

SWÖ-Kollektivvertrag 2019



Abschlussprotokoll der Verhandlungen

Stand: 21. Februar 2019

Die Kollektivvertragspartner haben am 19.2.2019 mit Wirkung von 1.2.2019 folgenden

Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

1. KV-Entgelt

Die KV-Tabelle wird mit Wirkung 1.2.2019 um 3,2 % valorisiert.

Lohn-/Gehaltstabelle										
Gültig ab 1.2.2019										
Kaufmännische Rundung auf 10 Cent										
In Euro										
Stufen	Jahre	Verwendungsgruppen								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1-2	1.638,90	1.704,70	1.790,30	1.875,00	2.024,10	2.173,20	2.330,60	2.538,50	2.946,20
2	3-4	1.658,40	1.736,50	1.822,40	1.912,30	2.065,20	2.215,90	2.378,60	2.613,10	3.063,70
3	5-6	1.689,40	1.768,70	1.858,40	1.964,70	2.125,30	2.281,30	2.449,20	2.715,90	3.211,60
4	7-8	1.718,60	1.800,80	1.892,90	2.002,20	2.195,80	2.367,80	2.541,20	2.842,40	3.387,70
5	9-10	1.750,70	1.835,30	1.926,10	2.037,20	2.246,60	2.433,10	2.610,70	2.970,30	3.564,90
6	11-12	1.781,30	1.867,30	1.961,00	2.076,00	2.286,40	2.496,90	2.682,40	3.070,10	3.712,90
7	13-14	1.812,20	1.899,40	1.995,50	2.113,10	2.326,60	2.563,80	2.751,70	3.147,70	3.830,30
8	15-16	1.843,00	1.931,40	2.029,20	2.149,30	2.367,80	2.629,20	2.821,10	3.223,80	3.918,10
9	17-18	1.873,80	1.963,40	2.065,20	2.187,80	2.409,20	2.670,20	2.890,40	3.296,80	4.006,20
10	19-20	1.904,50	1.998,10	2.101,30	2.225,20	2.450,50	2.714,40	2.959,60	3.374,20	4.095,50
11	21-22	1.928,80	2.021,40	2.127,90	2.261,00	2.489,10	2.758,50	3.006,40	3.426,20	4.183,50
12	23-24	1.953,30	2.045,20	2.153,10	2.299,90	2.529,10	2.802,30	3.052,90	3.475,70	4.272,90
13	25-26	1.974,80	2.072,00	2.181,30	2.326,60	2.570,50	2.846,40	3.099,70	3.526,20	4.331,40
14	27-28	1.999,10	2.095,90	2.207,80	2.354,40	2.610,70	2.887,60	3.146,40	3.576,90	4.390,30
15	29-30	2.021,40	2.123,80	2.234,60	2.382,50	2.650,60	2.931,70	3.193,00	3.627,60	4.450,20
16	31-32	2.045,20	2.147,80	2.261,00	2.411,80	2.691,80	2.975,60	3.238,20	3.678,20	4.507,50
17	33-34	2.069,30	2.173,20	2.287,80	2.438,50	2.733,30	3.019,60	3.285,10	3.728,90	4.566,30
18	35-36	2.093,20	2.198,50	2.314,50	2.467,80	2.772,90	3.062,60	3.332,80	3.779,60	4.624,70

2. § 30a Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen

Die Ist-Gehälter, die „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ und die Zulagen und Zuschläge werden um 3,2 % erhöht und der § 30a entsprechend angepasst:

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

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1.2. 2019 um 3,2 % 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. 2019. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.2. 2019 um 3,2 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.2. 2019 um 3,2 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist- Gehältern (Ist- Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Februar 2019 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 3,2 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden um 3,2 % erhöht mit Rundung auf 1-Cent.

3. Weitere Entgeltanpassungen

Weitere Entgeltanpassungen				
Zulagen und Zuschläge				
	2018	2019		
	kaufmänn. Rundung auf 1c			
		3,20%		
§ 9 Nachtarbeitszuschlag				
Je Nachtarbeitsstunde	€ 6,75	€ 6,97		
Nachtdienstpauschale	€ 38,63	€ 39,87		
§ 13 Rufbereitschaft				
	€ 3,12	€ 3,22		
§ 15 Dienstplan				
Dienst an freien Tagen		€ 20,00		neu
zusätzlicher Dienstblock		€ 10,00		neu
§ 21 Tagesmütter				
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	€ 26,21	€ 27,05		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	€ 31,63	€ 32,64		
§ 22c, § 24 Tagespauschale				
	€ 62,30	€ 64,29		
§ 31 Zulagen und Zuschläge				
SEG je Stde	€ 1,10	€ 1,14		
SEG Pauschale	€ 181,61	€ 187,42		
Sonn und FT Zuschläge je Stde	€ 4,45	€ 4,59		
Stationsleitung je Vollzeitmonat	€ 637,47	€ 657,87		
Leitung SÖB/GBP	€ 313,55	€ 323,58		
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	€ 55,56	€ 90,00		neu
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	€ 55,56	€ 55,56		neu
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	€ 184,13	€ 210,00		neu
Sonstige Entgelte				
	2018	2019		
	kaufmänn. Rundung auf 10c			
		3,20%		
§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter				
A	€ 1.445,50	€ 1.491,80		
B	€ 1.510,10	€ 1.558,40		
§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte				
	2018	ab 1.2.2019	ab 1.10.2019	ab 1.10.2019
PA	€ 20,00	€ 20,60	€ 10,00	€ 10,30
PFA	€ 30,00	€ 31,00	€ 30,00	€ 31,00
DGKP	€ 50,00	€ 51,60	€ 50,00	€ 51,60
§ 33 Lehrlinge				
	2018	2019		
	kaufmänn. Rundung auf 10c			
		3,2% + € 100		
1. Lehrjahr	€ 612,90	€ 732,50		
2. Lehrjahr	€ 805,20	€ 931,00		
3. Lehrjahr	€ 975,90	€ 1.107,10		
4. Lehrjahr	€ 1.305,30	€ 1.447,10		

