

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Mitglieder-Newsletter

KOLLEKTIVVERTRAG, PFLEGEZUSCHUSS 2023, ENTLASTUNGSWOCHE UND ENERGIEKOSTENZUSCHUSS

12.1.2023

Liebes Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich,

wir hoffen, Sie sind gut ins neue Jahr gestartet. Wir möchten Sie auf diesem Weg bei einigen Themen auf dem Laufenden halten, obwohl auch für uns noch manches unklar ist. Klar ist: der Kollektivvertrag 2023 und der Zusatz-KV 2022 zum Pflegezuschuss wurden gesetzt und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Wenn Sie noch Druckexemplare des SWÖ-KV 2023 bestellen möchten, bitten wir Sie das rasch zu tun, der KV ist bereits gedruckt und soll Anfang der nächsten Woche verschickt werden.

SATZUNG SWÖ-KV 2023 UND SATZUNG ZUSATZ-KV ZUM PFLEGEZUSCHUSS 2022

Am 11. Jänner 2023 wurde die Satzung des SWÖ-KV 2023 veröffentlicht ([BGBl II 8/2023](#)) und gilt wie in den vergangenen Jahren wieder für Anbieter sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art für Personen, die entsprechender Hilfe oder Betreuung bedürfen. Die Ausnahmetatbestände blieben unverändert. Der SWÖ-KV kommt daher für mehr als 100.000 ArbeitnehmerInnen zur Anwendung.

Auch der Zusatz-KV über den Pflegezuschuss 2022 wurde gesetzt und gilt daher auch für alle Betriebe, die zwar nicht Mitglied der SWÖ sind, aber der Satzung des SWÖ-KV unterliegen. Die Satzungserklärung finden Sie hier: <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2023/9>.

SWÖ-KV - DRUCKEXEMPLAR

Die Textfassung des SWÖ-KV 2023 steht in elektronischer Form zum [Download](#) auf unserer Website bereit. Wie in den Vorjahren bieten wir unseren Mitgliedsorganisationen auch für 2023 wieder an, **gedruckte Exemplare** des aktuellen Kollektivvertrages zu bestellen. Der Preis dafür beträgt 2,70 €/Stück zuzüglich Versandkosten pro Lieferadresse. Sie haben die Möglichkeit, noch **bis Ende dieser Woche** (Montag Früh wird die Versandliste an die Druckerei übermittelt) gedruckte Exemplare mittels [Bestellformular](#) zu bestellen. Der Versand wird in der nächsten Woche erfolgen.

Auf unserer [Website](#) finden Sie neben der Textfassung des SWÖ-Kollektivvertrages auch die Gehaltstabelle (auch im Excel-Format) sowie das Abschlussprotokoll.

PFLEGEZUSCHUSS 2023

Die Bundesregierung hat letztes Jahr einen Pflegezuschuss nicht nur für das Jahr 2022, sondern auch für das Jahr 2023 verkündet. Geplant ist daher wieder der Abschluss eines Zusatz-Kollektivvertrags, um auch die geforderte lohngestaltende Vorschrift sicherzustellen. Dieser wird aktuell zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-VertreterInnen abgestimmt, wobei auch heuer wieder die Arbeitgeberverbände des Gesundheits- und Sozialbereiches (SWÖ, Caritas, Diakonie, Österreichisches Rotes Kreuz etc.) gemeinsam vorgehen.

Vor dem formalen Abschluss des Zusatz-KV erfolgt – wie auch schon beim letzten Zusatz-KV – eine Abstimmung mit den Ländern, damit länderspezifische Abweichungen adäquat berücksichtigt werden können und der arbeitsrechtliche Anspruch im Zusatz-KV nicht über die Abrechnungsrichtlinien hinausgeht.

Sicher erscheint im Moment, dass der Pflegezuschuss 2023 als monatliche Zulage (14x) ausgestaltet wird, ähnlich der „Aufzahlung für Pflegekräfte“ gemäß § 29b SWÖ-KV. Momentan sieht es so aus, als würden wir im KV wie 2022 doch wieder von einem jährlichen Förderbetrag von 2.000 Euro ausgehen, was einer monatlichen Zahlung von ca. 110 Euro entsprechen würde. In einigen Bundesländern –aber nicht in allen– würden höhere Beträge zur Verfügung stehen, derzeit ist aber noch unklar, wie sich das auswirken wird.

