

# KOLLEKTIVVERTRAG

Verhandlungen 2018

Abschlussprotokoll

Stand: 24. Februar 2018





Folgender KV-Abschluss wurde vereinbart:

Geltungsbeginn: 1. Februar 2018

## I Entgelt

### § 29 Lohn-/Gehaltstabelle

Die Lohn-/Gehaltstabelle des § 29 wird um 2,5 %, mindestens jedoch um € 48,00 erhöht.

Stufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	1.588,10	1.651,80	1.734,80	1.816,90	1.961,30	2.105,80	2.258,30	2.459,80	2.854,80
2	3-4	1.607,00	1.682,70	1.765,90	1.853,00	2.001,20	2.147,20	2.304,80	2.532,10	2.968,70
3	5-6	1.637,00	1.713,90	1.800,80	1.903,80	2.059,40	2.210,60	2.373,30	2.631,70	3.112,00
4	7-8	1.665,30	1.745,00	1.834,20	1.940,10	2.127,70	2.294,40	2.462,40	2.754,30	3.282,70
5	9-10	1.696,40	1.778,40	1.866,40	1.974,00	2.176,90	2.357,70	2.529,70	2.878,20	3.454,40
6	11-12	1.726,10	1.809,40	1.900,20	2.011,60	2.215,50	2.419,50	2.599,20	2.974,90	3.597,80
7	13-14	1.756,00	1.840,50	1.933,60	2.047,60	2.254,50	2.484,30	2.666,40	3.050,10	3.711,50
8	15-16	1.785,90	1.871,50	1.966,30	2.082,70	2.294,40	2.547,70	2.733,60	3.123,80	3.796,60
9	17-18	1.815,70	1.902,50	2.001,20	2.120,00	2.334,50	2.587,40	2.800,80	3.194,60	3.882,00
10	19-20	1.845,40	1.936,10	2.036,10	2.156,20	2.374,50	2.630,20	2.867,80	3.269,60	3.968,50
11	21-22	1.869,00	1.958,70	2.061,90	2.190,90	2.411,90	2.673,00	2.913,20	3.320,00	4.053,80
12	23-24	1.892,70	1.981,80	2.086,30	2.228,60	2.450,70	2.715,40	2.958,20	3.367,90	4.140,40
13	25-26	1.913,60	2.007,80	2.113,70	2.254,50	2.490,80	2.758,10	3.003,60	3.416,90	4.197,10
14	27-28	1.937,10	2.030,90	2.139,30	2.281,40	2.529,70	2.798,10	3.048,80	3.466,00	4.254,20
15	29-30	1.958,70	2.057,90	2.165,30	2.308,60	2.568,40	2.840,80	3.094,00	3.515,10	4.312,20
16	31-32	1.981,80	2.081,20	2.190,90	2.337,00	2.608,30	2.883,30	3.137,80	3.564,10	4.367,70
17	33-34	2.005,10	2.105,80	2.216,90	2.362,90	2.648,50	2.926,00	3.183,20	3.613,30	4.424,70
18	35-36	2.028,30	2.130,30	2.242,70	2.391,30	2.686,90	2.967,60	3.229,50	3.662,40	4.481,30

### § 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

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-Gehaltstabelle liegen, werden ab 1.2.2018 um 2,5 % 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 1.2.2018. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.2.2018 um 2,5 % angehoben. Die Anhebung erfolgt jedoch je Tabellenwert maximal um € 75,00. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

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

## Kollektivvertragsverhandlungen 2018

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.2.2018 um 2,5 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Februar 2018 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 2,5 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden um 2,5 % erhöht mit Rundung auf 1-Cent.

### Zulagen und Zuschläge

	Erhöhung um <b>2,50%</b>	
	<b>2017</b>	<b>2018</b>
		kaufmänn. Rundung auf 1c
<b>§ 9 Nachtarbeitszuschlag</b>		
Je Nachtarbeitsstunde	€ 6,59	€ 6,75
Nachtdienstpauschale	€ 37,69	€ 38,63
<b>§13 Rufbereitschaft</b>		
	€ 3,04	€ 3,12
<b>§21 Tagesmütter</b>		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	€ 25,57	€ 26,21
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	€ 30,86	€ 31,63
<b>§22c Tagespauschale</b>		
	€ 60,78	€ 62,30
<b>§ 31 Zulagen und Zuschläge</b>		
SEG je Stde	€ 1,07	€ 1,10
SEG Pauschale	€ 177,18	€ 181,61
<b>Sonn und FT Zuschläge je Stde</b>		
	€ 4,34	€ 4,45
<b>Stationsleitung je Vollzeitmonat</b>		
	€ 621,92	€ 637,47
<b>Leitung SÖB/GBP</b>		
	€ 305,90	€ 313,55

Kindergartenleitung je Gruppe und Monat	€ 54,20	€ 55,56
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	€ 179,64	€ 184,13

**Sonstige Entgelte**

**2,50%**

2017	2018
kaufmänn. Rundung auf 10c	kaufmänn. Rundung auf 10c

**§33 Lehrlinge**

1. Lehrjahr	€ 500,40	€ 612,90
2. Lehrjahr	€ 688,00	€ 805,20
3. Lehrjahr	€ 854,50	€ 975,90
4. Lehrjahr	€ 1.175,90	€ 1.305,30

**§28 TMA Gehälter (ab 7/2014)**

A	€ 1.410,20	€ 1.445,50
B	€ 1.473,30	€ 1.510,10

## II Materielle rechtliche Änderungen

### § 5 – Teilzeitmitarbeiter/innen

Norm: § 5 Abs 4 SWÖ-KV

Die Anzahl der zuschlagsfreien Stunden soll für alle Durchrechnungszeiträume auf 16 Stunden reduziert werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...]</p> <p>4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:</p> <p>a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 26 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 34 Stunden (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>c) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um 85 Stunden überschritten (das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von 1,7 Stunden pro Woche), 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 [...]: [...]</p> <p>4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:</p> <p>a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um <del>26</del> 16 Stunden (<del>das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche</del>) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um <del>34</del> 16 Stunden (<del>das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche</del>) überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>c) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten um <del>85</del> 16 Stunden überschritten (<del>das entspricht einer durchschnittlichen Überschreitung von 1,7 Stunden pro Woche</del>), gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p>