4. Materiellrechtliche Änderungen

1. Definition Mobiler Bereich, Sonn- und Feiertagszuschlag (§ 3 Abs 1 und § 31 Abs 2)

Die Definition des Mobilien Bereiches in § 3 Abs 1 SWÖ-KV wird geändert. In diesem Zusammenhang wird auch § 31 Abs 2 angepasst:

Zu § 3 Abs 1 SWÖ-KV:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 3 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Mobile Dienste: Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen zum größten Teil aus Hausbesuchen an verschiedenen, im Laufe des Tages wechselnden Standorten besteht.</p>	<p>§ 3 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>1) Mobiler Bereich Unter mobilem Bereich versteht man jene Arbeitsfelder, bei denen die Tätigkeit der Arbeitnehmerinnen zum größten Teil daraus besteht, für Personen an unterschiedlichen, im Laufe des Tages wechselnden Einsatzorten Leistungen zu erbringen. Wechselnde Einsatzorte liegen vor, wenn die Erreichung der einzelnen Einsatzorte eine dazwischenliegende (fußläufige) Reisetätigkeit von mehr als 10 Minuten erfordert.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>

Zu § 31 Abs 2:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 31 Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>2) Sonn- und Feiertagszuschläge: Arbeitnehmerinnen, die an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, gebührt zusätzlich zum Entgelt ein Zuschlag in der Höhe von € 4,45 pro Arbeitsstunde (für Feiertagsarbeit siehe § 9 Abs 5 ARG). Für Außendienstseinsätze in den mobilen Diensten (siehe § 3) beträgt der Sonntagszuschlag 50%. Der Feiertagszuschlag beträgt 60% des Grundstundenlohnes. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung mehrerer Zuschläge vor, gebührt nur der höchste Zuschlag. Bei Überstunden an Sonn- und Feiertagen, die in die Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr fallen, entfällt der Nachtzuschlag je Arbeitsstunde gemäß § 9 Abs 2.</p>	<p>§ 31 Abs 2 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>..... Für Außendienstseinsätze in den mobilen Pflegediensten gemäß GuKG und Sozialbetreuungsberufegesetz, einschließlich Heimhilfe, Besuchsdienste und Essen auf Rädern beträgt der Sonntagszuschlag 50 %. [...]</p> <p>[...]</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>

Klargestellt wird, dass die Alltagsbegleitung entweder als Besuchsdienst oder Heimhilfe zu betrachten ist und daher ebenfalls unter diese Regelung fällt. Dies gilt auch, wenn die Alltagsbegleitung anders bezeichnet wird.

2. Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich (§ 4 Abs. 5)

Die Bestimmung über den Geteilten Dienst im Mobilen Bereich wird neu formuliert:

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV</p> <p>5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich: Mittels Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit geteilt werden. Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (Einsatzorte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit. Die dafür anfallenden Fahrtkosten sind zu vergüten. Diese Bestimmungen gelten nicht, wenn die Arbeitsteilung auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmerin mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgt.</p>	<p>§ 4 Abs 5 SWÖ-KV</p> <p>5) Geteilter Dienst für den Mobilen Bereich:</p> <p>a) Mit Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann die tägliche Arbeitszeit einmal geteilt werden.</p> <p>b) Der Dienst kann inklusive Ruhepause einmal unterbrochen werden. Beträgt diese Unterbrechung mindestens 1,5 Stunden, gilt der Dienst als „geteilter Dienst“. Weitere Unterbrechungen sind Arbeitszeit, sofern die Unterbrechung im Einzelfall nicht auf ausdrücklichen Wunsch der Dienstnehmerin erfolgt.</p> <p>c) Eine zweite Teilung kann für bestimmte Dienststellen an Wochenenden sowie Feiertagen eingeplant werden. Dies ausschließlich mit Zustimmung des Betriebsrates.</p> <p>d) Zeiten einer Dienstbesprechung führen zu keinem geteilten Dienst. Die Teilnahme an Dienstbesprechungen ist Arbeitszeit.</p> <p>e) An Arbeitstagen mit geteilten Diensten muss die Tagesarbeitszeit mindestens 5 Stunden betragen. In der Betriebsvereinbarung kann eine Unterschreitung dieser Mindestdauer vereinbart werden.</p> <p>f) Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die durch die Dienstteilung zusätzlich anfallenden Wegzeiten zwischen den Arbeitsblöcken von und zum Wohnort Arbeitszeit. Die dafür anfallenden Fahrtkosten sind zu vergüten.</p> <p>g) Die Bestimmungen der Absätze e) und f) gelten nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.</p> <p>h) Als Wohnort wird jene Adresse der Arbeitnehmerin herangezogen, die als Bezugspunkt für den täglichen Arbeitsweg gilt. Es muss sich dabei nicht um den Hauptwohnsitz handeln.</p> <p>i) Für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen in Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen.</p> <p>Die Änderungen in Abs 5 treten mit 1.7.2019 in Kraft.</p>

3. Umkleidezeiten (§ 4 Abs 7 NEU)

Einführung einer Regelung, wonach Umkleidezeiten als Arbeitszeit zu entlohnen sind, wenn das Umkleiden auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgen muss (Umsetzung eines OGH-Urteiles).

