5 wurde § 8 SWÖ-KV ersetzt. Die Regelung ist so zu lesen, dass unter der Voraussetzung des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung 24-Stunden-Dienste zulässig sind. Bei einigen Trägern und Dienstnehmer/innen herrscht jedoch dahingehend Verunsicherung.

Aus diesem Grund schlagen wir vor, zur Klarstellung den Hinweis auf die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit mit 24 Stunden aufzunehmen.

Anlässlich der gemeinsamen Evaluierungssitzung der AG- und AN-Vertreter/innen wurde diese Klarstellung diskutiert. Die AN-Seite konnte den Wunsch nachvollziehen. Man hat sich daher auf nachstehenden Formulierungsvorschlag geeinigt.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 24 SWÖ-KV 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. 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. [...]	§ 24 SWÖ-KV 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit von bis zu maximal 24 Stunden und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. 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. [...]

Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Dienstübergabe

Norm: § 24 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Forderung: Ausdehnungsmöglichkeit der täglichen Normalarbeitszeit um eine zusätzliche Stunden bei einer Dienstübergabe.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

In Kinder- und Jugendwohngruppen kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 24 Stunden ausgedehnt werden, wenn Arbeitsbereitschaftszeiten vorliegen. Die Dienste enden zumeist in der Früh, wobei eine Dienstübergabe erst stattfinden kann, wenn die Kinder und Jugendlichen im Kindergarten oder in der Schule sind. Daher wäre eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit um eine weitere Stunde wünschenswert.

Ergebnis der Evaluierungssitzung mit der Gewerkschaft:

Einigkeit bestand darüber, dass eine Ausdehnungsmöglichkeit im Rahmen der Dienstübergabe dazu führen wird, dass die Dienstzeiten einheitlich beginnen können. Dies wird auch von den Mitarbeiter/innen gewünscht, weil sich dadurch kontinuierlichere Dienstbeginnzeiten ergeben.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 24 SWÖ-KV 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. 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. [...]</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. 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. [...]</p> <div style="background-color: #f8d7da; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Im Zusammenhang mit Nachtarbeitsbereitschaft kann die tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden ausschließlich für Zwecke der Dienstübergabe um maximal eine weitere Stunde ausgedehnt werden.</p> </div>

Durchrechnungszeitraum Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Abgeltung Zuschlag

Norm: § 24 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

§ 24 Abs 3 SWÖ-KV sieht vor, dass bei Teilzeitbeschäftigten das Zeitguthaben alle 3 Monate abgerechnet werden muss. Aus einer Evaluierung der Neuregelung des § 24 SWÖ-KV sowie der Rechtsberatung ging hervor, dass die Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter/innen eine der

Hauptschwierigkeiten der Neuregelung ist. Nicht nur, dass ein verhältnismäßig hoher Verwaltungsaufwand besteht, auch ist die Ungleichbehandlung in den Betrieben Nährboden für Unzufriedenheit bei den Mitarbeiter/innen. Aufgrund strenger finanzieller Vorgaben der Länder sind manche Betriebe dazu gezwungen, sämtliche Flexibilität für Mitarbeiter/innen (Diensttausch, Ansammeln von Zeitguthaben für einen späteren Verbrauch etc.) abzulehnen. Daher besteht auch von Seiten der Mitarbeiter/innen vielfach der Wunsch, auch bei Teilzeitbeschäftigten das Zeitguthaben erst am Ende des Jahres-DRZ abzurechnen.

Gemäß § 19d Abs 3f AZG kann der Kollektivvertrag Abweichendes zur Regelung über die quartalsweise Abrechnung zulassen. Aus diesem Grund schlagen wir vor, eine Regelung für Teilzeitbeschäftigte zu schaffen, wonach am Ende des Jahresdurchrechnungszeitraumes ab der ersten Stunde ein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag gebührt. Wird ein kürzerer Durchrechnungszeitraum vereinbart, so soll § 5 SWÖ-KV analog zur Anwendung gelangen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 24 SWÖ-KV</p> <p>1) [...]</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>3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.</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) [...]</p> <p>6) [...]</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV</p> <p>1) [...]</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>3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG: Entstandene Zeitguthaben sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen mit Zuschlag in Höhe von 25 % abzugelten. Bei Vereinbarung eines kürzeren Durchrechnungszeitraumes ist § 5 SWÖ-KV analog anzuwenden.</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) [...]</p> <p>6) [...]</p>

