

Arbeitgeber- Positionspapier

SWÖ-KV-Verhandlungen 2025



Stand: 01. Oktober 2024

Inhalt

1. Angebot der Arbeitgeber-Seite	3
2. Ausgangslage	4
2.1. Inflationsrate.....	4
3. Positionen der AG-Seite	5
3.1. Jahresdurchrechnungszeitraum auch für Teilzeitbeschäftigte - § 7 SWÖ-KV.....	5
3.2. Offene Jugendarbeit - Änderung der Regelung über Ausnahme zur Wochenruhe - § 14 SWÖ-KV	6
3.3. Sonderbestimmung für Dienstreisen für persönliche Assistent*innen - § 22c SWÖ-KV.....	7
3.4. Einstufung der Flüchtlingsfachkräfte - § 28 SWÖ-KV.....	8
3.5. Einstufung von Ferialarbeitsnehmer*innen - § 33a SWÖ-KV.....	9
3.6. Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen	10
3.6.1. Flexibilisierungszuschlag – Auslegung Änderung Art des Dienstes.....	10
3.6.2. Urlaub und Vordienstzeiten – Verbundene Unternehmen.....	10
3.6.3. Sonderbestimmung Schulassistent – Klarstellung	12
3.6.4. Vorrückung	13
3.6.5. Optierungsbestimmung.....	13
4. Satzung des SWÖ-KV	14
4.1. Aufnahme des Dienstgebermodells der persönlichen Assistenz in die Satzung des SWÖ-KV ..	14
5. SWÖ-KV-Verhandlungsteam	15

1. ANGEBOT DER ARBEITGEBER-SEITE

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

Die Arbeitgeber streben an, dieses Versprechen auch für 2025 einhalten zu können.

Wie in den Vorjahren schlagen wir daher vor, die **durchschnittliche monatliche Inflationsrate** von November 2023 – Oktober 2024 als Verhandlungsgrundlage heranzuziehen und **außer Streit zu stellen**, auch wenn der konkrete Wert dafür erst Ende Oktober 2024 feststehen wird.

Folgende **inhaltliche Punkte** möchte die Arbeitgeberseite in die Verhandlungen einbringen:

- Jahresdurchrechnungszeitraum auch für Teilzeitbeschäftigte (§ 7)
- Offene Jugendarbeit: Änderung der Ausnahmeregelung über die Wochenruhe (§ 14)
- Persönliche Assistenz: Dienstreiseregelung (§ 22c)
- Einstufung von Flüchtlingsfachkräften (§ 28)
- Einstufung von Ferialarbeitnehmer*innen (§ 33a NEU)

Zur Verbesserung der Anwendbarkeit des KV schlägt die AG-Seite eine Reihe von **Klarstellungen** und **redaktionellen Berichtigungen** vor und ist bereit, auch über entsprechende Anregungen der AN-Seite zu verhandeln.

Der **SWÖ-Zusatz-Kollektivvertrag zum EEZG-Pflegezuschuss** wurde befristet bis 31.12.2024 abgeschlossen. Die **Arbeitgeberseite bekennt sich zur Zahlung eines Pflegezuschusses**, sofern die Finanzierung gesichert ist. Im Pflegefondsgesetz wurde zwar die Finanzierung des Pflegezuschusses auch für die nächsten Jahre normiert, allerdings ist die konkrete Umsetzung weiterhin von den Ländern abhängig. Auch ist im Bereich der Behindertenarbeit nach wie vor eine Ungleichbehandlung der Mitarbeiter*innen in multiprofessionellen Teams gegeben, die noch weiterer gemeinsamer Lobbyinganstrengungen bedarf. Aufgrund der vorliegenden Unsicherheit in der Umsetzung durch die Länder stellt die Arbeitgeberseite den Abschluss eines befristeten **SWÖ-Zusatz-Kollektivvertrages zum Pflegezuschuss** in Aussicht.

