

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Mitglieder-Newsletter

SWÖ-KAMPAGNE, ENERGIEKOSTENZUSCHUSS, LERN- UND FREIZEITBETREUER, ARBEITSRECHTLICHE NEUERUNGEN, GEMEINNÜTZIGKEITSPAKET

24.10.2023

Liebes Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich,

in diesem Mitglieder-Newsletter möchten wir über einige aktuelle Themen jenseits der laufenden Kollektivvertragsverhandlungen informieren. Wir wollen die erhöhte mediale Aufmerksamkeit während der Verhandlungen nützen, um einige positive Botschaften über unsere Branche zu vermitteln und einige falsche Bilder zu korrigieren. Beim Energiekostenzuschuss läuft die Voranmeldefrist nur noch wenige Tage! Bei den Lern- und FreizeitbetreuerInnen ist es gelungen, ein geplantes Gesetzesvorhaben vorerst zu verhindern bzw. zu bremsen. Wir informieren über die neu eingeführte Rehabilitationsfreistellung sowie Änderungen bei der Karenz und der Pflegefreistellung. Auch zur Gemeinnützigkeit und Spendenabsetzbarkeit ist derzeit ein Gesetzesentwurf in Begutachtung.



KAMPAGNE „WAS WIR SIND“

Die Sozialwirtschaft Österreich bietet Ihnen im Rahmen einer Kampagne zur Attraktivierung der Branche ab sofort Sujets an, die Sie gerne für diverse Zwecke (Werbung, Rekrutierung, etc) nutzen können. Sie finden diese in den gängigen Druckformaten sowie geeignet für die wichtigsten Social Media-Kanäle (Facebook, Instagram). Die Sujets können Sie [hier gesammelt downloaden](#).

ENERGIEKOSTENZUSCHUSS: JETZT VORANMELDEN!

Wichtig: Voranmeldung für den Energiekostenzuschuss II geöffnet!!

Wie wir bereits informiert haben, ist die **Voranmeldung für den Energiekostenzuschuss II nur noch bis 2.11.2023 möglich**, zusätzlich gilt laut AWS ein „first come-first served“-Prinzip sowohl bei der Voranmeldung als auch bei der Antragstellung und das Förderbudget ist der Höhe nach begrenzt. Die Zuweisung des Antragszeitraumes erfolgt laut AWS in der Reihenfolge der eingelangten Voranmeldungen.

Die meisten Unternehmen der Sozialwirtschaft dürften in den Energiekostenzuschuss beim AWS fallen und nicht in den analogen Fonds für den NPO-Bereich, daher ist es im Zweifel auf jeden Fall sinnvoll, eine Voranmeldung zu machen.

Die Förderrichtlinie für den Energiekostenzuschuss II sind ebenso noch ausständig wie für den parallel dazu gestalteten NPO-Fonds. Erst wenn diese vorliegen, kann jede Organisation beurteilen, welche Fördermöglichkeit für sie die passende ist.

Nähere Informationen finden Sie auf der [Website der AWS](#).

LERN- UND FREIZEITBETREUUNG

Knapp vor dem Sommer sind Pläne des Bildungsministeriums durchgesickert, den Bereich Lern- und Freizeitbetreuung neu zu ordnen. Dabei geht es einerseits darum, die Finanzierung und Organisation der Lern- und Freizeitbetreuung österreichweit zu vereinheitlichen und gleichzeitig pädagogische Assistenzkräfte für den schulischen Unterricht zu gewinnen.

Im Ergebnis hätten die Pläne bedeutet, dass die derzeitigen Lern- und FreizeitbetreuerInnen in den öffentlichen Dienst –namentlich zu den Bildungsdirektionen– wechseln würden. Insgesamt wären in der Sozialwirtschaft etwa 5.000 Arbeitsplätze davon betroffen.

Dagegen haben sowohl viele Beschäftigte als auch die GPA als zuständige Gewerkschaft und die SWÖ Protest erhoben. Mittlerweile haben auch schon zwei offizielle Gespräche mit den zuständigen Beamten des Bildungsministeriums stattgefunden, bei denen die VertreterInnen der SWÖ ihre inhaltlichen Bedenken gegen das Vorhaben untermauert haben. Jedenfalls ist eine rasche Umsetzung vorerst vom Tisch, die Gespräche mit SWÖ und Arbeitnehmervertretung werden in den nächsten Wochen weitergeführt.

ARBEITSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

Rehabilitationsfreistellung

Mit Wirkungsbeginn 1. November 2023 wird in § 14e AVRAG ein Freistellungsanspruch für Eltern zur Begleitung von Kindern bei stationären Reha-Aufenthalten gegen Entfall des Entgelts normiert. Der Grund für den Rehabilitationsaufenthalt ist dabei nicht maßgeblich, so sind Rehabilitationen von Kindern nach einer Erkrankung, einem Unfall oder auch aufgrund einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung erfasst. Der Anspruch gebührt pro Kind für höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr.

Konkret heißt dies nun:

ArbeitnehmerInnen haben nun für **höchstens 4 Wochen pro Kalenderjahr** einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts zur **notwendigen Begleitung**

- von den eigenen Kindern, Wahl oder Pflegekindern oder leiblichen Kindern des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten,
- wenn das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und
- von dem zuständigen Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt im Rahmen der Rehaeinrichtung bewilligt wurde.

Die gleichzeitige Inanspruchnahme ist nur zulässig, wenn die Teilnahme von beiden Elternteilen therapeutisch notwendig ist. In diesem Fall gebührt für insgesamt 4 Wochen ein Anspruch auf die Reha-Freistellung. Für die Dauer der Freistellung gebührt den ArbeitnehmerInnen **Pflegekarenzgeld**.

ArbeitnehmerInnen haben spätestens eine Woche nach Zugang der Bewilligung der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung den Arbeitgeber zu informieren. Dabei ist sowohl der Beginn als auch die Dauer bekannt zu geben.

Das Bundesgesetzblatt finden Sie hier: <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/85>.
Nähere Ausführungen können Sie auch unseren Unterlagen zum [Update Gemeinnützigkeit](#) entnehmen.

Änderungen bei Karenz und Pflegefreistellung

Auch hierbei handelt es sich um eine Neuregelung, die sich im [BGBl I 115/2023](#) findet und tritt ebenfalls mit 1. November 2023 in Kraft..

Elternkarenz und Elternteilzeit:

Der Karenzanspruch verkürzt sich um zwei Monate, so besteht künftig ein Karenzanspruch nur noch bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes. Die anderen zwei Monate bis zum 2. Geburtstag des Kindes muss oder kann der andere Elternteil in Anspruch nehmen.

Ein Anspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes besteht nur noch in folgenden Fällen:

- **Alleinerziehend:** Nur dann, wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist oder der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, gilt der/die DienstnehmerIn als alleinerziehend und hat einen Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes (2. Geburtstag). Der/die DienstnehmerIn hat schriftlich zu bestätigen, dass er/sie zum Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist.

- **Anderer Elternteil hat keinen Anspruch:** Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, hat der/die DienstnehmerIn Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes (2. Geburtstag), wenn er/sie den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von 2 Monaten ab Ende des Beschäftigungsverbotes meldet.

Wird die Karenz zwischen Vater und Mutter geteilt, so verlängert sich der Karenzanspruch – wie bisher – bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Jeder Teil der Karenz muss aber mindestens zwei Monate betragen.

Wichtig ist die Neuregelung zur **Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen nach der Karenz**. Die laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen, die Ansprüche aus dem Dienstverhältnis betreffen, welche der/die DienstnehmerIn bereits zu Beginn der Karenz erworben hatte, werden bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Karenz gehemmt.

Auch in Bezug auf den **Elternteilzeitananspruch** gibt es eine Neuerung:

Ein Anspruch auf Elternteilzeit gebührt nun für maximal 7 Jahre, allerdings bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes. Der Anspruch auf 7 Jahre verkürzt sich aber um die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes sowie die Dauer der von beiden Elternteilen in Anspruch genommenen Elternkarenz. Zu diesem Anspruch ist der Zeitraum zwischen Vollendung des 7. Lebensjahres und des späteren Schuleintritts des Kindes hinzuzurechnen.

Eine vereinbarte Elternteilzeit kann nun auch vorliegen, wenn der/die ArbeitnehmerIn den Anspruch auf Elternteilzeit bereits ausgeschöpft hat und eine Elternteilzeit nun vereinbart wird (dh. im Anschluss an einen Anspruch). Die vereinbarte Elternteilzeit kann ebenfalls bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres vereinbart werden (bisher: Bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes).

