

ABSCHLUSS-PROTOKOLL

SWÖ-KV-Verhandlungen 2023



Stand: 25. November 2022

Inhaltsverzeichnis

1	GEHALTSABSCHLUSS.....	3
1.1	Tabelle (§ 29).....	3
1.2	Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen (§ 30a)	4
1.3	Weitere Entgeltanpassungen.....	5
2	MATERIELLRECHTLICHE ÄNDERUNGEN, KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN	6
2.1	Überstunden – Berechnungsgrundlage, Anzahl zulässiger Überstunden (§ 10)	6
2.2	Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe (§ 14)	7
2.3	Offene Jugendarbeit – Ausnahme von Wochenendruhe (§ 14)	7
2.4	Flexibilisierungszuschlag (§ 15).....	8
2.5	Sonderbestimmung ArbeitnehmerInnen in Einrichtungen, die dem KA-AZG unterliegen – redaktionelle Berichtigung (§ 19).....	8
2.6	Sonderbestimmung Kinderbetreuungseinrichtungen und schulische Tagesbetreuung (§ 22).....	9
2.7	Sonderbestimmung Schulsozialarbeit (§ 22a)	10
2.8	Schulveranstaltungen in der Schullast – Anwendung § 22c (§ 22b)	11
2.9	Sonderbestimmung Volle Erziehung (§ 24)	12
2.10	Änderung der Durchschnittsberechnung bei Sonderzahlungen (§ 26).....	13
2.11	Dienstverhinderung – Klarstellung (§ 27)	14
2.12	Einstufung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe (§ 28).....	15
2.13	HauswirtschaftlerInnen/WirtschaftshelferInnen (§ 28)	17
2.14	RegionalkoordinatorInnen für Integration (§ 28)	17
2.15	Lineare Umreihung (§ 30 Abs 7)	18
2.16	Leitungszulage bei Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung (§ 31 Abs 3)	18
2.17	Anrechnung von Vordienstzeiten (§ 32).....	19
2.18	Lehre mit Matura (§ 33).....	20
2.19	Übergangsbestimmungen (§ 41)	21



Die Kollektivvertragspartner haben am 17.11.2022 mit Wirkung vom 1.1.2023 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

1 GEHALTSABSCHLUSS

1.1 TABELLE (§ 29)

Die KV-Tabelle wird mit Wirkung 1.1.2023 um 8,00 %, mindestens 175,- € valorisiert. Das bedeutet eine durchschnittliche Erhöhung der KV-Tabelle um 8,23 %. Die Gehälter steigen zwischen 8,0 und 10,2 %.

Lohn-/Gehaltstabelle										
Gehaltstabelle (EURO - €): gültig ab 1. Jänner 2023										
In Euro		Verwendungsgruppen								
Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	1.893,20	1.962,10	2.051,80	2.140,70	2.297,00	2.460,60	2.638,80	2.874,10	3.335,70
2	3-4	1.913,60	1.995,50	2.085,50	2.179,70	2.340,10	2.508,80	2.693,10	2.958,70	3.468,70
3	5-6	1.946,10	2.029,30	2.123,30	2.234,70	2.406,30	2.582,90	2.773,00	3.075,00	3.636,30
4	7-8	1.976,70	2.062,90	2.159,40	2.274,10	2.486,20	2.680,90	2.877,20	3.218,20	3.835,70
5	9-10	2.010,40	2.099,10	2.194,20	2.310,70	2.543,70	2.754,90	2.956,00	3.363,10	4.036,40
6	11-12	2.042,50	2.132,60	2.230,80	2.351,40	2.588,70	2.827,00	3.037,10	3.476,10	4.203,80
7	13-14	2.074,80	2.166,30	2.267,00	2.392,50	2.634,20	2.902,80	3.115,60	3.563,90	4.336,70
8	15-16	2.107,20	2.199,80	2.302,30	2.433,50	2.680,90	2.976,90	3.194,20	3.650,10	4.436,20
9	17-18	2.139,40	2.233,30	2.340,10	2.477,10	2.727,80	3.023,20	3.272,50	3.732,70	4.536,00
10	19-20	2.171,60	2.269,70	2.379,10	2.519,40	2.774,50	3.073,40	3.350,90	3.820,40	4.637,10
11	21-22	2.197,10	2.294,20	2.409,40	2.559,90	2.818,30	3.123,30	3.403,90	3.879,30	4.736,80
12	23-24	2.222,70	2.319,10	2.437,80	2.604,00	2.863,50	3.172,90	3.456,50	3.935,20	4.838,00
13	25-26	2.245,30	2.347,20	2.469,70	2.634,20	2.910,40	3.222,80	3.509,60	3.992,40	4.904,10
14	27-28	2.270,80	2.373,10	2.499,80	2.665,80	2.956,00	3.269,50	3.562,50	4.049,90	4.970,80
15	29-30	2.294,20	2.404,60	2.530,00	2.697,50	3.001,10	3.319,40	3.615,20	4.107,20	5.038,70
16	31-32	2.319,10	2.431,80	2.559,90	2.730,70	3.047,80	3.369,10	3.666,40	4.164,60	5.103,50
17	33-34	2.344,40	2.460,60	2.590,40	2.760,90	3.094,70	3.418,80	3.719,50	4.222,00	5.170,10
18	35-36	2.370,00	2.489,30	2.620,50	2.794,10	3.139,60	3.467,60	3.773,50	4.279,30	5.236,30

1.2 IST-LOHN-/GEHALTSERHÖHUNGEN (§ 30A)

Die Ist-Gehälter, die „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ und die Zulagen und Zuschläge werden um 8,00 % erhöht und § 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 1.1.2023 um 8,00 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

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

a) Erhöhung der „alten Gehalts- bzw Lohntabellen“

Eine Anhebung der bislang vertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1.1.2023. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.1.2023 um 8,00 %, mindestens um € 175,- angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.1.2023 um 8,00 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist- Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Jänner 2023 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.

