

Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung

Ergänzende Unterlage zur Informationsveranstaltung
am 23. Juni 2021



Stand: 7.7.2021



Interessenvertretung. Service. Kompetenz.

Vorwort

Am 23. Juni 2021 fand die bislang größte Veranstaltung der Sozialwirtschaft Österreich statt: Knapp über 400 TeilnehmerInnen waren bei der Informationsveranstaltung „Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung“ online dabei. Das enorme Interesse an diesem Thema hat uns darin bestärkt, die Inhalte dieser Veranstaltung in einer ausführlicheren Form zur Verfügung zu stellen, zum Nachlesen bei Zweifelsfragen, zur Überprüfung, ob eigene Ideen auch von anderen Involvierten ähnlich beurteilt werden, u.v.m. Wir hoffen damit einen Beitrag zur gelungenen Umsetzung in Ihrer Organisation zu leisten.

Bei den Ausführungen in dieser Unterlage handelt es sich um die Rechtsmeinung der Sozialwirtschaft Österreich. Zum Thema Arbeitszeitverkürzung gibt es wenig bis keine Literatur oder Judikatur. Es kann daher keinesfalls vorausgesagt werden, wie ein Gericht entscheiden würde. Aus diesem Grund können wir – trotz Vorbereitung nach bestem Wissen und Gewissen – auch keinerlei Haftung für die vertretenen Positionen und Inhalte übernehmen.

Weiters empfehlen wir Ihnen ausdrücklich bei Fragen, die auch eine etwaige Förderung betreffen, Rücksprache mit dem jeweiligen Fördergeber (AMS, SMS, Land, etc) zu halten.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung. Aufgrund der Komplexität dieses Themas und der nahenden Urlaubszeit ersuchen wir aber, Anfragen schriftlich an rechtsberatung@swoe-kv.at zu übermitteln. Das erleichtert uns die systematische Beantwortung.

Wir wünschen Ihnen ein paar erholsame Tage im Sommer und hoffen, Sie ab Herbst dieses Jahres wieder bei „echten“ Veranstaltungen der Sozialwirtschaft Österreich persönlich begrüßen zu können.

Walter Marschitz
Geschäftsführer

Yvonne Hochsteiner
Rechtsreferentin

Bettina Schabel
Rechtsreferentin

Erich Fenninger
Vorsitzender

Impressum

SWÖ-AKTUELL 3/2021, Stand: 7. Juli 2021

Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen

Apollogasse 4/8, 1070 Wien; Telefon: 01/353 44 80, Mail: office@swoe.at, Website: www.swoe.at

Redaktion: Bettina Schabel, Yvonne Hochsteiner, Walter Marschitz

Inhaltsverzeichnis

A. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG- GRUNDSATZ.....	5
1. Grundsatz.....	5
2. Die Gehaltstabelle und der Grundstundenteiler (§§ 3 und 29 SWÖ-KV)	6
3. Der Mehrstundenzuschlag (§ 10 Abs 8 SWÖ-KV, NICHT § 5 SWÖ-KV).....	7
4. Zulagen, Zuschläge und sonstige entgelte	7
5. Personalausgleich	9
B. ARBEITSZEIT- UND ENTGELTVEREINBARUNGEN	10
1. Arbeitszeitmodelle.....	10
2. Vereinbarungen einer abweichenden wöchentlichen normalarbeitszeit	15
3. Entgeltvereinbarungen	16
a. Es erfolgte keine Optierung, MitarbeiterInnen werden weiterhin nach „Alten“ oder „Fremden“ Lohn- und Gehaltsschemata entlohnt	16
b. Entgeltvereinbarung: KV-Überzahlungen – Erhöhung oder AZ-Reduktion?	17
4. Überstundenpauschale, All-In-Vereinbarung.....	18
7. TeilzeitverEINBARUNGEN	19
a. Teilzeitbeschäftigte mit einem Stundenausmaß von 37 oder mehr Stunden.....	19
b. Teilzeitdienstverhältnis mit prozentueller Vereinbarung der Wochenstundenanzahl	19
c. Wechsel von Voll- auf Teilzeit im Jahr 2021 und zurück zur Vollzeit im Jahr 2022 – Valorisierung, ja oder nein?	20
C. BESONDERE TEILZEIT-MODELLE	21
1. Elternteilzeit.....	21
2. Pflegezeit	22
3. Familienhospizzeit	22
4. Wiedereingliederungsteilzeit.....	23
5. Bildungsteilzeit.....	24
6. Altersteilzeit.....	25
7. Sabbatical.....	28

D. NICHTLEISTUNGSZEITEN	30
1. Urlaub	30
2. Exkurs: Zeitguthaben	30
3. Pflegefreistellung.....	31
4. Sonderurlaub	31
5. Fortbildung	32
 E. PRAXISTIPPS/CHECK-LISTEN FÜR LOHNVERRECHNUNG	 33
1. Betriebliche Rechtsgrundlagen	33
2. Individuelle Rechtsgrundlagen.....	33
3. Arbeitszeit in der Personaladministration.....	34
4. Lohnverrechnung.....	35

A. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG - GRUNDSATZ

Vereinbart wurde eine Verkürzung der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden mit Wirkung ab 1.1.2022.

Übersicht der Änderungen:

- Die kollektivvertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit wird von 38 auf 37 Stunden reduziert. Die kollektivvertragliche tägliche Normalarbeitszeit (8 Stunden) bleibt unverändert.
- Die ausgedehnte kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (zB. Durchrechnungszeitraum, Gleitzeit) bleibt unverändert.
- Der Mehrarbeitszuschlag (§ 10 Abs 8) gilt ab der 38. Stunde und wird auf 33,3 % verringert.
- Die Entgelttabelle des § 29 wird mit 37 statt mit 38 Stunden berechnet.
- Der Wert einer Stunde beträgt 2,7 %.
- Der Grundstundenteiler ändert sich, der Grundstundenlohn erhöht sich.
- Zulagen und Zuschläge werden um 2,7 % erhöht.

Im SWÖ-Kollektivvertrag wird die Arbeitszeitverkürzung in folgenden Regelungen umgesetzt:

§ 4 Abs 1	Tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit
§ 10 Abs 8	Mehrarbeitszuschlag
§ 30a Abs 4	Regelung der Arbeitszeitverkürzung (Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und Zulagen, Zuschläge, Änderung des Grundstundenteilers)
§ 41 Abs 1 lit b	Übergangsbestimmungen
Anhang	Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung 2022

Erläuterungen zur Arbeitszeitverkürzung finden Sie im „Abschlussprotokoll samt Erläuterungen 2020“ auf unserer Website unter www.swoe.at.

1. GRUNDSATZ

Hinsichtlich der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf das wöchentliche Arbeitszeitausmaß und das Entgelt ist zwischen Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten zu unterscheiden.

Folgender Grundsatz gilt:

	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Wöchentliches Arbeitszeitausmaß	Ändert sich von 38 auf 37 Stunden	Keine Änderung
Monatliches Entgelt	Keine Änderung	Das Entgelt erhöht sich um 2,7 % (Wert einer Stunde, weil sich die Tabelle nicht mehr auf 38, sondern auf 37 Stunden berechnet).

Das monatliche Bruttoentgelt der Vollzeitbeschäftigten wird 2022 somit nicht valorisiert.

