

PFLEGEZUSCHUSS, AUSLEGUNGSBEHELF VOLLE ERZIEHUNG, OGH URTEIL ZUR IMPFVERWEIGERUNG, ENTLASTUNGSWOCHE UND CORONA-MASSNAHMEN

27.1.2023

Liebes Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich,

in diesem Newsletter informieren wir Sie über den Stand beim Pflegezuschuss 2023 und über den Auslegungsbehelf für die Volle Erziehung und die Unterstützung der Erziehung. Sie haben noch einmal die Möglichkeit den SWÖ-KV in gedruckter Form zu bestellen, den Bestelllink finden Sie unten. Weiters dürfen wir Ihnen ein OGH-Urteil zur Kündigung wegen Impfverweigerung zur Kenntnis bringen und auch über die Auswirkungen der Änderung bezüglich der Nachtgutstunden für den Behindertenbereich berichten. Zu guter Letzt finden Sie eine Übersicht über die nach wie vor gültigen Corona-Maßnahmen.

STAND ZUSATZ-KV ZUM PFLEGEZUSCHUSS 2023

In der Sitzung des parlamentarischen Sozialausschusses am 25.1.2023 wurde noch eine wichtige Änderung im EEZG beschlossen. Nunmehr ist für 2023 im Gesetz österreichweit einheitlich ein (Jahres-)Förderbetrag von **2.460 Euro** (brutto inkl. Lohnnebenkosten) vorgesehen, der monatlich ausbezahlt ist. Dies ergibt bei 14-maliger Auszahlung einen Bruttobetrag von **135,50 Euro pro Monat**. Eine Ausweitung des BezieherInnenkreises wurde trotz entsprechender Bemühungen nicht beschlossen, nur die Einbeziehung von LeiharbeiterInnen wurde klargestellt.

Wir haben die letzten Wochen dazu genutzt, in Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitgeberverbänden (Caritas, Diakonie, Österreichisches Rotes Kreuz) gemeinsam mit den Gewerkschaften GPA und Vida einen Zusatz-KV zum SWÖ-KV über den Pflegezuschuss 2023 abzustimmen. Gemeinsam haben wir auch ein Schreiben an alle Länder gerichtet sowie zahlreiche Abstimmungsgespräche geführt, um die Übereinstimmung des Zusatz-KV zum Pflegezuschuss 2023 mit den Landesrichtlinien sicherzustellen. Im Gegensatz zu 2022 scheint es hier weniger Probleme zu geben.

Der Pflegezuschuss 2023 soll lt. KV-Entwurf im Unterschied zu 2022 nicht als Einmalzahlung geleistet werden, sondern monatlich ausbezahlt werden – vergleichbar mit der Aufzahlung, die der SWÖ-KV für Pflegekräfte in § 29b SWÖ-KV vorsieht. Der Pflegezuschuss wird somit 14-mal jährlich (2x als Sonderzahlung) ausbezahlt und erhöht das Gehalt.

Viele der Problemstellungen, die sich beim Pflegezuschuss 2022 gestellt haben, sind nun nicht mehr relevant. Der Pflegezuschuss 2023 berechnet sich anhand des Beschäftigungsmaßes im konkreten Monat und wird daher bei Teilzeitbeschäftigten aliquotiert. Dieser gebührt nur bei aufrechter Beschäftigungsverhältnis, ArbeitnehmerInnen in Karenz erhalten diesen nicht. Die Fälligkeit kann auch 2023 hinausgeschoben werden, wenn die Förderung nicht zeitgerecht akontiert wird.

Einer Bestimmung, wonach mit MitarbeiterInnen, für die der Pflegezuschuss nachteilige Auswirkungen hätte (zB Geringfügigkeit, Fördergrenzen etc), eine anderslautende Einzelvereinbarung (unter Zustimmung des Betriebsrates oder der Gewerkschaft) geschlossen werden kann, hat die Gewerkschaft dieses Mal nicht mehr zugestimmt. Sollte es notwendig sein, besteht insbesondere bei geringfügig Beschäftigten MitarbeiterInnen daher nur die Möglichkeit, mit diesen einvernehmlich das Beschäftigungsausmaß zu reduzieren (**Wichtiger Hinweis: Dadurch dass die KV-Erhöhung 2023 höher ausfällt als die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze, ist dies auch bei anderen geringfügig Beschäftigten zu erwägen!**)

Der Entwurf des Zusatz-KVs ist derzeit im Vorstand und in der ArbeitnehmerInnen-Kurie in Abstimmung.