~~e)~~ 4) Zulagen, ~~und~~ Zuschläge und sonstige Entgelte

a) KV-Zulagen, -Aufzahlungen und -Zuschläge werden mit Wirkung 1.1.2023 um 8,00 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 22c, 24, 31, ~~29a~~, 29b, ~~33~~). Die übrigen Zulagen (Ist- Zulagen) werden mit Wirkung 1.1.2023 um 8,00 % mit Rundung auf 1-Cent erhöht.

b) Sonstige Entgelte wie die Entgelte für Transitmitarbeiterinnen (TMA, § 29a) und das Lehrlingseinkommen (§ 33) werden mit Wirkung 1.1.2023 um 8,00 % erhöht. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.



1.3 WEITERE ENTGELTANPASSUNGEN

Zulagen und Zuschläge	2022	2023
§ 9 Nachtarbeitszuschlag		
Je Nachtarbeitsstunde	7,51	8,11
Nachtdienstpauschale	42,93	46,36
§ 13 Rufbereitschaft	3,47	3,75
§ 15 Dienstplan		
Dienst an freien Tagen	21,54	25,85
zusätzlicher Dienstblock	10,76	12,91
§ 21 Tagesmütter		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	29,13	31,46
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	35,14	37,95
§ 22c, § 24 Tagespauschale	69,22	74,76
§ 31 Zulagen und Zuschläge		
SEG je Stde	1,22	1,32
SEG Pauschale	196,49	212,21
Sonn und FT Zuschläge je Stde	4,94	5,34
§ 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen		
Stationsleitung je Vollzeitmonat	689,68	744,85
Leitung SÖB/GBP	339,23	366,37
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	94,35	101,90
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	58,25	62,91
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	220,16	237,77
Sonstige Entgelte	2022	2023
§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter		
A	1.564,00	1.689,10
B	1.633,80	1.764,50
	2022	2023
§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte		
PA	32,40	34,99
PFA	65,00	70,20
DGKP	108,20	116,86
	2022	2023
§ 33 Lehrlinge		
1. Lehrjahr	767,90	829,30
2. Lehrjahr	976,00	1.054,10
3. Lehrjahr	1.160,60	1.253,40
4. Lehrjahr	1.517,10	1.638,50

2 MATERIELLRECHTLICHE ÄNDERUNGEN, KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN

2.1 ÜBERSTUNDEN – BERECHNUNGSGRUNDLAGE, ANZAHL ZULÄSSIGER ÜBERSTUNDEN (§ 10)

Norm: § 10 SWÖ-KV

Art: Materielle rechtliche Änderung und Redaktionelle Berichtigung

Anzahl zulässiger Überstunden:

Seit der AZG-Novelle mit der die tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden geregelt wurde, ist § 10 Abs 4 SWÖ-KV obsolet. Daher wird diese Bestimmung gestrichen.

Überstundenzuschlag:

Der Überstundenzuschlag wird vom Grundstundenlohn berechnet, dieser umfasst das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge. Lt. AZG ist der Überstundenzuschlag auf Basis des Normallohnes zu berechnen, wobei dieser auch die Zulagen und Zuschläge beinhaltet. Die KV-Bestimmung war hinsichtlich des 50%-Zuschlages ungünstiger als das Gesetz, weshalb eine Umstellung auf die Berechnungsgrundlage auf Basis des Normallohnes normiert wird. Auch der 100%-Überstundenzuschlag wird zukünftig vom Normallohn berechnet. Da es zur Umsetzung einer Änderung der Lohnverrechnungsprogramme bedarf, soll die Neuregelung spätestens mit 1. Juli 2023 in Kraft treten. Bis dahin ist aber zu empfehlen, zumindest den 50 %-Zuschlag vom Normallohn zu berechnen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 10 Abs 1 lit b SWÖ-KV</p> <p>4) Zusätzlich zu den nach § 7 Abs 1 AZG zulässigen Überstunden sind wöchentlich fünf Überstunden zulässig.</p> <p>6) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr fallen, bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt außer dem Grundstundenlohn ein Zuschlag von 50%. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen an, gebührt ein Zuschlag von 100%. An Stelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden. [...]</p>	<p>§ 10 Abs 1 lit b SWÖ-KV</p> <p>4) Zusätzlich zu den nach § 7 Abs 1 AZG zulässigen Überstunden sind wöchentlich fünf Überstunden zulässig. 4) entfällt.</p> <p>6) Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr fallen, bzw nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt außer dem Grundstundenlohn Normallohn ein Zuschlag von 50%. Fallen die Überstunden in die Zeit von 22:00 bis 6:00 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen an, gebührt ein Zuschlag zum Grundstundenlohn Normallohn von 100%. An Stelle der entgeltlichen Überstundenvergütung kann auch ein entsprechender Zeitausgleich vereinbart werden. Abs 6 idF ab 1. Jänner 2022-2023. Abs 6 ist spätestens mit 1. Juli 2023 zur Anwendung zu bringen.</p>



