

Informationsveranstaltung zur „Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung“

23. Juni 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 - Grundsatz

Übersicht

- Die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit wird von 38 auf 37 Stunden reduziert. Die kollektivvertragliche tägliche Normalarbeitszeit (8 Stunden) bleibt unverändert.
- Die ausgedehnte kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (zB. Durchrechnungszeitraum, Gleitzeit) bleibt unverändert.
- Der Mehrarbeitszuschlag (§ 10 Abs 8) gilt ab der 38. Stunde und wird auf 33,3 % verringert.
- Die Entgelttabelle des § 29 wird mit 37 statt mit 38 Stunden berechnet.
- Der Wert einer Stunde beträgt 2,7 %.
- Der Grundstundenteiler ändert sich, der Grundstundenlohn erhöht sich.
- Zulagen und Zuschläge werden um 2,7 % erhöht.

→ *Abschlussprotokoll samt Erläuterungen 2020*, abrufbar unter www.swoe.at

Arbeitszeitverkürzung - Grundsatz

Vollzeitbeschäftigte

- Das wöchentliche Arbeitszeitausmaß verringert sich um eine Stunde auf 37 Stunden.
- Das Entgelt bleibt unverändert (keine Valorisierung!), der Grundstundenlohn für die einzelne Stunde erhöht sich.

Teilzeitbeschäftigte

- Das vereinbarte wöchentliche Arbeitszeitausmaß verringert sich grundsätzlich nicht.
- Das Entgelt erhöht sich um 2,7 % (*Wert einer Stunde, weil sich die Tabelle nicht mehr auf 38, sondern auf 37 Stunden berechnet*).
- Teilzeitbeschäftigte mit einem vereinbarten AZ-Ausmaß von 37 oder mehr Stunden (zB. 37,5) werden zu Vollzeitbeschäftigten.

Arbeitszeitverkürzung - Grundsatz

Gehaltstabelle

- Wird 2022 nicht valorisiert, 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.

Grundstundenteiler

- 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.

Arbeitszeitverkürzung - Grundsatz

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

KV-Zulagen, Zuschläge (§§ 9, 13, 15, 21, 31) und Ist-Zulagen:

- Werden ab 1.1.2022 um 2,7 % erhöht.

Zulagen, die auf Vollzeitbasis gewährt werden sowie die Aufzahlung für Pflegekräfte (§ 29b):

- ZB. § 31 Abs 3: Leitungs- und Funktionszulagen und Zulagen für SonderkindergartenpädagogInnen.
- Zulagen, die auf Vollzeitbasis gewährt werden:
 - Für Vollzeitbeschäftigte gebühren diese ab 1.1.2022 für 37 Stunden (Betrag wird nicht erhöht).
 - Für Teilzeitbeschäftigte erhöht sich die Zulage um 2,7 % einmalig.

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

- Auch hier verkürzt sich die Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Entgelt bleibt unverändert.
- Handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung, bleibt die vereinbarte Arbeitszeit unverändert, das Entgelt erhöht sich um 2,7 %.
- TransitmitarbeiterInnen: Mit dem AMS ist zu klären, wie bzw ob sich das Verhältnis von Arbeitsstunden und sozialpädagogischen Betreuungsstunden ändert.

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 31.12.2020	Ab 1.1.2021
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 31.12.2020	Ab 1.1.2021
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 31.12.2020	Ab 1.1.2021
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 1.1.2021
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
 - Anpassung der Arbeitszeit auf prozentuellen Anteil der „neuen“ kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden und 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
- BILDUNGSTEILZEIT
- ALTERSTEILZEIT

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.

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

Familienhospizteilzeit

- **Rechtsgrundlage:**
 - § 14a AVRAG (Sterbebegleitung – Herabsetzung der Arbeitszeit)
 - § 14b AVRAG (Begleitung von schwersterkrankten Kindern – Herabsetzung der Arbeitszeit)
- **Grundsätzlich:** Auch Familienhospizteilzeit 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 Familienhospizteilzeit meist Pflegekarenzgeld → Hinweis an betroffene/n ArbeitnehmerIn beim Sozialministeriumservice anzufragen, ob sich bezüglich Pflegekarenzgeld etwas ändert.

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.

