

# Arbeitgeber- Positionspapier

SWÖ-KV-Verhandlungen 2024



3. Oktober 2023

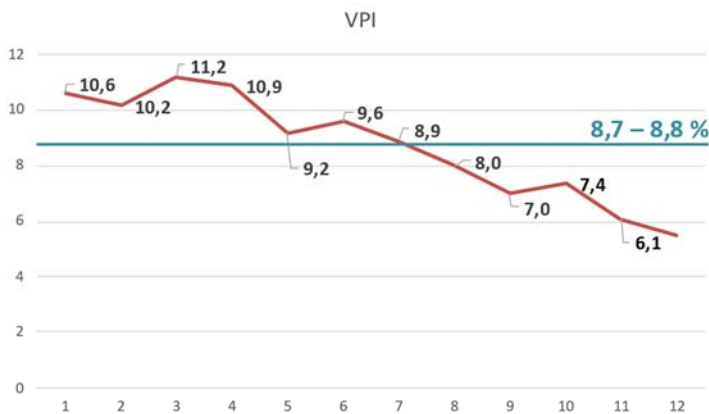
## Inhalt

<b>1. Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
1.1.    Inflationsrate.....	3
<b>2. Angebot der Arbeitgeber-Seite</b> .....	<b>4</b>
2.1.    Hauptangebot .....	4
2.2.    Weiteres Angebot .....	5
2.2.1. Sonderzahlungen – Arbeitsunfall - § 26 Abs 5 SWÖ-KV .....	5
2.2.2. Einstufung FrühförderInnen - § 28 SWÖ-KV .....	6
<b>3. Positionen der AG-Seite</b> .....	<b>7</b>
3.1.    Forderungen .....	8
3.1.1. Durchrechnungszeitraum mit Einzelvereinbarung - § 7 und 19 SWÖ-KV.....	8
3.1.2. Durchrechnungszeitraum in Kindertagesbetreuungseinrichtungen - § 22 Abs 3 SWÖ-KV .....	10
3.1.3. Durchrechnungszeitraum Teilzeitbeschäftigte, Abgeltung Zuschlag (§ 24 Abs 3 SWÖ-KV).....	12
3.1.4. Jahredurchrechnungszeitraum für die Persönliche Assistenz - § 25a SWÖ-KV .....	14
3.1.5. Sonderzahlungen für TransitmitarbeiterInnen - § 26 Abs 4 SWÖ-KV.....	15
3.1.6. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Hebammen - § 28 SWÖ-KV .....	17
3.1.7. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Ausbildung - § 28 SWÖ-KV .....	18
3.2.    Verhandlungsthemen .....	21
3.2.1. Gleitzeit -§ 4 Abs 4 SWÖ-KV .....	21
3.2.2. Einstufungsmöglichkeit Klinische/Gesundheits-PsychologInnen in Ausbildung - § 28 SWÖ-KV .....	22
3.2.3. Bezugsumwandlung unter Kollektivvertrag – Naturalleistungen - § 30 Abs 7 .....	23
3.3.    Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen.....	24
3.3.1. Durchrechnungszeiträume auch für Teilzeitbeschäftigte - § 5 SWÖ-KV .....	24
3.3.2. EuGH-Urteil Ruhezeiten - § 14 SWÖ-KV .....	25
3.3.3. Rufbereitschaft in der Vollen Erziehung - § 24 Abs 2 SWÖ-KV .....	27
<b>4. SWÖ-Verhandlungsteam</b> .....	<b>28</b>
<b>5. ZEITPLAN</b> .....	<b>29</b>

# 1. AUSGANGSLAGE

## 1.1. INFLATIONSRATE

### Ausgangslage Inflationsrate



Monat	VPI	Schnitt
11	10,6	10,6
12	10,2	10,4
1	11,2	10,7
2	10,9	10,7
3	9,2	10,4
4	9,6	10,3
5	8,9	10,1
6	8	9,8
7	7	9,5
8	7,4	9,3
9	6,1	9,0
10	?	?

Derzeit **9,0 %**, wenn Inflation im Oktober auf Septemberwert (6,1%) konstant bliebe **8,8 %**, realistischer Erwartungswert daher ca. **8,7 – 8,8 %**.

 **Interessenvertretung. Service. Kompetenz.**

Basis der SWÖ-KV-Verhandlungen war traditionell die durchschnittliche Inflationsrate der letzten 12 Monate vor Verhandlungsbeginn, von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres.


Durch die Vorverlegung des Geltungsbeginns von früher 1.2. auf 1.1. und dem Bemühen, die Verhandlungen rechtzeitig vor dem Geltungsbeginn abzuschließen, steht dieser Wert jetzt zu Verhandlungsbeginn nicht mehr fest.

Trotzdem würden wir an der bisherigen Berechnungsbasis festhalten und die Teuerungswerte (VPI) von November 2022 bis Oktober 2023 den Verhandlungen zugrunde legen.