**§ 11 – Ruhezeiten**

**Norm:** § 11 SWÖ-KV

Die Möglichkeit zur Verkürzung der Ruhezeit mittels Betriebsvereinbarung auf 8 Stunden nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft, sofern die Gesamtarbeitszeit 12 Stunden nicht überschreitet.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 11 SWÖ-KV Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich: Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.</p>	<p>§ 11 SWÖ-KV (1) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf neun Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.  (2) Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit nach einem Dienst mit geplanter Nachtarbeitsbereitschaft – sofern die Gesamtarbeitszeit maximal 12 Stunden nicht überschreitet – auf acht Stunden zu reduzieren, wenn neben der entsprechenden Verlängerung (Differenz auf elf Stunden Ruhezeit) einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zusätzliche Maßnahmen (zB Zeitausgleich, Verlängerung der Wochenendruhe) zur Sicherstellung der Erholung vorgesehen sind.</p>

**§ 16 – Urlaub**

**Norm:** § 16 SWÖ-KV

§ 16 SWÖ-KV soll dahingehend geändert werden, dass bereits nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit ein Anspruch auf 1 zusätzlichen Urlaubstag gebühren.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 16 Abs 1 SWÖ-KV 1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich – nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 32 Werktage, – nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 34 Werktage und – nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf 36 Werktage. [...]</p>	<p>§ 16 Abs 1 SWÖ-KV 1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich – nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf ... 31 Werktage/26 Arbeitstage – nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf ... 32 Werktage/27 Arbeitstage, – nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf ... 34 Werktage/29 Arbeitstage und – nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf ... 36 Werktage/30 Arbeitstage. [...] Die Änderungen in Abs 1 treten mit 1.2.2018 in Kraft</p>

**§ 19 – Klarstellung des Anwendbarkeit des § 19 für MA in der psychischen Reha**

**Norm:** § 19 SWÖ-KV

In § 19 soll klar gestellt werden, dass diese Bestimmung auch für Mitarbeiter/innen in der psychischen Reha gilt.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen</p> <p>1) Für Arbeitnehmerinnen auf die das KA-AZG zur Anwendung kommt, 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>[...]</p>	<p>§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen oder in Einrichtungen der psychischen Reha tätig sind</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) und (6), § 5, § 6, § 7 (3), § 8, § 9 (1), (2) und (4), § 10 (6) und (8), § 12 und § 13.</p> <p>[...]</p>

**§ 22 – Arbeitnehmer/innen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen**

**Norm:** § 22 SWÖ-KV

Eine durchgängige tagesumfassende Vorbereitungswoche bei Betreuungsmodellen mit durchgängiger Jahresöffnungszeit ist praktisch vielfach nicht möglich. Daher soll der Anspruch für die Vorbereitungswoche auf das Kalenderjahr verteilt werden können.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 22 Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>2) Vorbereitungswoche (Konzeptions- und Reinigungswoche):</p> <p>Den Arbeitnehmerinnen gebühren 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für Konzeption und Reinigung ua Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 22 Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>Vorbereitungswoche (Konzeptions- und Reinigungswoche):</p> <p>Den Arbeitnehmerinnen gebühren 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr für Konzeption und Reinigung ua Die Vorbereitung ist zu dokumentieren. Mittels Betriebsvereinbarung kann die Vorbereitungszeit auf einzelne Tage verteilt werden.</p>

**§ 22c iVm 24 – Ferienaktionen in der Vollen Erziehung**

**Norm:** § 24 iVm § 22c SWÖ-KV

Es soll eine Ausnahme aus der Regelung des § 22c für Mitarbeiter/innen in er Vollen Erziehung normiert werden.



Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 22c Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen</p> <p>[...]</p>	<p>§ 22c Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen</p> <p>[...]</p> <p>7) Ausgenommen von der Anwendung dieser Bestimmung sind Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung.</p>

**§ 24 – Arbeitnehmer/innen in der Vollen Erziehung**

**Norm:** § 24 SWÖ-KV

Da die Volle Erziehung nicht nur Kinder- und Jugendwohngruppe umfasst, wird der Geltungsbereich präzisiert.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 24 SWÖ-KV Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind</p> <p>1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Kinder- und Jugendwohngruppen der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen kann, kommen das Arbeitszeitgesetz, mit Ausnahme des Abschnittes 6a, §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die in <del>Kinder- und Jugendwohngruppen</del> der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind</p> <p>1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in <del>Kinder- und Jugendwohngruppen</del> der Vollen Erziehung pädagogisch tätig sind und deren Arbeitgeber eine behördliche Genehmigung zur Führung von Einrichtungen der Vollen Erziehung nachweisen kann, kommen das Arbeitszeitgesetz, mit Ausnahme des Abschnittes 6a, §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz nicht zur Anwendung.</p> <p>[...]</p>

**§ 26 – Sonderzahlungen**

**Norm:** § 26 SWÖ-KV

Neuregelung des § 26 Abs 1 und Abs 3 sowie Klarstellung, dass bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und Wiedereingliederungsteilzeit der Sonderzahlungsanspruch nicht vermindert wird.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 26 SWÖ-KV</p> <p>1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Juniauszahlung einen Urlaubszuschuss und mit der Novemбераuszahlung jeden Jahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen). Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im</p>	<p>§ 26 SWÖ-KV</p> <p>1) Arbeitnehmerinnen erhalten spätestens mit der Juniauszahlung <del>einen Urlaubszuschuss</del> sowie <del>und</del> mit der Novemбераuszahlung jeden Jahres <del>eine</del> <del>Weihnachtsremuneration</del> eine Sonderzahlung <del>(Sonderzahlungen)</del> (iSe Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeldes).</p>

<p>Auszahlungsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen, 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.</p> <p>2) [...]</p> <p>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>4) [...]</p> <p>5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.</p> <p>Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.</p>	<p>Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen. Eine vierteljährliche Fälligkeit/Auszahlung kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden:</p> <p>a) Bei vierteljährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils die Hälfte des nach Absatz 3 berechneten Monatsgehalts.</p> <p>b) Bei halbjährlicher Auszahlung gebührt bei jeder Auszahlung jeweils das volle nach Absatz 3 berechnete Monatsgehalt.</p> <p>Abs 1 tritt in Kraft mit 1.1.2019</p> <p>2) [...]</p> <p>3) Die Sonderzahlungen berechnen sich aus dem im Auszahlungsmonat oder im Fälligkeitsmonat gebührenden Monatsgehalt samt Zulagen, 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.</p> <p>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>4) [...]</p> <p>5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses <b>ohne mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit</b>, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.</p> <p>Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen.</p>
---	--