Volle Erziehung – Bereitschaftszeit von 6.00 bis 7.00 Uhr

Norm: § 24 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Vorschlag:

Schaffung der Möglichkeit der Abgeltung der Arbeitsbereitschaft an Samstagen, Sonn- und Feiertagen von 6.00 bis 7.00 Uhr mit 50 % des Grundstundenlohnes.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

In vielen Einrichtungen mit Nachtarbeitsbereitschaft schlafen die Kinder und Jugendlichen an den Wochenenden bzw. Feiertagen länger. Das Personal wird daher erst zu einem späteren Zeitpunkt aktiv benötigt und könnte auch selbst länger schlafen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 24 SWÖ-KV 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. 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. 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.</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV 5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. 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. 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.</p> <p style="background-color: #f8d7da; padding: 5px;">An Samstagen, Sonn- und Feiertagen kann Arbeitsbereitschaft in der Zeit von 06:00 bis 7:00 Uhr mit 50 % des Grundstundenlohnes abgegolten werden. Bei einer Arbeitsaufnahme wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.</p>

11. Sonderzahlungen (§ 26)

Sonderzahlungen – Klarstellung der Vorjahresvereinbarung

Klarstellung

Norm: § 26 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Klarstellung des letztjährigen Verhandlungsergebnisses: Auszahlung einer Sonderzahlung im Juni und im November für die bereits im Jahr zurückgelegten Monate, wobei jede Sonderzahlung zur Hälfte UZ und zur Hälfte WR enthält. Änderung der Überschrift auf „Sonderzahlungen“.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

In den letztjährigen KV-Verhandlungen wurde eine Umstellung der Sonderzahlungsregelung vereinbart.

Folgende Punkte wurden uE vereinbart:

- Auszahlung einer Sonderzahlung spätestens mit der Juniauszahlung sowie mit der Novemberauszahlung.
- Jede Sonderzahlung umfasst je zur Hälfte einen Urlaubszuschuss und zur Hälfte eine Weihnachtsremuneration.
- Jede Sonderzahlung wird für jene Monate ausbezahlt, die im Kalenderjahr bereits zurückgelegt wurden.
- Eine vierteljährliche Auszahlung ist innerbetrieblich vereinbar.

Da die Formulierung offenbar -wie die Praxis gezeigt hat- eine andere Rechtsauslegung nicht ausschließt, schlagen wir zur Klarstellung des letztjährigen Verhandlungsergebnisses eine Neuformulierung vor:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	Wird bei der Redaktionssitzung am 6.12.2018 nachgereicht

Sonderzahlungen – Klarstellung bei Entgeltänderung

Norm: § 26 SWÖ-KV

Betrifft: alle FG

Vorschlag:

Schaffung von Rechtssicherheit hinsichtlich der Berechnung von Sonderzahlungen, wenn es zu einer Änderung der Arbeitszeit bzw des Entgelts kommt.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Unklarheiten gibt es immer wieder bei der Frage, ob eine Durchschnittsberechnung auch bei einer Änderung des Entgeltes bspw bei Vorrückungen durchzuführen ist (insbesondere die Auslegung des „bzw“ bei „Arbeitszeit bzw Entgelt“³). Wir vertreten die Rechtsmeinung, dass dieses „bzw“ als und/oder zu lesen ist und daher auch wenn sich nur das Entgelt ändert, eine Durchschnittsberechnung vorzunehmen ist. Wünschenswert wäre daher eine Klarstellung, dass immer dann, wenn sich das Ausmaß des Entgeltes ändert, eine Durchschnittsberechnung durchzuführen ist.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 26 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.</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 Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts (Berechnung wie Absatz 1) dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.</p>	<p>§ 26 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.</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 Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts (Berechnung wie Absatz 1) dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.</p>

³ Siehe aber LG Linz vom 16.10.2006, 7 Cga 87/06 h, wonach „bzw“ als „oder/oder auch“ zu verstehen ist.