Derzeit beträgt die durchschnittliche Inflationsrate 9,0 %, wenn die im Oktober auf dem Septemberwert (6,1%) konstant bliebe, würde diese auf ca. 8,8 %s sinken. Der realistische Erwartungswert liegt - einen moderaten Rückgang der Inflation im Oktober vorausgesetzt - voraussichtlich bei ca. 8,7 – 8,8 %. Spätestens bei der 2. Verhandlungsrunde sollte der endgültige Wert vorliegen und wir schlagen vor, die Berechnungsbasis schon zu Verhandlungsbeginn außer Streit zu stellen.

## 2. ANGEBOT DER ARBEITGEBER-SEITE

### 2.1. HAUPTANGEBOT




#### Angebot der Arbeitgeberseite

**Entgelt**

- Außerstreitstellung der Berechnungsmethode der den Verhandlungen zugrundeliegenden Inflationsrate: durchschnittliche Teuerung der Monate 11/2022 bis 10/2023.
- Geltungsbeginn 1.1.2024, wenn Verhandlungen rechtzeitig abgeschlossen werden können.
- Grundsätzliches Bekenntnis zur Valorisierung der KV-Tabelle auf Basis der gemeinsam ermittelten Verhandlungsgrundlage lt. Punkt 1.
- Übernahme des Pflegezuschusses (EEZG) in den Regelkollektivvertrag, sofern die Finanzierung rechtzeitig geregelt wird (Finanzausgleich).

Die Herausforderung angesichts der Abgeltung der Teuerung lässt aber keinen wirklichen Spielraum für weitere kostenwirksame materielle Verbesserungen.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Die Arbeitgeber der Sozialwirtschaft Österreich haben sich in den letzten Jahren schon zu Verhandlungsbeginn zu einer **vollen Inflationsabgeltung** (durchschnittliche Teuerungsrate in den letzten 12 Monaten) bekannt.

Die Arbeitgeber streben an, dieses Versprechen auch für 2024 einhalten zu können. Die höchste durchschnittliche Teuerungsrate in der Geschichte der SWÖ-Kollektivvertragsverhandlungen stellt dafür aber eine besondere Herausforderung dar.


Diese schwierige Ausgangssituation lässt aber **keinen wirklichen Spielraum für weitere kostenwirksame materielle Verbesserungen**.

Zusätzlich soll der im Rahmen der KV-Verhandlungen 2020 vereinbarte Leitfaden zur Evaluierung der Arbeitszeitverkürzung in den Betrieben (Vorlage für Betriebsrat und Geschäftsführung) im Abschlussprotokoll veröffentlicht und damit zur Verfügung gestellt werden.

Die Umsetzung des bisherigen Zusatz-KV zum Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz („Pflegezuschuss“) soll ebenfalls diskutiert werden. Nach Bereitstellung der Mittel durch die Fördergeber (Finanzausgleich) ist die Arbeitgeberseite grundsätzlich bereit, diesen Punkt in den Regel-KV zu übernehmen.

## 2.2. WEITERES ANGEBOT


### 2.2.1. Sonderzahlungen – Arbeitsunfall - § 26 Abs 5 SWÖ-KV



**Weiteres Angebot**

Sonderzahlungen- § 26 Abs 5 SWÖ -KV

- Eine Erkrankung mindert lt. § 26 Abs 5 SWÖ -KV nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.
- Die Regelung enthält aber keinen Hinweis auf den Arbeitsunfall, daher würde dieser einen Anspruch mindern.
- Wir bieten an, den Arbeitsunfall in § 26 Abs 5 zusätzlich aufzunehmen.


 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.


#### Erläuterung:

Gemäß § 26 Abs 5 SWÖ-KV vermindern Zeiten mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit den Anspruch auf Sonderzahlungen nicht. Der Arbeitsunfall ist hier nicht aufgeführt. Die AG-Seite bietet daher an, auch den Arbeitsunfall aufzunehmen und so betroffenen ArbeitnehmerInnen einen vollen Sonderzahlungsanspruch zu sichern.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<b>§ 26 Abs 5 SWÖ-KV</b> Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. [...]	<b>§ 26 Abs 5 SWÖ-KV</b> Zeiten des Arbeitsverhältnisses mit halbem bis zu keinem Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit <b>oder Arbeitsunfall sowie oder</b> die Inanspruchnahme einer Wiedereingliederungsteilzeit, vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen. [...]


## 2.2.2. Einstufung FrühförderInnen - § 28 SWÖ-KV



### Weiteres Angebot

**Klärung des Einstufungsproblems bei FrühförderInnen- § 28 SWÖ-KV**

- Der Verweis auf die Ausbildungsdauer (2 Jahre/3 Jahre) bildet nicht mehr die reale Ausbildungssituation ab.
- Wir bieten daher an, alle FrühförderInnen mit abgeschlossener verwendungsspezifischer Ausbildung in VWG 8 einzustufen, die VWG 7 soll nur mehr für AN in Ausbildung gelten.


Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

### Erläuterung:

Aktuell finden sich FrühförderInnen in zwei Verwendungsgruppen des § 28 SWÖ-KV, und zwar in Verwendungsgruppe 7 und in Verwendungsgruppe 8. Eine Einstufung in VWG 8 ist zu wählen, wenn eine mindestens 3-jährige verwendungsspezifische Ausbildung vorliegt. Problematisch ist aber, dass oftmals kürzere Ausbildungen einen größeren Umfang haben als jene mit 3 Jahren.

