

ENTGELTZUSCHUSS PFLEGE, ENTLASTUNGSWOCHE PFLEGE, SENKUNG DES DIENSTGEBERBEITRAGES, VERLÄNGERUNG DER RISIKOGRUPPENFREISTELLUNG, NACHTRAG ZUR SONDERBETREUUNG UND ZUR URLAUBSERSATZLEISTUNG

7.12.2022

Liebes Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich,

die COVID-Pandemie ist zwar in den letzten Wochen gegenüber anderen Themen etwas in den Hintergrund getreten, die rechtlichen Auswirkungen werden uns aber wohl noch einige Zeit beschäftigen. Angesichts der anhaltenden COVID-Pandemie wurde zuletzt nicht nur die Sonderbetreuung verlängert, sondern auch die Risikogruppenfreistellung. Darüber möchten wir Sie heute informieren. Zudem liefern wir quasi als Nachtrag zum letzten Newsletter die Links zu den gesetzlichen Bestimmungen rund um die Sonderbetreuung und die Neuerung betreffend Urlaubersatzleistung sowie eine Vorschau auf die Verlängerung der Sonderbetreuung im ersten Halbjahr 2023. Über die in den Medien kolportierten Änderungen bei der 3G-Regel sind uns noch keine belastbaren Informationen bekannt, außer dass diese Fragen im Gesundheitsministerium derzeit geprüft werden.

Die von den Regierungsparteien initiierten Maßnahmen im Pflege- und Behindertenbereich -der Pflegezuschuss und die zusätzliche Entlastungswoche für Pflegepersonal- werfen eine Reihe von Fragen auf und werden die betroffenen Organisationen in den nächsten Wochen noch sehr fordern. Der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds kann für die Jahre 2023 und 2024 innerbetrieblich gesenkt werden, Informationen dazu finden Sie unten im Text.

PFELEGEZUSCHUSS

Über den Abschluss eines Zusatz-Kollektivvertrages zum Pflegezuschuss haben wir bereits informiert. Dieser Zusatz-KV wurde gemeinsam mit den anderen Arbeitgeberverbänden (Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz etc.) erarbeitet und in ähnlicher Form auch dort beschlossen. Der Text findet sich auf unserer [Website](#). Hier werden wir auch in den nächsten Tagen die Antworten auf die wichtigsten bei uns eingelangten Auslegungsfragen veröffentlichen.

Leider waren Bund und Länder nicht fähig oder willig, sich auf gemeinsame Richtlinien für die Umsetzung dieser Maßnahme zu einigen. Aus diesem Grund ist der Zusatz-KV bewusst so gestaltet, dass **alle Richtlinien der Länder mit dem Zusatz-KV in Einklang zu bringen sein müssten** (z.B. hinsichtlich Stichtag, Aliquotierungsregeln). Gegebenenfalls ist hier eine Rücksprache mit dem jeweiligen Fördergeber notwendig, damit auch tatsächlich alle ausbezahlten Zuschüsse refundiert werden.

Hinsichtlich der **steuerlichen Behandlung** gehen wir nunmehr von einer **Einmalzahlung** aus. Das bedeutet, dass der Zuschuss **voll in die Sozialversicherung einzurechnen** ist.

Bei der **Lohnsteuer erhöht** der Zuschuss **nicht die Bemessungsgrundlage für das Jahressechstel** und ist nur dann (teilweise) steuerbegünstigt, wenn dafür im Jahressechstel noch Platz ist. **Achtung!** Bei einer Informationsveranstaltung des Wiener Dachverbandes und in den Fachgruppensitzungen stand auch die Möglichkeit im Raum, dies als kollektivvertragliche Sonderzahlung zu behandeln. Nach näherer Prüfung scheinen die **Voraussetzungen dafür aber nicht gegeben zu sein**. Das bedeutet, dass **bei geringfügig Beschäftigten Probleme hinsichtlich der Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze** auftreten können. Dafür sieht der Zusatz-KV die Möglichkeit einer individuellen Vereinbarung vor.

