

Von: newsletter@swoe-kv.at
An: [Maria Lenglachner](#)
Betreff: Newsletter April 2020
Datum: Freitag, 3. April 2020 11:45:20

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

NEWSLETTER

April 2020

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Angesichts der gegenwärtigen Situation hoffen wir sehr, Sie sind gesund und zuversichtlich!

Trotz der aktuellen Herausforderungen ist es uns ein Anliegen, Sie auch über das Coronavirus hinaus auf dem Laufenden zu halten. Mit unserem Newsletter informieren wir Sie daher auch heute wieder über aktuelle Entwicklungen und interessante Neuigkeiten aus der Sozial- und Gesundheitsbranche.

Folgen Sie uns auch auf [Facebook](#) – dort halten wir Sie tagesaktuell auf dem Laufenden!

SWÖ-KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN

SWÖ-KV-Verhandlungen abgeschlossen: 3-Jahres-Abschluss mit 2,7 % für 2020, VPI + 0,6 % für 2021 und 37 Wochenstunden ab 2022

Die schwierigen Verhandlungen zum Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft wurden mittels Umlaufbeschlüssen abgeschlossen. Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter haben sich auf ein Drei-Jahres-Paket geeinigt: Im Jahr 2020 gibt es für die rund 125.000 Beschäftigten im privaten Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereich ein Gehaltsplus von 2,7 Prozent. 2021 erfolgt eine Erhöhung um die durchschnittliche Inflationsrate plus 0,6 Prozent. Ab dem 1. Jänner 2022 wird die Arbeitszeit von derzeit 38 auf 37 Wochenstunden reduziert. Wir sind froh, dass die langen und harten Verhandlungen abgeschlossen werden konnten und mit diesem Kompromiss ein deutliches Zeichen der Wertschätzung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt wird. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von März bis Juni mit direktem KundInnenkontakt im Einsatz waren oder sind, wird es darüber hinaus 500 Euro „Corona-Prämie“ geben. Diese soll analog zu den Prämien, die im Lebensmittelhandel bezahlt werden, steuerfrei ausgezahlt werden.

Das Abschlussprotokoll, der neue Kollektivvertragstext und die Details zur „Corona-Prämie“ werden derzeit noch gemeinsam mit den Gewerkschaften erarbeitet. Angesichts der schwierigen Kommunikationsbedingungen wird das etwas mehr Zeit erfordern als gewöhnlich. Sobald die entsprechenden Unterlagen verfügbar sind, finden Sie sie auf unserer [Website](#).

Die getroffene Vereinbarung regelt den Kollektivvertrag bis inklusive 2022, die nächsten KV-Verhandlungen finden somit im Herbst 2022 für das Jahr 2023 statt. Die so entstehende Verhandlungspause wollen sowohl Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmerInnenvertretung für eine grundlegende Überarbeitung des Kollektivvertrages nutzen.

ÖSTERREICH

Arbeitgeberinformationen zum Coronavirus

Das Coronavirus beschäftigt derzeit alle Menschen in Österreich. Die Arbeitgeber stehen – auch in unserer Branche – vor besonderen Herausforderungen. Um Sie in diesen schwierigen Zeiten bestmöglich zu unterstützen, arbeiten wir laufend an unseren Service- und Informationsangeboten zum Thema. Die unglaubliche Dynamik und die Fülle an Regelungen stellen auch uns vor die Herausforderung, den Überblick zu bewahren. Wir bemühen uns dabei, insbesondere die für die Sozialwirtschaft relevanten Punkte herauszufiltern und zu erläutern. Den jeweils aktuellen Informationsstand finden Sie auf unserer [Website](#). Beim Thema Kurzarbeit sind wir für die Mitglieder der Sozialwirtschaft auch Teil der Sozialpartnervereinbarung. Bisher wurden von uns für über 80 Anträge Zustimmungen erteilt, ca. 5.000 MitarbeiterInnen sind davon betroffen. Auch auf [Facebook](#) informieren wir über etwaige Neuerungen.

Novelle des Berufsausbildungsgesetzes beschlossen

Am 20. März wurde im Nationalrat eine Novelle zum Berufsausbildungsgesetz beschlossen. Das Anliegen der Novelle, nämlich eine stärkere Verknüpfung der überbetrieblichen Lehre (ÜBA) mit der betrieblichen Ausbildung und eine weitere Stärkung der direkten Lehrausbildung in den Betrieben, wird von uns begrüßt. Wir betrachten die ÜBA als notwendige Ergänzung der betrieblichen Ausbildung. Oberstes Ziel sollte zwar die Beschäftigung der jungen Menschen in einem Betrieb sein, da aber nicht jede/r eine betriebliche Ausbildung absolvieren kann, ist es umso wichtiger, dass für diese Personen die ÜBA erhalten bleibt. Die Sozialwirtschaft Österreich hat sich gemeinsam mit dabei-austria, dem Dachverband für berufliche Integration, in den Gesetzwerdungsprozess durch gemeinsame Stellungnahmen und Gespräche eingebracht. Details zum parlamentarischen Verfahren und den beschlossenen Gesetzestext finden Sie [hier](#).