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
Keine	§ 4 Abs 7 NEU SWÖ-KV Abs 1 - 6 [...] <p>7) Weist der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin an oder besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Dienst- oder Schutzkleidung an einem bestimmten Ort, insbesondere im Betrieb an- und auszuziehen, so sind jene Zeiten, die für das Umziehen im Betrieb erforderlich sind, als Arbeitszeit zu entlohnen.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>

4. Pausen (§ 9 Abs 5)

Einführung einer Regelung, wonach Ruhepausen wie Arbeitszeit zu entlohnen sind, wenn die Arbeitnehmerin alleine in ihrem üblichen Wirkungsbereich einen wachenden Nachtdienst leistet.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
Keine	§ 9 SWÖ-KV Abs 1 - 4 [...] <p>5) Leistet eine Arbeitnehmerin allein in ihrem üblichen Wirkungsbereich (zB. Station, Betreuungseinheit) einen wachenden Nachtdienst, so ist die Ruhepause wie Arbeitszeit zu entlohnen. Dies gilt nicht für einen Dienst mit Nachtarbeitsbereitschaft.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>

5. Wochenendruhe (§ 14)

Mit der Neuformulierung soll die Regelung über die Wochen(end)ruhe für Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung klarer gefasst werden.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 14 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.</p> <p>In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p> <p>2) Diese Ruhezeit hat in einem Zeitraum von zwölf Wochen zu 50% an Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu liegen.</p> <p>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>4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung wird die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt, dass für die Arbeitnehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Wochen die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss.</p> <p>5) Durch Betriebsvereinbarung kann für das Zustellpersonal der täglichen Essenzustellung von „Essen auf Rädern“ die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen eine mindestens 36 Stunden dauernde Wochen(end) ruhe zur Verfügung steht, wobei über Wunsch der Arbeitnehmerin von der Wochenendruhe (Samstag/ Sonntag-Regelung) gemäß Abs 2 Ausnahmen möglich sind.</p>	<p>§ 14 SWÖ-KV</p> <p>1) Die wöchentliche Ruhezeit beträgt zwei aufeinander folgende Kalendertage. Schließt die Ruhezeit an eine Nachtarbeit, die spätestens um 9:00 Uhr zu enden hat, beträgt die Ruhezeit mindestens 48 Stunden.</p> <p>In Fällen einer vereinbarten Durchrechnung der Wochenarbeitszeit gem § 7 kann die wöchentliche Ruhezeit auf bis zu 36 Stunden reduziert werden, wenn im Rahmen des Durchrechnungszeitraums der entfallene Ruhetag in Verbindung mit anderen freien Tagen als ganzer Tag ausgeglichen wird.</p> <p>2) Diese Ruhezeit hat in einem Zeitraum von zwölf Wochen zu 50% an Wochenenden (Samstag und Sonntag) zu liegen.</p> <p>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>4) In Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung wird kann alternativ zu Abs 2 die Arbeitszeit für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption auf sieben Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen für die Wochen(end)ruhe stets zwei aufeinander folgende Kalendertage zur Verfügung stehen, wovon innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Wochen die Wochenruhe dreimal auf Samstag und Sonntag und weitere dreimal auf einen Samstag oder Sonntag fallen muss. Grundsätzlich gilt auch für diese Einrichtungen die Regelung des Absatz 1.</p> <p>5) Durch Betriebsvereinbarung kann für das Zustellpersonal der täglichen Essenzustellung von „Essen auf Rädern“ die Arbeitszeit auf 7 Tage in der Woche so aufgeteilt werden, dass für die Arbeitnehmerinnen eine mindestens 36 Stunden dauernde Wochen(end) ruhe zur Verfügung steht, wobei über Wunsch der Arbeitnehmerin von der Wochenendruhe (Samstag/ Sonntag-Regelung) gemäß Abs 2 Ausnahmen möglich sind.</p>

6. Dienstplan (§ 15)

Eingeführt wird eine detailliertere Regelung zur Vereinbarung der Lage der Arbeitszeit sowie eine Abgeltung für das Einspringen an freien Tagen und für zusätzliche Dienstblöcke.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 15 SWÖ-KV</p> <p>Die monatliche Arbeitszeit ist in Form eines Basisdienstplanes, im mobilen Bereich jeweils zwei Wochen, in den übrigen Bereichen ein ganzes Monat im Vorhinein festzulegen.</p>	<p>§ 15 SWÖ-KV</p> <p>1) Die Arbeitszeit eines Kalendermonats ist im Mobilien Bereich bis spätestens 14. des Vormonats, in den übrigen Bereichen bis 1. des Vormonats zu vereinbaren.</p> <p>2) Die Vereinbarung hat die Lage der Arbeitszeit (Tag und Art des Dienstes mit Bekanntgabe von Arbeitsbeginn und –ende) vorzusehen.</p> <p>3) Änderungen sind im Rahmen und unter den Voraussetzungen des § 19c AZG möglich.</p> <p>4) Flexibilitätszuschlag:</p> <p>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 € 20,- pro Tag/Nacht.</p> <p>b) Kommt zu einem geplanten Dienst durch das vereinbarte Einspringen mit einer Unterbrechung von mindestens 1,5 Stunden ein zweiter ungeplanter Dienstblock hinzu, so gebührt ein Flexibilisierungszuschlag in Höhe von € 10,- pro Tag/Nacht, wenn die Änderung innerhalb von 3 Kalendertagen vor dem Tag des Dienstbeginns vereinbart wird.</p> <p>5) Der Flexibilisierungszuschlag gemäß Abs 4 gebührt der Arbeitnehmerin neben allen Zulagen und Zuschlägen nach diesem KV und ist von den Kumulierungsbestimmungen des § 31 Abs 2 ausgenommen.</p> <p>6) Die Bestimmung des Abs 4 gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerinnen die Lage und die Dauer ihrer Arbeitszeit, die Reihenfolge ihrer Kundinnen und die Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Arbeitstage selbst vornehmen.</p> <p>7) Bestehende, innerbetriebliche Regelungen, die der Arbeitnehmerin bereits Anspruch auf eine Vergütung für ihre Flexibilität beim Einspringen (Flexibilisierungszuschlag gemäß Absatz 4) gewähren, bleiben von Absatz 4 unberührt. Solche Vergütungen sind aber auf den in § 15 Absatz 4 geregelten Flexibilisierungszuschlag anzurechnen.</p> <p>8) Die Änderungen in § 15 treten mit 1.10.2019 in Kraft.</p>