Sonderzahlungen – Durchschnittsberechnung

Norm: § 26 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Berechnung des Durchschnittes begrenzen auf 3 Monate.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Gemäß § 26 Abs 3 SWÖ-KV errechnet sich die Sonderzahlung aus dem im Auszahlungsmonat/Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt. Bei unterschiedlichem Ausmaß von Arbeitszeit oder Entgelt ist als Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der letzten 3 Monate vor dem Monat der Fälligkeit heranzuziehen. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen. Dies führt aber bei langen Durchrechnungszeiträumen bei der praktischen Abwicklung zu erheblichen Schwierigkeiten. Daher schlagen wir vor, den letzten Satz des Abs 3 zu streichen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 26 SWÖ-KV [...]</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.</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 Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts (Berechnung wie Absatz 1) dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.</p>	<p>§ 26 SWÖ-KV [...]</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen und monatlichen Aufzahlungen, die nach diesem Kollektivvertrag gebühren.</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 Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt (Berechnung wie Abs 1) der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts (Berechnung wie Absatz 1) dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.</p>

12. Verwendungsgruppen (§ 28)

Einstufung der offenen Jugendarbeit (VWG 8)

Norm: § 28 SWÖ-KV

Betrifft: KBKJH

Forderung:

Die Fachkraft der offenen Jugendarbeit ist in VWG 8 einzustufen, wenn sie überwiegend sozialarbeiterisch tätig ist und eine dementsprechende Ausbildung aufweist.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Bei Mitarbeiter/innen in einigen Organisationen herrscht Unklarheit in Bezug auf die Einstufung der Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit. Hilfreich wäre eine Klarstellung, dass eine Einstufung in VWG 8 als Fachkraft in der offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit nur dann vorzunehmen ist, wenn zeitlich überwiegend eine sozialarbeiterische Tätigkeit ausgeführt wird. Weiters soll ein Verweis auf die Ausbildung erfolgen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 8: Fachkraft in der offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit	§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 8: Fachkraft in der offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit ¹⁶ Fn 16: Fachkraft in der offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit ist, wer zeitlich überwiegend sozialarbeiterisch tätig ist und eine abgeschlossene Ausbildung als Sozialarbeiterin aufweist.

Einreihung von regionalspezifischen Begriffen in VWG

Klarstellung

Norm: § 28 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Forderung:

Aufnahme einer Bestimmung, wonach regionalspezifische Begriffe analog den verzeichneten Tätigkeiten einzustufen sind.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Immer wieder kommt es vor, dass landesgesetzliche Bestimmungen andere Berufsbezeichnungen für Tätigkeiten vorsehen, als in den Verwendungsgruppen verzeichnet sind. Hier kommt es immer wieder zu Auslegungsschwierigkeiten, zum Teil auch zu – aus unserer Ansicht nach – falschen Auslegungen und damit falschen – zu niedrigen – Einstufungen.

Beispielsweise kann in Kärnten eine Kleinkinderzieherin für unterschiedliche Tätigkeiten eingesetzt werden. Je nachdem welche Tätigkeit ausgeführt wird, führt dies zu einer anderen Einstufung in den VWG des SWÖ-KV. Die Kleinkinderzieherin kann als Helferin eingesetzt werden (VWG 3). Wird sie als gruppenführende Pädagogin beschäftigt, ist sie in VWG 6 einzustufen. Im Anlassfall wurde teilweise eine Einstufung für gruppenführende Kleinkindererzieherinnen in VWG 3 oder 4 gewählt. Argumentiert wurde dies mit dem Fehlen der Berufsgruppe in den Verwendungsgruppen.

Da der KV von einer Einstufung nach Art der Tätigkeit ausgeht und nicht aufgrund von Ausbildung oder Berufsbezeichnung, wünschen wir uns eine Regelung in § 30 SWÖ-KV, wonach Berufsgruppen, die regionalspezifisch anders benannt sind, durch Analogie zu den im KV verzeichneten Tätigkeiten einzustufen sind.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 30 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.</p> <p>3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeitsbereich in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 30 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.</p> <p>3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeitsbereich in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt. Berufsgruppen, die regionalspezifisch anders benannt werden, sind anhand ihrer Analogie zu den im Kollektivvertrag verzeichneten Tätigkeiten einzustufen.</p> <p>[...]</p>

Eigene Verwendungsgruppen für PA, PFA und DGKP

Klarstellung

Norm: §§ 28, 29 sowie § 30a SWÖ-KV

Betrifft: FG GSD

Forderung:

Eigene Verwendungsgruppen für PA, PFA und DGKP inklusive der Aufzählung (VWG 5a, 6a, 7a). Sowie Ausweisung der Verwendungsgruppen in der Tabelle des § 29. Ausweisung der Erhöhung ab 1.10.2019 in § 30a SWÖ-KV.

