

# Informationsveranstaltung zur „Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung“

04. November 2021

# Übersicht

1. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - GRUNDSATZ
2. ARBEITSZEIT- UND ENTGELTVEREINBARUNGEN
3. BESONDERE TEILZEIT-MODELLE
4. NICHTLEISTUNGSZEITEN
5. PRAXISTIPPS/CHECK-LISTEN FÜR LOHNVERRECHNUNG
6. MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN AUF FÖRDERUNGEN

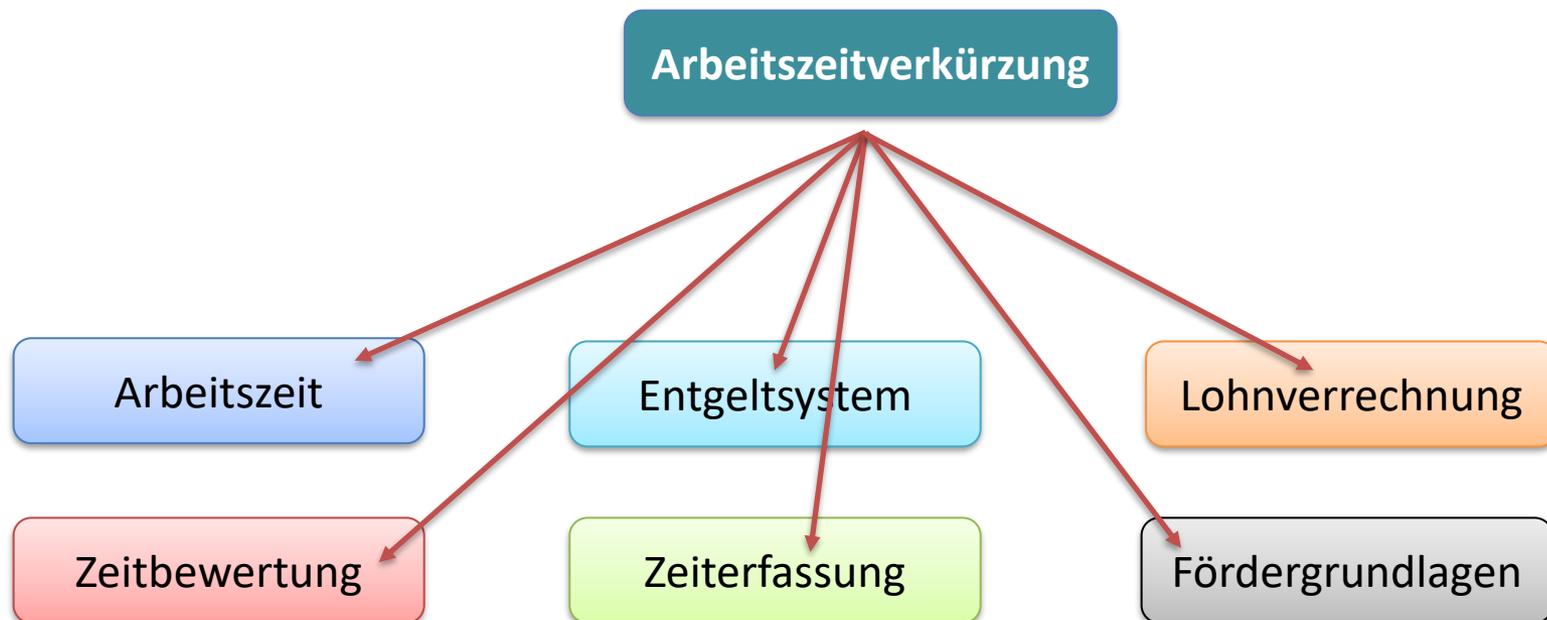
# ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - GRUNDSATZ

# Arbeitszeitverkürzung

Ab 1.1.2022:

§ 4 Abs 1 SWÖ-KV:

„Die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt 37 Stunden. Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden.“



# Grundsatz - Vollzeitbeschäftigte

Der Grundsatz lautet:

*Entweder verkürzt sich die Wochenarbeitszeit oder es erhöht sich das Entgelt.*

## Vollzeitbeschäftigte

- Die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt sich von 38 auf 37 Stunden
- Das Entgelt bleibt unverändert und gebührt nun für 37 Stunden
  
- Die Gehaltstabelle 2021 gilt auch für 2022
  - Eine zusätzliche Valorisierung des Entgelts erfolgt nicht, die Werte aus 2021 bleiben bestehen
  - Die Tabelle berechnet sich nicht mehr auf 38 Stunden, sondern auf 37 Stunden
  - Durch die Berechnung auf 37 Stunden erhöht sich der Grundstundenlohn
  
- Gilt auch für Lehrlinge und TransitmitarbeiterInnen
  
- ➔ Gilt auch für MitarbeiterInnen, die nach **alten Gehaltstabellen** entlohnt werden!

# Grundsatz - Teilzeitbeschäftigte

Der Grundsatz lautet:

*Entweder verkürzt sich die Wochenarbeitszeit oder es erhöht sich das Entgelt.*

## Teilzeitbeschäftigte

- Die vereinbarte Wochenarbeitszeit bleibt unverändert
  - Der Grundstundenteiler ändert sich von 164,54 auf 160,21 (= 37 x 4,33 Wochen), daher erhöht sich das Entgelt um 2,7 %
  - Der Grundstundenteiler ändert sich :
    - Bis 31.12.2021: 4,33 Wochen x 38 Stunden = 164,54
    - Ab 1.1.2022: 4,33 Wochen x 37 Stunden = 160,21
  - Der Grundstundenteiler ist gleichzeitig der Überstundenteiler
  - Bsp.: VWG 5, Gehaltsstufe 1: 2021 und 2022: € 2.122,00
    - Grundstundenlohn 2021: € 12,90
    - Grundstundenlohn: 2022 € 13,25
  - Teilzeitbeschäftigte mit einem Stundenausmaß von 37 Stunden werden zu Vollzeitbeschäftigten, Entgelterhöhung von 2,7 %
- ➔ Gilt auch für MitarbeiterInnen, die nach **alten Gehaltstabellen** entlohnt werden!