2.2 WOCHENENDRUHE, WOCHENRUHE UND ERSATZRUHE (§ 14)

Norm: § 14 Abs 1 lit b SWÖ-KV

Art: Klarstellung

Klargestellt wird, dass die Verkürzung der Wochenruhe auf 48 Stunden für einen Dienst mit Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft gilt. Die wöchentliche Ruhezeit kann daher auf 48 Stunden verkürzt werden, wenn die Ruhezeit an einen Dienst mit Nachtarbeit („wacher Nachtdienst“) oder einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft („schlafender Nachtdienst“) anschließt und dieser Dienst spätestens um 9.00 Uhr in der Früh endet. Endet der Dienst später als um 9.00 Uhr, so beträgt die Ruhezeit, sofern sie an diesen Dienst anschließen soll, 2 aufeinanderfolgende Kalendertage.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 14 Abs 1 lit b SWÖ-KV b) Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.	§ 14 Abs 1 lit b SWÖ-KV b) Schließt die Ruhezeit an einen Dienst mit eine Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, die der spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden Abs 1 lit b idF ab 1. Jänner 2022-2023

2.3 OFFENE JUGENDARBEIT – AUSNAHME VON WOCHENENDRUHE (§ 14)

Norm: § 14 Abs 3 lit d NEU SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Um die jugendliche Zielgruppe zu erreichen, wird in der Offenen Jugendarbeit regelmäßig auch am Samstag gearbeitet. Die regelmäßige Tätigkeit am Samstag widerspricht aber der Bestimmung des § 14 Abs 2 SWÖ-KV (mindestens 26 Wochenenden (Samstag und Sonntag) im Kalenderjahr frei), weshalb eine Ausnahmebestimmung für die Offene Jugendarbeit notwendig ist. Um die Ausnahme von § 14 Abs 2 SWÖ-KV in Anspruch zu nehmen, ist eine Betriebsvereinbarung erforderlich. Weiters ist in der Betriebsvereinbarung jedenfalls eine Zulage für die von der Ausnahme betroffenen ArbeitnehmerInnen vorzusehen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 14 Abs 3 lit d SWÖ-KV	§ 14 Abs 3 lit d NEU SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann in Betrieben der Offenen Jugendarbeit eine Ausnahme von § 14 Abs 2 (Samstag/Sonntag-Regelung) geregelt werden, wenn gleichzeitig eine Zulage für die ArbeitnehmerInnen festgelegt wird. Abs 3 lit d idF ab 1. Jänner 2023

2.4 FLEXIBILISIERUNGSZUSCHLAG (§ 15)

Norm: § 15 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Der Flexibilisierungszuschlag soll in einem größeren Ausmaß als alle anderen Zulagen und Zuschläge erhöht werden. Die Erhöhung beträgt 20 %.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 15 Abs 4 SWÖ-KV</p> <p>4) Flexibilisierungszuschlag: a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 21,54 pro Tag/Nacht. b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 10,76 pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.</p>	<p>§ 15 Abs 4 SWÖ-KV</p> <p>4) Flexibilisierungszuschlag: a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 25,85 pro Tag/Nacht. b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 12,91 pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird. Abs 4 lit a und b idF ab 1. Jänner 2023</p>

2.5 SONDERBESTIMMUNG ARBEITNEHMERINNEN IN EINRICHTUNGEN, DIE DEM KA-AZG UNTERLIEGEN – REDAKTIONELLE BERICHTIGUNG (§ 19)

Norm: § 19 SWÖ-KV

Art: Redaktionelle Berichtigung und Klarstellungen

Der Verweis auf § 10 Abs 8 in Bezug auf den Mehrarbeitszuschlag ist nicht mehr korrekt. Nach der Ummummerierung der Absätze in § 10 müsste der Verweis § 10 Abs 7 heißen. Dies wird nun korrigiert.

Die im letzten Jahr in § 7 (Durchrechnungszeitraum) eingefügten Klarstellungen, wonach es für den Durchrechnungszeitraum eine schriftliche Vereinbarung braucht und bei Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit Überstunden vorliegen, werden nun auch in § 19 übernommen.



Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 19 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt oder die in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind, gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4–13 nur folgende zur Anwendung: § 4 (1), (2), (6) und (7), § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2), (4) und (5), § 10 (6) und (8), § 12 und § 13.</p> <p>Abs 1 idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p>§ 19 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt oder die in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind, gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4–13 nur folgende zur Anwendung: § 4 (1), (2), (6) und (7), § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2), (4) und (5), § 10 (6) und (8) (7), § 12 und § 13.</p> <p>Abs 1 idF ab 1. Jänner 2022-2023</p> <p>2) Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann bei 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>Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022-2023</p> <p>[...]</p> <p>5) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>Abs 5 gilt ab 1. Jänner 2023</p>

2.6 SONDERBESTIMMUNG KINDERBETREUUNGSEINRICHTUNGEN UND SCHULISCHE TAGESBETREUUNG (§ 22)

Norm: § 22 Abs 3 SWÖ-KV

Art: Redaktionelle Berichtigung und Klarstellungen

Die im letzten Jahr in § 7 (Durchrechnungszeitraum) eingefügte Klarstellung, wonach bei Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit Überstunden vorliegen, wird nun auch in § 22 übernommen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 22 Abs 3 SWÖ-KV</p> <p>3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich:</p>	<p>§ 22 Abs 3 SWÖ-KV</p> <p>3) Durchrechnung bei Ferien analog zum Pflichtschulbereich:</p>



<p>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 37 Stunden nicht überschreiten. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. Abs 3 idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p>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 37 Stunden nicht überschreiten. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen und/oder an in einer Betriebsvereinbarung festzulegenden Einzeltagen verbraucht wird. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 3 idF ab 1. Jänner 2023</p>
--	---

2.7 SONDERBESTIMMUNG SCHULSOZIALARBEIT (§ 22A)

Norm: § 22a Abs 2 SWÖ-KV

Art: Redaktionelle Berichtigung und Klarstellungen

Die im letzten Jahr in § 7 (Durchrechnungszeitraum) eingefügten Klarstellungen, wonach es für den Durchrechnungszeitraum eine schriftliche Vereinbarung braucht und bei Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit Überstunden vorliegen, werden nun auch in § 22a übernommen. Die schriftliche Einzelvereinbarung ist nur dann erforderlich, wenn keine Betriebsvereinbarung besteht.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 22a Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Abs 2 idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p>§ 22a Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulsozialarbeit bzw der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023</p>



2.8 SCHULVERANSTALTUNGEN IN DER SCHULASSISTENZ – ANWENDUNG § 22C (§ 22B)

Norm: § 22b Abs 6 NEU SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung und redaktionelle Berichtigungen und Klarstellung

Änderung:

Der Wortlaut des Abs 1 in § 22c („Mitarbeiterinnen in Teams“) steht der Anwendung der Regelung für einzelne SchulassistentInnen (die dann nicht in Teams unterwegs sind) bei enger Auslegung entgegen. Allerdings ist aufgrund des engen arbeitszeitrechtlichen Korsetts eine Bestimmung auch für derartige Veranstaltungen erforderlich. Daher wird nun auch für Schulveranstaltungen mit zumindest einer Übernachtung (bspw. Lesenächte) für SchulassistentInnen klargestellt, sodass dafür auch § 22c zur Anwendung kommt. Hinzuweisen ist darauf, dass MitarbeiterInnen, die an solchen Schulveranstaltungen mit Übernachtung teilnehmen, sowohl für den ersten als auch für den zweiten Tag die Tagespauschale des § 22c gebührt. Dafür können diese MitarbeiterInnen sowohl am ersten als auch am zweiten Tag der Veranstaltung auch tagsüber eingesetzt werden.

Redaktionelle Berichtigung und Klarstellung:

Die im letzten Jahr in § 7 (Durchrechnungszeitraum) eingefügten Klarstellungen, wonach es für den Durchrechnungszeitraum eine schriftliche Vereinbarung braucht und bei Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit Überstunden vorliegen, werden nun auch in § 22b übernommen. Die schriftliche Einzelvereinbarung ist nur dann erforderlich, wenn keine Betriebsvereinbarung besteht.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 22b SWÖ-KV [...] 2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulassistenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Abs 2 idF ab 1.Jänner 2022.</p>	<p>§ 22b SWÖ-KV [...] 2) Für Arbeitnehmerinnen, die ausschließlich im Bereich der Schulassistenz tätig sind, kann im Zeitraum außerhalb der Pflichtschulferien (maximal 13 Wochen) mit schriftlicher Einzelvereinbarung die Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Schuljahr. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023 [...] 6) Für Schulveranstaltungen mit zumindest einer Übernachtung kommt § 22c zur Anwendung. Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023</p>

2.9 SONDERBESTIMMUNG VOLLE ERZIEHUNG (§ 24)

Norm: § 24 Abs 2 und 4 SWÖ-KV

Art: Klarstellung und redaktionelle Berichtigung

In Abs 2 ist der Verweis auf § 14 nicht korrekt, dies wird nun bereinigt.

Weiters wurde im letzten Jahr in § 7 (Durchrechnungszeitraum) eine Klarstellung eingefügt, wonach es für den Durchrechnungszeitraum eine schriftliche Vereinbarung braucht und bei Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit Überstunden vorliegen. Dies wird nun auch in § 24 übernommen. Die schriftliche Einzelvereinbarung ist nur dann erforderlich, wenn keine Betriebsvereinbarung besteht.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 24 Abs 2 und 4 SWÖ-KV</p> <p>2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1 erster und zweiter Satz, 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“.</p> <p>4) Durchrechnungszeitraum In einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. Abs 4 idF ab 1.Jänner 2022.</p>	<p>§ 24 Abs 2 und 4 SWÖ-KV</p> <p>2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1 erster und zweiter Satz lit a und b, Abs 2 und Abs 3 lit a und b 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“. Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022-2023</p> <p>4) Durchrechnungszeitraum In einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen darf mittels schriftlicher Einzelvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 37 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 4 idF ab 1. Jänner 2023</p> <p>5) [...] d) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind. Abs 4 idF ab 1. Jänner 2023</p>