Teilzeitbeschäftigte mit einem vereinbarten Arbeitszeitausmaß von 37 oder mehr Stunden (zB. 37,5) werden zu Vollzeitbeschäftigten (*siehe Kapitel B.7.*)

2. DIE GEHALTSTABELLE UND DER GRUNDSTUNDENTEILER (§§ 3 UND 29 SWÖ-KV)

a. Die Gehaltstabelle (§ 29 SWÖ-KV)

Die Gehaltstabelle wird mit 1.1.2022 nicht valorisiert, sondern bleibt mit den Werten aus 2021 bestehen. Dasselbe gilt für Alte Lohn- und Gehaltstabellen, das Lehrlingseinkommen oder die Entgelte für TransitmitarbeiterInnen.

Die Tabelle berechnet sich ab 1.1.2022 aber nicht mehr auf 38 Stunden, sondern auf 37 Stunden. Dadurch ändert sich auch der Grundstundenteiler.

Die Gehaltstabelle des § 29 SWÖ-KV für 2021 und 2022:

Lohn-/Gehaltstabelle										
In Euro										
		Verwendungsgruppen								
Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1–2	1.718,20	1.787,10	1.876,80	1.965,70	2.122,00	2.278,30	2.443,30	2.661,20	3.088,60
2	3–4	1.738,60	1.820,50	1.910,50	2.004,70	2.165,10	2.323,00	2.493,60	2.739,50	3.211,80
3	5–6	1.771,10	1.854,30	1.948,30	2.059,70	2.228,10	2.391,60	2.567,60	2.847,20	3.366,90
4	7–8	1.801,70	1.887,90	1.984,40	2.099,10	2.302,00	2.482,30	2.664,10	2.979,80	3.551,60
5	9–10	1.835,40	1.924,10	2.019,20	2.135,70	2.355,30	2.550,80	2.737,00	3.114,00	3.737,40
6	11–12	1.867,50	1.957,60	2.055,80	2.176,40	2.396,90	2.617,60	2.812,10	3.218,60	3.892,40
7	13–14	1.899,80	1.991,30	2.092,00	2.215,30	2.439,10	2.687,80	2.884,80	3.299,90	4.015,50
8	15–16	1.932,20	2.024,80	2.127,30	2.253,20	2.482,30	2.756,40	2.957,60	3.379,70	4.107,60
9	17–18	1.964,40	2.058,30	2.165,10	2.293,60	2.525,70	2.799,30	3.030,10	3.456,20	4.200,00
10	19–20	1.996,60	2.094,70	2.202,90	2.332,80	2.569,00	2.845,70	3.102,70	3.537,40	4.293,60
11	21–22	2.022,10	2.119,20	2.230,90	2.370,30	2.609,50	2.891,90	3.151,80	3.591,90	4.385,90
12	23–24	2.047,70	2.144,10	2.257,20	2.411,10	2.651,40	2.937,90	3.200,50	3.643,70	4.479,60
13	25–26	2.070,30	2.172,20	2.286,80	2.439,10	2.694,80	2.984,10	3.249,60	3.696,70	4.540,80
14	27–28	2.095,80	2.197,30	2.314,60	2.468,30	2.737,00	3.027,30	3.298,60	3.749,90	4.602,60
15	29–30	2.119,20	2.226,50	2.342,60	2.497,70	2.778,80	3.073,50	3.347,40	3.803,00	4.665,50
16	31–32	2.144,10	2.251,70	2.370,30	2.528,40	2.822,00	3.119,50	3.394,80	3.856,10	4.725,50
17	33–34	2.169,40	2.278,30	2.398,50	2.556,40	2.865,50	3.165,60	3.444,00	3.909,30	4.787,10
18	35–36	2.194,40	2.304,90	2.426,40	2.587,10	2.907,00	3.210,70	3.494,00	3.962,30	4.848,40

b. Der Grundstundenteiler (§ 3 Abs 2 SWÖ-KV)

Da sich die Gehaltstabelle des § 29 SWÖ-KV ab diesem Zeitpunkt nicht mehr auf 38 Stunden, sondern auf 37 Stunden berechnet, ändert sich auch der Grundstundenteiler (§ 3 Abs 2 SWÖ-KV). Der Grundstundenteiler dient dazu, den Stundenlohn zu berechnen.

Der Grundstundenteiler ändert sich wie folgt:

- Bis 1.1.2022: 4,33 Wochen x 38 Stunden = 164,54
- Ab 1.1.2022: 4,33 Wochen x 37 Stunden = 160,21.

Beispiel: Verwendungsgruppe 5, Gehaltsstufe 1: 2021 und 2022 (Tabelle bleibt unverändert): € 2.122,00;

Der Grundstundenlohn beträgt:

- 2021: € 12,90 (€ 2.122,00 / 164,54)
- 2022: € 13,25 (€ 2.122,00 / 160,21)

Zu beachten ist, dass der SWÖ-KV keinen gesonderten Überstundenteiler kennt und daher der Grundstundenteiler auch für die *Überstunden* zur Anwendung gelangt.

3. DER MEHRSTUNDENZUSCHLAG (§ 10 ABS 8 SWÖ-KV, NICHT § 5 SWÖ-KV)

Als Mehrstunden im Sinne des § 10 Abs 8 SWÖ-KV gelten Differenzstunden zwischen der kollektivvertraglichen und gesetzlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit. Die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden, die bisherige kollektivvertragliche demgegenüber nur 38 Stunden. Die Differenzstunden waren daher bisher die 39. und 40. Stunde in der Woche, sofern keine Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (Durchrechnungszeitraum, Gleitzeit) vereinbart war.

Da sich die Normalarbeitszeit 2022 aber von 38 auf 37 Stunden verringert, wird die Differenz der wöchentlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zur gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden um eine Stunde vergrößert, sodass nun ab der 38. Stunde Mehrarbeitsstunden vorliegen. Der Mehrarbeitszuschlag (§ 10 Abs 8 SWÖ-KV) gebührt daher ab 1.1.2022 für die 38., 39. und 40. Stunde, wird aber gleichzeitig von 50 % auf 33,3 % verringert.

Übersicht:

- Bis 31.12.2021: 39. und 40. Stunde pro Woche = 50 % Zuschlag.
- Ab 1.1.2022: 38., 39. und 40. Stunde pro Woche = 33,3 % Zuschlag.

Der Mehrarbeitszuschlag nach § 10 Abs 8 SWÖ-KV gebührt aber nur, wenn kein Durchrechnungszeitraum vereinbart oder keine Gleitzeitvereinbarung abgeschlossen wurde, weil sowohl durch die Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes als auch einer Gleitzeit, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf über 40 Stunden ausgedehnt wird (Durchrechnungszeitraum zwischen 42 und 50 Stunden, je nach Länge des DRZ, Gleitzeit 50 Stunden). Damit liegt keine Differenzstunde mehr vor (nähere Ausführungen siehe *Kapitel B.1.*).

Der Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag des § 5 SWÖ-KV bleibt unverändert. Auch der Zuschlag für Vollzeitbeschäftigte am Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw der Gleitzeitperiode bleibt unverändert bei 50 %, da es sich dabei nicht um den Mehrarbeitszuschlag nach § 10 Abs 8 SWÖ-KV, sondern um einen Überstundenzuschlag handelt!