2. AUSGANGSLAGE

2.1. INFLATIONSRATE

Basis der SWÖ-KV-Verhandlungen ist die durchschnittliche Inflationsrate von November 2023 bis Oktober 2024.

Derzeit beträgt die durchschnittliche Inflationsrate 3,88 % (November 2023 bis August 2024), wenn die Inflation September und Oktober auf dem Augustwert (2,3%) konstant bliebe, würde diese auf 3,62 % sinken. Der realistische Erwartungswert liegt bei ca. 3,6 bis 3,9 %.

Monate	Inflationsrate	Durchschnittlich zurückgelegte Monate
November	5,30	5,30
Dezember	5,60	5,45
Jänner	4,60	5,17
Februar	4,10	4,90
März	4,10	4,74
April	3,50	4,53
Mai	3,40	4,37
Juni	3,00	4,20
Juli	2,90	4,06
August	2,30	3,88

3. POSITIONEN DER AG-SEITE

3.1. JAHRESDURCHRECHNUNGSZEITRAUM AUCH FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE - § 7 SWÖ-KV

Norm: § 7 Abs 2 SWÖ-KV

Betrifft: alle

Forderung:

Gerade im Sozial- und Gesundheitsbereich ist eine Dienstplanung aufgrund des sich ändernden Betreuungsbedarfes der Klient*innen schwierig. Zeitguthaben bzw. Minusstunden können oft auch bei noch so guter Dienstplanung nicht vermieden werden. Längere Durchrechnungszeiträume ermöglichen Mitarbeiter*innen ebenfalls eine größere Flexibilität, vor allem längere dienstfreie Zeiträume wären dadurch möglich. Daher fordern wir auch für Teilzeitmitarbeiter*innen einen Jahresdurchrechnungszeitraum.

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

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 7 SWÖ-KV [...] <p>2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten, oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw 4 Monaten, ab 1.Juli 2008 von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p> [...]	§ 7 SWÖ-KV [...] <p>2) Die Betriebsvereinbarung kann die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 48 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw. 3 Monaten oder auf bis zu 45 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 17 Wochen bzw. 4 Monaten oder von bis zu 26 Wochen bzw 6 Monaten, ab 1. Februar 2025 auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Für Vollzeitbeschäftigte kann die Betriebsvereinbarung die Verlängerung der Normalarbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten zulassen. Bei all diesen Durchrechnungsvarianten kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.</p> [...]

Formulierungsvorschlag für § 5 Abs 4 lit d neu:



Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...] <p>d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p>	§ 5 Abs 4 SWÖ-KV Durch Betriebsvereinbarung kann [...]: [...] <p>d) Wird für Arbeitnehmerinnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) oder im Anwendungsbereich des § 7 Abs 2 die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p>

3.2. OFFENE JUGENDARBEIT - ÄNDERUNG DER REGELUNG ÜBER AUSNAHME ZUR WOCHENRUHE - § 14 SWÖ-KV

Norm: § 14 SWÖ-KV

Betrifft: FG KBKJH

Forderung

Die Ausnahmebestimmung des § 14 SWÖ-KV sieht vor, dass mittels Betriebsvereinbarung eine Ausnahmeregelung von der Wochenendruhe vereinbart werden kann, wenn gleichzeitig eine Zulage festgelegt wird. Da es in der Offenen Jugendarbeit zahlreiche Betriebe ohne Betriebsrat gibt, soll die Regelung ergänzt werden, dass wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist, dies auch mittels Einzelvereinbarung vereinbart werden kann.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 14 Abs 3 lit d SWÖ-KV d) Durch Betriebsvereinbarung kann in Betrieben der Offenen Jugendarbeit eine Ausnahme von § 14 Abs 2 (Samstag/Sonntag-Regelung) geregelt werden, wenn gleichzeitig eine Zulage für die Arbeitnehmerinnen festgelegt wird.	§ 14 Abs 3 lit d SWÖ-KV d) Durch Betriebsvereinbarungen oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung kann in Betrieben der Offenen Jugendarbeit eine Ausnahme von § 14 Abs 2 (Samstag/Sonntag-Regelung) geregelt werden, wenn gleichzeitig eine Zulage für die Arbeitnehmerinnen festgelegt wird. (lit d gilt ab 1. Jänner 2025)