Um diese Einstufungsproblematik aufzulösen, bietet die Arbeitgeberseite an, FrühförderInnen mit abgeschlossener verwendungsspezifischer Ausbildung in VWG 8 einzustufen. In VWG 7 soll aber eine Einreihungsmöglichkeit für FrühförderInnen in Ausbildung erhalten bleiben. Was unter einer verwendungsspezifischen Ausbildung zu verstehen ist, ist nach den Aufnahmekriterien der einzelnen Betriebe bzw. den landesspezifischen Vorgaben zu beurteilen. Für bereits tätige FrühförderInnen, die eine abgeschlossene verwendungsspezifische Ausbildung aufweisen, kommt VWG 8 zum Tragen.

### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Frühförderinnen	§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Frühförderinnen <b>in verwendungsspezifischer Ausbildung</b>
VWG 8 Frühförderinnen mit mind. 3-jähriger verwendungsspezifischer Ausbildung	VWG 8 Frühförderinnen mit <b>mind. 3-jähriger</b> verwendungsspezifischer Ausbildung

### 3. POSITIONEN DER AG-SEITE

Die weiteren Positionen der Arbeitgeberseite setzen sich zusammen aus

- Forderungen,
- Verhandlungsthemen und
- Klarstellungen/Redaktionelle Berichtigungen

### 3.1. FORDERUNGEN

#### 3.1.1. Durchrechnungszeitraum mit Einzelvereinbarung - § 7 und 19 SWÖ-KV



**Forderungen**

**Durchrechnungszeitraum mit Einzelvereinbarung- § 7 und § 19**

Für Betriebe, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, soll die Möglichkeit geschaffen werden, einen Durchrechnungszeitraum mit Einzelvereinbarung von bis zu 13 Wochen/3 Monaten zu vereinbaren.


 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Die Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes von 3 Monaten/13 Wochen soll auch mit schriftlicher Einzelvereinbarung möglich sein, wenn kein Betriebsrat eingerichtet wurde. In vielen Fällen scheitert die Einrichtung eines Betriebsrates nicht an den Arbeitgebern, sondern an der mangelnden Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, eine derartige Aufgabe zu übernehmen.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 7 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten vereinbart werden. Dabei 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 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. In der Einzelvereinbarung ist der Beginn des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. [...]</p>	<p><b>§ 7 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten vereinbart werden. Dabei kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen. <del>„wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird.“</del></p> <p>In Betrieben ohne Betriebsrat kann mit schriftlicher Einzelvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen bzw 3 Monaten vereinbart werden. Dabei kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Wochenstunden erfolgen. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten werden.</p>



	<p>Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. In der Einzelvereinbarung ist der Beginn des Durchrechnungszeitraumes festzulegen.</p>
<p><b>§ 19 Abs 2 SWÖ-KV</b> 2) Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten 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><b>§ 19 Abs 2 SWÖ-KV</b> 2) Mit schriftlicher Einzelvereinbarung kann bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 50 Wochenstunden erfolgen, wenn die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann mit schriftlicher Einzelvereinbarung ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen bzw 3 Monaten vereinbart werden. Dabei kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf bis zu 48 Wochenstunden erfolgen. Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit darf im Durchrechnungszeitraum im Durchschnitt nicht überschritten werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p>

### 3.1.2. Durchrechnungszeitraum in Kindertagesbetreuungseinrichtungen - § 22 Abs 3 SWÖ-KV



**Forderungen**

Änderung beim Durchrechnungszeitraum gemäß § 22 SWÖ-KV

Da Kindertagesbetreuungseinrichtungen nur mehr in den seltensten Fällen eine Schließzeit von 11 Wochen aufweisen, soll die Regelung in § 22 geteilt werden:

Lit a: Soll unverändert für die Einrichtungen der Schulischen Tagesbetreuung gelten.

Lit b: Für die Kindertagesbetreuung soll ein neuer Absatz eingeführt werden, wobei der jeweilige Durchrechnungszeitraum an das jeweilige Kinderbetreuungsjahr gekoppelt sein soll.



#### Erläuterung:

§ 22 Abs 3 soll derart umgestaltet werden, dass in der Schulischen Tagesbetreuung weiterhin der Jahres-Durchrechnungszeitraum nur zulässig sein soll, wenn in der Einrichtung 11 Wochen keine Kinder betreut werden. In der Kindertagesbetreuung (Kindergärten, Kindergruppen etc) – in der es beinahe nirgends mehr eine längere Schließzeit gibt – soll ein Jahres-Durchrechnungszeitraum auch ohne diese 11-Wochen-Schließzeit vereinbart werden können.