4. ZULAGEN, ZUSCHLÄGE UND SONSTIGE ENTGELTE

a. Zulagen, die auf Stundenbasis gewährt werden

Die KV-Zulagen, Zuschläge und Ist-Zulagen werden – wie auch die Teilzeitgehälter – um 2,7 % erhöht,

b. Zulagen, die auf Vollzeitbasis gewährt werden, und Aufzahlung für Pflegekräfte

Zulagen, die auf Vollzeitbasis gewährt werden (zB. Leitungs- und Funktionszulagen und Zulagen für SonderkindergartenpädagogInnen) sowie die Aufzahlung für Pflegekräfte (§ 29b) gebühren ab 1.1.2022 für 37 Stunden, dh. der Betrag bleibt unverändert (wird nicht erhöht). Vollzeitbeschäftigte erhalten weiterhin denselben Betrag, nur nicht mehr für 38 Stunden, sondern für 37 Stunden. Wird die Zulage Teilzeitbeschäftigten gewährt und daher aliquotiert, erhöht sich die Zulage einmalig um 2,7 %.

Übersicht:

- Für Vollzeitbeschäftigte gebühren diese ab 1.1.2022 für 37 Stunden (Betrag wird nicht erhöht).
- Für Teilzeitbeschäftigte erhöht sich die Zulage um 2,7 % einmalig.

Beispiel: Aufzahlung Pflegekräfte anhand einer DGKP

- 2021: € 108,20 für ein Vollzeitmonat, dh für 38 Stunden
- 2022: € 108,20 für ein Vollzeitmonat, dh für 37 Stunden.

Teilzeitbeschäftigte erhalten eine einmalige Erhöhung um 2,7 %.

c. Die sonstigen Entgelte – Lehrlingseinkommen und Entgelt für TransitmitarbeiterInnen

Auch für **Lehrlinge** verkürzt sich die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden, das Entgelt bleibt unverändert. Handelt es sich um Teilzeitbeschäftigte, so bleibt die vereinbarte Arbeitszeit unverändert, das Entgelt erhöht sich um 2,7 %, weil sich auch bei diesen Entgelten der Grundstundenteiler ändert.

Grundsätzlich gilt für **TransitmitarbeiterInnen** dasselbe wie für alle anderen ArbeitnehmerInnen. Bei Vollzeitbeschäftigten reduziert sich die Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Entgelt bleibt unverändert. Bei Teilzeitbeschäftigten bleibt die vereinbarte Arbeitszeit unverändert, das Entgelt erhöht sich um 2,7 %.

Welche Auswirkungen diese Arbeitszeitverkürzung auf das Verhältnis von Arbeitsstunden zu sozialpädagogischen Betreuungsstunden hat, kann von unserer Seite nicht beurteilt werden. Dazu empfehlen wir unbedingt eine Rücksprache mit dem AMS.

d. Übersicht über Zulagen, Zuschläge und Sonstige Entgelte

In der folgenden Tabelle finden Sie eine Übersicht, welche Zulagen, Zuschläge und Sonstigen Entgelte mit 2,7 % zu erhöhen sind (grüne Hinterlegung) und welche grundsätzlich auf Vollzeitbasis berechnet werden und zukünftig für 37 statt für 38 Stunden gebühren (orange Hinterlegung).

Zulagen und Zuschläge	Stundenbasis = Erhöhung um 2,7 %	Vollzeitbasis = gebührt für 37 Std.
§ 9 Nachtarbeitszuschlag		
Je Nachtarbeitsstunde		
Nachtdienstpauschale		
§ 13 Rufbereitschaft		
§ 15 Dienstplan		
Dienst an freien Tagen		
zusätzlicher Dienstblock		
§ 21 Tagesmütter		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind Wochentag		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind Sonn-/Feiertag		
§ 22c, § 24 Tagespauschale		
§ 31 Zulagen und Zuschläge		

SEG je Std.		
SEG Pauschale (je nachdem, ob für Vollzeit oder Teilzeit gebührt)		
Sonn und FT Zuschläge je Std.		
Stationsleitung je Vollzeitmonat		
Leitung SÖB/GBP		
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat		
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat		
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatlich		
Sonstige Entgelte		
§ 29a (bisher § 28) TransitmitarbeiterInnen		
§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte		
§ 33 Lehrlinge		

5. PERSONALAUSGLEICH

Vereinbart wurde, dass die Arbeitszeitverkürzung nicht zu einer Arbeitsverdichtung führen darf. Die freigewordenen Stunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse vorrangig bereits angestellten teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen anzubieten. Der Betriebsrat ist in geeigneter Form zu informieren.

Ist die Übernahme der freigewordenen Stunden durch andere teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen nicht möglich, sieht die Vereinbarung vor, dass die freigewordenen Stunden durch Neuaufnahme zusätzlicher Beschäftigter oder durch Neugestaltung der innerbetrieblichen Abläufe auszugleichen ist. Zu berücksichtigen sind dabei selbstverständlich auch die betrieblichen Erfordernisse.

Eine Evaluierung durch die KV-PartnerInnen ist für Ende 2023 geplant.

B. ARBEITSZEIT- UND ENTGELTVEREINBARUNGEN

In diesem Kapitel bieten wir Ihnen eine erste Übersicht darüber, welche Auswirkungen die Arbeitszeitverkürzung auf Arbeitszeit- und Entgeltvereinbarungen haben wird. Zu denken ist dabei an Arbeitszeitvereinbarungen wie Gleitzeit- oder Durchrechnungsvereinbarungen, an das Vorliegen einer abweichenden wöchentlichen Normalarbeitszeit im Betrieb (bezahlte Pausen, Anwendung anderer Kollektivvertrag) oder die Vereinbarung eines Wochenstundenausmaßes von Teilzeitbeschäftigten mit einer prozentuellen Angabe.

Vorauszuschicken ist, dass unsere Ausführungen keinesfalls abschließend sind. Diese sollen lediglich erste Anhaltspunkte bieten. Sie finden Fragestellungen, die bei uns zum Thema Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung vor der Veranstaltung eingelangt sind, zusammengefasst und beantwortet. Dazwischen wurden thematisch auch Fragen, die sich während der Veranstaltung gestellt haben oder die erst danach bei uns eingelangt sind, eingearbeitet. Diese Unterlage ist somit umfangreicher als die Folien zur Veranstaltung, sodass die Reihenfolge der Inhalte auch nicht mit jener der Folien übereinstimmt. Bitte lassen Sie sich dadurch aber nicht verwirren!

1. ARBEITSZEITMODELLE

Zuerst beleuchten wir die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die klassischen Arbeitszeitvereinbarungen. Zu prüfen ist die Auswirkung, wenn keine Durchrechnung oder keine Gleitzeit vereinbart wurde, wenn eine Vereinbarung über einen Durchrechnungszeitraum oder eine Gleitzeit vorliegt und was die Reduktion der Arbeitszeit für die Dienstplanung heißt.

Auf der folgenden Seite finden Sie eine Darstellung, welche Änderungen sich bei Vereinbarung eines Durchrechnungszeitraumes, einer Gleitzeit oder wenn keinerlei derartige Vereinbarung vorliegt, ergeben sowie welche Bestandteile dieser Vereinbarungen unverändert weiter gelten.

a. Keine Durchrechnung/keine Gleitzeit

Übersicht:

	Keine Durchrechnung/keine Gleitzeit	
	Bis 31.12.2021	Ab 1.1.2022
Tägliche Normalarbeitszeit	8 Stunden	8 Stunden
Wöchentliche (ausgedehnte) Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Teilzeit-Mehrarbeitsstunden	Hängt von vereinbarter NAZ ab, bis inkl. 38. Stunde	Hängt von vereinbarter NAZ ab, bis inkl. 37. Stunde
Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag (§ 5, § 19d AZG)	Ab der 3. Stunde pro Woche bis inkl. der 38. Stunde pro Woche	Ab der 3. Stunde pro Woche bis inkl. der 37. Stunde pro Woche

Mehrstunden (§ 10)	39. und 40. Stunde pro Woche	38., 39. und 40. Stunde pro Woche
Überstunden	Ab der 9. Stunde täglich bzw ab der 41. Stunde wöchentlich	Ab der 9. Stunde täglich bzw ab der 41. Stunde wöchentlich
Übertragung Zeitguthaben	Keine Übertragungsmöglichkeit	Keine Übertragungsmöglichkeit
Übertragung Zeitschulden	Keine Übertragungsmöglichkeit	Keine Übertragungsmöglichkeit
Fiktive Normalarbeitszeit, Kernzeiten, Funktionszeiten	Keine Regelung	Keine Regelung

Da sich die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 auf 37 Stunden reduziert, dürfen Vollzeitbeschäftigte ab 1.1.2022 nur noch 37 Stunden pro Woche zuschlagsfrei leisten. Teilzeitbeschäftigten gebührt bis inkl. der 37. Stunde pro Woche ein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag von 25 %, wobei 2 Stunden wöchentlich zuschlagsfrei verbleiben (§ 5 Abs 2 SWÖ-KV).

