

SWÖ-Kollektivvertrag 2020



Abschlussprotokoll der Verhandlungen

Stand: 21. April 2020

Präambel

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

Die Kollektivvertragspartner haben am 01.04.2020 mit Wirkung vom 1.2.2020 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

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

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

1. KV-Entgelt

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

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

2. § 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

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

1) Gleichzeitig mit In-Kraft-Treten von § 30a Abs 1 (in der Fassung 1.1. 2004) treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) bisher orientiert haben.

2) Ist-Erhöhung für alle jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des SWÖ- KV zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehaltsansätze des SWÖ-KV oder Optierung)

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1.2.2020 um 2,7 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

3) Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 SWÖ-KV nicht Gebrauch gemacht haben

a) Erhöhung der „alten Gehalts- bzw Lohntabellen“

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

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.2.2020 um 2,7 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist- Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Jänner 2020 gebührende Monatsgehalt zu verstehen und zwar unabhängig davon, ob dieser Betrag mit der alten Lohn-/Gehaltstabelle identisch ist oder darüber liegt. Beim nächsten Biennalsprung ist die Einstufung in die dafür vorgesehene Lohn-/Gehaltsstufe (laut alter Lohn-/Gehaltstabelle) vorzunehmen. Liegt der Betrag dieses Biennalsprunges unter dem Ist-Lohn/ Gehalt, bleibt der Ist-Lohn/ Gehalt unverändert.

c) Zulagen und Zuschläge

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

3. Weitere Entgelтанpassungen

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

1. Entgeltabschluss – wirksam ab 1.1.2021

Geltungsbeginn: 1. Jänner 2021

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

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

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

2. Arbeitszeitverkürzung – wirksam ab 1.1.2022

1. Arbeitszeitverkürzung

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

Formulierung:

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

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

Der Wert der Arbeitszeitverkürzung 2022 beträgt 2,7%. Um diesen Wert steigen auch die Gehälter von Teilzeitbeschäftigten, bei denen sich das Arbeitszeitausmaß nicht ändert.

Formulierung:

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

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

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

Formulierung:

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

4. Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022/Personalausgleich

Übergangsbestimmung

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 41 Abs 1</p> <p>1) Arbeitszeit</p> <p>Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen. Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.</p>	<p>§ 41 Abs 1</p> <p>1) Arbeitszeit</p> <p>a) Insoweit sich durch die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit bereits vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 40 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die gemäß § 4 dieses Kollektivvertrages geregelte Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit anzurechnen. Gleiches gilt für Vereinbarungen sonstiger Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit.</p> <p>b) Insoweit sich durch innerbetriebliche Regelungen wie beispielsweise die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit oder sonstige Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit bereits vor 1.1.2022 eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 38 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden anzurechnen. Einzelvereinbarungen mit der Arbeitnehmerin sind im Wege einvernehmlicher Vertragsänderung zu bereinigen.¹</p> <p>¹) Weitere Übergangsbestimmungen zur Arbeitszeitverkürzung im Jahr 2022 siehe Anhang „Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022“</p>

Anhang – Umsetzung Arbeitszeitverkürzung 2022

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

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

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

Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung am 1.1.2022 erfolgt in folgender Weise:

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

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

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

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

5. Umsetzung der Formulierung im KV-Text

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

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

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

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

B. Gemeinsame Bemühungen der KV-Partner

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

4. Materiellrechtliche und Redaktionelle Änderungen sowie Klarstellungen mit Wirkung 1.2.2020

A. Materiellrechtliche Änderungen

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

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

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]</p> <p>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 [...]</p>	<p>§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]</p> <p>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 %.</p> <p>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 [...]</p> <p>Die Änderungen in Absatz 4 treten mit dem nächsten Durchrechnungszeitraum, frühestens mit 1.7.2020 in Kraft.</p>

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

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

Formulierung:

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

Übergangsbestimmungen:

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

Formulierung:

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

3. Verlängerung der zusätzlichen Optierungsmöglichkeit (§ 41a)

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

Formulierung:

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

B. Klarstellungen

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

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

Formulierung:

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

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

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

Formulierung:

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

3. Flexibilisierungszuschlag (§ 15)

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

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 15 Dienstplan</p> <p>5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen.</p>	<p>§ 15 Dienstplan</p> <p>5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen.</p> <p>Fällt der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a und b an einem Tag kumulativ an, so gebührt der Arbeitnehmerin für diesen Tag nur der höhere Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 lit a.</p>

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

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

Formulierung:

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

5. Entlohnung von Pflegekräften (§ 29b)

Klargestellt wird, dass die Aufzahlung für Pflegekräfte jeweils als ein Gesamtbetrag für ein Vollzeitmonat gebührt (bisher waren 2 Beträge je Berufsgruppe ab 1.10.2018 und 1.10.2019 aufgezählt).

Formulierung:

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

	Höhe von € 51,60 und ab 1.10. 2019 zusätzlich weitere € 51,60 monatlich. 1.2.2020 gebührt ein Gesamtbetrag in Höhe von € 106,00 für ein Vollzeitmonat.
--	--

6. Kündigungsfristen Arbeiter/innen (§ 39)

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

Formulierung:

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

C. Redaktionelle Berichtigungen

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

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

Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierung
<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV: 5) Geteilter Dienst für den Mobilien Bereich: [...] </p> <p>g) Die Bestimmungen der Absätze e) und f) gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen. [...]</p>	<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV: 5) Geteilter Dienst für den Mobilien Bereich: [...] </p> <p>g) Die Bestimmungen der Absätze lit. e) und f) gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen. [...]</p>

2. Durchrechnungszeitraum (§ 7 Abs 2)

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

Formulierung:

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

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

Die Neuregelungen hinsichtlich Umkleidezeit und bezahlte Pause im Nachtdienst wurden nicht in § 19 SWÖ-KV übernommen. Streng genommen würden diese Regelungen für AN in Einrichtungen, die dem KA-AZG unterliegen, daher nicht gelten. Dies wird nun richtiggestellt.

Formulierung:

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

4. Sonderzahlungen (§ 26)

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

Formulierung:

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

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

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

Formulierung:

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

6. Feiertagszuschläge im Mobilen Pflegedienst (§ 31)

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

Formulierung:

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

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

7. Lehrlingsentschädigung - Lehrlingseinkommen (§ 33)

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

Formulierung:

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

Anhang

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

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

Wien, am 1. April 2020

Arbeitnehmer/innen-Vertreter/innen

Arbeitgeber-Vertreter/innen