**§ 27 – Dienstverhinderung**

**Norm:** § 27 Abs 1 SWÖ-KV

Wenn das in Abs 1 lit b oder g angeführte Ereignis mehr als 300 km vom Arbeitsort der/der AN entfernt ist, gebührt ein weiterer Arbeitstag an Entgeltfortzahlung.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 27 Abs 1 SWÖ-KV Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bei eigener Eheschließung ... 3 Arbeitstage</li> <li>b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, Geschwister oder Eltern ... der Tag des Ereignisses</li> <li>c) bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin ... 2 Arbeitstage</li> <li>d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt ... 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr</li> <li>e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes ... 2 Arbeitstage</li> <li>f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder ... 1 Arbeitstag</li> <li>g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern ... Tag des Ereignisses</li> <li>h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes ... der Tag des Ereignisses</li> </ul> <p>h) gilt ab 1. Februar 2017</p>	<p>§ 27 Abs 1 SWÖ-KV Ist eine Arbeitnehmerin durch andere wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, gilt für Angestellte § 8 Abs 3 Angestelltengesetz und für Arbeiter § 1154b ABGB; insbesondere gebührt Entgeltfortzahlung in folgendem Ausmaß:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) bei eigener Eheschließung ... 3 Arbeitstage</li> <li>b) bei Teilnahme an der Eheschließung der Kinder, <b>Enkelkinder</b>, Geschwister oder Eltern ... der Tag des Ereignisses</li> <li>c) bei Niederkunft der Ehegattin oder Lebensgefährtin ... 2 Arbeitstage</li> <li>d) bei Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt ... 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr</li> <li>e) bei Tod des Ehegatten oder Lebensgefährten, des Kindes ... 2 Arbeitstage</li> <li>f) bei Tod der Eltern, Schwiegereltern oder Enkelkinder ... 1 Arbeitstag</li> <li>g) bei Beerdigung des Ehegatten oder Lebensgefährten, der Eltern, Kinder, Schwiegereltern, <b>Enkelkinder</b> ... Tag des Ereignisses</li> <li>h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes ... der Tag des Ereignisses</li> </ul> <p><del>h) gilt ab 1. Februar 2017</del></p> <p>Wenn das in lit b oder g angeführte Ereignis mehr als 300 km vom Arbeitsort entfernt stattfindet, gebührt ein weiterer Tag Entgeltfortzahlung.</p> <p>Die Änderungen in Abs 1 treten in Kraft mit 1.4.2018.</p>

**§ 28 – Pflegeberufe**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Die Pflegehilfe wird in Pflegeassistent umbenannt. Der \*-Ausdruck bei der Pflegehilfe wird gestrichen. Die Pflegefachassistent wird in VWG 6 aufgenommen.

Die Pflegeassistent, die Pflegefachassistent sowie das Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson (DGKP) erhält eine Aufzahlung auf die jeweilige Verwendungsgruppe.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV [...]</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV [...]</p>

<p>VWG 5: Pflegehilfe*, [...]</p> <p>VWG 6: [...]</p> <p>VWG 7: Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP) [...]</p> <p>* Seit 1.9. 2016 lautet [...] noch nicht abgeschlossen.</p>	<p>VWG 5: <del>Pflegehilfe*</del>, Pflegeassistentz [...]</p> <p>VWG 6: [...] Pflegefachassistentz</p> <p><del>* Seit 1.9. 2016 lautet [...] noch nicht abgeschlossen.</del></p> <p>Im Anschluss „Niederschwellig, fallweise Beschäftigte [...] gemäß § 3 Abs 2).“ soll folgender Absatz angefügt werden:</p> <p><b>Pflegekräfte:</b>                  Pflegeassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 5 eine Aufzahlung in Höhe von € 20,- ab 1.10.2018 und € 10,- ab 1.10.2019.</p> <p>Pflegefachassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 6 eine Aufzahlung in Höhe von € 30,- ab 1.10.2018 und € 30,- ab 1.10.2019.</p> <p>Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 7 eine Aufzahlung in Höhe von € 50,- ab 1.10.2018 und € 50,- ab 1.10.2019.</p>
--	--

**§ 28 – Entgelte von TMA**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Streichung der bereits ausgelaufenen Bestimmung über die 4 Verwendungsgruppen für Transitmitarbeiter/innen (VWG A bis D).

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV                      Transitmitarbeiterinnen                      Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):</p> <p>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30.Juni 2014 begonnen hat</p> <p>A Hilfskräfte: Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht verrichten.</p> <p>B Angelernte: Arbeitnehmerinnen, die einfache Tätigkeiten teilweise selbständig verrichten.</p> <p>C Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV                      Transitmitarbeiterinnen                      Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte):</p> <p><del>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30.Juni 2014 begonnen hat</del></p> <p><del>A Hilfskräfte: Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht verrichten.</del></p> <p><del>B Angelernte: Arbeitnehmerinnen, die einfache Tätigkeiten teilweise selbständig verrichten.</del></p> <p><del>C Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</del></p>



<p>D Arbeitnehmerinnen, die Personen koordinieren und Teile von Arbeitsaufträgen selbständig abarbeiten.</p> <p>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1.Juli 2014 oder später begonnen hat:</p> <p>A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.</p> <p>B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</p> <p>Mit Wirkung vom 1.Februar 2017 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30.Juni 2014 begonnen hat:</p> <p>A ... € 1.346,00 B ... € 1.410,20 C ... € 1.473,30 D ... € 1.537,40</p> <p>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1.Juli 2014 oder später begonnen hat: Streichung der bisherigen Gruppen A und D; die bisherigen Gruppen B und C werden zu A und B:</p> <p>A ... € 1.410,20 B ... € 1.473,30</p>	<p><del>D Arbeitnehmerinnen, die Personen koordinieren und Teile von Arbeitsaufträgen selbständig abarbeiten.</del></p> <p><del>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1.Juli 2014 oder später begonnen hat:</del></p> <p>A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten.</p> <p>B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</p> <p>Mit Wirkung vom 1.Februar 2017<del>8</del> beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: <del>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis bis spätestens 30.Juni 2014 begonnen hat:</del></p> <p><del>A ... € 1.346,00 B ... € 1.410,20 C ... € 1.473,30 D ... € 1.537,40</del></p> <p>Für TMA, deren Arbeitsverhältnis mit 1.Juli 2014 oder später begonnen hat: <del>Streichung der bisherigen Gruppen A und D; die bisherigen Gruppen B und C werden zu A und B:</del></p> <p>A ... € 1.410,20 B ... € 1.473,30</p>
---	--