Gemäß § 10 Abs 8 SWÖ-KV gebührt für Mehrstunden als Differenz zwischen der kollektivvertraglichen (derzeit 38 Stunden, ab nächstem Jahr 37 Stunden) und der gesetzlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden) ein Mehrarbeitszuschlag von 50 %. Ab der 38. Stunde (38., 39. und 40. Stunde) wöchentlich gebührt sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten ab 1.1.2022 ein Mehrarbeitszuschlag von 33,3 % (§ 10 Abs 8 SWÖ-KV). Die Mehrarbeitsstunden, für die ein Zuschlag nach § 10 Abs 8 SWÖ-KV gebührt (2021: 39. und 40., ab 2022: 38., 39. und 40.) sind wöchentlich zu betrachten und zu bewerten.

b. Durchrechnungsvereinbarung

Übersicht:

	Durchrechnung	
	Bis 31.12.2021	Ab 1.1.2022
Tägliche NAZ	10 Stunden	10 Stunden
Wöchentliche (ausgedehnte) NAZ	Zwischen 42 und 50 Stunden (je nach DRZ)	Zwischen 42 und 50 Stunden (je nach DRZ)
Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Teilzeit-Mehrarbeitsstunden	Hängt von vereinbarter NAZ ab, bis inkl. 38. Stunde	Hängt von vereinbarter NAZ ab, bis inkl. 37. Stunde
TZ-Mehrarbeitszuschlag (§ 5, § 19d AZG)	Ab der 17. Stunde am Ende des DRZ	Ab der 17. Stunde am Ende des DRZ
Mehrstunden (§ 10 Abs 8)	Keine, weil kollektivvertragliche NAZ über gesetzliche NAZ hinaus ausgedehnt	Keine, weil kollektivvertragliche NAZ über gesetzliche NAZ hinaus ausgedehnt
Überstunden	Ab der 11. Stunde täglich, ab Überschreiten der ausgedehnten wöchentlichen NAZ (je nach DRZ ab 43. bis ab der 51. Stunde)	Ab der 11. Stunde täglich, ab Überschreiten der ausgedehnten wöchentlichen NAZ (je nach DRZ ab 43. bis ab der 51. Stunde)

Übertragung Zeitguthaben	38 Stunden (mit BV weitere 38 Stunden)	37 Stunden (mit BV weitere 37 Stunden)
Zuschlag für Zeitguthaben	Vollzeitbeschäftigte: nicht übertragbares Zeitguthaben → 50 % Zuschlag (AZG) Teilzeitbeschäftigte: bis zu 16 Stunden zuschlagsfrei, ab der 17. Stunde 25 % Zuschlag	Vollzeitbeschäftigte: nicht übertragbares Zeitguthaben → 50 % Zuschlag (AZG) Teilzeitbeschäftigte: bis zu 16 Stunden zuschlagsfrei, ab der 17. Stunde 25 % Zuschlag
Übertragung Zeitschulden	Keine Übertragungsmöglichkeit	Keine Übertragungsmöglichkeit
Fiktive Normalarbeitszeit, Kernzeiten, Funktionszeiten	Keine Regelung	Keine Regelung

Bei einem vereinbarten Durchrechnungszeitraum erfolgt keine Änderung hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit. Die Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 37 Stunden bewirkt während des Durchrechnungszeitraumes keine früheren Überstunden, weil die wöchentliche Normalarbeitszeit während des Durchrechnungszeitraumes auf 42 – 50 Stunden (je nach Länge des Durchrechnungszeitraumes) ausgedehnt wird. „Echte“ Überstunden entstehen damit weiterhin bei Überschreitung von täglich 10 Stunden und wöchentlich 42 – 50 Stunden (je nachdem welche ausgedehnte wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum zur Anwendung gelangt). Überstunden liegen somit ab der 11. Stunde täglich und ab der 43. Stunde (Jahres-DRZ) bzw ab der 51. Stunde (8-Wochen-DRZ; abhängig von im Betrieb geltenden DRZ und der dazugehörigen wöchentlichen Normalarbeitszeit) wöchentlich vor.

In Bezug auf die Durchrechnungsvereinbarung ändert sich die *durchschnittliche* wöchentliche Normalarbeitszeit. Bisher betrug diese 38 Stunden, ab 1.1.2022 wird diese 37 Stunden betragen. Wöchentlich entsteht daher früher eine – während des DRZ noch nicht zuschlagspflichtige – Mehrstunde. Dies bedeutet, wird innerhalb des Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit von 37 Stunden im Durchschnitt überschritten, entsteht am Ende des Durchrechnungszeitraumes ein Zeitguthaben (sofern das Guthaben nicht wieder ausgeglichen wird). Es kommt somit früher zu einer Mehrstunde.

Bei Teilzeitbeschäftigten ändert sich hinsichtlich des Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag (§ 5) grundsätzlich nichts, außer dass dieser nur noch bis inklusive der 37. Stunde (bisher 38. Stunde) gebührt, wobei weiterhin von den Teilzeit-Mehrarbeitsstunden 16 Stunden zuschlagsfrei verbleiben.

Am Ende des Durchrechnungszeitraumes kann gemäß § 7 Abs 3 SWÖ-KV ein Zeitguthaben im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, mit BV eine weitere vereinbarte Wochenarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Bei Vollzeitbeschäftigten beträgt ab 1.1.2022 das Ausmaß nicht mehr 38, sondern 37 Wochenstunden. Die Durchrechnungsvereinbarung ist dahingehend anzupassen, wenn das Ausmaß des übertragbaren Zeitguthabens zahlenmäßig definiert ist. Wird nur auf die vereinbarte Wochenarbeitszeit verwiesen, beträgt diese ab 1.1.2022 automatisch 37 Stunden, ohne dass es einer Änderung der Durchrechnungsvereinbarung bedarf. Wobei eine Änderung ausdrücklich empfohlen wird!

Der Mehrarbeitszuschlag von zukünftig 33,3 % (§ 10 Abs 8 SWÖ-KV) kommt bei einer Durchrechnungsvereinbarung nicht zur Anwendung, da die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (im DRZ jeweils über 40 Stunden, bei 2 Monaten 50 Stunden bis zu im Jahres-DRZ von 42 Stunden) über die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) hinaus ausgedehnt wurde. Am Ende des

Durchrechnungszeitraumes wird Zeitguthaben nicht den einzelnen Wochen zugerechnet, sondern als Saldo ausgewiesen und bewertet. Die Stunden haben kein „Mascherl“, sodass keine Zuordnung zur 38./39./40. Stunde in der einzelnen Woche möglich ist (Ausnahme: echte Überstunden werden am Ende des Monats abgegolten und fallen so nicht in das Zeitguthaben des Durchrechnungszeitraumes). Bei der Bewertung von Zeitguthaben tritt durch die Arbeitszeitverkürzung keine Änderung ein. Der Zuschlag für nicht übertragbares Zeitguthaben von Vollzeitbeschäftigten wird nach wie vor 50 % betragen.