Der Abbau von Zeitguthaben soll vorrangig in jener Zeit erfolgen, in der keine Kinder betreut werden und ist auf Wunsch der ArbeitnehmerIn in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu gewähren. So stehen ArbeitnehmerInnen auch mehrtägige Freizeitphasen zur Verfügung. Mit der Knüpfung des Beginnes des Durchrechnungszeitraumes an das Kinderbetreuungsjahres ist es auch möglich, Ferienzeiten, in denen oftmals die eigenen Kinder betreut werden müssen, mit dem Abbau von Zeitguthaben zu überbrücken.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 22 SWÖ-KV</b></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</p>	<p><b>§ 22 SWÖ-KV</b></p> <p>3) Durchrechnung in Einrichtungen der Schulischen Tagesbetreuung und der Kindertagesbetreuung:</p> <p>a) Für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Schulischen Tagesbetreuung Kindertagesbetreuungseinrichtungen, in denen Kinder während der Zeit der Pflichtschulferien durch einen Zeitraum von mindestens 11 Wochen nicht betreut werden, kann die Betriebsvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum</p>

<p>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.</p> <p>Abs 3 idF ab 1.Jänner 2023</p> <p>4) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit d).</p>	<p>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.</p> <p>b) Für Arbeitnehmerinnen in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung kann mit Betriebsvereinbarung die wöchentliche 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 jeweilige Durchrechnungszeitraum beginnt mit dem jeweiligen Kinderbetreuungsjahr. Zeitguthaben ist vorrangig in jener Zeit, während der keine Kinder betreut werden, zu konsumieren und auf Wunsch der Arbeitnehmerin in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu gewähren. § 7 Abs 3 gilt sinngemäß.</p> <p>c) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p> <p>Abs 3 idF ab 1.Jänner <del>2023</del> 2024</p> <p>4) Hinsichtlich eines Zuschlages zum Grundstundenlohn bei Teilzeitbeschäftigung siehe § 5 Abs 4 lit d).</p>
--	--

### 3.1.3. Durchrechnungszeitraum Teilzeitbeschäftigte, Abgeltung Zuschlag (§ 24 Abs 3 SWÖ-KV)



**Forderungen**

Durchrechnungszeitraum gemäß § 24 SWÖ-KV

In der Vollen Erziehung kann für Teilzeitbeschäftigte zwar ein JahresDRZ vereinbart werden, allerdings muss der Zuschlag alle 3 Monate abgerechnet werden. Dies soll auf ein Jahr erstreckt werden.

■ ■ ■ ■ Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:


§ 24 Abs 3 SWÖ-KV sieht vor, dass bei Teilzeitbeschäftigten das Zeitguthaben alle 3 Monate abgerechnet werden muss. Aufgrund der Rückmeldung von Betrieben gehen wir davon aus, dass es auch für die MitarbeiterInnen mehr Flexibilität bringen würde, wenn das Zeitguthaben auch bei Teilzeitbeschäftigten erst am Ende des Durchrechnungszeitraumes abgegolten wird.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 24 SWÖ-KV  1) und 2) [...]	§ 24 SWÖ-KV  1) und 2) [...]
3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.	3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG. Entstandene Zeitguthaben sind am Ende des Durchrechnungszeitraumes von 52 Wochen mit Zuschlag in Höhe von 25 % abzugelten. Bei Vereinbarung eines kürzeren Durchrechnungszeitraumes ist § 5 SWÖ-KV analog anzuwenden.
4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit	4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb des Durchrechnungszeitraumes im Durchschnitt 38 Stunden nicht überschreitet, wobei die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden, mit

Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. 5) [...] 6) [...]	Betriebsvereinbarung auf 12 Stunden, ausgedehnt werden kann. 5) [...] 6) [...]
--	--


### 3.1.4. Jahresdurchrechnungszeitraum für die Persönliche Assistenz - § 25a SWÖ-KV



**Forderungen**

**Persönliche Assistenz- Jahresdurchrechnungszeitraum- § 25a SWÖ-KV**

Für die Persönliche Assistenz soll die Möglichkeit geschaffen werden, mittels Betriebsvereinbarung einen Jahresdurchrechnungszeitraum einzuführen.


 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Im Bereich der Persönlichen Assistenz wird bereits seit Jahren von den Betroffenen ein Jahresdurchrechnungszeitraum auch für Teilzeitbeschäftigte gefordert. Dieser soll nun geregelt werden.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 25a SWÖ-KV</b>            Abs 1 und 2 wie bisher</p>	<p><b>§ 25a Abs 3 NEU SWÖ-KV</b></p> <p>3) a) Für Arbeitnehmerinnen im Bereich der Persönlichen Assistenz kann mit Betriebsvereinbarung die wöchentliche 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. Zeitguthaben ist auf Wunsch der Arbeitnehmerin in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen zu konsumieren oder am Ende des Durchrechnungszeitraumes mit Zuschlag von 25 % abzugelten. § 7 Abs 3 gilt sinngemäß.</p> <p>b) Wird die ausgedehnte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, liegen Überstunden vor, die mit Zuschlag gemäß § 10 Abs 6 abzugelten sind.</p>

### 3.1.5. Sonderzahlungen für TransitmitarbeiterInnen - § 26 Abs 4 SWÖ-KV



**Forderungen**

Sonderzahlungen- § 26 Abs 4 SWÖ -KV

Bei Transitarbeitsverhältnissen soll auch bei einvernehmlicher Auflösung die Möglichkeit bestehen, bei der Endabrechnung zu viel ausbezahlte Sonderzahlungen anzurechnen.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Bei Arbeitsverhältnissen von Transitmitarbeiterinnen ist es das eigentliche Ziel, dass Transitmitarbeiterinnen innerhalb kurzer Zeit in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Wenn dies gelingt, werden diese Arbeitsverhältnisse oftmals einvernehmlich aufgelöst. Diese Chance wollen Betriebe nicht verbauen, indem sie auf die Einhaltung der Kündigungsfrist bestehen.