7. Urlaubsanspruch (§ 16)

Vereinbart wurde ein Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag nach Vollendung des 1. Dienstjahres mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 16 SWÖ-KV</p> <p>1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 <p>und</p> <ul style="list-style-type: none"> – nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf. 36 Werktage/30 Arbeitstage. <p>Diese Regelung gilt als Vorgriff auf die Erhöhung des Urlaubs nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG. Die Änderungen in Abs 1 treten mit 1.2. 2018 in Kraft. [...]</p>	<p>§ 16 SWÖ-KV</p> <p>1) Allen Arbeitnehmerinnen gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen. Das Urlaubsausmaß erhöht sich</p> <ul style="list-style-type: none"> – nach 1-jähriger Betriebszugehörigkeit auf. 31 Werktage/26 Arbeitstage, – nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit auf. 32 Werktage/27 Arbeitstage, – nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit auf. 34 Werktage/28 Arbeitstage, – nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit auf. 36 Werktage/30 Arbeitstage <p>und</p> <ul style="list-style-type: none"> – nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf. 37 Werktage/31 Arbeitstage. <p>Diese Regelungen bis zur 15-jährigen Betriebszugehörigkeit gelten gilt als Vorgriff auf die 6. Urlaubswoche Erhöhung des Urlaubs nach 25 Dienstjahren gem § 2 Abs 1 UrlG. Die Änderungen in Abs 1 treten mit 1.2. 2018 in Kraft.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. Februar 2019 in Kraft. Der erhöhte Anspruch entsteht jeweils mit Beginn des nächsten Urlaubsjahres. Ist das Kalenderjahr das Urlaubsjahr, so entsteht der erhöhte Urlaubsanspruch jeweils mit Beginn des nächsten Kalenderjahres.</p> <p>2) [...]</p>

8. Ferienregelung (§ 22c Abs 7)

Streichung des § 22c Absatz 7 (Ausnahme der Vollen Erziehung), weil in § 24 eine eigene Regelung für Ferienaktionen in der Vollen Erziehung eingeführt wird.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 22c SWÖ-KV [...]</p> <p>(7) Ausgenommen von der Anwendung dieser Bestimmung sind Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung.</p>	<p>§ 22c SWÖ-KV [...]</p> <p>(7) Ausgenommen von der Anwendung dieser Bestimmung sind Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung. Für Arbeitnehmerinnen in der Vollen Erziehung gilt die Sonderregelung des § 24 Abs 6.</p> <p>Die Änderungen treten mit 1. April 2019 in Kraft.</p>

9. Volle Erziehung (§ 24)

Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- Klarstellung der 24-Dienste
- Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Dienstübergabe
- Abgeltung Nachtarbeitsbereitschaft
- Ferienregelung für die Volle Erziehung (dafür Abs 7 in § 22c streichen).

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 24 SWÖ-KV 1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Einrichtungen 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>2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1, 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“.</p> <p>3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.</p> <p>4) § 7 „Durchrechnungszeitraum“ dieses</p>	<p>§ 24 SWÖ-KV</p> <p>1) Für Lehr- und Erziehungskräfte, die in Einrichtungen 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>2) Für diese Arbeitnehmerinnen gelangen von den kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen der §§ 4 bis 15 nur folgende zur Anwendung: § 4 „Arbeitszeit“ Abs 1, 2 und 6, § 9 „Nachtarbeit“ Abs 1 und 2, § 10 „Überstunden und Mehrstunden“, § 11 „Ruhezeiten“, § 12 „Abgeltung von Zeitguthaben“, § 13 „Rufbereitschaft“ Abs 1 und 2, § 14 „Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe“ Abs 1, 2, 3 und 4. § 15 „Dienstplan“.</p> <p>3) § 5 „Teilzeitbeschäftigung“ wird ersetzt durch § 19d AZG.</p>

<p>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.</p> <p>5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit und die tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. Tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaftszeiten (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50% des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet.</p> <p>6) Die Änderungen im § 24 gelten ab 1.Februar 2017, für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben aufrecht.</p>	<p>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.</p> <p>5) § 8 „Arbeitsbereitschaft“ dieses Kollektivvertrages wird ersetzt durch: a) In einer Betriebsvereinbarung ist die tägliche Höchstgrenze der Normalarbeitszeit von bis zu maximal 24 Stunden und die darin enthaltene tatsächlich mögliche Bereitschaftszeit festzulegen. b) Tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaftszeiten (von 22:00 bis 6:00 Uhr) werden mit 50% des Grundstundenlohnes abgegolten und können nicht in die im § 4 Abs 1 geregelte wöchentliche Normalarbeitszeit eingerechnet werden, sind aber zusätzlich zu entlohnen. Alternativ zur zusätzlichen Entlohnung der tatsächlichen Nachtarbeitsbereitschaftszeiten kann mit Betriebsvereinbarung vereinbart werden, dass die tatsächliche Nachtarbeitsbereitschaft je Arbeitsstunde zu 50 % in die Normalarbeitszeit eingerechnet wird und nicht zusätzlich entlohnt wird. Eine Arbeitsaufnahme während der geringer zu entlohnenden Nachtarbeitsbereitschaft unterbricht diese und ist wie folgt zu vergüten: jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde gerechnet und wie Nachtarbeit (siehe § 9) vergütet. c) Im Zusammenhang mit Nachtarbeitsbereitschaft kann die tägliche Normalarbeitszeit von 24 Stunden ausschließlich für Zwecke der Dienstübergabe um maximal eine weitere Stunde ausgedehnt werden. 6) Für Ferienaktionen wie in § 22c beschrieben, gelangt § 22c mit folgender Ausnahme zur Anwendung: Die Absätze 2, 5 und 5a des § 22c werden ersetzt durch: a) In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, inwieweit die tägliche Normalarbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen ausgedehnt werden kann. Die Normalarbeitszeit in einem Betrachtungszeitraum von 14 Tagen darf insgesamt 140 Stunden nicht überschreiten. b) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt abgegolten: pro Tag gebührt das Entgelt für die in der Betriebsvereinbarung vereinbarte tägliche Normalarbeitszeit, im Durchschnitt</p>
--	--