# Zulagen und Zuschläge, sonst. Entgelte

## Zulagen und Zuschläge

- Zulagen und Zuschläge werden um 2,7 % erhöht
- ACHTUNG: Gebühren Zulagen oder sonstige Entgelt für eine Vollzeitbeschäftigung (zB. Leitungszulagen, Aufzahlung für Pflegekräfte):
  - Vollzeitbeschäftigte: Höhe bleibt unverändert, Zulage gebührt für 37 statt für 38 Stunden
  - Teilzeitbeschäftigte: Aufgrund Änderung des Teilers, Erhöhung um 2,7 %

## Sonstige Entgelte, die auf Vollzeitbasis gewährt werden (§ 29a TransitmitarbeiterInnen, § 33 Lehrlingseinkommen)

- Vollzeit: Verkürzung der AZ auf 37 Stunden, Entgelt bleibt unverändert
- Teilzeit: Arbeitszeit bleibt unverändert, Entgelt erhöht sich um 2,7 %
- TransitmitarbeiterInnen: Mit dem AMS klären, wie bzw. ob sich das Verhältnis von Arbeitsstunden und sozialpädagogischen Betreuungsstunden ändert

# Mehrarbeitszuschlag

## Mehrarbeitszuschlag (§ 10 Abs 8; NICHT § 5)

- Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit
- Bis 31.12.2021: 39. und 40. Stunde pro Woche = 50 % Zuschlag
- AB 1.1.2022: 38., 39. und 40. Stunde pro Woche = 33,3 % Zuschlag
- Gilt nicht, wenn ein Durchrechnungszeitraum oder eine Gleitzeit vereinbart wurden

# Arbeitszeitverkürzung - Grundsatz

## Personalausgleich

- Die Arbeitszeitverkürzung darf nicht durch eine Arbeitsverdichtung kompensiert werden
- Frei gewordene Stunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse vorrangig bereits angestellten Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Diese sind ebenso wie der Betriebsrat über diese Möglichkeit in geeigneter Form zu informieren.
- Weiters sind ausfallende Stunden durch die Neuaufnahme zusätzlicher Beschäftigten oder durch eine Neugestaltung der innerbetrieblichen Abläufe auszugleichen.

# ARBEITSZEIT- und ENTGELTVEREINBARUNGEN

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## Keine Durchrechnungsvereinbarung/keine Gleitzeit

	Bis 31.12.2021	Ab 1.1.2022
Wöchentliche Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Teilzeit-Mehrarbeitsstunden	Bis inkl. 38. Stunde	Bis inkl. 37. Stunde
Mehrstunden (§ 10)	39. und 40. Stunde pro Woche	38., 39. und 40. Stunde pro Woche
Mehrstundenzuschlag (§10)	50 %	33,3 %

## Durchrechnungsvereinbarung

	Bis 31.12.2021	Ab 1.1.2022
Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Teilzeit-Mehrarbeitsstunden	Bis inkl. 38. Stunde	Bis inkl. 37. Stunde
Übertragung Zeitguthaben	38 Stunden (mit BV weitere 38 Stunden)	37 Stunden (mit BV weitere 37 Stunden)
Mehrstundenzuschlag (§ 10)	Kommt nicht zur Anwendung	Kommt nicht zur Anwendung

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## Gleitzeitvereinbarung

	Bis 31.12.2021	Ab 1.1.2022
Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Teilzeit-Mehrarbeitsstunden	Bis inkl. 38. Stunde	Bis inkl. 37. Stunde
Fiktive Normalarbeitszeit, Kernzeit, Funktionszeiten	Abhängig von Vereinbarung	An 37 Stunden anzugleichen
Mehrstundenzuschlag (§ 10)	Kommt nicht zur Anwendung	Kommt nicht zur Anwendung

## Dienstplan

	Ab 1.1.2022
Änderung	Änderung ergibt sich auf Grundlage der zugrunde liegenden Arbeitszeit-Vereinbarung (zB. Durchrechnung, keine Durchrechnung)
Dienstplanprogramm	Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit berücksichtigen (zB. überall dort, wo 38 Stunden hinterlegt sind)

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## Vor 1.1.2022: geringere wöchentliche NAZ im Betrieb

- **Siehe § 41 Abs 1 lit b SWÖ-KV:** *ergibt sich durch innerbetriebliche Regelungen bereits eine kürzere wöchentliche NAZ als 38 Stunden, so ist diese Verkürzung auf die AZ-Verkürzung auf 37 Stunden anzurechnen.*
- AZ-Verkürzung auf 37 Stunden, die Erhöhung des Entgelts bei Teilzeitbeschäftigten entspricht dem Wert der Verkürzung.
- Bsp.: BV mit 37,5 Stunden:
  - Vollzeit: Verkürzung der Normalarbeitszeit um 0,5 Stunden.
  - Teilzeit: Entgelterhöhung um 1,35 % (Wert einer halben Stunde).
- **ACHTUNG:** AZ-Verkürzung durch Einzelvereinbarung ist durch einvernehmliche Vertragsänderung zu bereinigen!

## Entgelt und Arbeitszeit richten sich nach altem Vertrag (zB. AMS 37,5 Stunden)

- Vollzeitbeschäftigte: Normalarbeitszeit verkürzt sich um 0,5 Stunden, das Entgelt bleibt unverändert (keine Valorisierung).
- Teilzeitbeschäftigte: die Arbeitszeit bleibt unverändert, das Entgelt erhöht sich um 1,35 % (Wert der Verkürzung um eine halbe Stunde).