**§ 28 – Alltagsbetreuung und -begleitung**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Aufgenommen werden soll eine Klarstellung, dass Heimhelfer/innen alle Formen der Betreuung im Privathaushalt von betreuungsbedürftigen Personen gleichgestellt sind, die eine Unterstützung bei der Basisversorgung und/oder haushalterhaltende Tätigkeiten leisten.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV [...]</p> <p>VWG 4: Heimhelferinnen, [...]</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV [...]</p> <p>VWG 4: Heimhelferinnen<sup>Fn</sup>, ...</p> <p>Fn: in VWG 4 sind ebenfalls alle Formen der Betreuung in Privathaushalten von betreuungsbedürftigen Personen einzustufen, die eine Unterstützung bei der Basisversorgung (UBV) und/oder haushalterhaltende Tätigkeiten beinhalten.</p>

**§ 30 – Vereinbarung zum Abzug von (Natural-)Leistungen**

**Norm:** § 30 SWÖ-KV

Schaffung der Zulässigkeit einer Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien über die Anrechnungsmöglichkeit von entgeltlichen Gegenleistungen.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
	<p>§ 30 Abs 6 SWÖ-KV                      Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmerin die freiwillige Inanspruchnahme von Leistungen des Arbeitgebers (bspw. Mahlzeiten), so kann die entgeltliche Gegenleistung im Zuge der Gehaltsabrechnung einbehalten werden. Voraussetzung dafür ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung nach § 3a.</p>

**§ 40 – Verfall von Ansprüchen**

**Norm:** § 40 SWÖ-KV

Die Verfallsfrist soll auf 9 Monate erhöht werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 40 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen sechs Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Liegen keine Arbeitszeitaufzeichnungen vor, gelten für Ansprüche, die sich aus Lage und Umfang der Arbeitszeit ergeben, die allgemeinen Verjährungsbestimmungen des ABGB.</p> <p>2) Für Überstunden, die durch eine Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.</p>	<p>§ 40 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Ansprüche nach diesem Kollektivvertrag müssen binnen <del>sechs</del> <b>neun</b> Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall geltend gemacht werden. Liegen keine Arbeitszeitaufzeichnungen vor, gelten für Ansprüche, die sich aus Lage und Umfang der Arbeitszeit ergeben, die allgemeinen Verjährungsbestimmungen des ABGB.</p> <p>2) Für Überstunden, die durch eine Überstundenpauschale nicht abgedeckt sind, läuft die Frist jeweils ab Ende des Kalenderjahres bzw ab Ende des Arbeitsverhältnisses.</p>



### III Redaktionelle Berichtigungen und Klarstellungen

**§ 2 – Geltungsbereich**

**Norm:** § 2 SWÖ-KV

Der Geltungsbereich soll so umformuliert werden, dass dieser leichter lesbar und verständlicher wird.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 2 SWÖ-KV</p> <p>Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2017 in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.</p> <p>Der KV gilt:</p> <p>a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich                      b) fachlich: für Mitglieder des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen                      c) persönlich: für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber Mitglied des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen ist.</p> <p>Die §§ 4 bis 12, 14, 15 und 19 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 36 Abs 2 Z 1 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), § 1 Abs 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG), § 1 Abs 2 Z 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) und § 10 Abs 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz (AKG).</p> <p>Die §§ 4 bis 12, 14, 15, 19, 28 und 29 gelten nicht für Arbeitnehmerinnen, die als Geschäftsführerinnen gemäß GmbHG (mit Vertretungsbefugnis nach § 15 GmbHG) bzw. als Geschäftsführerinnen von großen Vereinen im Sinne des § 22 Abs 1 Vereinsgesetz beschäftigt sind.</p> <p>Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die in Maßnahmen nach sozialhilfe- bzw. behindertenrechtlichen Bestimmungen der Länder beschäftigt werden.</li> <li>– alle Arbeitsverhältnisse, die mit der Zielsetzung der (Re-)Integration von Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch für Arbeits-</li> </ul>	<p>§ 2 SWÖ-KV</p> <p><b>1) Geltungsbereich:</b>                      Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1. Februar 2017 in Kraft und kann jeweils unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalendervierteljahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.</p> <p><b>2) Geltungsbereich:</b>                      Der KV gilt:</p> <p>a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich                      b) fachlich: für Mitglieder des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen                      c) persönlich: für Arbeitnehmerinnen und Lehrlinge, deren Arbeitgeber Mitglied des Vereines SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen ist.</p> <p><b>3) Sonderbestimmungen:</b>                      Für folgende Arbeitnehmerinnen gelten Sonderregelungen:</p> <p>a) Leitende Angestellte                      Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen im Sinne des § 36 Abs 2 Z 1 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), § 1 Abs 2 Z 8 Arbeitszeitgesetz (AZG), § 1 Abs 2 Z 5 Arbeitsruhegesetz (ARG) und § 10 Abs 2 Z 2 Arbeiterkammergesetz (AKG) gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ 4 Arbeitszeit</li> <li>§ 5 Teilzeitbeschäftigung</li> <li>§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen</li> <li>§ 7 Durchrechnungszeitraum</li> <li>§ 8 Arbeitsbereitschaft</li> <li>§ 9 Nacharbeit</li> <li>§ 10 Überstunden und Mehrstunden</li> <li>§ 11 Ruhezeiten</li> <li>§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben</li> <li>§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe</li> <li>§ 15 Dienstplan</li> <li>§ 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die</li> </ul>

verhältnisse im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung. Als Gegen Ausnahme werden jedoch vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages folgende Arbeitsverhältnisse doch erfasst: Transitmitarbeiterinnen (TMA), die im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) mit der Zielsetzung der (Re-) Integration arbeiten, diese TMA verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind. Diese Bestimmung gilt für jene Transitmitarbeiterinnen, die mit bzw nach dem 1.1. 2007 ein Arbeitsverhältnis beginnen. Ab dem 1.1. 2015 gelten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auch für niederschwellig, fallweise Beschäftigte (Personen, die durch bestehende Maßnahmen wie SÖB, GBP, AMS Aktivierungs-, Betreuungs-, Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreichbar sind oder noch nicht erreicht werden können), die im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und/oder anderen arbeitsmarktpolitischen Projekten mit der Zielsetzung der Integration arbeiten, in denen niederschwellig, fallweise Beschäftigte verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom ESF und/oder von den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind. Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