Bei einer einvernehmlichen Auflösung sieht aber die Bestimmung des § 26 Abs 4 SWÖ-KV keine Rückverrechnungsmöglichkeit bei bereits zuviel ausbezahlter Sonderzahlungen vor. Daher soll eine derartige Regelung für TransitmitarbeiterInnen bei einvernehmlicher Auflösung eingeführt werden.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 26 Abs 4 SWÖ-KV</b></p> <p>4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/ Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen.</p>	<p><b>§ 26 Abs 4 SWÖ-KV</b></p> <p>4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmerinnen/Lehrlingen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil. Wenn eine Arbeitnehmerin/ Lehrling nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw der Weihnachtsremuneration ihr Arbeitsverhältnis selbst auflöst, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines von ihr verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss sie sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihr aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche, in Anrechnung bringen lassen. Wird das Arbeitsverhältnis von Transitmitarbeiterinnen einvernehmlich aufgelöst, können ebenfalls die im</p>

	laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zuviel geleisteten Sonderzahlungen auf die aus dem Arbeitsverhältnis noch zu leistenden Ansprüche angerechnet werden.
--	--




### 3.1.6. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Hebammen - § 28 SWÖ-KV



**Forderungen**

Einstufung von Hebammen - § 28 SWÖ-KV

- Hebammen sollen in VWG 8 ausdrücklich aufgenommen werden.

 Interessensvertretung. Service. Kompetenz.


#### Erläuterung:

Die Tätigkeit von Hebammen fehlt bisher in der Verwendungsgruppenaufzählung. In Analogie zu den MTD-Berufen soll diese nun auch ausdrücklich in VWG 8 aufgezählt werden.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV	§ 28 SWÖ-KV VWG 8 Hebammen

### 3.1.7. Sichtbarmachung von Tätigkeiten in den Verwendungsgruppen – Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Ausbildung - § 28 SWÖ-KV



**Forderungen**


Beschäftigte in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sollen ausdrücklich in den KV aufgenommen werden

**VWG 7**

- Fachkräfte zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung sollen in VWG 7 sichtbar gemacht werden (Inkl. Fn).
- TrainerInnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

**VWG 8**

- TrainerInnen mit Konzeptentwicklungs und Kalkulationsaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (mit Fn)

 Interessensvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Ein schon länger bestehendes Anliegen aus dem Bereich der arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen ist es, die einzelnen Tätigkeitsbereiche in den Verwendungsgruppen besser sichtbar zu machen. Das betrifft Tätigkeiten der Fachschlüsselkräfte in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung sowie TrainerInnen.

Bei Fachschlüsselkräften in SÖB und GBP, die in VWG 7 eingereiht werden sollen, handelt es sich um ArbeitnehmerInnen, die arbeitsanleitend tätig sind, aber zusätzlich eine sozialpädagogische Ausbildung von mindestens 100 Stunden aufweisen müssen. Bisher waren diese vielfach in VWG 6 eingestuft, diese Einreihung würde daher zu einer Besserstellung führen.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 28 SWÖ-KV</b>  <b>VWG 7</b>  <i>Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation) alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt<sup>9)</sup></i></p> <p><b>Fußnoten:</b>  <sup>9)</sup> Fachkraft für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA):</p>	<p><b>§ 28 SWÖ-KV</b>  <b>VWG 7</b>  <i>Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation) alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt<sup>9)</sup>,            Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung<sup>9)</sup></i></p> <p><b>Fußnoten:</b>  <sup>9)</sup> Fachkraft für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA):</p>

<p>a) Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): Einreihung in Verwendungsgruppe 6.</p> <p>b) Alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Verwendungsgruppe 7 ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.</p> <p>c) Alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Einreihung in Verwendungsgruppe 8.</p>	<p>a) Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA): Einreihung in Verwendungsgruppe 6.</p> <p>b) Alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Verwendungsgruppe 7 ist, wer individuelle Zielplanungen bzw Förderkonzepte erstellt, wem die Durchführung und Wahl der Methodik; Evaluierung, Reflexion und Dokumentation alleinverantwortlich obliegt.</p> <p>c) Alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt: Einreihung in Verwendungsgruppe 8.</p> <p>d) Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung in Verwendungsgruppe 7 ist, wer für die Anleitung und Betreuung der TransitmitarbeiterInnen selbständig verantwortlich ist und eine sozialpädagogische Zusatzausbildung im Ausmaß von mind. 100 Lehreinheiten aufweist (zB. Schlüsselkräfte, Fach- oder Arbeitsanleiterinnen).</p> <p>Bei Inkrafttreten der Neuregelung hat die Umreihung von einer niedrigeren Verwendungsgruppe in VWG 7 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>
--	--

Auch bei den TrainerInnen geht es um eine Sichtbarmachung in den Verwendungsgruppen.