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## Keine Optierung, alte und fremde Lohn- und Gehaltstabellen

- Die Valorisierung der „Alten Lohn- und Gehaltstabellen“ richtet sich nach § 30a SWÖ-KV und nicht nach den für die alten Schemata jährlich verhandelten Erhöhungen.
- Damit richtet sich auch die Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung nach dem SWÖ-KV.
- Bsp.: MitarbeiterInnen sind im BABE-KV, dieser sieht weiterhin eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden vor und wird für gewöhnlich im Mai valorisiert:
  - Vollzeitbeschäftigte: Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Gehalt bleibt unverändert (die Erhöhung im Mai ist für SWÖ-Betriebe nicht anzuwenden, daher 2022 keine Valorisierung).
  - Teilzeitbeschäftigte: Die vereinbarte Arbeitszeit bleibt unverändert, das Gehalt wird um den Wert der Verkürzung (bspw. 1 Stunde = 2,7 %) erhöht.
- Wurden bisher die Entgelte nicht nach dem SWÖ-KV, sondern nach den Bestimmungen des alten bzw. fremden Schemas durchgeführt (zB. nach BABE-KV), so ist zu prüfen, ob eine **Betriebsübung** entstanden ist und gegebenenfalls die weitere Erhöhung aus dem alten/fremden Schema zusätzlich zur AZ-Verkürzung gebührt.

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## Kann weiterhin eine 38-Stunden-Woche vereinbart werden?

- Grundsätzlich könnte im Dienstvertrag weiterhin eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden vereinbart werden, wobei in diesem Fall wöchentlich eine zuschlagspflichtige Mehrstunde vorliegen würde (Möglich: Überstundenpauschale vereinbaren).
- Die Vereinbarung kann in einem Einzelvertrag aber nicht in einer Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

## Teilzeitdienstverhältnis mit prozentueller Vereinbarung der Wochenstundenanzahl

- Abzustellen ist auf die konkrete Vereinbarung.
- Einzelvertragliche Lösung ist unumgänglich.
- **2 Möglichkeiten:**
  - Arbeitszeit bleibt unverändert, Entgelterhöhung um 2,7 % oder
  - Wurde ausdrücklich Anderes vereinbart, erfolgt die Anpassung der Arbeitszeit auf den prozentuellen Anteil der „neuen“ kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden und das Entgelt bleibt unverändert.

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## All-In-Vereinbarung und Überstundenpauschale

- **ACHTUNG:** Neuer Grundstundenteiler gilt auch für Überstunden.
- Beurteilung ist abhängig von konkreter Vereinbarung.
- Deckungsprüfung strenger handhaben, weil sonst Unterentlohnung droht! Steuerrechtliche Vorgaben berücksichtigen (zB. Mindestanzahl an Überstunden bei All-In-Vereinbarung: 20 ÜStd. zu 50 % pro Monat).

## All-In-Vereinbarung

- **Vollzeitbeschäftigte:** Das All-In-Gehalt bleibt unverändert, die Normalarbeitszeit verringert sich auf 37 Stunden; Grundstundenlohn erhöht sich, daher werden mit All-In-Gehalt weniger Überstunden abgedeckt. Gegebenenfalls Vereinbarung anpassen.
- **Teilzeitbeschäftigte:** Vereinbarte Wochenarbeitszeit bleibt unverändert, das All-In-Gehalt erhöht sich um 2,7 %.

# Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen

## Überstundenpauschale

- **Echte Überstundenpauschale (bestimmte Anzahl):** Arbeitszeit wird auf 37 Stunden verringert, damit steigt der Grundstundenlohn. Vereinbarung ist zu überarbeiten, Anzahl der Überstunden anpassen oder Entgelt erhöhen.
- **Unechte Überstundenpauschale (unbestimmte Anzahl):** Arbeitszeit wird auf 37 Stunden verringert, damit steigt der Grundstundenlohn. In der Pauschale sind weniger Überstunden enthalten als bisher. Gegebenenfalls Vereinbarung anpassen.

# BESONDERE TEILZEIT-MODELLE

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Übersicht

- ELTERNTEILZEIT
- PFLEGETEILZEIT
- FAMILIENHOSPIZTEILZEIT
- WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT
- BILDUNGSTEILZEIT
- ALTERSTEILZEIT
- SABBATICAL

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Elternteilzeit

- **Rechtsgrundlage:** §§ 15h ff MSchG, §§ 8 ff VKG
- **Grundsätzlich:** Elternteilzeit ist eine Teilzeit-Beschäftigung →
  - Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht.
  - Das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.
- **Problemstellung:** § 15h Abs 1 Z 3 MSchG, § 8 Abs 1 Z 3 VKG („**Bandbreite**“)
  - Reduktion der Normalarbeitszeit um mindestens 20% und
  - keine Unterschreitung von 12 Stunden pro Woche.
- **Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Bandbreite:**
  - 38 Wochenstunden → mind. 12 h, **max. 30,4 h (= 30 h 24 min)**
  - 37 Wochenstunden → mind. 12 h, **max. 29,6 h (= 29 h 36 min)**
  - Beachten Sie spätestens ab **1.1.2022** diese **neue Bandbreite!**

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Elternteilzeit

- **Beispiel:** Eine Vollzeit-Mitarbeiterin hat nach ihrer Karenz per 1.1.2021 die wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 30 h verkürzt. Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ist das eine gültige Elternzeit (< 30,4 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite aber nicht mehr erfüllt sein (> 29,6 h).
- **Rechtliche Beurteilung:**
  - Die **Elternteilzeit** bleibt u.E. **unverändert aufrecht**, da im Abschlusszeitpunkt die Voraussetzungen erfüllt waren und auch der Gesetzgeber Elternteilzeitvereinbarungen außerhalb der Bandbreite als sogenannte vereinbarte Teilzeitbeschäftigung ausdrücklich zulässt (§ 15i MSchG, § 8a VKG).
  - Betreffend **Kündigungsschutz** gehen wir davon aus, dass dieser sich nach der **ursprünglichen Vereinbarung** richtet.
  - M.a.W.: Wurde die Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes vereinbart, dann reicht auch der (Motiv-)Kündigungsschutz bis zu diesem Zeitpunkt.
  - Es gibt für die Elternteilzeit keine direkte Förderung von dritter Seite, daher u.E. auch keinen Abstimmungsbedarf.
  - Im Idealfall beachten Sie schon jetzt bei Neuabschlüssen die künftige Bandbreite!