	<p>mindestens für 10 Stunden. Pro Arbeitstag gebührt zusätzlich eine Pauschale in Höhe von € 64,29 brutto. Die Zeiten der Nachtarbeitsbereitschaft sind wie in Abs 5 abzugelten</p> <p>6) 7) Die Änderungen im § 24 gelten ab 1. Februar 2017 April 2019, für die Arbeitnehmerinnen günstigere Regelungen bleiben aufrecht.</p>
--	---

10. Tagesmütter (§ 28)

Tagesmütter werden künftig in Biennien vorrücken. Diese Regelung tritt mit 1.2.2020 in Kraft, wobei eine Übergangsbestimmung für die mit 1.2.2020 bestehenden Dienstverhältnisse geregelt wird.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 4A: (Verwendungsgruppe 4, Vorrückung Triennien) [...]</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV Verwendungsgruppe 4A: (Verwendungsgruppe 4, Vorrückung Triennien)^{Fn} [...] Fn: 1.1.2020 Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das zweite Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind sofort in die nächste Gehaltsstufe umzureihen. Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien bereits das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2020 zum Vorrückungsstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen. Arbeitnehmerinnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vorrückung in Biennien das erste Dienstjahr in der jeweiligen Gehaltsstufe noch nicht vollendet haben, sind im Laufe des Jahres 2021 zum Vorrückungsstichtag in die nächste Gehaltsstufe umzureihen. Danach erfolgt die Vorrückung in Biennien. Es erfolgt keine Aufrollung der bestehenden Dienstverhältnisse.</p>

11. Klarstellung regionalspezifischer Begriffe (§ 30)

In § 30 soll klargestellt werden, dass die Einstufung nach Tätigkeitsbereich auch für Berufsbezeichnungen gilt, die landesgesetzlich anders lauten.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 30 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.</p> <p>3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeitsbereich in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 30 SWÖ-KV</p> <p>[...]</p> <p>2) Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit. Die Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe der Gehaltsordnung erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten gemäß § 32.</p> <p>3) Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeitsbereich oder Berufsbezeichnung¹ in der Verwendungsgruppenbeschreibung nicht verzeichnet ist, werden jener Verwendungsgruppe zugewiesen, deren Aufgabenkreis ihrer Tätigkeit am nächsten kommt. [...]</p> <p>Fn 1: zB. aus (landes)gesetzlichen Bestimmungen</p>

12. Leitungszulage in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 31 Abs 3)

Die Leitungszulage wird der Systematik im MILOTA angeglichen. Für die erste Gruppe gebühren künftig € 90,00 und für jede weitere Gruppe € 55,56.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 31 Abs 3 SWÖ-KV</p> <p>Leitungs- und Funktionszulagen:</p> <p>[...]</p> <p>Die Zulage für eine Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung beträgt € 55,56 / Gruppe für ein Vollzeitmonat.</p> <p>[...]</p>	<p>§ 31 Abs 3 SWÖ-KV</p> <p>Leitungs- und Funktionszulagen:</p> <p>[...]</p> <p>Die Zulage für eine Leitung einer Kindertagesbetreuungseinrichtung beträgt für die erste Gruppe € 90,00 und für jede weitere Gruppe € 55,56 für ein Vollzeitmonat.</p> <p>[...]</p>

13. Zulage für Sonderkindergartenpädagoginnen (§ 31 Abs 3)

Die Bestimmungen für Sonderkindergartenpädagoginnen werden präzisiert, die Zulage auf € 210,- erhöht.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 31 Abs 3 SWÖ-KV Leitungs- und Funktionszulagen: [...] Geprüfte Sonderkindergärtnerinnen (-hortpädagoginnen) erhalten in Sonderkindergärten monatlich eine Zulage von € 184,13. [...]</p>	<p>§ 31 Abs 3 SWÖ-KV Leitungs- und Funktionszulagen: [...] Geprüfte Sonderkindergärtnerinnengartenpädagoginnen (-hortpädagoginnen) erhalten bei Verwendung als Sonderkindergärtnerinnengartenpädagoginnen (-hortpädagoginnen) in Sonderkindergärten monatlich eine Zulage von € 210,-. [...]</p>

14. Ferialarbeitnehmerinnen und Pflichtpraktika

Für diese beiden Bereiche sollen im Laufe des Jahres Vorschläge erarbeitet werden.

Gemeinsam soll zum Thema „Praktika“ eine Fachtagung unter Beiziehung von Expert/innen und Stakeholdern (Trägern auch außerhalb der SWÖ, Gebietskörperschaften, Ausbildungsorganisationen, Vertreter von Studierenden und Schüler/innen, etc.) veranstaltet werden.

Die Fachtagung soll im 2. Quartal 2019 stattfinden.

15. Lehrlinge (§ 33)

Die Lehrlingsentschädigung wird folgendermaßen erhöht:

- 3,2 % und zuzüglich € 100,- für jedes Lehrjahr (Beträge siehe Punkt 3).