Zeitguthaben, das Ende 2021 vorliegt, wird in das Jahr 2022 übertragen (laufender Durchrechnungszeitraum), es erfolgt keine Kürzung.

Beispiel:

Vollzeitbeschäftigung: Vereinbart ist ein 2-monatiger Durchrechnungszeitraum mit einer Übertragungsmöglichkeit von einer Wochenarbeitszeit. Am Ende des Durchrechnungszeitraumes besteht ein Zeitguthaben von 42 Stunden.

Da ein Zeitguthaben im Ausmaß einer vereinbarten Wochenarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann, können ab 1.1.2022 37 Stunden zuschlagsfrei übertragen werden (bisher 38 Stunden). Für nicht übertragbares Zeitguthaben gebührt ein Zuschlag von 50 %, somit sind 5 Stunden mit 50 % Zuschlag abzugelten.

Teilzeitbeschäftigung mit 20 Wochenstunden: Vereinbart ist ein 2-monatiger Durchrechnungszeitraum mit einer Übertragungsmöglichkeit von einer Wochenarbeitszeit. Am Ende des Durchrechnungszeitraumes besteht ein Zeitguthaben von 22 Stunden.

Da ein Zeitguthaben im Ausmaß einer vereinbarten Wochenarbeitszeit in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden kann, können 20 Stunden übertragen werden (wie bisher). Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Zuschlagspflicht – anders als bei Vollzeitbeschäftigten – getrennt von der Übertragungsmöglichkeit zu beurteilen. 16 Stunden des Zeitguthabens bleiben zuschlagsfrei, darüber hinaus gebührt ein Zuschlag. Daher sind 4 Stunden mit einem Zuschlag von 25 % abzugelten.

c. Gleitzeitvereinbarung

Übersicht:

	Gleitzeit	
	Bis 31.12.2021	Ab 1.1.2022
Tägliche NAZ	10 Stunden	10 Stunden
Wöchentliche (ausgedehnte) NAZ	50 Stunden	50 Stunden
Durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit	38 Stunden	37 Stunden
Teilzeit-Mehrarbeitsstunden	Hängt von vereinbarter NAZ ab, bis inkl. 38. Stunde	Hängt von vereinbarter NAZ ab, bis inkl. 37. Stunde
TZ-Mehrarbeitszuschlag (§ 19d AZG)	Nicht übertragbares Zeitguthaben	Nicht übertragbares Zeitguthaben
Mehrstunden (§ 10 Abs 8)	Keine, weil kollektivvertragliche NAZ (50 Std.) über gesetzliche NAZ (40 Std.) hinaus ausgedehnt	Keine, weil kollektivvertragliche NAZ (50 Std.) über gesetzliche NAZ (40 Std.) hinaus ausgedehnt

Überstunden	Ab der 11. Stunde täglich, ab der 51. Stunde wöchentlich	Ab der 11. Stunde täglich, ab der 51. Stunde wöchentlich
Übertragung Zeitguthaben	Abhängig von der Gleitzeitvereinbarung	Abhängig von der Gleitzeitvereinbarung
Übertragung Zeitschulden	Abhängig von der Gleitzeitvereinbarung	Abhängig von der Gleitzeitvereinbarung
Fiktive Normalarbeitszeit, Kernzeiten, Funktionszeiten	Abhängig von der Gleitzeitvereinbarung	Sind auf 37 Stunden anzugleichen

In Bezug auf die Gleitzeitvereinbarung ändert sich zuerst einmal die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit. Bisher betrug diese 38 Stunden, ab 1.1.2022 wird diese 37 Stunden betragen. Wöchentlich entsteht daher früher eine – während der Gleitzeitperiode noch nicht zuschlagspflichtige – Mehrstunde. Dies bedeutet, wird innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit von 37 Stunden im Durchschnitt überschritten, entsteht am Ende der Gleitzeitperiode ein Zeitguthaben (sofern das Guthaben nicht wieder ausgeglichen wird). Es kommt somit früher zu einer Mehrstunde. Am Ende der Gleitzeitperiode kann ein Zeitguthaben des in der Gleitzeitperiode vereinbarten Ausmaßes in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden. Für nicht übertragbares Zeitguthaben gebührt ein Zuschlag von 50 %.

Bei Teilzeitbeschäftigten ändert sich hinsichtlich des Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag (§ 19d AZG) grundsätzlich nichts, außer dass dieser nur noch bis inklusive der 37. Stunde (bisher 38. Stunde) gebührt, wobei übertragbares Zeitguthaben zuschlagsfrei übertragen werden kann, für nicht übertragbares Zeitguthaben gebührt ein Zuschlag von 25 % (ab der ersten Stunde!).

Die Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode richtet sich nach dem Inhalt der Gleitzeitvereinbarung. Wird nur auf die vereinbarte Wochenarbeitszeit verwiesen, beträgt diese ab 1.1.2022 automatisch 37 Stunden, ohne dass es einer Änderung der Vereinbarung bedarf. Eine Änderung wird aber ausdrücklich empfohlen! Wird aber betragsmäßig ein bestimmtes Ausmaß bestimmt, ist die Gleitzeitvereinbarung zu ändern.

Die Regelungen in der Gleitzeitvereinbarung zur fiktiven Normalarbeitszeit, Kernzeit und Funktionszeit sind bei Vollzeitbeschäftigten an die verringerte wöchentliche Normalarbeitszeit anzugleichen

Der Mehrarbeitszuschlag von zukünftig 33,3 % (§ 10 Abs 8 SWÖ-KV) kommt bei einer Gleitzeitvereinbarung nicht zur Anwendung, da die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (50 Stunden) über die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) hinaus ausgedehnt wurde.

d. Dienstplan

Auch hinsichtlich des Dienstplanes ist die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit zu berücksichtigen.

In rechtlicher Natur kommt es auf die zugrunde liegende Arbeitszeitvereinbarung an (Gleitzeit, Durchrechnung, keine Durchrechnungsvereinbarung, keine Gleitzeitvereinbarung etc).

Das Dienstplanprogramm ist jedenfalls zu durchforsten, wobei überall dort, wo als Normalarbeitszeit 38 Stunden hinterlegt sind, auf 37 Stunden umzustellen ist (zB. wöchentliche Normalarbeitszeit,

durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum, Ausmaß der Übertragung von Zeitguthaben etc).

2. VEREINBARUNGEN EINER ABWEICHENDEN WÖCHENTLICHEN NORMALARBEITSZEIT

a. Vor 1.1.2022: Bereits geringere wöchentliche Normalarbeitszeit (weniger als 38 Stunden) im Betrieb

Gemäß § 41 Abs 1 lit b SWÖ-KV gilt:

„Insoweit sich durch innerbetriebliche Regelungen wie beispielsweise die Anrechnung von Ruhepausen auf die Arbeitszeit oder sonstige Verkürzungen der wöchentlichen Normalarbeitszeit bereits vor 1.1.2022 eine kürzere wöchentliche Nettoarbeitszeit als 38 Stunden ergibt, so ist diese Verkürzung auf die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden anzurechnen. Einzelvereinbarungen mit der Arbeitnehmerin sind im Wege einvernehmlicher Vertragsänderung zu bereinigen.“

Diese Regelung enthält zwei Vorschriften:

1. Bereits jetzt existierende Arbeitszeitverkürzungen in den Betrieben werden auf die Reduktion auf 37 Stunden angerechnet.
2. Arbeitszeitverkürzungen aufgrund einer Einzelvereinbarung sind auch im Wege einer einvernehmlichen Änderung zu bereinigen.