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Pflegezeit

- **Rechtsgrundlage:** § 14d AVRAG
- **Grundsätzlich:** Auch Pflegezeit ist eine Teilzeit-Beschäftigung →
  - Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht.
  - Das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.
- **Hinweis:** § 14d AVRAG („**Bandbreite**“)
  - Keine Unterschreitung von 10 Stunden pro Woche.
- **Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Bandbreite:**
  - Es bleibt sowohl bei 38 als auch bei 37 Wochenstunden 1.1.2022 **unverändert bei mindestens 10 Stunden.**
  - Keine direkte Auswirkung der Arbeitszeitreduktion.
  - ArbeitnehmerInnen beziehen während einer Pflegezeit iaR Pflegekarenzgeld → Hinweis an betroffene/n ArbeitnehmerIn beim Sozialministeriumservice anzufragen, ob sich bezüglich Pflegekarenzgeld etwas ändert.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Familienhospizzeit

- **Rechtsgrundlage:**
  - § 14a AVRAG (Sterbebegleitung – Herabsetzung der Arbeitszeit)
  - § 14b AVRAG (Begleitung von schwersterkrankten Kindern – Herabsetzung der Arbeitszeit)
- **Grundsätzlich:** Auch Familienhospizzeit ist eine Teilzeit-Beschäftigung →
  - Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht.
  - Das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.
- **Hinweis:** §§ 14a, 14b AVRAG enthalten **keine Bandbreite**.
- **Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung:**
  - Mangels Bandbreite u.E. **keine Auswirkung der Arbeitszeitreduktion**.
  - ArbeitnehmerInnen beziehen während einer Familienhospizzeit meist Pflegekarenzgeld → Hinweis an betroffene/n ArbeitnehmerIn beim Sozialministeriumservice anzufragen, ob sich bezüglich Pflegekarenzgeld etwas ändert.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Wiedereingliederungsteilzeit

- **Rechtsgrundlage:** § 13a AVRAG
- **Grundsätzlich:** Auch Wiedereingliederungsteilzeit ist eine Teilzeit-Beschäftigung →
  - Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht.
  - Das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.
- **Problemstellung:** § 13a Abs 1 AVRAG („**Bandbreite**“)
  - Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des/r ArbeitnehmerIn um mindestens ein Viertel, maximal die Hälfte.
- **Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Bandbreite :**
  - 38 h →            mind. - 25% = 28,5 h                            max. - 50% = 19 h
  - **37 h** →            mind. - 25% = **27,75 h**                            max. - 50% = **18,5 h**
  - Beachten Sie spätestens ab **1.1.2022** diese **neue Bandbreite!**

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Wiedereingliederungsteilzeit

- **Beispiel:** Ein Vollzeit-Mitarbeiter verkürzt nach einem Langzeitkrankenstand ab 1.11.2021 bei Erfüllung aller Voraussetzungen seine wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 28 h im Rahmen einer dreimonatigen Wiedereingliederungsteilzeit. Bei Abschluss war das eine gültige Vereinbarung (< 28,5 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite für das letzte Monat aber nicht mehr erfüllt sein (> 27,75 h).
- **Rechtliche Beurteilung:**
  - Die Vereinbarung zur **Herabsetzung der Arbeitszeit** bleibt u.E. unverändert aufrecht, außer es wurden die Kriterien der GKK und/oder der Bezug von Wiedereingliederungsgeld als Gültigkeitsvoraussetzung festgehalten.
  - Prüfen Sie die **konkrete Wiedereingliederungsvereinbarung**.
  - Besprechen Sie die weitere **Vorgangsweise mit dem/r betroffene/n MitarbeiterIn** – eventuell kann die Vereinbarung in **Absprache mit der ÖGK** angepasst werden (d.h. von 28 h auf max. 27,75 h reduziert werden), sodass der/die ArbeitnehmerIn weiterhin die Unterstützung in Form von Wiedereingliederungsgeld erhält.
  - Im Idealfall beachten Sie schon jetzt bei Neuabschlüssen die künftige Bandbreite!

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Bildungsteilzeit

- **Rechtsgrundlage:** § 11a AVRAG
- **Grundsätzlich:** Auch Bildungsteilzeit ist eine Teilzeit-Beschäftigung →
  - Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht.
  - Das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.
- **Problemstellung:** § 11a Abs 1 AVRAG („**Bandbreite**“)
  - Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des/r ArbeitnehmerIn um mindestens ein Viertel, maximal die Hälfte.
- **Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Bandbreite :**
  - 38 h →            mind. - 25% = 28,5 h                            max. - 50% = 19 h
  - 37 h →            mind. - 25% = 27,75 h                            max. - 50% = 18,5 h
  - Beachten Sie spätestens ab 1.1.2022 diese neue Bandbreite!

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Bildungsteilzeit

- **Beispiel:** Ein Vollzeit-Mitarbeiter verkürzt ab 1.1.2021 bei Erfüllung aller Voraussetzungen seine wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 28 h im Rahmen einer zweijährigen Bildungsteilzeit. Bei Abschluss war das eine gültige Vereinbarung (< 28,5 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite für das 2. Laufjahr aber nicht mehr erfüllt sein (> 27,75 h).
- **Rechtliche Beurteilung:**
  - Die Vereinbarung zur **Herabsetzung der Arbeitszeit** bleibt u.E. unverändert aufrecht, außer es wurden die Kriterien des AMS und/oder der Bezug von Bildungsteilzeitgeld als Gültigkeitsvoraussetzung festgehalten.
  - Prüfen Sie die **konkrete Bildungsteilzeitvereinbarung**.
  - Besprechen Sie die weitere **Vorgangsweise mit dem/r betroffene/n MitarbeiterIn** – eventuell kann die Vereinbarung in **Absprache mit dem AMS** angepasst werden (d.h. von 28 h auf max. 27,75 h reduziert werden), sodass der/die ArbeitnehmerIn weiterhin die AMS-Unterstützung in Form von Bildungsteilzeitgeld erhält.
  - Im Idealfall beachten Sie schon jetzt bei Neuabschlüssen die künftige Bandbreite!