Der Pflegezuschuss ist so gestaltet, dass sowohl die **Voraussetzungen** einer taxativ aufgezählten **Berufsqualifikation** (DGKP, PFA, PA, FSB, HH) **als auch die Tätigkeit in einem bestimmten Setting** gegeben (Pflegeheim, mobile Pflege, Behinderteneinrichtung etc.) sein muss. **Achtung, es sind nicht alle Settings erfasst!** Gerade im Behindertenbereich kann es häufig vorkommen, dass sehr ähnliche Tätigkeitsbilder bei MitarbeiterInnen, die im Hinblick auf die Pflege nur eine UBV-Qualifikation vorweisen können, nicht erfasst sind, bei FachsozialbetreuerInnen aber schon! MitarbeiterInnen, die eine „alte“ Ausbildung haben, sind dann umfasst, wenn diese im Zuge der Neuordnung der Sozialbetreuungsberufe (15a-Vereinbarung) als gleichwertig anerkannt wurde. Hinweise darauf finden sich in den entsprechenden Landesgesetzen, gegebenenfalls ist eine Rücksprache mit dem Fördergeber nötig.

Für 2023 gibt es noch keine Vereinbarung. Wir gehen derzeit von einem Zusatz-KV mit einer **monatlichen Auszahlung zuzüglich Sonderzahlungen** aus.

ENTLASTUNGSWOCHE FÜR PFLEGEKRÄFTE

Im zuständigen parlamentarischen Ausschuss wurden am 29.11.2022 Details zur bereits im Mai angekündigten zusätzlichen **Entlastungswoche für Pflegekräfte beschlossen**. Ein diesbezüglicher Plenarbeschluss des Nationalrates wird wohl in den Sitzungen Mitte Dezember erfolgen, ein **In-Krafttreten ist mit 1.1.2023 geplant**. Geregelt werden soll die Entlastungswoche für das Pflegepersonal in einem Sammelgesetz aus dem Jahr 1992 ([BGBl. 473/1992](#)), das in seinem Art. V „Schutzmaßnahmen für das Krankenpersonal“ regelt. In diesem Artikel soll ein zusätzlicher Absatz 3a „Entlastungswoche als Schutzmaßnahme für das Pflegepersonal“ eingefügt werden. **ArbeitnehmerInnen, die das 43. Lebensjahr vollenden, soll ab dem jeweiligen Kalenderjahr eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit zustehen**. Diese Entlastungswoche gebührt **zusätzlich zum gesetzlichen Urlaubsanspruch**. Kollektivvertragliche günstigere Urlaubsvorschriften, wie sie beispielsweise der SWÖ-Kollektivvertrag vorsieht, können angerechnet werden. Zusätzliche freie Tage wie Weihnachten und Silvester sind nach den Erläuterungen zum entsprechenden Initiativantrag allerdings nicht anzurechnen.

In der Praxis bedeutet das, dass für MitarbeiterInnen ab dem 43. Lebensjahr eine **Betrachtung ihres Urlaubsanspruchs aus drei Perspektiven** notwendig sein wird: aus den gesetzlichen Regelungen des Urlaubsgesetzes, den kollektivvertraglichen Regelungen und den Regelungen aus dem neuen Gesetz.

Zusätzlich wird mit dieser Novellierung im Nachtschwerarbeitsgesetz im Hinblick auf das Zeitguthaben für Nachtdienste (2 Stunden) auch die Bezeichnung „Pflegestationen von Pflegeheimen“ durch „Einrichtungen der stationären Langzeitpflege“ ersetzt. Damit soll klargestellt werden, dass alle Beschäftigten, die in der Zeit zwischen 22 und 6:00 Uhr mindestens 6 Stunden in diesen Einrichtungen in Betreuungs- und Behandlungsarbeit tätig sind, in den Genuss dieser zwei Zeitgutstunden kommen. Bisher wurde das zum Teil enger ausgelegt.