16. Altersteilzeit (§ 38)

Einführung eines Rechtsanspruches auf Altersteilzeit, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 38 SWÖ-KV</p> <p>2) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen kann einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Altersteilzeit gemäß AIVG vereinbart werden.</p> <p>3) Der Wunsch auf Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der Arbeitnehmerin mindestens sechs Wochen vor dem geplanten Zeitpunkt der Herabsetzung schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Die Arbeitnehmerin hat dabei den gewünschten Tag der Herabsetzung der Arbeitszeit und die Dauer der Herabsetzung anzugeben.</p> <p>4) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem BMVG unterliegen, haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.</p> <p>5) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren.</p> <p>6) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.</p>	<p>§ 38 SWÖ-KV</p> <p>1) Rechtsanspruch auf Altersteilzeit</p> <p>a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsantrittsstichtages beenden wollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin. - Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten. - Die rechtlichen Anforderungen zur Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten und geförderten Altersteilzeit müssen erfüllt sein. - Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle. - Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 16 Wochenstunden. - Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen. <p>b) Die Arbeitnehmerin hat die Arbeitgeberin mindestens 6 Monate vor dem geplanten Antritt schriftlich darüber zu informieren. Diese Information hat die gewünschte Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit, die Dauer und den gewünschten Tag des Beginnes der Altersteilzeit zu enthalten.</p> <p>c) Der Arbeitgeber hat binnen 2 Monaten ab dieser Information durch die Arbeitnehmerin dieser eine Entscheidung bekannt zu geben.</p> <p>d) Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen bis 8 Wochen vor dem gewünschten Antritt eine Rahmenvereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Gleichzeitig mit dieser Vereinbarung unterfertigt die Arbeitnehmerin die Beendigungsvereinbarung für das Dienstverhältnis zum Ende der Altersteilzeit. Auf der Rahmenvereinbarung basierend wird der Antrag auf</p>

	<p>geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht. Nach erfolgter Förderzusage wird die finale Vereinbarung bezüglich der Entgelthöhe sowie Lage der Normalarbeitszeit abgeschlossen.</p> <p>e) Die Arbeitgeberin kann die Vereinbarung über die geförderte Altersteilzeit</p> <ul style="list-style-type: none">- auf einen späteren Zeitpunkt verschieben oder- Gespräche über ein geändertes Ausmaß der Reduzierung der Normalarbeitszeit führen oder- ablehnen, nur <p>wenn die Einhaltung von Betriebsabläufen gefährdet ist oder die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes nicht mehr gewährleistet werden kann. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Betriebsrat hiervon zu informieren und ein Vermittlungsgespräch zu führen.</p> <p>2) Darüber hinaus kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Altersteilzeit gemäß AIVG vereinbart werden.</p> <p>3) Nimmt die Arbeitnehmerin Altersteilzeit in Anspruch gilt Folgendes:</p> <p>a) Arbeitnehmerinnen, die nicht dem BMSVG unterliegen, haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit.</p> <p>b) Die im Jahr der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zustehenden Sonderzahlungen sind für die Phase des vollen Einkommens und des herabgesetzten Einkommens zu aliquotieren.</p> <p>c) Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin, bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und bei berechtigter Entlassung bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit, sind ohne Berechnung des im § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin, so gebührt diese Abgeltung den Erben.</p> <p>4) Bei Änderung der gesetzlichen Bestimmungen oder der Förderbedingungen (insbesondere Förderhöhe) zur kontinuierlichen Altersteilzeit tritt diese Regelung außer Kraft. Die Sozialpartner nehmen in diesem Fall Verhandlungen über die Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages auf.</p>
--	---

17. Verlängerung der Optierung (§ 41a)

Die ursprünglich bis 30.9.2019 bestehende Optierungsmöglichkeit wird bis 31.12.2021 verlängert.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 41a SWÖ-KV Zusätzliche Optierung [...]</p> <p>Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2019 jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1.Jänner des Folgejahres beginnt.</p>	<p>§ 41a SWÖ-KV Zusätzliche Optierung [...]</p> <p>Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2021 jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt.</p>

5. Redaktionelle Änderungen und Klarstellungen

1. Tägliche Ruhezeit

§ 11 Abs 1: Reduzierung der täglichen Mindestruhezeit auf bis zu 9 Stunden möglich. Der bisherige Text könnte den Schluss zulassen, dass eine Verkürzung auf weniger als 9 Stunden ohne BV und ohne entsprechende zusätzliche Maßnahmen zulässig wäre.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 11 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>(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.</p>	<p>§ 11 Abs 1 SWÖ-KV</p> <p>(1) Die tägliche Mindestruhezeit (§ 12 AZG) beträgt elf Stunden. Die Betriebsvereinbarung wird ermächtigt, die tägliche Mindestruhezeit auf bis zu 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>

2. Verwendungsgruppen – bessere Gliederung und Transitmitarbeiterinnen und Aufzählung Pflegekräfte (§ 28)

In § 28 sollen zur besseren Übersicht zu den einzelnen Absätzen Überschriften eingeführt werden. Außerdem werden die Regelungen für die Transitmitarbeiterinnen in einen neuen § 29a sowie die Aufzählung für Pflegekräfte in einen neuen § 29b übergeführt.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit.</p> <p>Verwendungsgruppe 1: [...]</p> <p>Verwendungsgruppe 9: [...]</p> <p>Transitmitarbeiterinnen Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): [...]</p> <p>Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd Gegen Ausnahme des § 2), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>1) Grundregel der Einreihung</p> <p>Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der Tätigkeit.</p> <p>2) Verwendungsgruppen</p> <p>Verwendungsgruppe 1: [...]</p> <p>Verwendungsgruppe 9: [...]</p> <p>3) Transitmitarbeiterinnen</p> <p>Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 Abs 3 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): [...]</p> <p>Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd Gegen Ausnahme des § 2 Abs 3 lit c), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen</p>