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Altersteilzeit

- **Rechtsgrundlage:** § 38 SWÖ-KV, § 27 AIVG
- **Vorbemerkungen:**
  - Bei der Altersteilzeit ist zwischen 2 Grundformen zu unterscheiden. Es gibt die **kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung** und die **geblockte Altersteilzeit**.
  - Die Auswirkungen der kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung per 1.1.2022 sind unterschiedlich in den beiden Grundformen.
  - Anders als bei der Bildungsteilzeit, wo der/die ArbeitnehmerIn AntragstellerIn und in weiterer Folge BezieherIn einer AMS-Unterstützungsmaßnahme ist, beziehen bei einer **Altersteilzeit** Sie als **Dienstgeber direkt die Förderung**.
  - Wir können daher nur dringend anraten, für ausnahmslos jeden Fall von Altersteilzeit in Ihrer Organisation so rasch wie möglich mit der **zuständigen AMS-Geschäftsstelle Kontakt aufzunehmen**.
  - Wir präsentieren Ihnen im Folgenden jene Auskunft, welche wir von der Bundesgeschäftsstelle des AMS auf Anfrage erhalten haben - schlussendlich müssen Sie aber als FörderwerberIn mit Ihrer AMS-Geschäftsstelle eine koordinierte Vorgangsweise für die Zeit ab 1.1.2022 finden!

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Altersteilzeit – kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

- **Grundsätzlich:** Im Grunde genommen, d.h. aus dem rein arbeits-(zeit-)rechtlichen Blickwinkel betrachtet handelt es sich um eine geförderte Teilzeitform. Wir gehen daher davon aus, dass für die kontinuierliche Variante die **Grundsätze wie für alle Teilzeit-Beschäftigten** gelten. →
  - Das (reduzierte) Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht.
  - Das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.
- **Problemstellung:** § 27 Abs 2 Z 2 AIVG („**Bandbreite**“)
  - Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des/r ArbeitnehmerIn um mindestens 40 %, maximal 60 %.
- **Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf die Bandbreite :**
  - 38 h →            mind. - 40% = 22,8 h            max. - 60% = 15,2 h
  - 37 h →            mind. - 40% = **22,2 h**            max. - 60% = **14,8 h**
  - Beachten Sie spätestens ab **1.1.2022** diese **neue Bandbreite!**
  - Es wäre u.E. schon jetzt anzuraten, ausschließlich Vereinbarungen innerhalb der neuen Bandbreite abzuschließen.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Altersteilzeit – kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

- **Beispiel:** Ein Vollzeit-Mitarbeiter verkürzt bei Erfüllung aller Voraussetzungen seine wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 22,5 h im Rahmen einer Altersteilzeit ab 1.1.2020. Bei Abschluss war das eine gültige Vereinbarung (< 22,8 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite aber nicht mehr erfüllt sein (> 22,2 h).
- **Auskunft des AMS:**
  - Wenn die **reduzierte Arbeitszeit** weiterhin **innerhalb der Bandbreite** liegt, ist nach Auskunft des AMS keine Anpassung des Arbeitszeitausmaßes oder der Altersteilzeitvereinbarung notwendig. Es ändert sich aber die Berechnung des Lohnausgleiches, diesbezüglich ist dem AMS eine entsprechende **Änderungsmeldung mit den neuen Beträgen** zu übermitteln, ansonsten steigt der „Eigenanteil“ am Lohnausgleich.
  - Liegt die **reduzierte Arbeitszeit außerhalb der „neuen“ Bandbreite**, so ist laut Auskunft des AMS die **Arbeitszeit anzupassen**, sodass die reduzierte Arbeitszeit auch innerhalb der „neuen“ Bandbreite liegt. Dies erfordert eine **Anpassung der Altersteilzeitvereinbarung**. Wird dies nicht getan, verlieren Sie als Arbeitgeber den Anspruch auf die Förderung! Halten Sie daher ehestmöglich **Rücksprache mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle**.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Geblockte Altersteilzeit

### ▪ Vorbemerkungen:

- Bei der **geblockten Altersteilzeit** müssen Sie unterscheiden, ob sich der Mitarbeiter derzeit in der sogenannten **Anspar- oder Freizeitphase** befindet.
- Aus der **arbeitsrechtlichen Perspektive** ist eine **Grenze** aus unserer Sicht fix einzuhalten: Es wird ab 1.1.2022 nicht möglich sein, MitarbeiterInnen in Altersteilzeit während der Ansparphase weiterhin die „alte“ **Normalarbeitszeit von 38 Stunden** arbeiten zu lassen und im Gegenzug das Entgelt um 2,7 % zu erhöhen. Es handelt sich bei einer 38. Arbeitsstunde um **Mehrarbeit** – diese ist im Rahmen der Altersteilzeit einerseits ein Hinderungsgrund für die Auszahlung der AMS-Förderung und andererseits wäre eine solche Mehrarbeit auch zuschlagspflichtig.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Geblockte Altersteilzeit

- **Grundsätzlich:** Aus dem **arbeits-(zeit-)rechtlichen Blickwinkel** betrachtet handelt es sich bei der geblockten Variante - zumindest in der Ansparphase - um eine Vollzeitform. Man kann daher daraus schlussfolgern, dass für die geblockte Altersteilzeit die **Grundsätze wie für alle Vollzeitbeschäftigten** gelten. →
  - Das wöchentliche Arbeitszeitausmaß verringert sich um eine Stunde auf 37 Stunden.
  - Das Entgelt bleibt unverändert (keine Valorisierung).
- **Problemstellung:**
  - Die Dauer der Ansparphase (auf Basis der Vollzeittätigkeit) und der anschließenden Freizeitphase (als Dienstfreistellung) sind auf Basis von 38 Stunden kalkuliert worden.
  - Von MitarbeiterInnen, die noch in der **Ansparphase** tätig sind, kann der Vorteil der geringeren Normalarbeitszeit noch (teilweise) genutzt werden.
  - Wenn nun aber ein/e MitarbeiterIn bereits in der Dienstfreistellung der **Freizeitphase** ist, erzielt er/sie keinen Nutzen mehr aus der Arbeitszeitreduktion.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Geblockte Altersteilzeit

- **Auskunft des AMS:**
  - Für jene MitarbeiterInnen, die noch in der **Ansparphase** („Voll-Arbeitsphase“) tätig sind, sollte nach Möglichkeit auf die Änderung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit reagiert werden.
  - **Mögliche Anpassungen:** Es könnte bereits im Lauf des Jahres 2021 weniger gearbeitet werden bzw. könnte die Freizeitphase vorgezogen werden, wenn diese kürzer als 2,5 Jahre geplant war. Länger als 2,5 Jahre darf die Freizeitphase trotz allem nicht dauern und der Lehrling/die Ersatzarbeitskraft muss mit Beginn der vorgezogenen Freizeitphase angestellt werden.
  - Ist der **Abbau des Freizeitguthabens** trotz der genannten Anpassungen **nicht möglich** – insbesondere für MitarbeiterInnen, die bereits in der Freizeitphase sind –, so muss nicht verbrauchtes, in der Ansparphase aufgebautes Freizeitguthaben am **Ende der Freizeitphase ausbezahlt** werden (u.E. mit 50% Zuschlag).
  - Dies schadet dem Förderbezug nicht, wenn den Dienstgeber kein Verschulden an der nicht verbrauchten Mehrarbeit trifft.