Über die Gesetzesnovelle zum EEZG soll im Nationalratsplenum am 1. Februar abgestimmt werden. Diesen Beschluss wollen wir abwarten, bevor wir den KV dann tatsächlich unterschreiben. Sollten sich bis dahin noch relevante Änderungen ergeben (wovon wir momentan nicht ausgehen), müssten wir die Lage natürlich neu bewerten. Derzeit ist geplant, den Zusatz-KV am 2.2.2023 – rückwirkend mit 1.1.2023 abzuschließen. Wir werden natürlich umgehend dazu informieren.

SWÖ-KV – AUSLEGUNGSBEHELF VOLLE ERZIEHUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER ERZIEHUNG

Ab 1. Jänner 2023 werden sozialpädagogische Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe in den Bereichen Volle Erziehung und Unterstützung der Erziehung besser entlohnt. In der Vollen Erziehung erfolgt die Einstufung der sozialpädagogischen Fachkräfte ab diesem Zeitpunkt generell in Verwendungsgruppe 8. Sozialpädagogische Fachkräfte in der Unterstützung der Erziehung werden ab einer facheinschlägigen Berufserfahrung von 3 Jahren in Verwendungsgruppe 8 eingereiht.

Diese Höherreihung betrifft sowohl bestehende Arbeitsverhältnisse als auch Neueinstellungen.

Da zur Umreihung zahlreiche Fragen bei uns eingelangt sind, haben wir unseren Auslegungsbehef „Volle Erziehung“ ([SWÖ-aktuell 1/2023](#)) erweitert und erläutern darin diese Neuregelung im SWÖ-KV.

SWÖ-KV – DRUCKEXEMPLARE

Wie bereits in den letzten Newslettern angekündigt, steht die Textfassung des SWÖ-KV 2023 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 spätestens Dienstag, 31.1.2023** gedruckte Exemplare mittels [Bestellformular](#) zu bestellen.

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

OGH-URTEIL – KÜNDIGUNG WEGEN IMPFVERWEIGERUNG

Der OGH hat ein wegweisendes Urteil zum Thema Impfverweigerung gesprochen. Im behandelten Fall machte der Arbeitgeber eine Mitarbeiterin darauf aufmerksam, dass Überlegungen getroffen würden, nicht gegen Covid-19 geimpfte MitarbeiterInnen nicht mehr weiter zu beschäftigen. In weiterer Folge wurde der Mitarbeiterin eine Frist gesetzt, bis zu der sie Zeit hätte, sich impfen zu lassen. Die Mitarbeiterin erbat sich eine weitere Bedenkzeit und wurde sodann gekündigt. Woraufhin die Mitarbeiterin die Kündigung wegen Motivwidrigkeit gemäß § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG angefochten hat.

Nachdem das Erstgericht die Kündigung wegen Motivwidrigkeit aufgehoben hatte, urteilte das OLG Wien (OLG Wien, 11.8.2022, 10 Ra 19/22w und OLG Wien 29.8.2022, 10 Ra 44/22x), dass die Kündigung nicht motivwidrig sei, ließ aber die ordentliche Revision an den OGH zu.

Der OGH ([OGH 16.12.2022, 8 ObA 78/22m](#)) bestätigte nun das Urteil des OLG Wien und führte dazu aus:

Beim Kündigungsanfechtungsgrund nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG geht es darum, dass der Arbeitgeber nach Meinung des Arbeitnehmers bestehende Ansprüche nicht erfüllt, dass der Arbeitnehmer diese nicht erfüllten Ansprüche dem Arbeitgeber gegenüber geltend macht und dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen dieser Geltendmachung kündigt.

Von Geltendmachung kann nach ständiger Rechtsprechung des OGH nur dann die Rede sein, wenn sich der Arbeitnehmer erkennbar - auch konkludent – auf eine Rechtsposition beruft. Das Erbiten von „Bedenkzeit“ und die Erklärung sich durch eine Aufforderung zu einer Impfung „vergewaltigt“ oder gezwungen zu fühlen, ist keine Berufung auf eine Rechtsposition.