<p>[...] 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>Pflegekräfte: Pflegeassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 5 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 20,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 10,- ab 1.10. 2019. Pflegefachassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 6 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 30,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 30,- ab 1.10. 2019. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 7 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 50,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 50,- ab 1.10. 2019.</p> <p>Fußnoten [...]</p>	<p>Maßnahme, [...] Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 Abs 3 lit c) gebührt ab dem 1.1.2015 eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p> <p>Pflegekräfte: Pflegeassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 5 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 20,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 10,- ab 1.10. 2019. Pflegefachassistentinnen erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 6 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 30,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 30,- ab 1.10. 2019. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) erhalten zusätzlich zu ihrer Einstufung in der VWG 7 eine monatliche Aufzahlung in Höhe von € 50,- ab 1.10. 2018 und zusätzlich € 50,- ab 1.10. 2019.</p> <p>Fußnoten [...]</p>
--	---

3. Transitmitarbeiterinnen (§ 29a NEU)

Die Regelung für Transitmitarbeiter/innen wird aus § 28 herausgelöst und in einen neuen § 29a eingefügt.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>Transitmitarbeiterinnen: bisher § 28</p>	<p>§ 29a SWÖ-KV Überschrift: Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten</p> <p>1) Transitmitarbeiterinnen a) Transitmitarbeiterinnen (TMA gemäß § 2 lit c), vierter Absatz) sind entsprechend der ausgeübten Tätigkeiten in folgende Verwendungsgruppen einzureihen (Arbeiterinnen und Angestellte): A Arbeitnehmerinnen, die einfache, schematische Tätigkeiten unter Anweisung und Aufsicht oder teilweise selbständig verrichten. B Arbeitnehmerinnen mit verwertbaren und branchenüblichen Berufskennnissen, die wesentliche Arbeitsschritte selbständig durchführen.</p> <p>b) Mit Wirkung vom 1. Februar 2019 beträgt das monatliche Entgelt für TMA wie folgt: A. € 1.491,80 B. € 1.558,40</p> <p>c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (iSd</p>

	<p>Gegenausnahme des § 2), haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, Anspruch auf jenes kollektivvertragliche Mindestentgelt, das im Beschäftigterbetrieb für die ausgeübte Tätigkeit gilt, mindestens jedoch jenes der Gruppe A des § 28.</p> <p>Während des Zeitraumes der Überlassung gelten die arbeitszeitrechtlichen Regelungen des im Beschäftigterbetrieb auf vergleichbare Arbeitnehmerinnen anzuwendenden Kollektivvertrages (Beschäftigterkollektivvertrag) bzw ist die beim Beschäftigter betriebsübliche Arbeitszeit zu leisten und zu bezahlen. Dies gilt insbesondere auch für die Bezahlung von Zulagen, Zuschlägen etc (betriebliche Übung).</p> <p>2) Niederschwellig fallweise Beschäftigte Niederschwellig, fallweise Beschäftigten (gemäß § 2 lit c) gebührt ab dem 1.1.2015 eine Entlohnung entsprechend dem Entgelt für TMA, Stufe A (Grundstundenteiler gemäß § 3 Abs 2).</p>
--	---

4. Aufzahlungsregelung Pflegekräfte (§ 29b NEU)

Die Regelung über die Aufzahlung für Pflegekräfte wird aus § 28 herausgelöst und in einen neuen § 29b eingefügt.

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
Aufzahlung Pflegekräfte: bisher § 28	<p>§ 29b SWÖ-KV</p> <p>Überschrift: Entlohnung von Pflegekräften</p> <p>1) Aufzahlungen für Pflegekräfte</p> <p>a) Pflegekräfte erhalten nach Maßgabe der Bestimmungen in Absatz 2 Aufzahlungen.</p> <p>b) Diese Aufzahlungen erhöhen jeweils ab 1.10.2018 und 1.10.2019 das KV- oder Ist-Entgelt der betroffenen Berufsgruppen.</p> <p>c) Diese Aufzahlungen dürfen nur dann bei einer Überzahlung gegengerechnet werden, wenn dies vorher ausdrücklich so vereinbart war.</p> <p>2) Die monatliche Aufzahlung beträgt:</p> <p>a) Bei Pflegeassistentinnen (PA) zusätzlich zur Einstufung in VWG 5 ab 1.10. 2018 in Höhe von € 20,60 und ab 1.10.2019 zusätzlich weitere € 10,30 monatlich.</p> <p>b) Bei Pflegefachassistentinnen (PFA)</p>

	<p>zusätzlich zur Einstufung in VWG 6 ab 1.10.2018 in Höhe von € 31,00 und ab 1.10.2019 zusätzlich weitere € 31,00 monatlich.</p> <p>c) Bei Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP)</p> <p>zusätzlich zur Einstufung in VWG 7 ab 1.10.2018 in Höhe von € 51,60 und ab 1.10.2019 zusätzlich weitere € 51,60 monatlich.</p>
--	---

5. Übergangsbestimmungen – bessere Gliederung (§ 41)

Aktuelle Regelung	Neue Formulierung
<p>§ 41 Abs 2 B</p> <p>B) Bestehende Arbeitsverhältnisse Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des</p> <p>§ 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt</p> <p>Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1.1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1.7. 2004 der Sozialwirtschaft Österreich beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.</p>	<p>§ 41 Abs 2 B</p> <p>B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des</p> <p>§ 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt</p> <p>(2) Jede Arbeitnehmerin hat einmalig, einseitig das Recht, sich innerhalb von sechs Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV zu entscheiden, ob sie auch in die oben angeführten Bestimmungen dieses KV optiert oder in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen verbleibt. Gibt die Arbeitnehmerin keine Optierungserklärung ab, so verbleibt sie in ihren bisherigen Entgeltbestimmungen. Die Wirksamkeit der Optierung tritt mit 1.1. 2005 in Kraft. In Betrieben, die nach dem 1.7. 2004 der Sozialwirtschaft Österreich beitreten und somit diesem KV unterliegen, hat jede Arbeitnehmerin dieses Recht der Optierung innerhalb von 6 Monaten nach Wirksamkeit des KV für diesen Betrieb. Danach ist ein Wechsel in die Entgeltbestimmungen des KV nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.</p> <p>(3) Mit der Optierung treten alle bisherigen</p>