Schriftliche Begründung der Kündigung:

Neu geregelt wird nun eine Pflicht des Arbeitgebers, eine Kündigung noch vor dem Kündigungsanfechtungsverfahren vor Gericht schriftlich zu begründen. Dies muss von dem/der ArbeitnehmerIn binnen 5 Kalendertagen ab Zugang der Kündigung schriftlich verlangt werden.

Der Arbeitgeber hat die schriftliche Begründung binnen 5 Tagen ab Zugang des Verlangens auszustellen.

Die Rechtswirksamkeit der Beendigung wird durch ein Nicht-Ausstellen der Begründung nicht berührt. Wobei unserer Ansicht nach mit einer guten schriftlichen Begründung womöglich ein Anfechtungsverfahren vermieden werden kann.

Pflegefreistellung

Der Anspruch auf Pflegefreistellung wird ausgeweitet:

1) Erkrankte nahe Angehörige müssen nicht mehr im gemeinsamen Haushalt leben. Eine Pflegefreistellung kann daher auch in Anspruch genommen werden, wenn der erkrankte nahe Angehörige nicht im gemeinsamen Haushalt lebt. Als nahe Angehörige (lt. EU-Richtlinie) gelten Sohn, Tochter, Mutter, Vater, EhepartnerIn, Personen in eingetragener Partnerschaft.

2) Weiters besteht ein Anspruch auch für im gemeinsamen Haushalt lebende erkrankte Personen. Diese müssen aber nicht nahe Angehörige sein.

Auch hier finden sich weitere Ausführungen in den Unterlagen zum [Update Gemeinnützigkeit](#).

REFORM VON GEMEINNÜTZIGKEIT UND SPENDENABSETZBARKEIT

Am 12.10.2023 wurde dem Nationalrat der Ministerialentwurf über das Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023 zur Begutachtung vorgelegt (<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/ME/299>). Hauptgesichtspunkte sind die Ausweitung sowie vereinfachte Erlangung der Spendenbegünstigung. Insbesondere sind künftig alle gemeinnützigen und mildtätigen Zwecke von der Spendenabsetzbarkeit umfasst.

Die BDO Austria Holding Wirtschaftsprüfung GmbH, mit der wir schon bei mehreren Veranstaltungen kooperiert haben, bietet dazu ein kostenloses **Webinar** mit dem Titel **GEMEINNÜTZIGKEITSREFORMGESETZ 2023** an, zu dem die Mitglieder der Sozialwirtschaft Österreich ausdrücklich eingeladen sind. Das Webinar richtet sich an Leitungsorgane von gemeinnützigen Einrichtungen, die sich einen Überblick über die Gesetzesreform und deren Auswirkungen auf den gemeinnützigen Sektor verschaffen möchten.

Die Veranstaltung findet am **Montag, 6. November 2023, von 15.00 bis 16.30 Uhr** statt. Anmeldungen sind unter folgendem Link möglich:

<https://attendee.gotowebinar.com/register/6289432345333727327?source=SWOE>

KONTAKTINFORMATION

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung:

- **Geschäftsführung:** Mag. Walter Marschitz, BA: walter.marschitz@swoe.at; 01/353 44 80-10
- **Mitgliederinformation und Seminaranmeldungen:** Dagmar Schneider, office@swoe.at oder 01/353 44 80 (Montag bis Donnerstag 9.00 bis 12.30 Uhr und Freitag von 09.00 – 12.00 Uhr)
- **Rechtsberatung:** Mag. Yvonne Hochsteiner; LL.M. und Mag. Ludovica Herout: Wir ersuchen primär um schriftliche Anfragen unter rechtsberatung@swoe-kv.at. Das erleichtert uns die systematische Beantwortung Ihrer Anliegen. Telefonisch sind die Mitarbeiterinnen unter 01/353 44 80 – DW 30 (Fr. Hochsteiner) oder 40 (Fr. Herout) Montag bis Donnerstag in der Zeit von 09.00 – 13.00 Uhr und am Freitag von 09.00 – 12.00 Uhr erreichbar.
- **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:** Mag. Alexandros Stavrou, alexandros.stavrou@swoe.at; 01/353 44 80-51

Mit herzlichen Grüßen

Walter Marschitz
Geschäftsführer

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