- § 1 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6
- § 6 Einarbeiten von Zwickeltagen
- § 7 Durchrechnungszeitraum
- § 9 Nachtarbeit
- § 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6 Überstunden und Mehrstunden
- § 11 Ruhezeiten
- § 13 Rufbereitschaft
- § 15 Dienstplan
- § 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration
- § 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung
- § 28 Verwendungsgruppen
- § 37 Dienstreise
- § 40 Verfall von Ansprüchen
- § 41 Z 1 Übergangsbestimmungen
- § 42 Schiedskommission

– die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger (Arbeitsmarktservice/AMS, Sozialversicherungsträger/SV, Sozialministeriumservice/SMS, etc) Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen

b) Geschäftsführerinnen  
Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen, die als Geschäftsführerinnen gemäß GmbHG (mit Vertretungsbefugnis nach § 15 GmbHG) bzw als Geschäftsführerinnen von großen Vereinen im Sinne des § 22 Abs 1 Vereinsgesetz beschäftigt sind, gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages nicht:

- § 4 Arbeitszeit
- § 5 Teilzeitbeschäftigung
- § 6 Einarbeiten von Zwickeltagen
- § 7 Durchrechnungszeitraum
- § 8 Arbeitsbereitschaft
- § 9 Nachtarbeit
- § 10 Überstunden und Mehrstunden
- § 11 Ruhezeiten
- § 12 Abgeltung von Zeitguthaben
- § 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe
- § 15 Dienstplan
- § 19 Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) unterliegen
- § 28 Verwendungsgruppen
- § 29 Lohn-/Gehaltstabelle

c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) und niederschwellig fallweise Beschäftigte:  
Als Gegen Ausnahme werden jedoch vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages folgende Arbeitsverhältnisse doch erfasst:  
Transitmitarbeiterinnen fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag: wenn diese Transitmitarbeiterinnen (TMA), die im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) mit der Zielsetzung der (Re-) Integration arbeiten, diese TMA verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom Arbeitsmarktservice, den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind. Diese Bestimmung gilt für jene Transitmitarbeiterinnen, die mit bzw nach dem 1.1. 2007 ein Arbeitsverhältnis beginnen. Ab dem 1.1. 2015 gelten die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages auch für  
Niederschwellig, fallweise Beschäftigte (Personen, die durch bestehende Maßnahmen wie SÖB, GBP, AMS Aktivierungs-, Betreuungs-, Beratungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreichbar sind oder noch nicht erreicht werden können) fallen unter folgenden Bedingungen unter diesen Kollektivvertrag:

– Weiters ausgenommen sind: (Ferial-)Praktikantinnen sowie Volontärinnen. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial-) Praktikant ist, wer im Rahmen einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen.

(lit c idF ab 1. Februar 2014)

Wenn diese die im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und/oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und/oder anderen arbeitsmarktpolitischen Projekten mit der Zielsetzung der Integration arbeiten, in denen niederschwellig, fallweise Beschäftigte verpflichtend psychosozial begleitet und betreut werden und diese Maßnahmen vom ESF und/oder von den Ländern und/oder dem Sozialministeriumservice gefördert sind.

Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:

- § 1 Sprachliche Gleichbehandlung
- § 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6
- § 6 Einarbeiten von Zwickeltagen
- § 7 Durchrechnungszeitraum
- § 9 Nachtarbeit
- § 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6 Überstunden und Mehrstunden
- § 11 Ruhezeiten
- § 13 Rufbereitschaft
- § 15 Dienstplan
- § 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration
- § 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung
- § 28 Verwendungsgruppen
- § 37 Dienstreise
- § 40 Verfall von Ansprüchen
- § 41 Z 1 Übergangsbestimmungen
- § 42 Schiedskommission

#### 4) Ausnahmebestimmungen

Ausgenommen vom Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages sind Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen,

a) die in Maßnahmen nach sozialhilfe- bzw behindertenrechtlichen Bestimmungen der Länder beschäftigt werden.

b) alle Arbeitsverhältnisse, die mit der Zielsetzung der (Re-)Integration von Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt begründet werden, soweit diese Maßnahmen von Dritten beauftragt und/oder gefördert werden. Dies gilt insbesondere auch für Arbeitsverhältnisse im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung, sofern diese nicht unter Abs 3 lit c fallen.

c) die auf Basis einer Zuweisung durch einen Kostenträger (Arbeitsmarktservice/AMS, Sozialversicherungsträger/SV, Sozialministeriumservice/SMS, etc) Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

d) Weiters ausgenommen sind: (Ferial-)Praktikantinnen sowie Volontärinnen. Volontärin ist, wer sich kurzfristig ausschließlich zu Ausbildungszwecken in einer Einrichtung aufhält; ein geringes Entgelt steht einem Volontariat nicht entgegen. (Ferial-) Praktikant ist, wer im Rahmen



	<p>einer schulischen oder universitären Ausbildung aufgrund eines Lehrplanes bzw einer Studienordnung verpflichtet ist, praktische Tätigkeiten nachzuweisen. (lit c idF ab 1. Februar 2014)</p> <p>e) Ausgenommen vom fachlichen Geltungsbereich sind organisatorisch abgegrenzte Betriebe oder Betriebsteile, die Rettungs- und Krankentransportdienste und zugehörige Sanitätsdienste anbieten, wenn a) der Betriebsinhaber Mitglied der Berufsvereinigung von Arbeitgebern in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen“ (kurz BARS) ist und b) wenn und solange für diesen Betrieb oder Betriebsteil ein von dieser Berufsvereinigung abgeschlossener Kollektivvertrag gültig ist. Liegt eine organisatorische Trennung nicht vor, ist § 9 Abs 3 und 4 ArbVG anzuwenden.</p>
--	--

**§ 3 – Begriffsbestimmungen**

**Norm:** § 3 Abs 2 SWÖ-KV

Der Hinweis auf § 41 ist mittlerweile obsolet, da es sich dabei um die Übergangsbestimmung zur Arbeitszeitverkürzung handelt, die bereits ausgelaufen ist.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 3 Abs 2 SWÖ-KV                      Grundstundenlohn:                      Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte unter Anwendung der Übergangsbestimmungen (siehe § 41) multipliziert mit 4,33.</p>	<p>§ 3 Abs 2 SWÖ-KV                      Grundstundenlohn:                      Unter einem Grundstundenlohn versteht man das Monatsgehalt ohne Zulagen und Zuschläge dividiert durch den Stundenteiler. Der Stundenteiler errechnet sich aus der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte <del>unter Anwendung der Übergangsbestimmungen (siehe § 41)</del> multipliziert mit 4,33.</p>