Gab es im Betrieb bereits vor Inkrafttreten der Arbeitszeitverkürzung am 1.1.2022 eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit, weil beispielsweise bezahlte Pausen gewährt wurden, so wird diese bereits vorliegende Verkürzung auf die Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden angerechnet.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit reduziert sich somit um einen geringeren Teil (als eine ganze Stunde), die „neue“ Normalarbeitszeit beträgt 37 Stunden. Somit ist der Richtwert die 37-Stunden-Grenze und nicht die eine Stunde, um die die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit verkürzt wird. Eine weitere Verkürzung auf unter 37 Stunden (weil bspw. die wöchentliche Normalarbeitszeit bereits 37,5 Stunden beträgt und die KV-NAZ um eine Stunde reduziert wird) ist nicht vorgesehen. Zu beachten ist, dass dies im Rahmen der Entgelterhöhung für Teilzeitkräfte ebenfalls Auswirkungen hat, sodass die Entgelterhöhung dem Wert des Ausmaßes der Verkürzung entspricht (zB. Verkürzung von 37,5 auf 37 Stunden ergibt eine Erhöhung für Teilzeitbeschäftigte von 1,35 %).

Dies bedeutet Folgendes:

- Vollzeitbeschäftigte: Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Entgelt ändert sich nicht.
- Teilzeitbeschäftigte: Die vereinbarte Arbeitszeit ändert sich nicht, das Entgelt erhöht sich um den Wert, der der Höhe der Verkürzung entspricht (zB. eine halbe Stunde = 1,35 %).

Wurde diese reduzierte Normalarbeitszeit einzelvertraglich vereinbart (z.B. bezahlte Pausen), so ist die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auch einzelvertraglich zu regeln.

Beispiel: Bereits bisher galt eine Normalarbeitszeit von 37,5 Stunden im Betrieb.

Ab 1.1.2022 reduziert sich diese Normalarbeitszeit um eine halbe Stunde auf 37 Stunden. Die Entgelterhöhung der Teilzeitkräfte beträgt in diesem Fall ebenfalls den Gegenwert der halben Stunde, um die verkürzt wird und somit 1,35 % (2,7 % = Wert einer Stunde, die Hälfte ist 1,35 %).

Dasselbe gilt, wenn sich die Arbeitszeit und das Entgelt nach einem alten Schema richten und dieses eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vorsieht (zB. AMS-Schema mit 37,5 Stunden). Auch in diesem Fall wird die Normalarbeitszeit nach den Bestimmungen des SWÖ-KV verkürzt, sodass eine „neue“ wöchentliche Normalarbeitszeit von 37 Stunden gilt. Die Erhöhung der Teilzeit-Entgelte richtet sich nach dem Wert der Verkürzung (z.B. bei 37, 5 Stunden, wird um eine halbe Stunde verkürzt, sodass die Entgelterhöhung 1,35 % beträgt).

b. Können weiterhin 38-Stunden-Verträge abgeschlossen werden? Auch mit BV? Besteht eine Wahlmöglichkeit?

Vereinbarung von 38-Stunden-Verträgen

Grundsätzlich können auch weiterhin Dienstverträge mit einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden vereinbart werden, allerdings liegt in diesem Fall wöchentlich eine zuschlagspflichtige Mehrstunde vor.

Eine Regelung mit Betriebsvereinbarung ist nicht zulässig. Dabei würde es sich um eine sog. freie oder unzulässige Betriebsvereinbarung handeln.

Wahlmöglichkeit der MitarbeiterInnen

Für MitarbeiterInnen besteht grundsätzlich keine Wahlmöglichkeit zwischen der Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 37 Stunden und dem Verbleib auf 38 Stunden. Einvernehmlich vereinbart werden kann aber weiterhin ein Wochenstundenausmaß von 38 Stunden, wobei zu beachten ist, dass in diesem Fall wöchentlich eine zuschlagspflichtige Mehrstunde entsteht.

3. ENTGELTVEREINBARUNGEN

a. Es erfolgte keine Optierung, MitarbeiterInnen werden weiterhin nach „Alten“ oder „Fremden“ Lohn- und Gehaltsschemata entlohnt

Ist keine Optierung in die Entgeltbestimmungen des SWÖ-KV erfolgt, so richtet sich die jährliche Entgelterhöhung nach § 30a Abs 3 SWÖ-KV („Alte Gehalts- und Lohntabellen“, Ist-Gehälter). Sämtliche Gehaltsschemata, nach denen MitarbeiterInnen entlohnt werden, die nicht aus dem SWÖ-KV resultieren, sind unter „Alte Gehalts- und Lohntabellen“ zu verstehen. Der Grund, warum MitarbeiterInnen nach anderen („fremden“ oder „alten“) Tabellen und Schemata bezahlt werden, ist irrelevant. Maßgeblich ist nur, dass diese nicht in die Entgeltbestimmungen des SWÖ-KV optiert haben.

Daher sind die für die alten Schemata jährlich verhandelten Erhöhungen für „alte Gehalts- und Lohntabellen“ nicht anzuwenden, die jährliche Erhöhung richtet sich nach dem SWÖ-KV. Auch die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung sind nach den Bestimmungen des SWÖ-KV zu beurteilen.

Somit gelten auch für MitarbeiterInnen, die nach „Alten Lohn- und Gehaltstabellen“ oder anderen „fremden“ Tabellen entlohnt werden, die Ausführungen für Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte in den vorhergehenden Kapiteln.

Beispiel: MitarbeiterInnen werden nach dem Gehaltsschema des BABE-KV entlohnt. Der BABE-KV sieht weiterhin eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden vor und wird für gewöhnlich im Mai valorisiert:

- Vollzeitbeschäftigte: Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Gehalt bleibt unverändert (die Erhöhung im Mai ist für SWÖ-Betriebe nicht anzuwenden, daher 2022 keine Valorisierung).
- Teilzeitbeschäftigte: Die vereinbarte Arbeitszeit bleibt unverändert, das Gehalt wird 2,7 % erhöht.

ACHTUNG: Betriebsübung?

Wurden die Entgelte der MitarbeiterInnen in „Alten Lohn- und Gehaltstabellen“ oder anderen „fremden“ Gehaltsschemata jährlich nicht nach den Bestimmungen des SWÖ-KV valorisiert, sondern nach den in den alten Schemata vorgesehenen jährlichen Erhöhungen, so ist zu prüfen, ob daraus eine betriebliche Übung entstanden ist und zusätzlich zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung auch die Erhöhung aus dem alten/fremden Schema gebührt. Für die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung gelten jedenfalls die Bestimmungen des SWÖ-KV.

Ob eine zusätzliche Erhöhung der Entgelte bei Valorisierung des alten oder fremden Gehaltschemas nach den in diesem Schema geltenden Bestimmungen vorzunehmen ist, kann nicht beurteilt werden, weil dies von der jeweiligen Einzelvereinbarung bzw einer allfälligen betriebliche Übung abhängig ist.

b. Entgeltvereinbarung: KV-Überzahlungen – Erhöhung oder AZ-Reduktion?