3.3. SONDERBESTIMMUNG FÜR DIENSTREISEN FÜR PERSÖNLICHE ASSISTENT*INNEN - § 22c SWÖ-KV

Norm: § 22c SWÖ-KV

Betrifft: FG BH

Forderung

Für Dienst- und Urlaubsreisen mit persönlichen Assistent*innen soll § 22c SWÖ-KV zur Anwendung gelangen. Aktuell ist dieser nicht anwendbar, weil die persönlichen Assistent*innen nicht wie im Geltungsbereich des § 22c SWÖ-KV vorgesehen, in Teams wegfahren. Daher soll in dieser Regelung ein Verweis aufgenommen werden, dass diese Regelung auch für die Persönliche Assistenz gilt. Wenn mehr als ein*e Assistent*in die Fahrt begleiten und so sichergestellt ist, dass ein*e Assistent*in immer frei hat (Dienstplan), soll die Tagespauschale nicht gebühren. Dafür soll eine Ausnahmebestimmung vorgesehen werden.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 22c SWÖ-KV 1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des Dienstgebers bewegen. [...]	§ 22c SWÖ-KV 1) Diese mehrtägigen freizeit- oder erlebnispädagogischen Maßnahmen bzw Urlaubsfahrten sind dadurch gekennzeichnet, dass sich MitarbeiterInnen in Teams außerhalb der direkten Einflussphäre des Dienstgebers bewegen. Diese Regelung ist auch für ein- oder mehrtägige Reisen im Rahmen der Persönlichen Assistenz (bspw. Dienstreisen, Urlaubsreisen, Kur- und Reha-Aufenthalte) anzuwenden. [...] 8) Sind nicht durchgehend Assistenzleistungen erforderlich oder begleiten mehr als eine Assistenzperson die Reise, gilt für die Persönliche Assistenz in Abweichung zu § 22c Abs 5 Folgendes: Wird nachweislich ein Dienstplan erstellt, wonach die Assistenzperson für maximal 10 Stunden täglich eingeteilt ist, danach aber dienstfrei hat, gebührt die Tagespauschale nach Abs 5 nicht. Sind nicht durchgehend Assistenzleistungen erforderlich, kann alternativ auch für die Zeit außerhalb der im Dienstplan vereinbarten Arbeitszeit Rufbereitschaft vereinbart werden. Rufbereitschaft ist gemäß § 13 abzugelten. Auch in diesem Fall gebührt die Tagespauschale nicht.