**§ 7 – Mitnahme von Zeitschulden**

**Norm:** § 7 SWÖ-KV

In Absatz 3 müsste es statt „im“ Ausmaß „bis zu einem“ Ausmaß heißen.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 7 Abs 3 SWÖ-KV                      [...] 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. [...]</p>	<p>§ 7 SWÖ-KV                      [...] 3) Im Einvernehmen mit der Arbeitnehmerin kann ein Zeitguthaben <del>im</del> bis zu einem Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. Durch Betriebsvereinbarung kann ab 1. Juli 2008 ein Zeitguthaben <del>im</del> bis zu einem Ausmaß einer weiteren vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitgenommen werden. [...]</p>

**§ 7 – Durchrechnung und Übertragung von Zeitguthaben**

**Norm:** § 7 Abs 3 SWÖ-KV

Die Formulierung suggeriert, dass die Initiative auf Übertragung von Zeitguthaben nur vom AG ausgehen kann. Dies sollte sprachlich korrigiert werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 7 Abs 3 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. [...]</p>	<p>§ 7 Abs 3 SWÖ-KV [...] 3) Im gegenseitigen Einvernehmen mit zwischen dem Arbeitgeber und 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. [...]</p>

**§ 14 – Wochenruhe**

**Norm:** § 14 Abs 1 SWÖ-KV

Bei „Durchrechnungszeitraum“ fehlt ein „n“.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV 1) [...] 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 1) [...] 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>

**§ 17– Familienzeit**

**Norm:** § 17 Abs 7 lit b SWÖ-KV

In lit b soll „Familienzeitbonus“ durch „Familienzeit“ ersetzt werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 17 Abs 7 lit b SWÖ-KV	§ 17 Abs 7 lit b SWÖ-KV

b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmerin ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Familienzeitbonus andauert.	b) Ab der fristgerechten Bekanntgabe gilt für die Arbeitnehmerin ein Kündigungsschutz, der bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung des Familienzeitbonus andauert.
--	--

**§ 21 Tagesmütter/-väter**

**Norm:** § 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV

Anpassung des Wortlautes an die Gegebenheiten. Es handelt sich vielfach um Zuweisungen, die nicht in allen Ländern bescheidmäßig erfolgen.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV [...] Für die Betreuung von Kindern, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen, gebührt pro Kinderbetreuungsstunde für das betreffende betreute Kind der/das 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Für Kinder, die aufgrund eines Bescheids im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfegesetze betreut werden, gebührt der/das 1,3-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Sollte auf ein Kind beides zutreffen, gebührt nur der 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt.</p>	<p>§ 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV [...] Für die Betreuung von Kindern, für die die Eltern erhöhte Familienbeihilfe beziehen, gebührt pro Kinderbetreuungsstunde für das betreffende betreute Kind der/das 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Für Kinder, die aufgrund eines Bescheids im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfegesetze betreut werden die vom Träger der Kinder- und Jugendhilfe schriftlich zugewiesen werden, gebührt der/das 1,3-fache Grundstundenlohn/-gehalt. Sollte auf ein Kind beides zutreffen, gebührt nur der 1,5-fache Grundstundenlohn/-gehalt.</p>

**§ 22 – Arbeitnehmer/innen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen**

**Norm:** § 22 Abs 1 SWÖ-KV

§ 22 Abs 1 SWÖ-KV enthält eine Fußnote zur Definition des pädagogischen Personals, für das Vorbereitungszeit gewährt werden muss. Dabei fehlt derzeit eine Gruppe.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 22 Abs 1 SWÖ-KV [...] Fn 1) Kindergartenpädagogin, Hortpädagogin, pädagogisches Personal in der schulischen Tagesbetreuung und in Kindergruppen</p>	<p>§ 22 Abs 1 SWÖ-KV [...] Fn 1) Kindergartenpädagogin, Hortpädagogin, Kinderkrippenpädagogin sowie pädagogisches Personal in der schulischen Tagesbetreuung und in Kindergruppen [...]</p>

**§ 28 – offene Jugendarbeit – Änderung „o“ in „O“**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV



In den letztjährigen KV-Verhandlungen wurde in die VwGr 6, 7 und 8 des § 28 SWÖ-KV Mitarbeiter/innen der offenen Jugendarbeit als Berufsgruppe aufgenommen. Da die Offene Jugendarbeit ein Eigenname ist, ersucht die BOJA die Änderung des „o“ in „O“.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
28 SWÖ-KV VwGr 6 Betreuerinnen in der offenen Jugendarbeit VwGr 7 Fachkraft in der offenen Jugendarbeit Fn 15: Fachkraft in der offenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der offenen Jugendarbeit tätig ist. VwGr 8 Fachkraft in der offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit	28 SWÖ-KV VwGr 6 Betreuerinnen in der <b>O</b> ffenen Jugendarbeit VwGr 7 Fachkraft in der <b>O</b> ffenen Jugendarbeit Fn 15: Fachkraft in der <b>O</b> ffenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der <b>O</b> ffenen Jugendarbeit tätig ist. VwGr 8 Fachkraft in der <b>O</b> ffenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit

**§ 28 – Einstufung von Pädagog/innen in der Kindertagesbetreuung**

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

Aufgrund gesetzlicher Änderungen kam es auch zu Änderungen in der Bezeichnung einzelner Berufsgruppen in der Kindertagesbetreuung. Dies betrifft die Kindergartenpädagog/innen sowie die Sonderkindergartenpädagog/innen. Da derzeit noch Arbeitnehmer/innen mit der „alten“ Berufsbezeichnung beschäftigt werden, aber auch bereits die neue Berufsbezeichnung gilt, schlagen wir vor, zur Klarstellung die „neuen“ Berufsgruppen in einer Fußnote anzuführen.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
§ 28 SWÖ-KV  Verwendungsgruppe 6: Kindergruppenbetreuerinnen   Verwendungsgruppe 7: [...] Kindergarten- und Hortpädagoginnen, Sonderkindergarten- und -hortpädagoginnen, [...]	§ 28 SWÖ-KV  Verwendungsgruppe 7: [...] Kindergarten- und Hortpädagoginnen <sup>17</sup> , Sonderkindergarten- und -hortpädagoginnen, [...] <sup>18</sup> ,  Fn 17: Elementarpädagoginnen Fn 18: inklusive ElementarpädagogInnen

**§ 38 – Altersteilzeit**

**Norm:** § 38 Abs 3SWÖ-KV

Das BMVG wurde mit BGBl 2007/102 in BMSVG umbenannt. Dies sollte im Text richtiggestellt werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
38 SWÖ-KV [...] 3) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem BMVG unterliegen, [...]	38 SWÖ-KV [...] 3) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem <b>BMSVG</b> unterliegen, [...]