# Besondere Teilzeit-Modelle

## Sabbatical

- **Rechtsgrundlage:** § 36 SWÖ-KV
- **Grundsätzliches:** Aus dem **arbeits-(zeit-)rechtlichen Blickwinkel** betrachtet handelt es sich beim Sabbatical - zumindest in der Ansparphase - um eine Vollzeitform. Unter dem **Blickwinkel des Entgelts** betrachtet ist das Sabbatical aber ein Teilzeitdienstverhältnis.
- **Individuelle Lösung:**
  - Anders als bei der Altersteilzeit, wo Vorgaben des AMS zu beachten sind, sind Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn in der **Gestaltung des Sabbaticals** relativ **frei**. § 36 Abs 1 lit e SWÖ-KV lässt ausdrücklich individuelle Modelle des Sabbaticals zu.
  - Wir können Ihnen daher nur anraten, innerbetrieblich eine für das **konkrete Sabbatical passende Lösung** zu suchen und diese schriftlich mit dem/der betroffenen MitarbeiterIn festzuhalten.

# NICHTLEISTUNGSZEITEN

# Nichtleistungszeiten

## Übersicht:

- URLAUB
- PFLEGEFREISTELLUNG
- SONDERURLAUB
- FORTBILDUNGEN

# Nichtleistungszeiten

## Urlaub

- **Grundsätzlich:** Der **OGH** geht in seinen Entscheidungen davon aus, dass der **Urlaubsanspruch** ein **kalenderischer Anspruch nach Wochen** ist, kein Anspruch auf eine bestimmte Höhe an Entgeltfortzahlung während der Inanspruchnahme der Erholungszeit. Was folgt daraus für eine Reduktion der Arbeitszeit?
  - Der **Freistellungsanspruch in Wochen** bleibt **unverändert**, auch wenn sich die Hinterlegung der täglichen Sollarbeitszeit/fiktiven Normalarbeitszeit durch die Reduktion auf 37 Stunden geringfügig ändert.
  - Salopp formuliert: 5 Wochen Urlaub bleiben 5 Wochen Urlaub – unabhängig davon, ob die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38 oder 37 Stunden beträgt.
  - **Teilzeit-MitarbeiterInnen:** Die Arbeitszeit der TZ-MA bleibt unverändert, hier stellen sich u.E. gar keine Auslegungsfragen.
  - **Vollzeit-MitarbeiterInnen:** Die Arbeitszeit wird von 38 auf 37 per 1.1.2022 reduziert, aber der in Wochen berechnete Urlaubsanspruch bleibt unverändert. Wenn nun in 2022 Urlaub verbraucht wird, auf den 2021 der Anspruch erworben wurde („Alt-Urlaub“), so ändert sich u.E. nichts – ein Tag Urlaub bleibt ein Tag Urlaub.

# Nichtleistungszeiten

## Urlaub – Berechnung und Verbrauch in Stunden

- **Problemstellung:** Der **EuGH** ging in einer Entscheidung zur österreichischen Rechtslage davon aus, dass bei **Reduktion der Arbeitszeit** der **Urlaubsanspruch im Ausmaß an Freistellungstunden** erhalten bleiben müsste (EuGH 22.4.2010, C-486/08). Ergibt sich daraus eine Konsequenz für den Urlaubsanspruch bei Reduktion der Arbeitszeit?
  - Wenn in Ihrer Organisation der **Urlaubsanspruch in Stunden berechnet und verbraucht** wird, so können wir Ihnen im Zug der genannten EuGH-Rechtsprechung nur anraten, für die **Vollzeit-MitarbeiterInnen** den **Urlaubsanspruch aus vorangegangenen Perioden** vor dem 1.1.2022 **unverändert** zu belassen. Von einer Umrechnung des „Alt-Urlaubes“ raten wir ab.
  - Anders verhält es sich mit dem **neu ab 1.1.2022 zu erwerbenden Urlaubsanspruch**: Ab Wirksamkeit der Arbeitszeitreduktion wird der Urlaubsanspruch – bei Berechnung auf Stundenbasis – jährlich mit **37 Stunden berechnet**.
  - Berechnungsbeispiel: 5 Wochen à 37 h = 185 Urlaubsstunden anstelle von bisher 190 h.

# Nichtleistungszeiten

## Pflegefreistellung

- **Rechtsgrundlage:** § 16 UrlG
- **Grundsätzlich:** Die gesetzliche Bestimmung spricht vom Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis „zum Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“. Die **Pflegefreistellung** bemisst sich daher – anders als der Anspruch auf Erholungsurlaub – nicht in Wochen, sondern in **Stunden** und ein stundenweiser Verbrauch ist auch vorgesehen. Was folgt daraus für die Umsetzung der Arbeitszeitreduktion?
  - Der Anspruch auf Pflegefreistellung wird nicht von einem Arbeitsjahr in das nächstfolgende mitgenommen, die Frage der Umrechnung von „Alt-Ansprüchen“ stellt sich daher nicht.
  - Für **Teilzeit-MA** bleibt die Arbeitszeit **unverändert**, es ändert sich daher auch nichts beim Anspruch auf Pflegefreistellung.
  - Für **Vollzeit-MA** beträgt der Anspruch auf **Pflegefreistellung ab 1.1.2022** nicht mehr 38 Stunden, sondern nur mehr **37 Wochenstunden** (bzw. 74 Stunden bei neuerlicher Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren).
  - Beachten Sie diese Umstellung bei der Hinterlegung des Kontingents in der Zeiterfassung/Personalverrechnung.