3.4. EINSTUFUNG DER FLÜCHTLINGSFACHKRÄFTE - § 28 SWÖ-KV

Norm: § 28 SWÖ-KV

Betrifft: FG GSD

Forderung

Die Einstufungsmöglichkeit der Flüchtlingsfachkräfte soll um Hilfskräfte sowie Fachkräfte in Ausbildung erweitert werden.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>VWG 7: Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung (inkl. UMF)⁸⁾</p> <p>Fn 8) Klarstellung der KV-Parteien zur Einstufung der Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung (KV-Abschluss 2017): Beide Seiten stimmen überein, dass mit der Bezeichnung Flüchtlingsfachkraft nur Fachkräfte gemeint sind und nicht Unterstützungs- bzw. Hilfskräfte. Diese Unterstützungskräfte sind nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen.</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>VWG 5: Hilfskraft in der Flüchtlingsbetreuung⁸⁾</p> <p>VWG 6: Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung in Ausbildung⁸⁾</p> <p>VWG 7: Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung (inkl. UMF)⁸⁾</p> <p>Fn 8) Klarstellung der KV-Parteien zur Einstufung der Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung (KV-Abschluss 2017): Beide Seiten stimmen überein, dass mit der Bezeichnung Flüchtlingsfachkraft nur Fachkräfte gemeint sind und nicht Unterstützungs- bzw. Hilfskräfte. Diese Unterstützungskräfte sind nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen.</p> <p>a) Als Hilfskraft in der Flüchtlingsbetreuung in VWG 5 ist einzureihen, wer nicht über die Voraussetzung einer Einstufung in VWG 6 oder 7 verfügt, aber eine Mindestausbildung bereits absolviert hat (zB. interkultureller Weiterbildungslehrgang) oder diese binnen einer Frist von 3 Jahren absolvieren muss. Hauswirtschaftliche Kräfte sind weiterhin nach jener Tätigkeit einzustufen, die sie tatsächlich ausführen.</p> <p>b) Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung in Ausbildung sind unterstützend tätig und in VWG 6 einzureihen, wenn sie mindestens eine 2-jährige facheinschlägige Berufserfahrung vorweisen können und sie sich in einer verwendungsspezifischen Ausbildung befinden, in der sie mindestens 60 ECTS nachweislich erlangt haben. Auch ohne Vorliegen einer facheinschlägigen Berufserfahrung erfolgt eine Einreihung in VWG 6, wenn in einer verwendungsspezifischen Ausbildung mindestens 120 ECTS nachweislich erlangt wurden.</p>

	<p>c) Als Fachkraft in der Flüchtlingsbetreuung (inkl. UMF) in VWG 7 ist einzureihen, wer eine verwendungsspezifische Ausbildung abgeschlossen hat und für die Konzepterstellung, die Zielplanung, die Durchführung und Wahl der Methodik sowie Evaluierung, Reflexion und Dokumentation verantwortlich ist.</p> <p>Die jeweils in Frage kommenden verwendungsspezifischen Ausbildungen sind – sofern keine gesetzlichen Bestimmungen vorliegen – unternehmensintern zu definieren.</p>
--	---

3.5. EINSTUFUNG VON FERIALARBEITNEHMER*INNEN - § 33A SWÖ-KV

Norm: § 33a NEU SWÖ-KV

Betrifft: alle FG

Forderung:

Der vorliegende Formulierungsvorschlag stammt aus den KV-Verhandlungen 2019. Die Arbeitgeberseite möchte diesen leicht geänderten Formulierungsvorschlag zur Einstufung von Ferialarbeitnehmer*innen, die sich noch in Ausbildung befinden, nun umsetzen.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	<p>§ 33a SWÖ-KV</p> <p>Ferialarbeitnehmerinnen</p> <p>1) Ferialarbeitnehmerinnen sind Personen, die sich in einer Ausbildung befinden, während ihrer Ferienzeiten beschäftigt sind, über keine der Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Ausbildung verfügen und mit denen innerhalb dieser Ferien ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal zwei Monaten vereinbart wurde. Es darf sich nicht um eine Tätigkeit handeln, durch die eine Arbeitskraft ersetzt wird.</p> <p>2) Während dieser Beschäftigungsdauer gelten die Bestimmungen der §§ 28, 29 und 32 nicht. An deren Stelle tritt eine Entlohnung in der Höhe des Lehrlingseinkommens des 3. Lehrjahres gemäß § 33.</p>

3.6. KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN

3.6.1. Flexibilisierungszuschlag – Auslegung Änderung Art des Dienstes

Norm: § 15 SWÖ-KV

Betrifft: alle FG

Klarstellung:

Zu diskutieren ist die Auslegung der im letzten Jahr neu eingeführten Regelung zur „Art des Dienstes“. Klargestellt werden sollte, dass eine Dienstverschiebung also ein Wechsel der Art des Dienstes nur dann vorliegt, wenn es zu einem Wechsel von Tag- zu Nachtdienst oder umgekehrt kommt (Vorjahresvereinbarung).