Der im Vergleich zum Vorjahr überarbeitete Vorschlag sieht nun für TrainerInnen eine Einstufungsmöglichkeit sowohl in VWG 7 als auch in VWG 8 vor. Auch der BABE-KV bietet für TrainerInnen zwei Einstufungsmöglichkeiten. Daher wurde ein neuer Vorschlag erarbeitet, der auch die höhere Einstufung im BABE-KV berücksichtigt.


#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV VWG 7	§ 28 SWÖ-KV VWG 7 Trainerinnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen <b>VWG 8</b> Trainerinnen mit Konzeptentwicklungs- und Kalkulationsaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen <sup>11</sup> Fußnoten:

	<p>11) TrainerInnen mit Konzeptentwicklungs- und Kalkulationsaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind in Verwendungsgruppe 8 einzustufen, wenn diesen die Konzeptentwicklung und Kalkulation in Ausschreibungsverfahren alleinverantwortlich obliegt.</p>
--	---

## 3.2. VERHANDLUNGSTHEMEN


### 3.2.1. Gleitzeit -§ 4 Abs 4 SWÖ-KV



#### Verhandlungsthemen

Angleichung der Gleitzeitregelung an das AZG- § 4 Abs 4 SWÖ-KV

- Die Bestimmung in § 4 SWÖ-KV schränkt die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ein, nach dem AZG könnte aber in einer Gleitzeitvereinbarung eine tägliche Normalarbeitszeit von 12 Stunden vereinbart werden.
- Da die Vereinbarung einer Gleitzeitregelung ohnehin eine gesonderte Vereinbarung auf betrieblicher Ebene- entweder als Betriebs- oder als Einzelvereinbarung- erfordert, stellt sich die Frage, ob man den diesbezüglichen Spielraum, den das AZG bietet, nicht erweitern könnte.
- Dadurch wären in der Praxis auch längere Freizeitphasen leichter möglich.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:


Der SWÖ-KV sieht in Bezug auf die Gleitzeit eine Einschränkung der Normalarbeitszeit auf 10 Stunden vor. Nach dem AZG wäre eine tägliche Normalarbeitszeit von 12 Stunden zulässig, wenn das Zeitguthaben in mehrtägigen Zeiträumen verbraucht werden kann. Damit wären auch längere Freizeitphasen möglich.

Daher stellt sich uns die Frage, ob - durchaus auch im Interesse vieler ArbeitnehmerInnen - der kollektivvertragliche Spielraum hier an das AZG angepasst werden sollte.

#### Formulierungsvorschlag:

Noch gemeinsam zu erarbeiten.


### 3.2.2. Einstufungsmöglichkeit Klinische/Gesundheits-PsychologInnen in Ausbildung - § 28 SWÖ-KV



#### Verhandlungsthemen

Einstufung von Klinischen und GesundheitspsychologInnen in Ausbildung  
§ 28 SWÖ-KV

- Da aufgrund der unsicheren Rechtslage bezüglich der Entlohnung von Klinischen PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen in Ausbildung die Ausbildungsplätze massiv zurückgegangen sind, wäre eine Regelung wünschenswert.
- Denkbar wäre eine mit dem Diakonie-KV vergleichbare Lösung.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.


#### Erläuterung:

Die Verwendungsgruppen sehen keine Einstufungsmöglichkeit für Klinische und GesundheitspsychologInnen in Ausbildung vor. Aufgrund der unsicheren Rechtslage haben in den letzten Jahren aber immer mehr Betriebe die Ausbildungsplätze für Klinische PsychologInnen und GesundheitspsychologInnen eingeschränkt. Dieser Entwicklung möchten wir entgegenwirken und daher dieses Thema diskutieren. Denkbar wäre eine Lösung ähnlich jener des Diakonie-KV.

#### Formulierungsvorschlag:

Noch gemeinsam zu erarbeiten


### 3.2.3. Bezugsumwandlung unter Kollektivvertrag – Naturalleistungen - § 30 Abs 7



#### Verhandlungsthemen

Bezugsumwandlung unter Kollektivvertrag- Naturalleistungen- § 30 Abs 7 SWÖ -KV

- Die Schaffung der Möglichkeit der Vereinbarung einer Bezugsumwandlung auch unter dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt wird immer wieder als Wunsch von Seiten der Beschäftigten an die Arbeitgeber herangetragen.
- Aus diesem Grund sollte man diskutieren, ob dafür nicht eine kollektivvertragliche Möglichkeit eingeräumt werden könnte.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Immer wieder und zunehmend verstärkt wird von ArbeitnehmerInnen – vor allem wegen entsprechender steuerlicher Vorteile – der Wunsch an die Geschäftsführungen herangetragen, einen Teil des Bezuges als Naturalleistung auszuzahlen. Das bedarf aber in vielen Fällen einer kollektivvertraglichen Regelung, die es ermöglicht, den Bezug von Naturalleistungen auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn anzurechnen (umso unterkollektivvertraglich entlohnen zu können). Eine solche Möglichkeit könnte beispielsweise für die Privatnutzung von E-Fahrrädern oder E-Fahrzeugen geschaffen werden.