2.10 ÄNDERUNG DER DURCHSCHNITTSBERECHNUNG BEI SONDERZAHLUNGEN (§ 26)

Norm: § 26 Abs 3 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung und Klarstellung

Durchschnittsberechnung in Bezug auf Zulagen:

Geändert wird die Durchschnittsberechnung bei Sonderzahlungen in Bezug auf die Zulagen. Bisher waren hinsichtlich der Zulagen die 3 Monate inklusive des Auszahlungsmonats bzw Fälligkeitsmonats bei der Berechnung der Sonderzahlung heranzuziehen. Da aber in vielen Fällen bei Berechnung der Sonderzahlung die Zulagen des laufenden Monats noch nicht vorliegen, wurde oftmals der Schnitt der letzten drei Monate vor dem Auszahlungsmonat herangezogen. Künftig können die Betriebe wählen zwischen den letzten 3 Monaten inklusive Auszahlungs-/Fälligkeitsmonat oder den letzten 3 Monaten vor dem Monat der Auszahlung/Fälligkeit.

Durchschnittsberechnung in Bezug auf geänderter Arbeitszeit bzw Entgelt:

Bei einem geänderten Ausmaß von Arbeitszeit bzw Entgelt kann wie bei den Zuschlägen festgelegt werden, ob der Durchschnitt der letzten 3 Monate inklusive Auszahlungs- bzw Fälligkeitsmonat oder exklusive Auszahlungs- bzw Fälligkeitsmonat heranzuziehen ist. Klargestellt wurde, dass sich die Sonderzahlungen nach dem Durchschnittsprinzip berechnen, wenn spätestens im Auszahlungs- bzw Fälligkeitsmonat ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitszeit bzw Entgelt vorliegt.

Es ist jedenfalls für den gesamten Betrieb jeweils eine Berechnungsmethode zu wählen. Keinesfalls soll aber jedes Mal im Einzelfall eine der Methoden festgelegt werden. Ist im Einzelfall die andere als die gewählte Methode günstiger für den/die ArbeitnehmerIn, so kann natürlich der/die ArbeitnehmerIn bessergestellt werden. Die Wahl der jeweiligen Berechnungsmethode für den gesamten Betrieb kann der Arbeitgeber einseitig treffen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 26 Abs 3 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. Der Grundstundenlohn von Mehr- und Überstunden ist in die Berechnungsgrundlage einzurechnen, der Zuschlag bleibt unberücksichtigt.</p> <p>Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen</p>	<p>§ 26 Abs 3 SWÖ-KV</p> <p>3) Berechnungsgrundlage</p> <p>a) 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>b) Wurden Zulagen in unterschiedlicher Höhe bezahlt, ist die Berechnungsgrundlage der Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten bezahlten Zulagen (inkl Auszahlung- bzw Fälligkeitsmonat). Alternativ kann festgelegt werden, dass als Berechnungsgrundlage der Durchschnitt, der in den letzten drei Monaten vor dem Auszahlungs- oder Fälligkeitsmonats bezahlten Zulagen herangezogen wird.</p> <p>c) Zuschläge (Überstunden-, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge etc) und etwaige Sachbezüge sind</p>



<p>sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate vor dem Monat der Fälligkeit der Sonderzahlung. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen. Abs 3 idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p>nicht einzurechnen. Der Grundstundenlohn von Mehr- und Überstunden ist in die Berechnungsgrundlage einzurechnen, der Zuschlag bleibt unberücksichtigt. d) Bei Arbeitnehmerinnen mit unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgeltes berechnen sich die jeweiligen Sonderzahlungen aus dem Durchschnittsentgelt der letzten drei Monate inklusive des Auszahlungs- bzw Fälligkeitsmonats. Alternativ kann festgelegt werden, dass als Berechnungsgrundlage der Durchschnitt, des in den letzten drei Monaten vor dem Auszahlungs- oder Fälligkeitsmonats bezahlten Entgelts herangezogen wird, wobei im Betrieb eine einheitliche Berechnungsmethode zu erfolgen hat. Bei Durchrechnungszeiträumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen. Die Durchschnittsberechnung ist heranzuziehen, wenn im Betrachtungszeitraum von 3 Monaten ein unterschiedliches Ausmaß an Arbeitszeit bzw Entgelt vorliegt. Abs 3 idF ab 1.Jänner 2023</p>
--	---

2.11 DIENSTVERHINDERUNG – KLARSTELLUNG (§ 27)

Norm: § 27 SWÖ-KV

Art: Klarstellung

In § 27 wird ein Verweis aufgenommen, dass Adoptiveltern und Pflegeeltern leiblichen Eltern gleichgestellt sind.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 27 SWÖ-KV [...]</p>	<p>§ 27 SWÖ-KV [...] 3) Adoptiveltern sowie Pflegeeltern sind leiblichen Eltern gleichgestellt. Abs 3 idF ab 1. Jänner 2023</p>



2.12 EINSTUFUNG VON FACHKRÄFTEN DER KINDER- UND JUGENDHILFE (§ 28)

Norm: § 28 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung werden künftig in Verwendungsgruppe 8 eingereiht werden. Bisher fand sich diese Berufsgruppe in Verwendungsgruppe 6 oder 7.

Sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung werden bei Vorliegen einer mindestens dreijährigen facheinschlägigen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe ebenfalls künftig in Verwendungsgruppe 8 eingestuft. Liegt zu Beginn der Tätigkeit einer sozialpädagogischen Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung noch keine dreijährige facheinschlägige Erfahrung vor, so ist eine Einstufung in Verwendungsgruppe 7 zu wählen und bei Erreichen der erforderlichen Erfahrung eine Umreihung in Verwendungsgruppe 8 vorzunehmen.

Sowohl bei Umreihung als auch bei erstmaliger Umreihung aufgrund des Geltungsbeginnes der Bestimmung erfolgt die Anrechnung der im Betrieb verbrachten Zeiten in voller Höhe, Dienstzeiten vor dem aufrechten Arbeitsverhältnis sind gemäß § 32 SWÖ-KV (dort vorgesehene Grenzen) anzurechnen. Für die Umreihung ist jene Regelung des § 32 SWÖ-KV heranzuziehen, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillige Mehranrechnung von Vordienstzeiten ist nicht zu berücksichtigen.

Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen ist nach wie vor in VWG 6 einzustufen. Diese Einstufung gilt aber nicht mehr für sozialpädagogische Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe in den Bereichen der Vollen Erziehung bzw. der Unterstützung der Erziehung. Zur Klarstellung wird diesbezüglich eine Fußnote eingefügt. Fachkräfte in UMF-Einrichtungen sind weiterhin als Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung in VWG 7 einzureihen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>VWG 6 Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen</p> <p>VWG 7 Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung⁸⁾ Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation)</p> <p>VWG 8</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>VWG 6 Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen¹⁰⁾</p> <p>VWG 7 Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung (inkl. UMF)⁸⁾ Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation)</p> <p>VWG 8 Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung¹⁰⁾ Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung¹⁰⁾</p> <p>Fußnote 10:</p>



	<p>Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe:</p> <p>a) Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung:</p> <p>Die Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung ist nach einer dreijährigen facheinschlägigen Tätigkeit in der Kinder- und Jugendhilfe in VWG 8 einzureihen. Liegt zu Beginn des Dienstverhältnisses keine dreijährige facheinschlägige Tätigkeit vor, ist die Sozialpädagogische Fachkraft in VWG 7 einzureihen. Bei Erreichen der dreijährigen facheinschlägigen Tätigkeit hat eine Umreihung in VWG 8 zu erfolgen. Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind vollständig anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.</p> <p>b) Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung und im Bereich der Unterstützung der Erziehung:</p> <p>Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von einer niedrigeren Verwendungsgruppe in VWG 8 folgendermaßen zu erfolgen:</p> <p>Dienstjahre, die im Betrieb verbracht wurden, sind voll anzurechnen. Vor dem aufrechten Dienstverhältnis gelegene Vordienstzeiten sind gemäß § 32 SWÖ-KV zu berücksichtigen, wobei jene Regelung heranzuziehen ist, die zum Zeitpunkt des erstmaligen Eintrittes in den Betrieb gegolten hat. Eine freiwillig gewährte höhere Anrechnung von Vordienstzeiten findet keine Berücksichtigung.</p> <p>c) Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen in VWG 6: VWG 6 gilt nicht für sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung oder der Unterstützung der Erziehung. Für diese Fachkräfte gilt VWG 8 sowie die in Fußnote 10 a und b geregelten Vorgaben.</p> <p>Die Neuregelung tritt mit 1. Jänner 2023 in Kraft.</p>
--	--



2.13 HAUSWIRTSCHAFTERINNEN/WIRTSCHAFTSHELFERINNEN (§ 28)

Norm: § 28 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

In Verwendungsgruppe 3 werden HauswirtschafterInnen/WirtschaftshelferInnen in Wohngruppen (bspw. im Behindertenbereich oder in Einrichtungen der Vollen Erziehung) aufgenommen. Diese Berufsgruppe unterscheidet sich von jener der Reinigungskräfte dadurch, dass das Aufgabenfeld umfassender ist. Beispielsweise erledigen HauswirtschafterInnen/WirtschaftshelferInnen auch den Einkauf für die Wohngruppe, sind für das Kochen des Essens (zB auch unter Beachtung unterschiedlicher Unverträglichkeiten) zuständig oder erledigen auch die Wäsche.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV	§ 28 SWÖ-KV VWG 3 Hauswirtschafterinnen/Wirtschaftshelferinnen in Wohngruppen (zB. im Bereich der Behindertenhilfe oder Vollen Erziehung) (Fassung ab 1. Jänner 2023)

2.14 REGIONALKOORDINATORINNEN FÜR INTEGRATION (§ 28)

Norm: § 28 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Die Verwendungsgruppe 8 wird mit 1.1.2024 um RegionalkoordinatorInnen für Integration ergänzt.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV	§ 28 SWÖ-KV VWG 8 Regionalkoordinatorinnen für Integration (Fassung ab 1. Jänner <u>2024</u>)