[...]	[...]
-------	-------

**§§ 3a, 4ff ... – Streichung des Geltungsbeginnes**

**Norm:** §§ 3a, 4ff SWÖ-KV

In unten angeführten Bestimmungen soll der Zusatz des Geltungsbeginnes gestrichen werden, da dieser bereits mehrere Jahre zurückliegt und daher für den KV 2018 keine Relevanz besitzt.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p><b>§ 3a Regelung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen</b> [...] § 3a tritt mit 1.Februar 2017 in Kraft.</p> <p><b>§ 4 Arbeitszeit</b> [...] 3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung [...] werden. (Abs 3 idF ab 1.Februar 2016) [...] 5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich: [...] Abs 5 idF 1.Februar 2017.</p> <p><b>§ 7 Durchrechnungszeitraum</b> 2) Die Betriebsvereinbarung kann [...], ab 1.Juli 2008 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. [...] (Abs 2 idF ab 1.Februar 2014) 3) [...] Durch Betriebsvereinbarung kann ab 1.Juli 2008 ein Zeitguthaben im Ausmaß [...]</p> <p><b>§ 10 Überstunden und Mehrstunden</b> [...] 5) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden 12 Stunden. Abs 5 idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben</b> [...] 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)</p> <p><b>§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe</b> [...] 3) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt 2 ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl stattfinden.</p>	<p><b>§ 3a Regelung für Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmerinnen</b> [...] <del>§ 3a tritt mit 1.Februar 2017 in Kraft.</del></p> <p><b>§ 4 Arbeitszeit</b> [...] 3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei regelmäßiger Verteilung [...] werden. <del>(Abs 3 idF ab 1.Februar 2016)</del> [...] 5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich: [...] <del>Abs 5 idF 1.Februar 2017.</del></p> <p><b>§ 7 Durchrechnungszeitraum</b> 2) Die Betriebsvereinbarung kann [...], <del>ab 1.Juli 2008</del> von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. [...] <del>(Abs 2 idF ab 1.Februar 2014)</del> 3) [...] Durch Betriebsvereinbarung kann <del>ab 1.Juli 2008</del> ein Zeitguthaben im Ausmaß [...]</p> <p><b>§ 10 Überstunden und Mehrstunden</b> [...] 5) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit auf vier Tage verteilt, beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit inklusive Überstunden 12 Stunden. <del>Abs 5 idF ab 1.Februar 2017</del></p> <p><b>§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben</b> [...] 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. <del>(§ 12 idF ab 1.Februar 2017)</del></p> <p><b>§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe</b> [...] 3) Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitszeit nur für Wochenenden und/oder Feiertage vereinbart ist, sind von Punkt 2 ausgenommen. Zusätzlich können von Montag bis Freitag Supervisionen, Teambesprechungen, Weiterbildungen udgl stattfinden.</p>

<p>(Abs 3 idF ab 1.Februar 2014)</p> <p><b>§ 17 Karenz</b> [...] 2) Im Anschluss an einen Karenzurlaub [...] (Abs 2 idF 1.2. 2015) [...] 5) Hospizkarenzen, [...] Unternehmen in Anspruch genommen werden, [...] (Abs 5 idF ab 1.Februar 2017) 7) a) Der Arbeitnehmerin gebührt [...] (§ 17 Abs 7 gilt ab 1.März 2017)</p> <p><b>§ 18 Abfertigung</b> [...] Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMSVG fallen. idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)</b> [...] 3) Entlohnung [...] lit b) idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 22 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung</b> 1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit: [...] (Diese Anmerkung zu Abs 1 gilt ab 1.September 2017)</p> <p><b>§ 22a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit</b> [...] (§ 22a gilt ab 1.Februar 2016)</p> <p><b>§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistenz</b> (1) Die Schulassistenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen [...] gleichgestellt. Abs 1 idF ab 1.Februar 2017 [...] § 22b tritt mit 1.9. 2016 in Kraft. (5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1. Abs 5 gilt ab 1.September 2017</p> <p><b>§ 22c Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen</b> [...]</p>	<p><del>(Abs 3 idF ab 1.Februar 2014)</del></p> <p><b>§ 17 Karenz</b> [...] 2) Im Anschluss an einen Karenzurlaub [...] <del>(Abs 2 idF 1.2. 2015)</del> [...] 5) Hospizkarenzen, [...] Unternehmen in Anspruch genommen werden, [...] <del>(Abs 5 idF ab 1.Februar 2017)</del> 7) a) Der Arbeitnehmerin gebührt [...] <del>(§ 17 Abs 7 gilt ab 1.März 2017)</del></p> <p><b>§ 18 Abfertigung</b> [...] Dies gilt nur für Abfertigungsansprüche jener Arbeitnehmerinnen, die nicht unter das BMSVG fallen. <del>idF ab 1.Februar 2017</del></p> <p><b>§ 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter (TM/TV)</b> [...] 3) Entlohnung [...] <del>lit b) idF ab 1.Februar 2017</del></p> <p><b>§ 22 Sonderbestimmung für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen und der schulischen Tagesbetreuung</b> 1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit: [...] <del>(Diese Anmerkung zu Abs 1 gilt ab 1.September 2017)</del></p> <p><b>§ 22a Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulsozialarbeit</b> [...] <del>(§ 22a gilt ab 1.Februar 2016)</del></p> <p><b>§ 22b Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistenz</b> (1) Die Schulassistenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen [...] gleichgestellt. <del>Abs 1 idF ab 1.Februar 2017</del> [...] <del>§ 22b tritt mit 1.9. 2016 in Kraft.</del> (5) Für Arbeitnehmerinnen in der Schulassistenz, die unterrichten, gilt § 22 Abs 1. <del>Abs 5 gilt ab 1.September 2017</del></p> <p><b>§ 22c Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen, die an freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten teilnehmen</b> [...]</p>
---	--