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 15 Abs 4 lit a SWÖ-KV a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 29,73 pro Tag/Nacht. Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch, wenn eine Dienstverschiebung innerhalb der Frist von 3 Kalendertagen auf Wunsch des Arbeitgebers zustande kommt und zu einem Wechsel der Art des Dienstes (zB Wechsel von Tag- zu Nachtdienst) führt.</p>	<p>§ 15 Abs 4 lit a SWÖ-KV a) Ist innerhalb einer Frist von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns ein Einspringen der Arbeitnehmerin an einem dienstfreien Tag vereinbart, so gebührt eine Abgeltung in Form eines Flexibilisierungszuschlages in Höhe von € 29,73 pro Tag/Nacht. Der Flexibilisierungszuschlag gebührt auch, wenn eine Dienstverschiebung innerhalb der Frist von 3 Kalendertagen auf Wunsch des Arbeitgebers zustande kommt und zu einem Wechsel der Art des Dienstes (zB Wechsel von Tag- zu Nachtdienst oder umgekehrt) führt. Lit a idF 1. Jänner 2025</p>

3.6.2. Urlaub und Vordienstzeiten – Verbundene Unternehmen

Norm: § 16 und § 32 SWÖ-KV

Betrifft: alle FG

Klarstellung:

Die AG-Seite sieht als verbundene Unternehmen nur die gesellschaftsrechtliche Verbundenheit an. Ausgangspunkt der Änderung im letzten Jahr war, dass in der Schullassistentz Arbeitnehmer*innen am Ende des Schuljahres „abgemeldet“ werden und Anfang des neuen Schuljahres wieder „angemeldet“ werden, somit liegt ein befristetes Dienstverhältnis vor. Einzelne Organisationen rechnen bei Wiedereintritt der Arbeitnehmer*innen die vorherige Dienstzeit immer nur als Vordienstzeit (unter Berücksichtigung der Höchstgrenzen) an. Bei der Bemessung des Urlaubsanspruches anhand der Betriebszugehörigkeit wird oftmals das oder die vorherigen Dienstverhältnisse nicht berücksichtigt, sodass die Mitarbeiter*innen nie in den Genuss des erhöhten Urlaubsanspruches gemäß § 16 SWÖ-KV kommen. Daher haben die Arbeitgeber zugestimmt, dafür eine Regelung zu schaffen. Die Diskussion umfasste dann auch jene Arbeitgeber, die gesellschaftsrechtlich verbunden sind.

Die AN-Seite geht davon aus, dass die Verbundenheit weitergefasst ist. Die AG-Seite tritt dem entgegen.

Auszug aus dem Protokoll vom 15.11.2023 (2. KV-Verhandlungsrunde):

Vordienstzeiten:

Die AG können sich vorstellen, dass klargestellt wird, dass Dienstzeiten im Betrieb als facheinschlägige Vordienstzeiten zusätzlich angerechnet werden.

Die AN regen an, dass man dies auch für die Urlaubsansprüche regelt. Die gesamten im Unternehmen verbrachten Zeiten sollen berücksichtigt werden.

Verhandlungsstand: Die AG nehmen das Thema inkl. Anrechnung für Urlaubsansprüche mit. Zu diskutieren auf AG-Seite ist noch, ob es nur um DV geht, die facheinschlägig waren oder ob alle früheren DV aus demselben Unternehmen angerechnet werden sollen.