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Die normierte Aufzählungsregelung für Pflegekräfte hat für sehr viele Auslegungsfragen gesorgt. Daher schlagen wir vor, die Regelung sowohl in das Verwendungsgruppenschema als auch in die Gehaltstabelle zu übernehmen. Die für 01.10.2019 vereinbarte Aufzählungsregelung sollte in § 30a übernommen werden.

Formulierungsvorschlag für die Verwendungsgruppen:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV	§ 28 SWÖ-KV
Verwendungsgruppe 5 ... Pflegeassistentin ...	Verwendungsgruppe 5 ... Pflegeassistentin ...
	Verwendungsgruppe 5A Pflegeassistentin
Verwendungsgruppe 6 ... Pflegefachassistentin ...	Verwendungsgruppe 6 ... Pflegefachassistentin ...
	Verwendungsgruppe 6A Pflegefachassistentin
Verwendungsgruppe 7 ... Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP) ...	Verwendungsgruppe 7 ... Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP) ...
[...]	Verwendungsgruppe 7A Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP)
	[...]

Formulierungsvorschlag Gehaltstabelle:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV [...]	§ 29 SWÖ-KV [...]
VWG 1 bis 9	Ausweisung auch der VWG 4A, 4B, 5A, 6A sowie 7A in der Tabelle.

Formulierungsvorschlag für die Aufzahlungsregelung 2019:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 28 SWÖ-KV [...]</p> <p>Pflegekräfte: Pflegeassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 5 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 20,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 10,- ab 1.10. 2019. Pflegefachassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 6 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 30,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 30,- ab 1.10. 2019. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 7 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 50,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 50,- ab 1.10. 2019.</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV [...]</p> <p>Pflegekräfte: Pflegeassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 5 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 20,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 10,- ab 1.10. 2019. Pflegefachassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 6 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 30,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 30,- ab 1.10. 2019. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 7 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 50,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 50,- ab 1.10. 2019.</p> <p>§ 30a Absatz 3 lit d (NEU) Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen Für Pflegekräfte gilt: Pflegeassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 5A eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 10,- ab 1.10.2019. Pflegefachassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 6A eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 30,- ab 1.10.2019. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 7A eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 50,- ab 1.10.2019.</p>

13. Praktika - Neue Regelung

Einstufung von Ferialarbeitnehmer/innen

Norm: § 28 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Gewünscht wird eine eigene Gehaltsstufe für Ferialangestellte ohne einschlägige Qualifikation (Schüler/innen).

Problemstellung und rechtliche Erläuterungen:

Die aktuell notwendige Einordnung in die bestehende Verwendungsgruppen-Struktur, erfordert eine unverhältnismäßig hohe Einstufung bzw. hohes Entgelt. Dies wiederum führt dazu, dass potenziellen Bewerber/innen keine Stelle mehr angeboten werden kann. Für die Heranführung von potentiellen Mitarbeiter/innen an unsere Bereiche sind Ferialbeschäftigungen wertvoll.

Insbesondere bei der zulässigen Dienstdauer sollte unmissverständliche Klarheit herrschen und keine Interpretation möglich sein. Nicht in erster Linie, aufgrund der arbeitsrechtlichen Problematik, sondern hinsichtlich eines unbewussten aber folgenschweren Lohn- und Sozialdumpings.

Die betrifft dezidiert nicht Praktika, die im Rahmen der schulischen Ausbildung vorgeschrieben werden.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	<p>§ 28 bzw 33a SWÖ-KV</p> <p>Ferialarbeitnehmerinnen</p> <p>1) Ferialarbeitnehmerinnen sind Personen, die sich in einer schulischen Ausbildung befinden, bei Arbeitsantritt das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, während ihrer Schulferien beschäftigt sind und mit denen innerhalb dieser Ferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal zwei Monaten vereinbart wurde. Es darf sich nicht um ein Pflichtpraktikum handeln.</p> <p>2) Während dieser Beschäftigungsdauer gelten die Bestimmungen der §§ 28, 29, 32 und 33 nicht. An deren Stelle tritt eine Entlohnung in der Höhe von € 975,90 (entspricht der Lehrlingsentschädigung des 3. Lehrjahres gemäß § 33).</p>