Auch für Ist-Gehälter (KV-Gehalt samt Überzahlungen) gilt der Grundsatz:

- Vollzeitbeschäftigte: Verkürzung der Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Entgelt ändert sich nicht.
- Teilzeitbeschäftigte: Die vereinbarte Arbeitszeit ändert sich nicht, das Entgelt erhöht sich um 2,7 %.

Es macht dahingehend keinen Unterschied, ob es sich um ein KV-Gehalt aus der Tabelle handelt, ein Ist-Gehalt oder ein Gehalt/Lohn aus einer „alten Lohn- und Gehaltstabelle“. Siehe dazu auch § 30a Abs 3 lit a neu SWÖ-KV.

6. TAGESMÜTTER/TAGESVÄTER

Gemäß § 21 Abs 2 SWÖ-KV beträgt die vereinbarte Normalarbeitszeit von Tagesmüttern/Tagesvätern 38 Stunden. Die Entlohnung nach der Gehaltstabelle basiert gemäß § 21 Abs 3 SWÖ-KV auf der Betreuung von vier Kindern im Umfang von jeweils 38 Stunden pro Woche.

Liegt die mit Tagesmüttern/Tagesvätern vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit unter 38 Stunden, so handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung, beträgt diese 38 Stunden, liegt eine Vollzeitbeschäftigung vor. Nicht verwechselt werden darf das vereinbarte Wochenstundenausmaß mit den vereinbarten Betreuungsstunden, die für die Berechnung des Entgelts maßgeblich sind.

Dies bedeutet Folgendes:

- Bei Tagesmüttern/Tagesvätern, mit denen bisher eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden vereinbart war, reduziert sich die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 37 Stunden, das Gehalt bleibt gleich.

- Bei MitarbeiterInnen, bei denen bisher die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit unter 38 Stunden gelegen ist, bleibt diese vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit gleich, das Gehalt erhöht sich in diesem Fall um 2,7 %.

4. ÜBERSTUNDENPAUSCHALE, ALL-IN-VEREINBARUNG

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang die Änderung der Höhe des Grundstundenlohnes durch die Berechnung der Tabelle auf 37 Stunden und die damit einhergehende Erhöhung des Grundstundenteilers.

Hinweis: Deckungsprüfungen sind streng zu handhaben, weil ansonsten Unterentlohnung droht. Steuerrechtliche Vorgaben sind ebenfalls zu berücksichtigen (zB. Mindestanzahl an 50%-igen Überstunden bei All-In-Vereinbarungen im Ausmaß von 20 Stunden pro Monat).

a. Überstundenpauschale

Zu unterscheiden sind echte und unechte Überstundenpauschalen.

Bei einer **echten Überstundenpauschale**, bei der eine bestimmte Anzahl an Überstunden vereinbart wurde, ist aufgrund der Erhöhung des Grundstundenteilers der Betrag anzupassen, da ansonsten die Deckungsprüfung negativ ausfallen würde.

Bei **unechten Überstundenpauschalen**, die nur eine pauschale Abgeltung von Überstunden, ohne Angabe einer konkreten Anzahl, umfassen, sind aufgrund des erhöhten Grundentgeltes zukünftig weniger Stunden abgedeckt, daher muss die Vereinbarung neu verhandelt werden, wenn dieselbe Anzahl an Stunden weiterhin geleistet werden soll.

Es ist jedenfalls die Vereinbarung einzelvertraglich anzupassen.

b. All-In-Vereinbarung

Unserer Ansicht nach ist bei der Beurteilung der Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung auf All-In-Vereinbarungen zu unterscheiden zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Weiters ist die Beurteilung auch in diesem Fall von der konkreten Vereinbarung abhängig.

Vollzeitbeschäftigte: Das All-In-Gehalt bleibt unverändert, die vereinbarte Normalarbeitszeit verringert sich auf 37 Stunden. Weil sich der Grundstundenlohn erhöht (Änderung des Grundstundenteilers) werden mit der All-In-Vereinbarung weniger Stunden abgedeckt. Um nicht in eine Unterdeckung zu gelangen, ist eine Erhöhung anzustreben. Eine Lösung ist aber jedenfalls im einzelvertraglichen Weg unumgänglich. Zulässig wäre auch eine freiwillige Erhöhung, um die Unterdeckung zu vermeiden.

In der Praxis handelt es sich bei Vollzeitbeschäftigten mit einem All-In-Gehalt nicht um eine Arbeitszeitreduktion, weil diese realistischerweise dieselbe Arbeitszeit leisten werden wie bisher. Aber die Deckungsprüfung ist genauer durchzuführen, weil das Ausmaß der Überstunden aufgrund des erhöhten Grundstundenlohnes (Tabelle berechnet sich auf 37 statt auf 38 Stunden) verringert wird.

Teilzeitbeschäftigte: Die vereinbarte Wochenarbeitszeit bleibt unverändert, das Gehalt (inkl. All-In-Anteil) wird um 2,7 % erhöht.

Beispiel: Vollzeitkraft, Einstufung in Verwendungsgruppe 5, Gehaltsstufe 1 mit einer All-In-Vereinbarung von € 2.380,00 (beinhaltet 20 Überstunden).

Das All-In-Gehalt setzt sich zusammen aus:

- Grundgehalt: € 2.122,00
- Überstunden: € 258,00

	2021	2022
All-In-Gehalt	2.380,00	2.380,00
Grundgehalt	2.122,00	2.122,00
Überstundenanteil	258,00	258,00
Grundstundenlohn (für eine Stunde)	12,90	13,25
Entgelt für 20 Überstunden	258,00	265,00

Der Vergleich zeigt, dass mit dem Überstundenanteil im All-In-Gehalt ab 2022 weniger als 20 Überstunden (genau 19,47 Überstunden) abgedeckt sind. Es wäre daher die Vereinbarung gegebenenfalls anzupassen.

7. TEILZEITVEREINBARUNGEN

a. Teilzeitbeschäftigte mit einem Stundenausmaß von 37 oder mehr Stunden

Teilzeitbeschäftigte, mit denen bisher ein Stundenausmaß von 37 Stunden oder mehr (zB. 37,5 Stunden) vereinbart war, werden ab 1.1.2022 zu Vollzeitbeschäftigten.

Dies bedeutet:

- War bisher eine Arbeitszeit von mehr als 37 Stunden vereinbart, reduziert sich die Arbeitszeit auf 37 Stunden, das Gehalt bleibt unverändert.
- War bisher eine 37-Stunden-Woche vereinbart, bleibt die Arbeitszeit unverändert, das Gehalt erhöht sich um 2,7 %.

b. Teilzeitdienstverhältnis mit prozentueller Vereinbarung der Wochenstundenanzahl

Der Grundgedanke der zwischen den KV-Partnern vereinbarten Arbeitszeitverkürzung war, dass bei vollzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen das Arbeitszeitausmaß um eine Stunde wöchentlich verkürzt wird, bei teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen jedoch das vereinbarte Wochenstundenausmaß unverändert bleibt. Die Beibehaltung des vereinbarten Wochenstundenausmaßes soll somit der Regelfall sein, und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine stundenmäßige Vereinbarung oder eine prozentuelle Vereinbarung des Wochenstundenausmaßes im Einzelarbeitsvertrag handelt. Wenn aber die ursprüngliche Vereinbarung ausdrücklich einen dynamischen Verweis auf die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit beinhaltet, so wäre eine einvernehmliche Lösung zu suchen.