Menschen mit Behinderung: Nationalrat fordert bessere Teilhabemöglichkeit am Arbeitsmarkt

Der Nationalrat hat die Regierung einstimmig in einem [Entschließungsantrag](#) dazu aufgefordert, die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Das Parlament übernimmt damit wesentliche Empfehlungen aus einem [Sonderbericht der Volksanwaltschaft](#), etwa zur Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in die Pensionsversicherung oder zur Förderung durch das AMS. Für die Persönliche Assistenz sollen einheitliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Neue Sozialhilfe: Gesetzesnovellen in OÖ und NÖ

Im Juni 2019 trat das von der ÖVP-FPÖ- Regierung initiierte Sozialhilfe-Grundsatzgesetz in Kraft. Die Bundesländer waren daraufhin dazu angehalten, per 1. Jänner 2020 Ausführungsgesetze zu diesem Bundesgesetz zu erlassen. Die meisten Länder reagierten abwartend. [Oberösterreich](#) und [Niederösterreich](#) erließen fristgerecht Ausführungsgesetze, mussten diese mittlerweile aber wieder novellieren. Der Verfassungsgerichtshof hatte nämlich einige Regeln – konkret den „Arbeitsqualifizierungsbonus“ und die „Kinderrichtsätze“ – [als verfassungswidrig aufgehoben](#). Die Gesetzesreparatur der beiden Länder ändert allerdings nichts an der grundsätzlicher Gestaltung dieser beiden sensiblen Bereiche: Die Richtsätze für Kinder sind weiterhin degressiv (mit steigender Anzahl der Kinder) gestaltet, bei den notwendigen Sprachkenntnissen ist eine

„Bemühungspflicht“ vorgesehen. Wien hat zwar noch kein Ausführungsgesetz erlassen, in der Landtagssitzung vom 26. März 2020 aber mit einer [Novelle zum Wiener Mindestsicherungsgesetz](#) einen eigenen Rechtsanspruch für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren beschlossen. Zur Bündelung der Angebote und Maßnahmen der Stadt Wien und des Arbeitsmarktservice wird für diese Zielgruppe die Einrichtung „U25 - Die Wiener Jugendunterstützung“ geschaffen. Darüber hinaus sieht die Novelle auch einen Zuschlag für Menschen mit Behinderung in der Höhe von 165 Euro vor, auch wenn diese älter als 25 sind.

RECHT

Heimvertrag muss vom Träger gedeckte Leistungen enthalten

Der Verfassungsgerichtshof hat in einem [Erkenntnis](#) klargestellt, dass ein Heimvertrag jene Leistungen zu enthalten habe, die vom jeweiligen Träger der Sozial- oder Behindertenhilfe gedeckt werden. Grundlage dafür ist das Konsumentenschutzgesetz (KSchG), konkret § 27d Abs 1 Z 6: Dieser Abschnitt verfolge das Ziel der Kostentransparenz, so der VfGH. Für den/die VerbraucherIn müsse nachvollziehbar sein, welche Leistungen vom Träger zu erwarten seien und für welche Leistungen er/sie selbst aufkommen müsse.

Pflegehelferin im Seniorenheim: Keine Schwerarbeit aus psychischen Gründen

Der Hintergrund: Die Klägerin war ab 2006 als Pflegehelferin (75 % Teilzeit) in einem Seniorenheim mit 76 Betten beschäftigt. Sie stellte bei der Pensionsversicherungsanstalt einen Antrag auf Anerkennung von Schwerarbeitszeiten von 2006 bis 2017. Die PVA lehnte diesen Antrag ab.

Die BewohnerInnen des Seniorenheimes beziehen Pflegegeld der Stufen 1 bis 7. Die Tätigkeit der Pflegehelferin war nicht nach diesen Stufen zu trennen, im Haus ist es notwendig, dass jede Pflegekraft mit jedem Bewohner, jeder Bewohnerin arbeiten kann. Die Pflegehelferin klagte gegen den Bescheid der PVA mit dem Argument, sie sei überwiegend und regelmäßig in der Betreuung von Menschen mit Pflegegeldstufe 5 oder höher eingesetzt gewesen. Allerdings, so das Argument der Gegenseite, erreichte überhaupt nur ca. ein Drittel der BewohnerInnen die betreffenden Pflegestufen.

Der [OGH entschied](#), dass Schwerarbeit (Schwerarbeits-Verordnung §1 Abs 1 Z 5) nur dann vorliege, wenn die Pfl egetätigkeit unmittelbar an erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf entweder zeitlich oder nach der Anzahl der zu pflegenden Menschen mit besonderem Pflegeaufwand überwiege. Die Tätigkeit der Klägerin sei zweifellos schwer und belastend, falle aber mangels des erforderlichen zeitlichen Ausmaßes berufsbedingter Pflege bzw. der Anzahl der PatientInnen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf nicht unter den Begriff der Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung.