Das Land Tirol hat beispielsweise bereits Abrechnungsrichtlinien mit einem höheren Betrag verlautbart.

Wir empfehlen bis zum Vorliegen des KV und der Abrechnungsrichtlinien der Länder im Jänner einen Auszahlungsbetrag sicherheitshalber als Akonto zu deklarieren oder den Jänner-Betrag erst im Februar zur Auszahlung zu bringen. Wenn man sich bei der Höhe an den 110 Euro bzw. einem allenfalls höheren Betrag in den Landesrichtlinien orientiert, sollte man nichts falsch machen.

Sobald hier weitere Informationen vorliegen, werden wir Sie zeitgerecht informieren.

ENTLASTUNGSWOCHE UND NACHTGUTSTUNDEN

Die bereits letztes Jahr von der Bundesregierung angekündigte Entlastungswoche für Pflegepersonal ist nun beschlossen und im Bundesgesetzblatt ([BGBl I 214/2022](#)) veröffentlicht. Das Gesetz trat mit 1. Jänner 2023 in Kraft. Die konsolidierte Fassung des geänderten Bundesgesetzes finden Sie hier:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008815>

Hinzuweisen ist darauf, dass es sich bei der Entlastungswoche um ein neues Rechtsinstrument handelt, zu dem weder Judikatur noch Literatur vorliegt. Manche Fragen scheinen uns im Gesetz auch noch nicht bedacht worden zu sein. Wir werden uns daher um entsprechende Klärungen – gegebenenfalls sogar durch eine Novellierung des Gesetzes– bemühen. Darüber werden wir natürlich informieren.

Im Folgenden stellen wir die wesentlichsten Punkte zu den Nachtgutstunden und der Entlastungswoche dar, soweit sie bisher feststehen:

Nachtgutstunden

Bisher: „Pflegestationen in Pflegeheimen“

Änderung: „Einrichtungen der stationären Langzeitpflege“

Damit soll gewährleistet werden, dass alle MitarbeiterInnen in der stationären Langzeitpflege die Nachtgutstunden erhalten.

Die Änderung hat für Betriebe im Anwendungsbereich des SWÖ-KV keine Auswirkung, da bisher bereits gemäß § 9 Abs 4 SWÖ-KV MitarbeiterInnen „in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege“ ein Zeitguthaben im Ausmaß von 2 Gutstunden erhielten (sog. „Nachtausgleich“).

Siehe dazu § 9 Abs 4 SWÖ-KV:

4) Für jeden geleisteten Nachtdienst gebührt für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden. Der Verbrauch dieses Zeitguthabens kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das Zeitguthaben ist jedoch spätestens sechs Monate nach seinem Entstehen zu verbrauchen und darf nicht in Geld abgegolten werden.

Entlastungswoche

Geltungsbereich

Betroffene Berufsgruppen

ArbeitnehmerInnen, die in einem der in § 1 GuKG, BGBl I 108/1997, in der Fassung BGBl I 165/2022, angeführten Berufe beschäftigt werden.

Einen Anspruch haben nur MitarbeiterInnen, die als

- Pflegeassistenten
 - Pflegefachassistenten
 - Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
- beschäftigt sind.

Es muss somit eine Beschäftigung in einer dieser Berufsgruppen vorliegen.

Der Verweis auf das GuKG in der Fassung BGBl I 165/2022 bewirkt, dass sollten weitere (neue) Berufsgruppen in das GuKG aufgenommen werden, lediglich den aktuell im GuKG normierten Berufsgruppen (PA, PFA, DGKP) eine Entlastungswoche gebührt. Zukünftige Berufsgruppen hätten nach heutigem Stand keinen Anspruch.

Heimhilfen haben keinen Anspruch auf diese Entlastungswoche, für diese kommt der Urlaubsanspruch nach SWÖ-KV und UrlG zur Anwendung.

Ort der Tätigkeit

Die Entlastungswoche gebührt unabhängig davon, wo der Dienstort oder in welcher Organisationseinheit die Arbeit verrichtet wird. Dies bedeutet, dass diese Entlastungswoche im gesamten Anwendungsbereich des SWÖ-KV zur Anwendung kommen kann. Voraussetzung ist nur, dass eine PA/PFA/DGKP in einer dieser Tätigkeiten beschäftigt wird.