Auszug Protokoll vom 27.11.2023 (3. KV-Verhandlungsrunde):

Materiellrechtliche Verbesserungen:

- ✓ Änderung der Systematik bei den TMA (90% der VWG 1/1 und 2/1)
- ✓ Aufrundung der Arbeitszeit bei Rufbereitschaft (10 Minuten)
- ✓ Anschlusskarenz künftig auch schon nach 22. Lebensmonat des Kindes möglich:
Diskutiert wird, ob die Anschlusskarenz damit verlängert werden soll. Dies muss die AG-Seite noch einmal diskutieren. Weiters ist noch einmal zu prüfen, ob der Vorschlag nach dem 22. Lebensmonat oder nach dem 21. Lebensmonat zu lauten hat.
- ✓ Verbesserung der Einstufung von Frühförderinnen
- ✓ Lineare Umreihung auch bei Nostrifizierung
- ✓ Klarstellung bei SEG-Zulage, dass diese –bei Vorliegen der Voraussetzungen- nicht nur bei Steuerfreiheit gebührt
- ✓ Volle Anrechnung von facheinschlägigen Vordienstzeiten beim gleichen AG
Diskutiert wird, ob der Vorschlag nicht auf die Tätigkeit bezogen sein soll und nicht die facheinschlägigen Vordienstzeiten. Dies könnte missverständlich sein. Die facheinschlägige Tätigkeit müsste auf die letzte Tätigkeit bezogen werden.
- ✓ Streichung der Gegenrechnungsmöglichkeit beim Kilometergeld durch den AG
- ✓ Anspruch auf volle Sonderzahlung bei Arbeitsunfall
- ✓ Altersteilzeitananspruch ab 14,8 Stunden Wochenarbeitszeit (statt 16 Stunden)

Die Diskussion umfasste lt. Protokoll nur Vordienstzeiten beim gleichen Arbeitgeber. Aus unserer Sicht jedoch nicht auch Dachverbände oder durch Marken „verbundene“ Unternehmen. Die Arbeitgeberseite kann daher dem Vorschlag der Arbeitnehmer*innen-Seite nicht zustimmen. Wir schlagen aber vor, klarzustellen, dass mit „verbundene Unternehmen“ gesellschaftsrechtlich verbundene Unternehmen gemeint sind.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	Fußnote bei „verbundenen Unternehmen“: § 16 Abs 3 und § 32 Abs 6 Verbundene Unternehmen: Das sind jene Unternehmen, welche mit der aktuellen Arbeitgeberin gesellschaftsrechtlich verbunden sind oder waren.

3.6.3. Sonderbestimmung Schulassistentz – Klarstellung
Norm: § 22b SWÖ-KV

Betrifft: FG BH

Klarstellung:

Die Persönliche Assistenz wird auch in Bildungseinrichtungen (kurz: PAB) außerhalb der Grundschulen tätig. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung fördert etwa an folgenden Bundesschulen/Hochschulen Persönliche Assistenz:

- Pädagogischen Hochschulen,
- allgemeinbildende höhere Schule (AHS),
- berufsbildende mittlere oder höhere Schule (BMHS),
- die vom Bund erhalten werden sowie an
- Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht bei denen der Bund in den Organen des Schulerhalters vertreten ist.

 Hier der Erlass: https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/erlaesse/unt_beh.html

Klargestellt werden soll nun, dass § 22b SWÖ auf diese Form der Unterstützung im Schulalltag anwendbar ist.

Weiters soll die Wortfolge „mit besonderen Bedürfnissen“ durch „mit Assistenzbedarf“ ersetzt werden.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 22b Abs 1 SWÖ-KV 1) Die Schulassistentz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulassistentz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden. Mit dem Begriff Schulassistentz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt. Abs 2 idF ab 1.Jänner 2025.	§ 22b Abs 1 SWÖ-KV 1) Die Schulassistentz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen Assistenzbedarf im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulassistentz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen Assistenzbedarf betreut werden. Mit dem Begriff Schulassistentz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt. Daher zählt auch die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen des Bundes sowie an Hochschulen und damit vergleichbare Angebote im Sinne dieser Bestimmung zur „Schulassistentz“. Abs 2 idF ab 1. Jänner 2024 2025.