<p>Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.</p> <p>Bisherige Zusatzurlaubsregelungen bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV. Dies bedeutet, dass der nach diesem KV geregelte erhöhte Urlaubsanspruch um 2 Werktage nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 4 Werktage nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit bzw um 6 Werktage nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.</p> <p>Nach In-Kraft-Treten des KV sind günstigere Vereinbarungen weiterhin abschließbar.</p> <p>Als Grundlage für die Optierungsentscheidung sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.</p> <p>Zum Vergleich der bestehenden Ist-Entgelte mit den in diesem KV festgelegten Entgelten werden eine Ist-Vergleichssumme und eine KV-Vergleichssumme gebildet. In diese Vergleichssummen sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden. Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge.</p> <p>Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin binnen vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV über die fiktive Einstufung, über die Ist-Vergleichssumme und KV-Vergleichssumme eine schriftliche Information auszuhändigen.</p> <p>Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen: Bei Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, in ihren bisherigen Entgeltbedingungen zu verbleiben, erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung dieser Entgeltbedingungen entsprechend der vereinbarten Ist- Lohn-/Gehaltserhöhung.</p> <p>Der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des KV</p>	<p>vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.</p> <p>(4) Bisherige Zusatzurlaubsregelungen bleiben erhalten und gelten als Vorgriff auf die Urlaubsregelungen nach den Bestimmungen des § 16 dieses KV. Dies bedeutet, dass der nach § 16 diesem KV geregelte erhöhte Urlaubsanspruch um einen Werktag nach 5-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 2 Werktage nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit, um 4 Werktage nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit bzw um 6 Werktage nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf diesen Zusatzurlaub angerechnet wird. Nicht anzurechnen sind Urlaubsregelungen nach dem NSCHG oder analogen Regelungen im stationären Bereich. Auf den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf 36 Werktage nach 25 Dienstjahren erfolgt hinsichtlich der bisherigen Zusatzurlaubsregelungen keine Anrechnung mehr.</p> <p>(6) Nach In-Kraft-Treten des KV sind günstigere Vereinbarungen weiterhin abschließbar.</p> <p>(7) Als Grundlage für die Optierungsentscheidung sind alle Arbeitnehmerinnen fiktiv in die Verwendungsgruppen und Gehaltsstufen nach den Bestimmungen dieses KV einzustufen; unabhängig von der bestehenden Ist-Entlohnung.</p> <p>(8) Zum Vergleich der bestehenden Ist-Entgelte mit den in diesem KV festgelegten Entgelten werden eine Ist- Vergleichssumme und eine KV-Vergleichssumme gebildet. In diese Vergleichssummen sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile einzurechnen, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden. Ausgenommen davon sind Sonn-, Feiertags- und Nachtdienstzuschläge.</p> <p>(9) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin binnen vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses KV über die fiktive Einstufung, über die Ist-Vergleichssumme und KV-Vergleichssumme eine schriftliche Information auszuhändigen.</p> <p>(10) Verbleib in den bisherigen Entgeltbestimmungen: Bei Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, in ihren bisherigen Entgeltbedingungen zu verbleiben, erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung dieser Entgeltbedingungen entsprechend der vereinbarten Ist- Lohn-/Gehaltserhöhung.</p>
--	---

<p>bezahlte Ist-Lohn/-gehalt (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden) gilt als Mindestlohn.</p> <p>Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV: Für Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen: Liegt die Ist-Vergleichssumme über der KV-Vergleichssumme, erfolgt die jährliche Lohn-/Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/ Gehaltserhöhung. Liegt die Ist-Vergleichssumme bei Kindergartenhelferinnen unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Lohn/Gehalt bis zum Jahresende 2019 abzubauen. Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleich hohen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind.</p>	<p>(11) Der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des KV bezahlte Ist-Lohn/-gehalt (das sind all jene betrieblichen, regelmäßigen Entgeltbestandteile, die für Zeiten der Normalarbeitszeit gewährt werden) gilt als Mindestlohn.</p> <p>(12) Übertritt in den entgeltlichen Teil dieses KV: Für Arbeitnehmerinnen, die sich dafür entscheiden, gelten folgende Bestimmungen: Liegt die Ist-Vergleichssumme über der KV-Vergleichssumme, erfolgt die jährliche Lohn-/Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn-/ Gehaltserhöhung. Liegt die Ist-Vergleichssumme bei Kindergartenhelferinnen unter der KV-Vergleichssumme, so ist der so ermittelte Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom jeweiligen KV-Lohn/Gehalt bis zum Jahresende 2019 abzubauen. Der Differenzbetrag reduziert sich jährlich in gleich hohen Schritten und wird monatlich abgezogen. Wobei monatliche Differenzbeträge bis zu einer Höhe von € 5,- im ersten Jahr anzugleichen sind.</p>
---	---

Anhang

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

Die Kollektivvertragspartner vereinbaren eine Empfehlung an die Arbeitgeber, wonach die während der Dienstzeit von Mitarbeiter/innen erfolgten Streikmaßnahmen nicht von der Arbeitszeit in Abzug gebracht werden.

Wien, am 21. Februar 2019

Arbeitnehmer/innen-Vertreter/innen

Arbeitgeber-Vertreter/innen