<p>(5a) a) Von Absatz 5 sind Arbeitnehmerinnen ausgenommen, [...] zu erstellen. Abs 5a gilt ab 1. Februar 2017</p> <p>(6) Gibt es betrieblich eine bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung. (§ 22c gilt ab 1. Februar 2016)</p> <p><b>§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration</b> [...] 5) [...] Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen. Abs 5 idF ab 1. Februar 2017</p> <p><b>§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung</b> 1) [...] h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes ... der Tag des Ereignisses h) gilt ab 1. Februar 2017</p> <p><b>§ 28 Verwendungsgruppen</b> [...] Verwendungsgruppe 2: [...] (idF ab 1. Februar 2016) Verwendungsgruppe 4: [...] (idF ab 1. Februar 2016) Verwendungsgruppe 4A: [...] (idF ab 1. Februar 2016) Verwendungsgruppe 5: [...] (idF ab 1. Februar 2017) Verwendungsgruppe 6: [...] (idF ab 1. Februar 2017) Verwendungsgruppe 7: [...] (idF ab 1. Februar 2017) Verwendungsgruppe 8: [...] (idF ab 1. Februar 2017)</p> <p><b>§ 28 Transitmitarbeiterinnen</b> Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind [...] Während des Zeitraumes der Überlassung [...] (Letzter Absatz gilt ab 1. Februar 2016) 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><b>Fußnoten zu § 28</b> <sup>14)</sup> Betreuerin in der offenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der offenen Jugendarbeit tätig ist.</p>	<p>(5a) a) Von Absatz 5 sind Arbeitnehmerinnen ausgenommen, [...] zu erstellen. <del>Abs 5a gilt ab 1. Februar 2017</del></p> <p>(6) Gibt es betrieblich eine bessere Regelung, kommt diese zur Anwendung. <del>(§ 22c gilt ab 1. Februar 2016)</del></p> <p><b>§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration</b> [...] 5) [...] Für Zeiträume in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortzahlung des Entgelts gemäß § 15b Abs 1 AVRAG ruht, besteht kein Anspruch auf Sonderzahlungen. <del>Abs 5 idF ab 1. Februar 2017</del></p> <p><b>§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung</b> 2) [...] h) am ersten Schultag in der ersten Klasse der Volksschule des Kindes ... der Tag des Ereignisses <del>h) gilt ab 1. Februar 2017</del></p> <p><b>§ 28 Verwendungsgruppen</b> [...] Verwendungsgruppe 2: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2016)</del> Verwendungsgruppe 4: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2016)</del> Verwendungsgruppe 4A: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2016)</del> Verwendungsgruppe 5: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2017)</del> Verwendungsgruppe 6: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2017)</del> Verwendungsgruppe 7: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2017)</del> Verwendungsgruppe 8: [...] <del>(idF ab 1. Februar 2017)</del></p> <p><b>§ 28 Transitmitarbeiterinnen</b> Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind [...] Während des Zeitraumes der Überlassung [...] <del>(Letzter Absatz gilt ab 1. Februar 2016)</del> Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 lit c) gebührt <del>ab dem 1.1.2015</del> eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p> <p><b>Fußnoten zu § 28</b> <sup>14)</sup> Betreuerin in der offenen Jugendarbeit ist, wer unter dauernder Anleitung einer Fachkraft der offenen Jugendarbeit tätig ist.</p>
--	---



<p><sup>15)</sup> Fachkraft in der offenen Jugendarbeit ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt. (14 und 15 gelten ab 1.Februar 2017)</p> <p><b>§ 31 Zulagen und Zuschläge</b>  1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage):  [...]  Abs 1 idF ab 1.Februar 2017  3) Leitungs- und Funktionszulagen:  [...]  Abs 3 idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt</b>  [...]  2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten [...]  (Abs 2 idF ab 1.Februar 2014)  [...]</p> <p><b>§ 34 Fortbildung</b>  [...]  a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen [...]  lit a) idF ab 1.Februar 2017.  [...]  c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung  [...]  (lit c idF ab 1.Februar 2014)</p> <p><b>§ 37 Dienstreise</b>  [...]  2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges [...]  Diese Regelung tritt mit 1.Jänner 2013 in Kraft.  Abs 2 idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 41 Übergangsbestimmungen</b>  1) Arbeitszeit  [...]  (Abs 1 idF 1.2. 2015)  2) Entgelt  [...]  (Abs 1 idF 1.2. 2015)</p> <p>A) Neue Arbeitsverhältnisse  [...]  (Abs idF 1.2. 2015)  B) Bestehende Arbeitsverhältnisse  [...]  (Abs idF 1.2. 2015)</p> <p><b>§ 41a Zusätzliche Optierung</b>  [...]  § 41a idF ab 1.Februar 2017</p>	<p><sup>15)</sup> Fachkraft in der offenen Jugendarbeit ist, deren Hauptaufgabenfeld in der sozialpädagogischen Begleitung und Förderung von Jugendlichen liegt. (14 und 15 gelten ab 1.Februar 2017)</p> <p><b>§ 31 Zulagen und Zuschläge</b>  1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage):  [...]  Abs 1 idF ab 1.Februar 2017  3) Leitungs- und Funktionszulagen:  [...]  Abs 3 idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt</b>  [...]  2) Falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten [...]  (Abs 2 idF ab 1.Februar 2014)  [...]</p> <p><b>§ 34 Fortbildung</b>  [...]  a) Bei angeordneten Fortbildungsmaßnahmen [...]  lit a) idF ab 1.Februar 2017  [...]  c) Soweit eine gesetzliche Fortbildungsverpflichtung  [...]  (lit c idF ab 1.Februar 2014)</p> <p><b>§ 37 Dienstreise</b>  [...]  2) Für die Nutzung des Privatfahrzeuges [...]  Diese Regelung tritt mit 1.Jänner 2013 in Kraft.  Abs 2 idF ab 1.Februar 2017</p> <p><b>§ 41 Übergangsbestimmungen</b>  1) Arbeitszeit  [...]  (Abs 1 idF 1.2. 2015)  2) Entgelt  [...]  (Abs 1 idF 1.2. 2015)</p> <p>A) Neue Arbeitsverhältnisse  [...]  (Abs idF 1.2. 2015)  B) Bestehende Arbeitsverhältnisse  [...]  (Abs idF 1.2. 2015)</p> <p><b>§ 41a Zusätzliche Optierung</b>  [...]  § 41a idF ab 1.Februar 2017</p>
---	--





Anhang

Festgehalten wird folgende Empfehlung:

Die KV-Parteien empfehlen, dass die am Warnstreik beteiligten Mitarbeiter/innen das Entgelt für die Zeit des Streiks ohne Kürzung fort bezahlt erhalten.

Unterschriften

AN-Seite

AG-Seite

Unterschriften

AN-Seite

AG-Seite

*[Handwritten signature]*

Lilli Rothlin

Regla Türkmen

Thomas Fieber

Wilhelm Fieber

H. Fieber

Konrad Pöls

Karin F.

J. F.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

W. F. Wally

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

M. Wally

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*