Die Entlastungswoche darf grundsätzlich nicht abgelöst werden, angesichts des bestehenden Personalmangels ist in dem Gesetz aber eine **Übergangsfrist bis Ende 2026 vorgesehen, in der diese zusätzlichen Zeitanprüche auch in Geld abgegolten werden können**.

Die **Regelung gilt für Gesundheits- und Krankenpflegeberufe lt. § 1 GuKG** in der Fassung BGBl. I Nr. 165/2022, das sind der gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, die Pflegefachassistenz und die Pflegeassistenz. Eine **Eingrenzung auf bestimmte Settings ist -im Gegensatz zum Pflegezuschuss- derzeit nicht vorgesehen.**

Diese Regelung wurde von den Regierungsparteien ohne Mitwirkung der Sozialpartner beschlossen und geht unseres Erachtens auch an den realen Problemstellungen vorbei. Da es angesichts der derzeitigen Personalsituation nur sehr schwer sein wird, zusätzliche Freizeitansprüche durch andere MitarbeiterInnen zu kompensieren, wird diese Maßnahme eher zu einer verstärkten Drucksituation und einer weiteren Verschärfung der Versorgungssituation führen. Bis 2026 können diese Ansprüche zwar in Geld abgegolten werden, derzeit deutet aber wenig darauf hin, dass sich die Lage danach entspannen wird. Dem durchaus berechtigten Anliegen nach einer Entlastung hätte man, wenn man die Expertise der Betroffenen mit eingebunden hätte, wohl besser begegnen können (zum Beispiel verstärkter Einsatz von fachfremden Entlastung Personal etc.). Sobald der entsprechende Gesetzesbeschluss vorliegt, werden wir über die praktische Anwendung informieren.

SENKUNG DES DIENSTGEBERBEITRAGS

Mit dem Teuerungs-Entlastungspaket II ([BGBl. I 163/2022](#)) wird der **Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds ab 2025 von 3,9 % auf 3,7 % gesenkt**. In den Jahren **2023 und 2024** kann mit einer lohngestaltenden Vorschrift **innerbetrieblich** diese Senkung vorgenommen werden, sodass bereits in diesen beiden Kalenderjahren der **Dienstgeberbeitrag 3,7 %** betragen kann.

Die Senkung des Beitrages in den Jahren 2023 bis 2024 kann innerbetrieblich vorgenommen werden, es muss lediglich bei **allen ArbeitnehmerInnen** oder bei **bestimmten Gruppen von ArbeitnehmerInnen** der niedrigere Dienstgeberbeitrag angewendet werden. Nach Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit kann diese Festlegung formlos erfolgen. Es wird aber empfohlen, vorab einen **internen Aktenvermerk** für allfällige Kontrollen anzulegen.

Das Ministerium empfiehlt **folgenden Inhalt**: „Gemäß § 41 Abs 5a Z 7 Familienlastenausgleichsgesetz wird der Dienstgeberbeitrag für alle DienstnehmerInnen, für die der Beitrag zu entrichten ist, in den Jahren 2023 und 2024 mit 3,7 % der Beitragsgrundlage festgelegt.“

Die **FAQ des Bundesministeriums für Arbeit** finden Sie hier: <https://www.bmaw.gv.at/covid-19/Senkung-der-Lohnnebenkosten.html>

RISIKOGRUPPENFREISTELLUNG

Für die bezahlte Freistellung von Risikogruppen-zugehörigen MitarbeiterInnen wurde im Lauf der Pandemie ein zweistufiges Procedere eingeführt: Die gesetzliche Grundlage bietet den zeitlichen (Maximal-)Rahmen, in dem die Freistellung für Risikogruppen gelten könnte. Für die konkrete Aktivierung der Bestimmung ist zusätzlich eine Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft nötig.

Die aktuelle gesetzliche Grundlage in [§ 735 ASVG](#) gibt den zeitlichen Rahmen befristet bis 31. Dezember 2022 vor. Die letzte Verordnung trat per 31. Oktober 2022 außer Kraft. Mit **Verordnung vom 25. Oktober 2022** ([BGBl. II 396/2022](#)) wurde nunmehr der konkrete **Anwendungszeitraum bis 31. Dezember 2022 verlängert**.