2.15 LINEARE UMREIHUNG (§ 30 ABS 7)

Norm: § 30 Abs 7 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Wird eine Ausbildung im aufrechten Dienstverhältnis abgeschlossen und dadurch eine höherwertige Tätigkeit vereinbart, so soll eine lineare Umreihung erfolgen. Diese Regelung betrifft Aus- und Weiterbildungen, die während der Beschäftigung im Betrieb abgeschlossen wurden. Eine Umreihung hat aber nur dann zu erfolgen, wenn aufgrund dieser Ausbildung eine höherwertige Tätigkeit vereinbart wird. Die Umstufung hat nicht mit Ausbildungsabschluss zu erfolgen, sondern zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beginn der neuen Tätigkeit vereinbart wird. Wird keine Änderung der Tätigkeit vereinbart, verbleibt der/die ArbeitnehmerIn in der bisherigen Einstufung.

Die Regelung gilt für alle Umreihungen, die aufgrund des Abschlusses einer Weiterbildung ab dem 1.1.2023 vorgenommen werden, hat aber keine Auswirkung auf Umreihungen, die bis 31.12.2022 erfolgt sind.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 30 Abs 7 SWÖ-KV	§ 30 Abs 7 SWÖ-KV 7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. Abs 7 idF ab 1. Jänner 2023

2.16 LEITUNGSZULAGE BEI LEITUNG EINER KINDERTAGESBETREUUNGSEINRICHTUNG (§ 31 ABS 3)

Norm: § 31 Abs 3 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Die Leitungszulage für die Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung soll nicht mehr auf ein Vollzeitmonat bezogen sein, sondern gebührt ab 1.1.2023 für die Leitungstätigkeit, unabhängig vom Stundenausmaß. Wird die Leitungstätigkeit aber von zwei oder mehreren MitarbeiterInnen ausgeführt, gebührt jeweils nur der aliquote Anteil der Leitungszulage. Hinzuweisen ist auch darauf, dass diese Leitungszulage für die Leitung der gesamten Einrichtung gebührt und nicht für die jeweilige Gruppenleitung. Die Höhe der Leitungszulage ist aber abhängig von der Größe der Kindertagesbetreuungseinrichtung. Für Gruppenleitungen sieht der SWÖ-KV keine Zulage vor, es kann aber betriebsintern eine Zulage vereinbart werden. Ein Rechtsanspruch darauf besteht aber nicht.



Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 31 Abs 3 SWÖ-KV [...] <p>Die Zulage für eine Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung beträgt für die erste Gruppe € 94,35 und für jede weitere Gruppe € 58,25 für ein Vollzeitmonat.</p> [...]	§ 31 Abs 3 SWÖ-KV [...] <p>Die Zulage für eine Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung beträgt für die erste Gruppe € 94,35 101,90 und für jede weitere Gruppe € 58,25 62,91 für ein Vollzeitmonat. Werden zwei oder mehrere Leitungspersonen für die gleiche Funktion eingesetzt, gebührt jeweils der aliquote Anteil der Zulage.</p> <p>Abs 3 idF ab 1. Jänner 2023</p> [...]

2.17 ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN (§ 32)

Norm: § 32 Abs 2 und 5 SWÖ-KV

Art: Materieellrechtliche Änderung

Die Anrechnung von nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten wird von 8 Jahre auf 10 Jahre zu 50 % erhöht. Facheinschlägige Vordienstzeiten sind weiterhin mit 10 Jahren anzurechnen. Liegen keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vor, so sind auch nicht facheinschlägige Zeiten zu berücksichtigen. Für Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2023 beginnen, sind nicht facheinschlägige Vordienstzeiten somit im Ausmaß von 10 Jahren zu 50 % zu berücksichtigen, dies ergibt 5 Jahre an nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten. Die gemeinsame Obergrenze von facheinschlägigen und nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten beträgt weiterhin 10 Jahre.

Weiters werden künftig Zeiten des Zivildienstes sowie des Freiwilligen Sozialen Jahres angerechnet, wenn diese Zeiten in einem Betrieb des Gesundheits- oder Sozialbereiches absolviert wurden.

Die Neuregelung gilt ab 1.1.2023 und hat auf bestehende Arbeitsverhältnisse keine Auswirkung.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 32 SWÖ-KV 1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen.1) Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden. 2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal acht Jahren zu 50% anzurechnen2) Abs 2 idF ab 1.Jänner 2022 [...]	§ 32 SWÖ-KV 1) Facheinschlägige Vordienstzeiten sind bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren anzurechnen. ¹⁾ Facheinschlägige Tätigkeiten, die nicht im Rahmen eines unselbstständigen Dienstverhältnisses geleistet wurden, sind nur dann als Vordienstzeiten anrechenbar, wenn Inhalt, Ausmaß und Zeitdauer der Tätigkeiten durch eine entsprechende Bestätigung nachgewiesen werden. 2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, sind andere (nicht facheinschlägige) Vordienstzeiten im Ausmaß von maximal acht 10 Jahren zu 50% anzurechnen ²⁾ Abs 2 idF ab 1. Jänner 2023 [...]