14. Zulagen und Zuschläge (§ 31)

Leitungs- und Funktionszulagen von Sonderkindergärtner/innen

Klarstellung

Norm: § 31 Abs 3 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Forderung:

Geprüfte Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) erhalten in Sonderkindergärten eine Zulage. Zur Klarstellung, dass diese Zulage nur bei tatsächlicher Verwendung als Sonderkindergärtner/innen gebührt, schlagen wir eine Präzisierung vor.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 31 Abs 3 SWÖ-KV Leitungs- und Funktionszulagen: [...] Geprüfte Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) erhalten in Sonderkindergärten monatlich eine Zulage von € 179,64. [...]	§ 31 Abs 3 SWÖ-KV Leitungs- und Funktionszulagen: [...] Geprüfte Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) erhalten bei Verwendung als Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) in Sonderkindergärten monatlich eine Zulage von € 179,64. [...]

III. Weiterer Diskussionspunkt

Berufsfindungspraktikum und Kurzeitarbeitsverhältnis Sanitäter

Norm: §§ 28, 30 SWÖ-KV

Betrifft: FG GSD

Diskussionspunkt:

Der BARS-KV sieht eine Regelung für Berufsfindungspraktika sowie Kurzeitdienstverhältnisse im ÖRK-KV vor, wobei bisher kein Oberösterreich-Anhang für den BARS-KV vereinbart wurde. Die AN-Vertreter/innen befürchten Verschlechterungen für Mitarbeiter/innen, sollte ein Oberösterreich-Anhang des BARS-KV eingeführt werden und der Samariterbund – der SWÖ-Mitglied ist und den SWÖ-KV bisher voll umfänglich anwendet – dann in den BARS-KV übertreten sollte.

Wird in den KV-Verhandlungen des BARS keine Einigung für einen Oberösterreich-Anhang getroffen, schlagen wir vor, dass eine entsprechende Regelung für die Vergütung eines Berufsfindungspraktikums sowie eines Kurzeitdienstverhältnisses im Rettungs- und Krankentransportdienst analog zur Regelung des ÖRK-KV im SWÖ-KV diskutiert wird.

Eine allfällige Regelung soll aber jedenfalls auf Arbeitnehmer/innen im Rettungs- und Sanitätsdienst eingeschränkt werden und daher in § 25 SWÖ-KV geregelt werden.

IV. Redaktionelle Berichtigungen

Sonderzahlungen

Norm: § 26 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Vorschlag:

Streichung des Verweises „Berechnung wie Absatz 1“, da mit Umstrukturierung der Regelung aus dem Vorjahr, dieser Hinweis obsolet wurde.

Formulierungsvorschlag:

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

Verwendungsgruppen – bessere Gliederung

Norm: § 28 SWÖ-KV

Betrifft: alle Bereiche

Vorschlag:

Unterteilung des § 28 in Absätze sowie Überführung der Aufzahlungsvereinbarung für Pflegekräfte in § 30a SWÖ-KV (siehe auch Forderungspunkt 12.).

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Verwendungsgruppe 1:	§ 28 SWÖ-KV 1) Grundregel der Einreihung Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. 2) Verwendungsgruppen Verwendungsgruppe 1:

<p>[...] Verwendungsgruppe 9: [...]</p> <p>Transitmitarbeiterinnen Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): [...]</p> <p>Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd Gegen Ausnahme des § 2), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, [...]</p> <p>Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 lit c) gebührt ab dem 1.1.2015 eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p> <p>Pflegekräfte: [...]</p> <p>Fußnoten [...]</p>	<p>[...] Verwendungsgruppe 9: [...]</p> <p>3) Transitmitarbeiterinnen Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): [...]</p> <p>Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd Gegen Ausnahme des § 2 Abs 3 lit c), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, [...]</p> <p>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>Pflegekräfte: [...].</p> <p>Fußnoten [...]</p> <p>§ 30a Abs 3 lit d (NEU). Formulierungsvorschlag siehe Forderung „Eigene Verwendungsgruppen für Pflegekräfte“</p>
---	--

Übergangsbestimmungen – bessere Gliederung

Norm: § 41 SWÖ-KV

Betrifft: alle Bereiche

Vorschlag:

- Abs 2 B lesbarer gestalten (Einfügen von Unterabsätzen)
- Angleichung der Urlaubsregelung in Unterabsatz

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 41 Abs 2 B</p> <p>B) Bestehende Arbeitsverhältnisse Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des</p> <p>§ 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt</p> <p>Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In- Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1.1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1.7. 2004 der Sozialwirtschaft Österreich beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.</p> <p>Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie</p>	<p>§ 41 Abs 2 B</p> <p>B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des</p> <p>§ 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt</p> <p>(2) Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1.1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1.7. 2004 der Sozialwirtschaft Österreich beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.</p> <p>(3) Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten</p>

nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.