Weiters gebührt die Entlastungswoche unabhängig vom Schweregrad der Arbeit und der Tageszeit, an der die Arbeit verrichtet wird. Nach den Erläuterungen ist jedenfalls der Mobile Bereich mitumfasst.

Da die Regelung nicht auf einen Bereich oder ein Setting abstellt, gehen wir davon aus, dass die einzige Voraussetzung, um einen Anspruch auf die Entlastungswoche zu haben, die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe samt Tätigkeit als Pflegeassistent, Pflegefachassistent oder Diplomierte Gesundheit- und Krankenpflegeperson ist.

Wie schon beim Pflegezuschuss werden sich aber auch hier wieder zahlreiche Abgrenzungsfragen stellen, die wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht gesichert beantworten können.

Ausmaß der Entlastungswoche

Es gebührt eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden pro Kalenderjahr.

Vollzeitbeschäftigten gebührt im Anwendungsbereich des SWÖ-KV eine Entlastungswoche grundsätzlich im Ausmaß von 37 Stunden. Wurde eine wöchentliche Normalarbeitszeit von mehr als 37 Stunden und somit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit hinaus vereinbart (zB. 38 Stunden), so gebührt die Entlastungswoche auch im Ausmaß dieser vereinbarten Wochenstundenanzahl.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine Entlastungswoche im Ausmaß der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (zB. 30 Stunden-Kraft erhält eine Entlastungswoche im Ausmaß von 30 Stunden).

Beginn des Anspruches

Ab dem Kalenderjahr, in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird, gebührt erstmalig diese Entlastungswoche.

Die Regelung spricht nur vom „Kalenderjahr“, das Verhältnis zwischen gegebenenfalls unterschiedlichem Urlaubsjahr und Kalenderjahr wirft einige Fragen auf.

Nach derzeitiger Lesart dürfte diese Entlastungswoche auch nicht übertragen werden können. Da die Nicht-Gewährung unter Strafsanktion steht, gehen wir davon aus, dass diese Woche innerhalb des Kalenderjahres aufzubrauchen ist. Dies ist in den Arbeitszeitaufzeichnungen jedenfalls kenntlich zu machen.

Anrechnung bestehender Urlaubsansprüche/freier Zeiten

Anrechnung

Auf Gesetze, Verordnungen, Arbeitsordnungen oder sonstige Normen kollektiver Rechtsgestaltung beruhende Urlaubsansprüche sind anzurechnen, soweit diese über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen.

Anzurechnen ist daher der erhöhte Urlaubsanspruch nach § 16 SWÖ-KV sowie allfällige erhöhte Urlaubsansprüche nach einer Betriebsvereinbarung, sofern diese nicht einem bestimmten Zweck gewidmet sind.

Nicht-Anrechnung

Nicht angerechnet werden können:

§ 10a UrlG	Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit
§§ 15 und 16 UrlG	Pflegefreistellung
§ 8 AngG und § 1154b ABGB	Ansprüche bei Dienstverhinderung
§§ 14a und 14b AVRAG	Freistellungen bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz
§ 27 SWÖ-KV	Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aufgrund persönlicher Gründe
§ 4 Abs 6 SWÖ-KV	24.12. und 31.12.
§ 22 AngG	Postensuchtage

Dreifache Betrachtung nötig

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruches sind daher der

- allgemeine Urlaubsanspruch nach UrlG,
- der erhöhte Urlaubsanspruch nach SWÖ-KV und
- der Anspruch auf die Entlastungswoche ab Vollendung des 43. Lebensjahres zu beachten.

Urlaub nach UrlG:

- Grundsätzlich gebührt ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen (25 Arbeitstagen).
- Nach 25 Dienstjahren erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 36 Werktage (30 Arbeitstage) → 6. Urlaubswoche.
- Anrechnung von Vordienstzeiten für das Erreichen der 6. Urlaubswoche im Ausmaß von maximal 12 Jahren bei Akademikern (Dienstzeiten, Schule und Universität), sonst weniger.