<p>5) Nicht als Vordienstzeiten gerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.</p> <p>¹⁾[...].</p> <p>²⁾ Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.März 2014 begonnen haben, sind nicht facheinschlägige Vordienstzeiten in folgendem Ausmaß anzurechnen: Für Dienstverhältnisse, die zwischen 1.Juli 2004 und 28. Februar 2013 begonnen haben, vier Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die zwischen dem 1.März 2013 und 28.Februar 2014 begonnen haben, sechs Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die nach dem 28.Februar 2014 begonnen haben, gilt Abs 2.</p>	<p>5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.</p> <p>¹⁾ [...]</p> <p>²⁾ Für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.März 2014 begonnen haben, sind nicht facheinschlägige Vordienstzeiten in folgendem Ausmaß anzurechnen: Für Dienstverhältnisse, die zwischen 1.Juli 2004 und 28. Februar 2013 begonnen haben, vier Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die zwischen dem 1.März 2013 und 28.Februar 2014 begonnen haben, sechs Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die zwischen dem 1.März 2014 und 31. Dezember 2022 begonnen haben, acht Jahre zu 50 %. Für Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2022 begonnen haben, gilt Abs 2.</p>
---	--

2.18 LEHRE MIT MATURA (§ 33)

Norm: § 33 Abs 3 NEU SWÖ-KV

Art: Materielle rechtliche Änderung

In § 33 werden Absatznummerierungen eingefügt.

Weiters wird für die Prüfungsvorbereitung bei Absolvierung einer Lehre mit Matura ein Anspruch auf eine Bildungsfreistellung eingeführt. Pro Lehrjahr gebührt eine bezahlte Bildungsfreistellung im Ausmaß von 5 Tagen, in Summe aber nicht mehr als 10 Tage pro Lehrverhältnis.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag																								
<p>§ 33 SWÖ-KV</p> <p>Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:</p> <p>Tabelle ab 1.1.2022</p> <table border="0"> <tr> <td>im 1. Lehrjahr.</td> <td>€</td> <td>767,90</td> </tr> <tr> <td>im 2. Lehrjahr.</td> <td>€</td> <td>976,00</td> </tr> <tr> <td>im 3. Lehrjahr.</td> <td>€</td> <td>1.160,60</td> </tr> <tr> <td>im 4. Lehrjahr</td> <td>€</td> <td>1.517,10</td> </tr> </table> <p>Die Internatskosten, die durch Aufenthalt eines Lehrlings bzw eines Lehrlings im Rahmen der integrativen Berufsausbildung gem § 8b BAG in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen bzw zu ersetzen.</p>	im 1. Lehrjahr.	€	767,90	im 2. Lehrjahr.	€	976,00	im 3. Lehrjahr.	€	1.160,60	im 4. Lehrjahr	€	1.517,10	<p>§ 33 SWÖ-KV</p> <p>1) Das monatliche Lehrlingseinkommen beträgt:</p> <p>Tabelle ab 1.1.20223</p> <table border="0"> <tr> <td>im 1. Lehrjahr.</td> <td>€</td> <td>829,30</td> </tr> <tr> <td>im 2. Lehrjahr.</td> <td>€</td> <td>1.054,10</td> </tr> <tr> <td>im 3. Lehrjahr.</td> <td>€</td> <td>1.253,40</td> </tr> <tr> <td>im 4. Lehrjahr</td> <td>€</td> <td>1.638,50</td> </tr> </table> <p>2) Die Internatskosten, die durch Aufenthalt eines Lehrlings bzw eines Lehrlings im Rahmen der integrativen Berufsausbildung gem § 8b BAG in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen, hat das Unternehmen zu bevorschussen bzw zu ersetzen.</p>	im 1. Lehrjahr.	€	829,30	im 2. Lehrjahr.	€	1.054,10	im 3. Lehrjahr.	€	1.253,40	im 4. Lehrjahr	€	1.638,50
im 1. Lehrjahr.	€	767,90																							
im 2. Lehrjahr.	€	976,00																							
im 3. Lehrjahr.	€	1.160,60																							
im 4. Lehrjahr	€	1.517,10																							
im 1. Lehrjahr.	€	829,30																							
im 2. Lehrjahr.	€	1.054,10																							
im 3. Lehrjahr.	€	1.253,40																							
im 4. Lehrjahr	€	1.638,50																							



	<p>3) Im Rahmen einer allfälligen Berufsreifeprüfung (sogenannte „Lehre mit Matura“) haben Lehrlinge auf Verlangen Anspruch auf 5 Tage an bezahlter Freistellung pro Lehrjahr zur Vorbereitung auf Prüfungen, in Summe jedoch maximal 10 Tage innerhalb des gesamten Lehrverhältnisses.</p> <p>§ 33 idF ab 1. Jänner 2023</p>
--	---

2.19 ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN (§ 41)

Norm: § 41 Abs 2 SWÖ-KV

Art: Redaktionelle Berichtigung

Bei Layoutierung des KV wurde irrtümlich die Absatznummerierung von § 41 Abs 2 zu einer Fußnote. Dies wird nun richtiggestellt.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 41 Abs 2 SWÖ-KV ²⁾ Entgelt</p>	<p>§ 41 Abs 2 SWÖ-KV ²⁾ Entgelt Abs 2 idF ab 1. Jänner 2022-2023</p>

Wien, am 17. November 2022

Arbeitnehmer/innen-Vertreter/innen

Arbeitgeber-Vertreter/innen