Aktualisierte Hinweise und Informationen zur Risikogruppenfreistellung finden Sie auf der [Website der ÖGK](#) sowie im Info-Service-Bereich auf der [Website des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft](#).

Sollte aufgrund der epidemiologischen Entwicklung die Freistellung von Risikogruppen-zugehörigen MitarbeiterInnen über den 31. Dezember 2022 hinaus notwendig sein, so wäre nicht nur eine neuerliche Verordnung, sondern auch eine Verlängerung der gesetzlichen Bestimmung notwendig. Wir werden diesbezüglich die weitere Vorgehensweise beobachten und Sie wie immer auf dem Laufenden halten.

ERGÄNZENDE HINWEISE ZUR SONDERBETREUUNG UND ZUR URLAUBSERSATZLEISTUNG

Sonderbetreuung

Im letzten [Newsletter vom 20. Oktober 2022](#) haben wir Sie über die Wiedereinführung der Sonderbetreuungszeit informiert. Die Phase 7 gilt demnach rückwirkend ab **5. September 2022 bis 31. Dezember 2022**.

Zum Zeitpunkt des Versands unseres letzten Newsletters war die Sonderbetreuung zwar bereits im Nationalrat beschlossen, aber die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt stand noch aus. Wir möchten Ihnen daher heute die inzwischen verfügbare **gesetzliche Grundlage** nachliefern, Sie finden sie im [BGBl I 162/2022](#).

Aktualisierte Informationen zur Phase 7 der Sonderbetreuungszeit finden Sie auf der [Website der Buchhaltungsagentur des Bundes](#).

Ergänzend zum Nachtrag können wir zugleich eine **Vorschau für das Jahr 2023** bringen – im Parlament ist gerade die Verlängerung der Sonderbetreuung für das erste Halbjahr 2023 in Behandlung. Den Initiativantrag der Regierungsparteien ([XXVII. GP BlgNR 3021/A](#)) finden Sie auf der Website des Österreichischen Parlaments. Diese neue **Phase 8 der Sonderbetreuungszeit** soll von **1. Jänner 2023 bis 7. Juli 2023** gelten. Wir werden detailliert berichten, sobald die gesetzliche Bestimmung beschlossen wurde.

Urlaubersatzleistung

Ebenso im letzten [Newsletter vom 20. Oktober 2022](#) haben wir über die Änderungen bei der zustehenden **Urlaubersatzleistung bei unberechtigt vorzeitigem Austritt von ArbeitnehmerInnen** berichtet. Auch diese Neuerung war damals im Nationalrat beschlossen, aber noch nicht veröffentlicht.

Alle Interessierten finden die **geänderte Fassung von § 10 Urlaubsgesetz** in [BGBl I 167/2022](#).

Die Veröffentlichung der Gesetzesänderung erfolgte am 31. Oktober 2022, die **neue Rechtslage gilt** daher für alle unberechtigten vorzeitigen Austritte **ab 1. November 2022**. Bitte beachten Sie dies gegebenenfalls im Zuge von Endabrechnungen. Details zu dieser Neuerung im Urlaubsrecht finden Sie im eingangs erwähnten Newsletter.

KONTAKTINFORMATION

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung! Wir ersuchen primär um schriftliche Anfragen unter rechtsberatung@swoe-kv.at. Das erleichtert uns die systematische Beantwortung Ihrer Anliegen.

Mit herzlichen Grüßen

Walter Marschitz
Geschäftsführer

Yvonne Hochsteiner & Bettina Schabel
Rechtsreferentinnen

Dagmar Schneider
Organisationsreferentin

Erich Fenninger
Vorsitzender

Mag. Walter Marschitz, BA
Geschäftsführer

Sozialwirtschaft Österreich
Apollogasse 4/8, 1070 Wien
T +43 (1) 353 44 80 – 10
walter.marschitz@swoe.at
www.swoe.at