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 u.E. 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 unsere rechtliche Einschätzung – schlussendlich müssen Sie aber als FörderwerberIn mit dem AMS ein gemeinsames Verständnis und 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).
- **Rechtliche Beurteilung:**
 - Unseres Erachtens wird die **getroffene Altersteilzeitvereinbarung nicht unwirksam**, weil nach Abschluss der damals gültigen Vereinbarung die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit reduziert wird und somit der Mitarbeiter ex post plötzlich außerhalb der gesetzlich geregelten Bandbreite liegt.
 - Halten Sie ehestmöglich **Rücksprache mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle**. Nach den Grundsätzen der **kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion** bliebe die (reduzierte) **Arbeitszeit unverändert**. Wenn das AMS die Beibehaltung der Arbeitszeit auch bei nachträglicher Überschreitung der Bandbreite akzeptiert, kann die Arbeitszeit unverändert bleiben. Verlangt das AMS eine **Anpassung an die neue Bandbreite**, müssen Sie den laufenden Altersteilzeitantrag sowie die Vereinbarung mit dem Mitarbeiter adaptieren.

Besondere Teilzeit-Modelle

Geblockte Altersteilzeit

■ Vorbemerkungen:

- Bei der **geblockten Altersteilzeit** sind die **Auswirkungen der kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung ab 1.1.2022 rechtlich fundiert nicht absehbar**. Es gibt trotz eingehender Recherche keine Anhaltspunkte für diese Situation, weder in der Fachliteratur, noch in der Rechtsprechung. Wir können Ihnen daher nur Überlegungen mit auf den Weg geben (siehe [Variante 1 und 2](#)) – bitte klären Sie mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle ab, welcher Weg für Ihren Anwendungsfall genehmigt wird.
- Aus der **arbeitsrechtlichen Perspektive** ist eine **Grenze** aus unserer Sicht fix: 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

Variante 1 – Arbeitszeitbezogene Betrachtung

- **Grundsätzlich:** Aus dem rein **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. → Die Variante 1 ist daher für MA in der Freizeitphase u.E. problematisch.

Besondere Teilzeit-Modelle

Geblockte Altersteilzeit

Variante 2 – Entgeltbezogene Betrachtung

- **Grundsätzlich:** Aus der **Perspektive des Entgelts** betrachtet, handelt es sich bei der geblockten Variante um eine Teilzeitform. Man könnte daher auch schlussfolgern, dass für die geblockte Altersteilzeit – **unter Berücksichtigung der 37-h-Grenze** - die **Grundsätze wie für Teilzeitbeschäftigte analog** gelten. →
 - Das Arbeitszeitausmaß bleibt nicht unverändert, sondern **beträgt aufgrund der reduzierten kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit 37 Stunden pro Woche**.
 - Das **(Teilzeit-)Entgelt** erhöht sich um + 2,7 %.
- **Problemstellung:**
 - Wenn ein/e MitarbeiterIn bereits in der Dienstfreistellung der Freizeitphase ist, hat die Erhöhung des Entgelts die Wirkung wie eine sonst auch in aller Regel erfolgende jährliche Valorisierung des Entgelts.
 - Jene MitarbeiterInnen, die noch in der **Ansparphase** tätig sind, haben dann jedoch in gewisser Weise beide Vorteile – die Erhöhung des Entgelts und die Reduktion der Normalarbeitszeit. → Die Variante 2 ist daher betreffend MA in der Ansparphase u.E. problematisch.

NICHTLEISTUNGSZEITEN

Nichtleistungszeiten

Übersicht:

- URLAUB
- PFLEGEFREISTELLUNG
- SONDERURLAUB
- FORTBILDUNGEN

Nichtleistungszeiten

Urlaub

- **Grundsätzlich:** Der **OGH** geht in seinen Entscheidungen davon aus, dass der **Urlaubsanspruch** ein **kalendarischer 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 Freistellungsstunden** 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 Monaten 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, wenn in bestimmten Bereichen Probleme auftauchen oder auftauchen könnten!

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Für Rückfragen zu dieser Veranstaltung stehen wir gerne zur Verfügung. Aufgrund der nahenden Urlaubszeit ersuchen wir aber, Anfragen schriftlich an rechtsberatung@swoe.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.