# Nichtleistungszeiten

## Sonderurlaub

- **Grundsätzlich:** Die kollektivvertragliche Regelung für Sonderurlaub (§ 27 SWÖ-KV) geht vom Anspruch auf Freistellung von der Tätigkeit bei besonderen Anlässen aus, entweder für „**einen oder mehrere Arbeitstage**“ oder für den „**Tag des Ereignisses**“. Da es sich u.E. – ähnlich wie beim Urlaub – um einen Freistellungsanspruch und nicht um einen Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe handelt, ist bei **Inanspruchnahme eines Sonderurlaubs gem. § 27 SWÖ-KV ab 1.1.2022 die neue kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zugrunde zu legen**. Mit anderen Worten: Die Freistellung ist auf Basis von 37 Wochenstunden zu berechnen.
- **Betriebliche Vereinbarungen:** Sollten Sie in Ihrer Organisation darüber hinaus spezifische Regelungen zu Sonderurlauben haben (z.B. für pflegende Angehörige oder begünstigt Behinderte), so sind diese **innerbetrieblich anhand der konkreten Formulierungen zu prüfen**:
  - Beinhaltet die konkrete Vereinbarung eine **numerische Angabe** (z.B. „38 Stunden pro Woche“ oder „zusätzliche 16 Stunden“), so bleibt der stundenmäßig konkretisierte Anspruch **unverändert**.
  - Beinhaltet die Vereinbarung einen **Verweis auf die wöchentliche Normalarbeitszeit** („Ausmaß einer Wochenarbeitszeit“), so ist das u.E. **dynamisch** zu verstehen und reduziert sich bei Vollzeitbeschäftigten ab 1.1.2022 von 38 auf 37 Stunden.

# Nichtleistungszeiten

## Fortbildung

- **Grundsätzlich:** Die kollektivvertragliche Regelung für Fortbildungen (§ 34 SWÖ-KV) hält bei gesetzlicher Fortbildungspflicht einen Anspruch von „**16 Stunden in zwei Kalenderjahren**“ fest. Da es sich hier um eine numerische, exakte Angabe handelt, bleibt diese **unverändert** aufrecht. Die Arbeitszeitreduktion hat hier keine Auswirkung.
- **Betriebliche Vereinbarungen:** Sollten Sie in Ihrer Organisation darüber hinaus organisatorische Details zu Fortbildungen in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelvereinbarungen geregelt haben, so sollten Sie diese **innerbetrieblich anhand der konkreten Formulierungen prüfen:**
  - Beinhaltet die Vereinbarung zu Fortbildungen eine **numerische Angabe** (z.B. „zusätzliche 16 Stunden“), so bleibt der stundenmäßig konkretisierte Anspruch **unverändert**.
  - Beinhaltet eine solche betriebliche oder individuelle Vereinbarung einen **Verweis auf die wöchentliche Normalarbeitszeit** („Ausmaß einer ganzen [halben] Wochenarbeitszeit“), so ist das u.E. **dynamisch** zu verstehen und reduziert sich bei Vollzeitbeschäftigten ab 1.1.2022 von 38 [19] auf 37 [18,5] Stunden.

# PRAXISTIPPS/ CHECK-LISTEN FÜR LOHNVERRECHNUNG

# Praxistipps/Check-Listen

## Vorbemerkungen

- Es ist ein schwieriges Unterfangen, an alle „Baustellen“ und Arbeitspakete im Rahmen der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Personaladministration zu denken. Wir haben versucht, auf Basis unserer Erfahrung Checklisten an Themen zu erstellen, die aus unserer Sicht zu prüfen und/oder anzupassen wären.
- Diese Praxistipps erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sind nur als Gedankenanstrengung zu verstehen.
- Wir sind uns sicher, Sie könnten schon heute den einen oder anderen Punkt ergänzen und werden in den kommenden Wochen noch mehr Detailfragen entdecken.
- Es bleibt ein spannender Weg.

# Praxistipps/Check-Listen

## Betriebliche Rechtsgrundlagen

### ▪ **Betriebsvereinbarungen:**

- Alle Betriebsvereinbarungen, die sich mit **Arbeitszeit im engeren und weiteren Sinne** beschäftigen, sollten überprüft werden, das sind u.a.
  - BV **Gleitzeit**,
  - BV **Durchrechnung/Dienstplan**,
  - BV zu **besonderen Freistellungsansprüchen**, z.B. Freistellung für Fortbildungen, erweiterte Pflegefreistellung für pflegende Angehörige, Zusatzurlaub für begünstigt Behinderte u.v.m.
- In all diesen Rechtsgrundlagen ist zu hinterfragen, wo auf 38 Stunden und/oder die wöchentliche Normalarbeitszeit Bezug genommen wird.
- Die **wöchentliche und tägliche NAZ** ist entsprechend anzupassen.
- **Fiktive Normalarbeitszeiten** für bezahlte Abwesenheiten sind in den Arbeitszeitvereinbarungen (auf Basis von 37 Wochenstunden) neu festzulegen.
- **Schichtpläne** sind bei Bedarf anzupassen.

### ▪ **Betriebliche Übungen:**

- Sollten sich in Ihrer Organisation betriebliche Übungen zur Arbeitszeit gebildet haben, vergessen Sie auch nicht zu überlegen, wie Sie damit ab 1.1.2022 – vor allem in Bezug auf Neueintritte – umgehen möchten.