Die Vorschrift setzt weiters voraus, dass der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Anspruch in Frage stellt. Ein Anspruch wird vom Arbeitgeber „in Frage gestellt“ wenn er diesen nicht erfüllt oder, wenn es sich nicht um Leistungsansprüche handelt, seine Berechtigung in Zweifel zieht. Dies ist hier nicht der Fall. Vielmehr hat die Mitarbeiterin vor Gericht bestätigt, dass der Arbeitgeber ihr gegenüber gesagt habe, dass sie die Wahl habe, sich impfen zu lassen oder nicht. Der Arbeitgeber hat damit aber gerade nicht den Standpunkt eingenommen, die Mitarbeiterin sei ihm gegenüber zur Impfung verpflichtet. Daher war die Kündigung nicht motivwidrig und wurde rechtswirksam ausgesprochen.

Obwohl wir hoffen, dass dieses Thema im Zusammenhang mit Corona nicht mehr die Brisanz der letzten Jahre erhalten wird, ist es natürlich eine wichtige Richtschnur für künftige Fragestellungen.

NACHTGUTSTUNDEN UND ENTLASTUNGSWOCHE

Nachtgutstunden

Uns haben zahlreiche Fragen zur gesetzlichen Änderung über die Nachtgutstunden in Bezug auf die Geltung für den Behindertenbereich erreicht.

Nach der Novelle des Nachtschwerarbeitsgesetzes 1992 gebührt ArbeitnehmerInnen in Einrichtungen der stationären Langzeitpflege ein Zeitguthaben von 2 Stunden pro Nachtdienst.

§ 9 Abs 4 SWÖ-KV übernimmt diese Regelung und normiert, dass MitarbeiterInnen in Einrichtungen der stationären Pflege für den Bereich Pflege für jeden geleisteten Nachtdienst ein Zeitguthaben im Ausmaß von zwei Gutstunden gebührt (sog. „Nachtgutstunden“, „Nachtausgleichsstunden“ oder „Nachtausgleich“).

Somit gebühren nur MitarbeiterInnen in Einrichtungen stationärer Pflege die Gutstunden. Weder Einrichtungen zur Betreuung von Menschen mit Behinderung noch Einrichtungen zur Betreuung von Kindern- und Jugendlichen sind für gewöhnlich unter Pflegeeinrichtungen zu verstehen. Pflegeeinrichtungen sind dadurch gekennzeichnet, dass BewohnerInnen Pflege in einem hohen Ausmaß erfordern und zur stationären Pflege in dieser Einrichtung untergebracht sind. Einrichtungen im Behindertenbereich oder in der Kinder- und Jugendbetreuung haben unserer Ansicht nach eine andere Zielsetzung und sind nicht primär auf die Pflege der KlientInnen ausgerichtet.

Eine Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderung ist unserer Ansicht nach somit keine „Einrichtung der stationären Pflege“, weshalb aus diesem Grund schon kein Anspruch auf Nachtgutstunden gemäß § 9 Abs 4 SWÖ-KV besteht. Auch mangelt es in den meisten Fällen in Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung am durchgehenden Nachtdienst, weil hier zumeist ein Nachtdienst auch Nachtbereitschaft umfasst, sodass es sich nicht um einen „Nachtdienst“, sondern vielmehr um einen Nachtbereitschaftsdienst handelt.

Zusammenfassend gebührt ArbeitnehmerInnen in Einrichtungen zur Betreuung von Menschen mit Behinderung kein Nachtausgleich gemäß § 9 Abs 4 SWÖ-KV.

Entlastungswoche

Zur Entlastungswoche stellen sich zahlreiche Auslegungsfragen, die wir auf Basis der derzeit vorliegenden Gesetzestexte nicht beantworten können. Aus diesem Grund haben wir mit den für das Gesetz Zuständigen bereits Kontakt aufgenommen, um die offenen Auslegungsfragen zu klären. Sobald wir eine Rückmeldung haben, werden wir darüber berichten.

Nähere Informationen zu den bereits jetzt feststehenden Punkten zur Entlastungswoche finden Sie in unserem letzten Newsletter: <http://www.sozialwirtschaft-oesterreich.at/1001,4508,0,2.html>

CORONA-MASSNAHMEN

Auch wenn medial bereits das Ende der Corona-Maßnahmen verkündet wurde, gelten zumindest vorerst noch einige Maßnahmen weiterhin. Nach Auskunft des Sozialministeriums sollen die Maßnahmen – sofern nicht etwas Unvorhergesehenes passiert – spätestens Mitte des Jahres ein Ende finden. Wir haben eine kurze [Übersicht über die derzeit noch aufrechten Maßnahmen](#) erstellt.

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