Kein Zeitkonto für Zeitguthaben: Spätere Berufung auf Verfallsklausel nicht möglich

Der Fall: Eine Verkäuferin war mit 24 Wochenstunden von 2013 bis 2017 in einem Handelsbetrieb beschäftigt. Für ihre Arbeit während der „erweiterten Öffnungszeiten“ erhielt sie nie die ihr gemäß Kollektivvertrag zustehenden Zeitgutschriften, obwohl sie die Abgeltung ihrer diesbezüglichen Ansprüche ab 2016 urgierte. Das Unternehmen bestritt die Arbeitsleistungen im Verfahren nicht, berief sich aber darauf, dass die Ansprüche der Arbeitnehmerin auf Zeitguthaben (und damit auf Entgelt) verfallen seien, weil sie nicht innerhalb der sechsmonatigen Verfallsfrist des Handelsangestellten-KV geltend gemacht worden seien. Der

OGH schloss sich der Ansicht der Vorinstanzen an und stellte fest, dass der Arbeitgeber trotz entsprechender Verpflichtung kein Zeitkonto geführt habe, aus dem für die Arbeitnehmerin das Zeitguthaben ersichtlich hätte sein können und er auch – anders als im KV festgelegt – keinen Zeitausgleich gewährte. Selbst eine Urgenz der Arbeitnehmerin hinderte den Arbeitgeber nicht an seinem KV-widrigen Verhalten. Seine spätere Berufung auf die Verfallsklausel im KV sei daher rechtsmissbräuchlich. Die Entscheidung im Wortlaut finden Sie [hier](#)!

12- oder 10-Stunden-Gleitzeit: Betriebsvereinbarung vs. KV-Regelung

Der OGH ([OGH 16.12.2019, 8 ObA 77/18h](#)) klärte hinsichtlich des Kollektivvertrags für Angestellte des Metallgewerbes folgende Auslegungsfrage zwischen der Wirtschaftskammer Österreich und der Gewerkschaft GPA-djp: Sieht eine neu abgeschlossene Betriebsvereinbarung hinsichtlich der Gleitzeit eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vor, während der relevante KV bei Gleitzeit eine tägliche Normalarbeitszeit von maximal 10 Stunden vorsieht, so werden für die 11. und 12. Arbeitsstunde – sie gelten gemäß der betrieblichen Vereinbarung als Normalarbeitszeit – Überstundenzuschläge fällig. Da die KV-Bestimmungen günstiger für die ArbeitnehmerInnen sind, gehen diese der Betriebsvereinbarung vor.

Auch im SWÖ-KV gibt es eine vergleichbare Regelung. Daher kann auch im Anwendungsbereich des SWÖ-Kollektivvertrages keine tägliche Normalarbeitszeit von 12 Stunden per Gleitzeit-BV vereinbart werden!

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH INTERN

Neue Rechtsreferentin verstärkt unser Team

Wir freuen uns sehr, Ihnen auch auf diesem Weg unsere neue Kollegin vorzustellen: Die Juristin Dr.in Bettina Schabel verstärkt als zweite Rechtsreferentin seit Februar 2020 unser Team. Damit reagieren wir auf die große Nachfrage nach den Rechtsberatungen durch die Sozialwirtschaft Österreich und sind auch weiterhin gut für Begutachtungen und Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben gerüstet. Bettina Schabel konnte in den vergangenen Jahren facheinschlägige Erfahrung in der Privatwirtschaft, aber vor allem auch bei gemeinnützigen Trägerorganisationen, etwa dem Wiener Roten Kreuz, sammeln und steht unseren Mitgliedsorganisationen, gemeinsam mit ihrer Kollegin Mag.a Yvonne Hochsteiner, für alle Fragen rund um den SWÖ-Kollektivvertrag zur Verfügung. [Hier](#) finden Sie die Kontaktdaten.

Apropos Kontakt: Sie erreichen die Rechtsberatung ab nun unter einer neuen E-Mail-Adresse: Bitte richten Sie Ihre arbeitsrechtlichen Anfragen in Zukunft an rechtsberatung@swoe-kv.at!

Mit freundlichen Grüßen

Erich Fenninger, Vorstandsvorsitzender
Walter Marschitz, Geschäftsführer

KONTAKT

Haben Sie Anliegen, Wünsche oder Anregungen? Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung!

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Apollogasse 4/8, 1070 Wien

Tel.: +43 (1) 353 44 80

Fax: +43 (1) 353 44 80-9

E-Mail: office@swoe.at

Website: www.swoe.at

Wenn Sie den Newsletter abbestellen oder an eine andere Adresse zugeschickt haben möchten, senden Sie uns bitte ein E-Mail an newsletter@swoe-kv.at.

to unsubscribe to this newsletter klick the following link
[unsubscribe](#)