3.6.4. Vorrückung

Norm: § 30 SWÖ-KV

Betrifft: alle FG

Klarstellung:

Klargestellt werden soll, dass jener Vorrückungstichtag heranzuziehen ist, der errechnet wurde. Dabei handelt es sich um den Tag und nicht unbedingt um den Monatsersten. Eine Vorverlegung auf den Beginn des Monats ist zulässig. eine spätere Vorrückung ist nicht zulässig, außer die Betriebsvereinbarung regelt anderes.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 30 SWÖ-KV 5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten). Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu regeln. Abs 5 idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p>§ 30 SWÖ-KV 5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten). Liegt der errechnete Stichtag während eines Monats, kann dieser auf Beginn des Monats vorverlegt werden. Eine spätere Vorrückung als errechnet ist nicht zulässig, außer die Betriebsvereinbarung sieht anderes vor. Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu regeln. Abs 5 idF ab 1.Jänner 2022-2025</p>

3.6.5. Optierungsbestimmung

Norm: § 41 Abs 2 B SWÖ-KV

Betrifft: alle FG

Redaktionelle Änderung

Die Bestimmung zur Rufbereitschaft in § 13 wurde geändert, jedoch wurde vergessen in § 41 den Verweis anzupassen. Dies soll nun nachgeholt werden.

Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 41 Abs 2 B SWÖ-KV B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung,</p>	<p>§ 41 Abs 2 B SWÖ-KV B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung,</p>

<p>§ 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt Abs 2 B (1) idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p>§ 13 Abs 1 3: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt Abs 2 B (1) idF ab 1.Jänner 2025</p>
--	---

4. SATZUNG DES SWÖ-KV

4.1. AUFNAHME DES DIENSTGEBERMODELLS DER PERSÖNLICHEN ASSISTENZ IN DIE SATZUNG DES SWÖ-KV

Norm: § 25a SWÖ-KV

Betrifft: FG BH

Forderung

Aufnahme der Persönlichen Assistenz in die Satzung.

Im fachlichen Geltungsbereich der Satzung soll explizit das Arbeitgebermodell der Persönlichen Assistenz aufgenommen werden. Streng genommen handelt es sich nicht um einen „Anbieter sozialer oder gesundheitlicher Dienste“, weil im Arbeitgebermodell die Betroffenen als Arbeitgeber selbst für sich eine Persönliche Assistenz anstellen. Fraglich ist nun immer, ob die Satzung auch für diese Dienstleistung gilt. Daher soll nun versucht werden, dies explizit abzubilden.

5. SWÖ-KV-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	Brigitte	Gottschall	Verein Jugend am Werk
7	Hermann F.	Hagleitner	Hilfswerk Salzburg gGmbH
8	Klaus	Hanus	Gesellschaft zur Förderung seelischer Gesundheit
9	Klaus	Harter	Vorsitzender Fachgruppe Kinderbetreuung und Kinder- und Jugendhilfe, Arbeitsvereinigung der Sozialhilfe Kärntens
10	Christian	Hennefeind	Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser
11	Yvonne	Hochsteiner	Verhandlungsführerin, Geschäftsführerin SWÖ
12	Martin	Krankl	Wiener Sozialdienste
13	Markus	Manzinger	Rettet das Kind Salzburg
14	Susanne	Maurer-Aldrian	LebensGroß GmbH
15	Marion	Ondricek	Vorsitzende Fachgruppe Behindertenarbeit und Psychosoziale Arbeit, BALANCE Leben ohne Barrieren GmbH
16	Gerhard	Scheinast	Lebenshilfe Oberösterreich
17	Gregor	Tomschizek	Volkshilfe NÖ SERVICE MENSCH GmbH

Nr.	Vorname	Nachname	Organisation
18	Alexandros	Stavrou	Pressereferent, SWÖ
19	Stefanie	Diem	Protokollführung und inhaltliche Begleitung, SWÖ