Grundlage dafür sollte eine Betriebsvereinbarung und eine zusätzliche Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn sein. In Betrieben ohne Betriebsrat soll eine Vereinbarung mit dem/der jeweiligen ArbeitnehmerIn ausreichend sein. Ausdrücklich soll dabei festgehalten werden, dass es sich um keine einseitige Maßnahme seitens des Arbeitgebers handeln soll. Sie soll den Spielraum eröffnen, derartige MitarbeiterInnenwünsche zu erfüllen und damit einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der Branche zu leisten.

#### Formulierungsvorschlag:

Noch gemeinsam zu erarbeiten

### 3.3. KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN

#### 3.3.1. Durchrechnungszeiträume auch für Teilzeitbeschäftigte - § 5 SWÖ-KV




**Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen**

**Durchrechnungszeitraum auch für Teilzeitbeschäftigte- § 5 Abs 5 NEU SWÖ -KV**

Ein OGH-Urteil stellte fest, dass ein Durchrechnungszeitraum für Teilzeitbeschäftigte nur dann vereinbart werden kann, wenn der Kollektivvertrag dies explizit zulässt.

Bei den diesbezüglichen Regelungen im SWÖKV sind beide Sozialpartner davon ausgegangen, dass – wie in der allgemeinen Bestimmung des § 5 – dies auch für die Sonderregelungen (z.B. § 22a, 22b) gilt. Aus dem derzeitigen KV-Wortlaut geht dies aber womöglich nicht klar genug hervor.

Statt in allen spezifischen Regelungen zum Durchrechnungszeitraum, eine entsprechende Klarstellung aufzunehmen, schlagen wir vor eine generelle Bestimmung in § 5 Abs 5 NEU aufzunehmen.

 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:


Ein OGH-Urteil führt aus, dass Durchrechnungszeiträume nur dann zur Anwendung gelangen, wenn dies explizit im KV geregelt ist. Im SWÖ-KV ist zwar in § 5 der Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag geregelt, der diese Voraussetzung sicherstellt. Allerdings wurden seither weitere Durchrechnungsbestimmungen eingeführt, die in § 5 nicht explizit genannt sind. Da es so gemeint war, dass diese Durchrechnungszeiträume sehr wohl auch für Teilzeitbeschäftigte gelten (zB. § 22a Schulsozialarbeit mit Abgeltung des Zeitguthabens am Ende des DRZ auch bei Teilzeitbeschäftigten mit 50 %), schlagen wir zur Rechtssicherheit vor, dies auch in § 5 SWÖ-KV klarzustellen.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<b>§ 5 Abs 5 NEU SWÖ-KV</b> Abs 1-4 wie bisher	<b>§ 5 Abs 5 NEU SWÖ-KV</b> Abs 1- 4 wie bisher 5) Die Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes nach einer in diesem Kollektivvertrag normierten Bestimmungen ist auch für Teilzeitbeschäftigte mit der Maßgabe zulässig, dass die kollektivvertragliche Regelung eine Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum nicht ausdrücklich auf Vollzeitbeschäftigte einschränkt. Die Abgeltung des Teilzeit-Mehrarbeitszuschlages richtet sich nach § 5 oder soweit die konkrete Regelung eine Abgeltung vorsieht, nach der jeweiligen kollektivvertraglichen Regelung.



### 3.3.2. EuGH-Urteil Ruhezeiten - § 14 SWÖ-KV




Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen

EuGH C-477/21, vom 2. März 2023 (IH gegen MAV -START) – Ruhezeiten–  
§ 14 SWÖ-KV

Ein EuGH-Urteil würde nahelegen, dass die tägliche Ruhezeit und die Wochenruhe additiv zu betrachten sind. Dies würde eine vernünftige Dienstplangestaltung in vielen Fällen verunmöglichen.

Diese Auslegung haben die Sozialpartner bei den Regelungen im SWÖ-KV auch nicht intendiert, wie z.B. aus der Ausnahmegestaltung des § 14 Abs. 1 Ziffer c ersichtlich ist.

Auch wenn die Anwendung dieses Urteils auf die österreichische Rechtslage noch nicht eindeutig geklärt ist, schlagen wir vor, dies im KV klarzustellen.


 Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Der EuGH<sup>1</sup> führte in einem Urteil aus, dass es sich bei der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit (Art 3 und Art 5 Arbeitszeitrichtlinie, RL 2003/88) um zwei autonome und daher voneinander unabhängig zu gewährende Rechte der ArbeitnehmerInnen handeln würde.

In einem großen Teil des Anwendungsbereiches des SWÖ-KV wären auf dieser Basis zur Wochenruhe von 2 vollen Kalendertagen zuzüglich vorab eine tägliche Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten. Aus unserer Sicht war dies von den KollektivvertragspartnerInnen bei Abschluss des SWÖ-KV und Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit nicht beabsichtigt. Aufgrund dessen soll klargestellt werden, dass die verlängerte Wochenruhe in § 14 SWÖ-KV bereits die tägliche Ruhezeit enthält.