Bisherige Zusatzurlaubsregelungen bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV.

Dies bedeutet, dass der nach diesem KV geregelte erhöhte Urlaubsanspruch um 2 Werktage nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 4 Werktage nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit bzw um 6 Werktage nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.

Nach In-Kraft-Treten des KV sind günstigere Vereinbarungen weiterhin abschließbar.

Als Grundlage für die Optierungsentscheidung sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.

Zum Vergleich der bestehenden Ist-Entgelte mit den in diesem KV festgelegten Entgelten werden eine Ist-Vergleichssumme und eine KV-Vergleichssumme gebildet. In diese Vergleichssummen sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden.

Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin binnen vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV über die fiktive Einstufung, über die Ist-Vergleichssumme und KV-Vergleichssumme eine schriftliche Information auszuhändigen.

Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen:

Bei Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, in ihren bisherigen Entgeltbedingungen zu verbleiben, erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung dieser Entgeltbedingungen entsprechend der vereinbarten Ist- Lohn-/Gehaltserhöhung.

Der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des KV bezahlte Ist-Lohn-/gehalt (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die

Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.

(4) Bisherige Zusatzurlaubsregelungen bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV.

Dies bedeutet, dass der nach diesem KV geregelte erhöhte Urlaubsanspruch um einen Werktag nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 2 Werktage nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 4 Werktage nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit bzw um 6 Werktage nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.

(6) Nach In-Kraft-Treten des KV sind günstigere Vereinbarungen weiterhin abschließbar.

(7) Als Grundlage für die Optierungsentscheidung sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.

(8) Zum Vergleich der bestehenden Ist-Entgelte mit den in diesem KV festgelegten Entgelten werden eine Ist- Vergleichssumme und eine KV-Vergleichssumme gebildet. In diese Vergleichssummen sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden.

Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge.

(9) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin binnen vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV über die fiktive Einstufung, über die Ist-Vergleichssumme und KV-Vergleichssumme eine schriftliche Information auszuhändigen.

(10) Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen: Bei Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, in ihren bisherigen Entgeltbedingungen zu verbleiben, erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung dieser Entgeltbedingungen entsprechend der vereinbarten Ist- Lohn-/Gehaltserhöhung.

(11) Der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des KV bezahlte Ist-Lohn-/gehalt (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die

<p>für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden) gilt als Mindestlohn.</p> <p>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>für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden) gilt als Mindestlohn.</p> <p>(12) 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>
---	--

V. Verhandlungsteam der SWÖ

Name	Organisation
Verhandlungsführer: Walter Marschitz	Sozialwirtschaft Österreich
Vorsitzender der SWÖ: Erich Fenninger	Volkshilfe Österreich
Walerich Berger	Jugend am Werk Steiermark GmbH
Daniel Bohmann	Österreichische Kinderfreunde
Gerald Fitz	Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs
Monika Franta	Rettet das Kind NÖ
Brigitte Gottschall-Müller	Jugend am Werk
Gabriele Graumann	Kuratorium Wr. Pensionisten Wohnhäuser
Hermann Hagleitner	Hilfswerk Salzburg
Klaus Hanus	pro mente austria/ Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit
Klaus Harter	AVS Kärnten
Robert Oberndorfer	Caritas Socialis
Marion Ondricek	BALANCE Leben ohne Barrieren GmbH
Gregor Riedmann	Lebenshilfe Tirol
Gerhard Scheinast	Lebenshilfe OÖ
Gregor Tomschizek	Volkshilfe NÖ SERVICE MENSCH GmbH

Organisation, inhaltliche Vorbereitung, Protokoll:

Yvonne Hochsteiner	Rechtsreferentin der SWÖ
--------------------	--------------------------