Urlaub nach § 16 SWÖ-KV („erhöhter Urlaubsanspruch“):

- Urlaubsanspruch von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen.
- Erhöhter Urlaubsanspruch nach Erreichen einer bestimmten Betriebszugehörigkeit:
 - Nach 1 Jahr: 31 Werktage /26 Arbeitstage
 - Nach 5 Jahren: 32 Werktage /27 Arbeitstage
 - Nach 10 Jahren: 34 Werktage /28 Arbeitstage
 - Nach 15 Jahren: 36 Werktage /30 Arbeitstage → 6. Urlaubswoche
 - Nach 20 Jahren: 37 Werktage /31 Arbeitstage (über 6. Urlaubswoche hinaus)
- Keine Anrechnung von Vordienstzeiten, es zählt die reine Betriebszugehörigkeit.
- Der Urlaub des § 16 SWÖ-KV ist ein Vorgriff auf den Urlaub nach UrlG.

Entlastungswoche:

- Beschäftigung als PA, PFA oder DGKP.
- Vollendung des 43. Lebensjahres.
- 36 Werktage /30 Arbeitstage ab dem Kalenderjahr, in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird.

Insgesamt ergeben sich aus diesen drei Rechtsgrundlagen nicht mehr als 6 Wochen Urlaub (36 Werktage/30 Arbeitstage). Die einzige Ausnahme bildet der erhöhte Urlaubsanspruch nach § 16 SWÖ-KV nach 20 Dienstjahren (37 Werktage /31 Arbeitstage).

Verbrauch der Entlastungswoche

Der Verbrauch der Entlastungswoche ist zu vereinbaren. Weiters ist der Verbrauch in den Arbeitszeitaufzeichnungen auszuweisen.

Strafsanktion und Übergangsfrist bis 2026

Sowohl die Nichtgewährung der Nachtgutstunden als auch der Entlastungswoche steht unter Strafsanktion, weil es sich dabei um eine Verwaltungsübertretung handelt.

ArbeitgeberInnen, die

- den Ausgleich der Nachtgutstunden nicht innerhalb von 6 Monaten gewähren oder das Zeitguthaben in Geld ablösen oder
- die die gebührende Entlastungswoche nicht in den Arbeitszeitaufzeichnungen ausweisen oder in Geld ablösen,

sind mit einer Geldstrafe von 36 Euro bis 2.180 Euro zu bestrafen.

Für die Gewährung der Entlastungswoche wurde eine Übergangsfrist vorgesehen, sodass Ansprüche, die bis zum Kalenderjahr 2026 anfallen, in Geld abgelöst werden können.

ENERGIEKOSTENZUSCHUSS

Knapp vor Weihnachten hat die Regierung jetzt angekündigt, den Energiekostenzuschuss für 2022 zu verlängern und einen Energiekostenzuschuss II für das Jahr 2023 mit geänderten Bedingungen einzuführen.

Dazu gibt es derzeit noch keine Richtlinien.

Wichtig: Wer einen Energiekostenzuschuss I beantragen möchte (für Februar bis September 2022) kann die **Nachfrist vom 16. - 20. Jänner 2023** nützen, um sich dafür zu registrieren.

Abgewickelt wird der Zuschuss im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft von der aws, der Förderbank des Bundes (<https://www.aws.at/ukraine-krieg-sonder-foerderungsprogramme/aws-energiekostenzuschuss/>), hier finden sich auch die jeweils aktuellen Informationen und die Presseunterlage zum geplanten Vorhaben.

Im Gegensatz zum Energiekostenzuschuss I dürfte der Energiekostenzuschuss II für das Jahr 2023 aufgrund der geänderten Voraussetzungen für weit mehr Organisationen aus unserem Bereich interessant sein.

PERSONELLE VERÄNDERUNG IN DER GESCHÄFTSSTELLE

Frau Dr.ⁱⁿ Bettina Schabel verfolgt im Neuen Jahr 2023 ein neues berufliches Ziel, weshalb ihr Beschäftigungsverhältnis in der Sozialwirtschaft Österreich dieser Tage endet. Wir danken ihr für ihren engagierten Einsatz in den letzten drei Jahren – eine Phase, die für uns alle mit der Pandemie von großen Herausforderungen geprägt war – und wünschen ihr für ihren weiteren Weg alles Gute.

Für Ihre Beratung und Anliegen steht Fr. Yvonne Hochsteiner wie gewohnt zur Verfügung.

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
Rechtsreferentin

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
M +43 664 513 21 99
walter.marschitz@swoe.at
www.swoe.at