#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>1) Wochenruhe</p> <p>a) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage.</p> <p>b) Schließt die Ruhezeit an einen Dienst mit Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, der spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden (lit b idF ab 1.Jänner 2023)</p> <p>c) 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</p>	<p><b>§ 14 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>1) Wochenruhe</p> <p>a) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage.</p> <p>b) Schließt die Ruhezeit an einen Dienst mit Nachtarbeit oder Nachtarbeitsbereitschaft an, der spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden (lit b idF ab 1.Jänner 2023)</p> <p>c) 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</p>

<sup>1</sup> EuGH Rs C-477/21, vom 2. März 2023 (IH gegen MAV-START), [Urteil und Schlussantrag](#)

<p>entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p>	<p>entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird. d) Die nach lit a und b einzuhaltende verlängerte Wochenruhezeit umfasst sowohl die gesetzliche und kollektivvertragliche Wochenruhe (iSd ARG und AZG) als auch die tägliche Ruhezeit, die gemäß § 11 dieses Kollektivvertrages sowie nach § 12 AZG zu gewähren ist.</p>
--	---


### 3.3.3. Rufbereitschaft in der Vollen Erziehung - § 24 Abs 2 SWÖ-KV


**Sozialwirtschaft**  
 Österreich

**Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen**

Volle Erziehung- § 24 Abs 2 SWÖ-KV – Korrektur einer Verweisungsnorm

In § 24 Abs 2 findet sich ein Fehler bei der Verweisungsnorm: Statt „§ 13 „Rufbereitschaft Abs 1 und 2“ muss es richtig heißen „§ 13 „Rufbereitschaft Abs 1, 3 und 4“.


Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

#### Erläuterung:

Anlässlich der Umgestaltung des § 13 SWÖ-KV wurde der Verweis in § 24 Abs 2 vergessen anzugleichen. Aktuell käme nur Abs 1 und 2 des § 13 zur Anwendung, der Anspruch auf Abgeltung sowie die Entlohnung der Wegzeit gilt nicht für die Volle Erziehung. Dies soll nun korrigiert werden.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 24 Abs 2 SWÖ-KV [...] § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, [...]	§ 24 Abs 2 SWÖ-KV [...] § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1, <del>und 2</del> 3 und 4, [...]

## 4. SWÖ-VERHANDLUNGSTEAM

Nr.	Vorname	Nachname	Organisation
1	Elisabeth	Anselm	Vorsitzende Fachgruppe Gesundheits- und Soziale Dienste, Hilfswerk Österreich
2	Julia	Assinger	SeneCura Kliniken- und HeimebetriebsgmbH
3	Walerich	Berger	Vorsitzender Fachgruppe Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen, Jugend am Werk Steiermark GmbH
4	Erich	Fenninger	Vorsitzender SWÖ, Volkshilfe Österreich
5	Gerald	Fitz	Arbeiter-Samariter-Bund Österreichs Bundesverband
6	Monika	Franta	RETTET DAS KIND NÖ
7	Brigitte	Gottschall	Verein Jugend am Werk
8	Hermann F.	Hagleitner	Hilfswerk Salzburg gGmbH
9	Klaus	Hanus	Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit
10	Klaus	Harter	Vorsitzender Fachgruppe Kinderbetreuung und Kinder- und Jugendhilfe, Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens
11	Christian	Hennefeind	Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser
12	Walter	Marschitz	Verhandlungsführer, Geschäftsführer SWÖ
13	Susanne	Maurer-Aldrian	LebensGroß GmbH
14	Martin	Krankl	Wiener Sozialdienste
15	Marion	Ondricek	Vorsitzende Fachgruppe Behindertenarbeit/Psychosoziale Arbeit, BALANCE Leben ohne Barrieren GmbH
16	Gerhard	Scheinast	Lebenshilfe Oberösterreich
17	Gregor	Tomschizek	Volkshilfe NÖ SERVICE MENSCH GmbH

Organisation, inhaltliche Vorbereitung, Protokoll			
18	Yvonne	Hochsteiner	Rechtsreferentin SWÖ
19	Alexandros	Stavrou	Pressesprecher SWÖ

## 5. ZEITPLAN

<b>Was?</b>	<b>Wann?</b>	<b>Wo?</b>
<b>Forderungsübergabe</b>	Dienstag, 3.10.2023, 16.00 – 18.00 Uhr	ÖGB, Catamaran
<b>1. Verhandlungsrunde</b>	Dienstag, 17.10.2023 Kleine Verhandlungsrunde ganztägig, (Beginn 10.00 Uhr, geplantes Ende 20.00 Uhr) Große Gremien erst ab 14.00 Uhr	ÖGB, Catamaran
<b>2. Verhandlungsrunde</b>	Mittwoch, 15.11., ganztägig (Verhandlung voraussichtlich bis in den späteren Abend, aber kein open end)	ÖGB, Catamaran
<b>3. Verhandlungsrunde</b>	Montag, 27. November, ganztägig, open end!	ÖGB, Catamaran