# Praxistipps/Check-Listen

## Individuelle Rechtsgrundlagen

- **Dienstvertrag und (ergänzende) Einzelvereinbarungen:**
  - Alle Dienstverträge (aus allen „historischen“ Phasen der Organisation!) sind zu prüfen, wo sich **Bezüge zur Arbeitszeit im engeren und weiteren Sinne** finden, das sind u.a.
    - Vereinbarung der **Gleitzeit**,
    - Vereinbarung der **Durchrechnung**,
    - Vereinbarung von **Homeoffice** (wenn sich darin Arbeitszeitbezogene Inhalte wiederfinden),
    - Vereinbarung zu **Überstundenpauschalen** oder **All-In-Verträge**,
    - **Sonderverträge** (z.B. Dienstverträge in Anlehnung an das AMS-Schema),
    - alle besonderen **Teilzeitvereinbarungen** (Eltern-, Pflege-, Familienhospiz-, Bildungs- und Altersteilzeit),
    - Vereinbarung zu **besonderen Freistellungsansprüchen**, wie individuelle Vorgriffe auf die 6. Urlaubswoche u.ä.
  - In all diesen Rechtsgrundlagen ist zu hinterfragen, wo auf 38 Stunden und/oder die wöchentliche Normalarbeitszeit Bezug genommen wird.
  - Die **wöchentliche und tägliche NAZ** ist entsprechend **anzupassen**.
  - **Fiktive Normalarbeitszeiten** für bezahlte Abwesenheiten sind in den Arbeitszeitvereinbarungen (auf Basis von 37 Wochenstunden) neu festzulegen.
  - Bei den besonderen Teilzeitvereinbarungen ist zudem zu prüfen, ob Anpassungen an **neue Bandbreiten** (z.B. Bildungsteilzeit) oder sonstige **Abstimmungen mit dritter Seite** (insb. **AMS** als Fördergeber bei Altersteilzeit) notwendig sind!

# Praxistipps/Check-Listen

## Arbeitszeit in der Personaladministration

### ▪ Zeiterfassung:

- Egal, ob die Arbeitszeit manuell in Formularen oder elektronisch erfasst wird, die entsprechenden **Systeme/Vorlagen** sind **anzupassen**, das sind z.B.:
  - Änderung der täglichen und wöchentlichen Soll-Arbeitszeit,
  - Anpassung der Verteilung der AZ auf die einzelnen Arbeitstage,
  - Korrekte Hinterlegung der neuen fiktiven Normalarbeitszeit für Entgeltfortzahlung bei bezahlten Abwesenheiten (Krank/Urlaub/Sonderurlaub/Pflegefreistellung).

### ▪ Zeitbewertung:

- Für die **Bewertung der tatsächlichen Arbeitszeit** sind in elektronischen Systemen eine Fülle an Daten hinterlegt, all diese sind auf **Bezüge zur täglichen/wöchentlichen Normalarbeitszeit zu prüfen** und auf 37 Stunden anzupassen. Das sind u.a.:
  - Anpassung von Übertragungssalden („eine wöchentliche Normalarbeitszeit“ → 37 statt 38 h),
  - Verlinkungen zur täglichen und wöchentlichen Soll-Arbeitszeit und/oder zur fiktiven Normalarbeitszeit.

# Praxistipps/Check-Listen

## Lohnverrechnung

- **Berücksichtigung des neuen Teilers:** Durch die Reduktion der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden ergibt sich ein **neuer Grundstundenteiler von 160,21**.
  - In **allen Lohnarten**, die in der Hinterlegung einen Bezug zum Grundstundenteiler haben, ist der neue Teiler von 160,21 zu aktualisieren. Diese Lohnarten können – abhängig vom jeweiligen Lohnprogramm – u.a. Folgende sein:
    - **Grundstundenlohn** für alle Verwendungsgruppen mit allen Gehaltsstufen,
    - **Zulagen** gem. § 31 SWÖ-KV, z.B. SEG-Zulage und Funktions- und Leitungszulagen,
    - die **Aufzahlung für Pflegekräfte** gem. § 29b SWÖ-KV,
    - Berechnungen von **Zuschlägen**, z.B. Überstundenzuschlag 50%.
  - Beachten Sie darüber hinaus, in welchen **standardisierten Berechnungen** der **Teiler** als Berechnungsgröße und/oder der **Grundstundenlohn** nominell hinterlegt ist. Überall dort kann sich ein Anpassungsbedarf ergeben, das können z.B. folgende Zahlungen sein:
    - **Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration),
    - **Entgeltfortzahlungen** für bezahlte Abwesenheiten (in den sogenannten Schnittberechnungen für Krankenstand, Urlaub, Pflegefreistellung usw.).
    - Abgeltung von **Mehr- und Überstundenleistungen**.

# MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN AUF FÖRDERUNGEN

# Förderungen

## Auswirkungen

- In vielen Fällen wird die Arbeitszeitverkürzung wie eine Entgelterhöhung um 2,7 % zu werten sein (nur mit einer anderen Systematik).
- Probleme könnten dort auftauchen, wo in Verträgen/Ausschreibungen/Förderbedingungen die Arbeitszeit mit 38 Wochenstunden festgeschrieben ist oder auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) Bezug genommen wird.
- Die SWÖ setzt sich gemeinsam mit den anderen KV-Verbänden (Caritas, Diakonie) sowie Arbeit plus und dabei Austria insbesondere bei den bundesweiten Vertragspartnern (AMS, SMS, BMI etc.) für eine entsprechende Berücksichtigung in den Richtlinien ein.
- Bitte um Rückmeldung per Mail an [rechtsberatung@swoe-kv.at](mailto:rechtsberatung@swoe-kv.at), wenn in bestimmten Bereichen Probleme auftauchen oder auftauchen könnten!

## DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Für Rückfragen zu dieser Veranstaltung stehen wir gerne zur Verfügung. Wir ersuchen, Anfragen schriftlich an [rechtsberatung@swoe-kv.at](mailto:rechtsberatung@swoe-kv.at) zu übermitteln. Das erleichtert uns die systematische Beantwortung.

Bei den Ausführungen in dieser Unterlage handelt es sich um die Rechtsmeinung der Sozialwirtschaft Österreich. Zum Thema Arbeitszeitverkürzung gibt es wenig bis keine Literatur oder Judikatur. Es kann daher keinesfalls vorausgesagt werden, wie ein Gericht entscheiden würde. Aus diesem Grund können wir auch keinerlei Haftung für diese Ausführungen übernehmen.

Weiters empfehlen wir Ihnen ausdrücklich bei Fragen, die auch eine etwaige Förderung betreffen, Rücksprache mit Ihrem Fördergeber (AMS, SMS, Land, etc) zu halten.