Bei der Beurteilung der Frage, wie sich die Arbeitszeitverkürzung auf prozentuell vereinbarte Teilzeitverhältnisse auswirkt, ist daher jedenfalls immer auf die konkrete Vereinbarung und den Willen der Vertragsparteien abzustellen. Eine einzelvertragliche Lösung wird für diesen Fall unumgänglich sein.

Wir sehen für diesen Fall zwei Lösungsmöglichkeiten:

- Die Arbeitszeit bleibt unverändert (zB. 50 %-Anstellungsverhältnis, 19 Stunden), das Entgelt wird um 2,7 % erhöht (Regelfall) oder
- die Arbeitszeit wird auf den prozentuellen Anteil der „neuen“ kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 37 Stunden angepasst. In diesem Fall bleibt das Entgelt unverändert (Ausnahme im Einzelfall).

c. Wechsel von Voll- auf Teilzeit im Jahr 2021 und zurück zur Vollzeit im Jahr 2022 – Valorisierung, ja oder nein?

Wie ist damit umzugehen, wenn im Jahr 2021 ein Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit erfolgt, im Jahr 2022 wieder zurück auf eine Vollzeitstelle gewechselt wird?

Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung mit 1.1.2022 bemessen sich nach dem vereinbarten Arbeitszeitausmaß zum 1.1.2022. Für Teilzeitbeschäftigte bleibt die Arbeitszeit unverändert, das Entgelt erhöht sich um 2,7 %. Beim Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit im Jahr darauf, wird das Vollzeitgehalt auf Basis des ab 1.1.2022 gebührenden Teilzeitgehaltes berechnet.

Beispiel: Verwendungsgruppe 5, Gehaltsstufe 1: € 2.122,00

Mit 31.8.2021 erfolgt ein Wechsel von Vollzeit auf 19 Stunden, mit 1.7.2022 wechselt die Mitarbeiterin wieder zurück auf Vollzeit.

	Gehalt	Anmerkung	Berechnung
Bis 31.7.2021	€ 2.122,00	für 38 Stunden	lt. Gehaltstabelle
Ab 31.8.2021	€ 1.061,00	für 19 Stunden	$2.122,00 / 38 \text{ Stunden} / 4,33 \text{ Wochen} \times 19 \text{ Stunden} \times 4,33 \text{ Wochen}$
Ab 1.1.2022	€ 1,089,65	für 19 Stunden	$1.061,00 + 2,7 \%$
Ab 1.7.2022	€ 2.122,00	für 37 Stunden	$1.089,65 / 19 \text{ Stunden} / 4,33 \text{ Wochen} \times 37 \text{ Stunden} \times 4,33 \text{ Wochen}$ oder es wird der Wert der Gehaltstabelle herangezogen (sofern bis dahin kein Biennalsprung erfolgte)

C. BESONDERE TEILZEIT-MODELLE

1. ELTERNTEILZEIT

Rechtsgrundlage und Grundsätzliches

Die Elternteilzeit ist in **§§ 15h ff MSchG** und **§§ 8 ff VKG** geregelt.

Da es sich bei der Elternteilzeit um eine Teilzeit-Beschäftigung handelt, kommt grundsätzlich die allgemeine Regel für Teilzeitbeschäftigte zur Anwendung. M.a.W.: Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht, das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.

Bandbreite

Hinweisen möchten wir auf die neu zu beachtende Bandbreite, die sich aufgrund der Reduktion der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit für vor der Elternteilzeit Vollzeitbeschäftigte verändert. Gemäß § 15 h Abs 1 Z 3 MSchG und § 8 Abs 1 Z 3 VKG muss die Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert werden, dabei darf das Mindestmaß von 12 Stunden pro Woche nicht unterschritten werden.

Die Bandbreite für Elternteilzeit-Vereinbarungen von vorher vollzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen verändert sich daher wie folgt:

38 Wochenstunden → mind. 12 h, max. 30,4 h

37 Wochenstunden → mind. 12 h, max. 29,6 h

Beachten Sie spätestens ab 1.1.2022 diese neue Bandbreite!

Beispiel

Eine Vollzeitmitarbeiterin hat nach ihrer Karenz per 1.1.2021 die wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 30 h verkürzt. Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ist das eine gültige Elternzeit (< 30,4 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite aber nicht mehr erfüllt sein (> 29,6 h).

Rechtliche Beurteilung

Die vereinbarte Elternteilzeit bleibt u.E. unverändert aufrecht, da im Abschlusszeitpunkt die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt waren und auch der Gesetzgeber Elternteilzeitvereinbarungen außerhalb der Bandbreite als sogenannte vereinbarte Teilzeitbeschäftigung ausdrücklich zulässt (§ 15i MSchG, § 8a VKG). Betreffend Kündigungsschutz gehen wir davon aus, dass dieser sich nach der ursprünglichen Vereinbarung richtet. Wurde die Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes vereinbart, dann reicht auch der (Motiv-)Kündigungsschutz bis zu diesem Zeitpunkt.

Es gibt für die Elternteilzeit keine direkte Förderung von dritter Seite, daher gibt es unserer Ansicht nach auch keinen besonderen Abstimmungsbedarf.

2. PFLEGETEILZEIT

Rechtsgrundlage und Grundsätzliches

Die Pfl egeteilzeit ist in **§ 14d AVRAG** geregelt.

Auch bei der Pfl egeteilzeit handelt es sich um eine Beschäftigungsform auf Teilzeitbasis, d.h. der allgemeine Grundsatz für Teilzeitbeschäftigte gelangt zur Anwendung: Das Arbeitsausmaß bleibt unverändert, das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.

Bandbreite

Auch die Pfl egeteilzeit kennt eine Bandbreite. In § 14 d AVRAG ist geregelt, dass das Mindestmaß von 10 Stunden pro Woche nicht unterschritten werden darf. Dieses Mindestmaß von 10 Stunden pro Woche gilt unverändert bei 38 und 37 Wochenstunden, d.h. die Arbeitszeitreduktion per 1.1.2022 hat auf abgeschlossene Vereinbarungen zur Pfl egeteilzeit u.E. keine direkte Auswirkung.

Beachten Sie jedoch, dass MitarbeiterInnen in Pfl egeteilzeit in aller Regel Pflegekarenzgeld beziehen. Wir empfehlen betroffene MitarbeiterInnen darauf hinzuweisen, dass im Laufe Ihrer Teilzeitvereinbarung eine Reduktion der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit eintritt. Unserer Ansicht nach wäre es ratsam für den/die jeweilige MitarbeiterIn beim Sozialministeriumservice anzufragen, ob bzw. wie sich diese Arbeitszeitreduktion auf die Berechnung des Pflegekarenzgeldes auswirkt, um Rückforderungen seitens des Sozialministeriumservices an den/die MitarbeiterIn von vornherein zu vermeiden.

3. FAMILIENHOSPIZTEILZEIT

Rechtsgrundlage und Grundsätzliches

Unter dem Oberbegriff Familienhospizteilzeit werden zwei besondere Teilzeitmodelle verstanden, nämlich die Herabsetzung der Arbeitszeit wegen **Sterbebegleitung (§ 14a AVRAG)** und die Herabsetzung der Arbeitszeit wegen **Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14b AVRAG)**.

Wie bei allen besonderen Teilzeitformen ist in der Beurteilung vom Grundsatz der Umsetzung der Arbeitszeitreduktion für Teilzeitbeschäftigte auszugehen, d.h. das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht, das Entgelt wird um + 2,7 % erhöht.

Keine Bandbreite

§§ 14a, 14b AVRAG enthalten keine Vorgaben, in welchem Ausmaß die Arbeitszeit mindestens oder maximal herabgesetzt werden müsste. Da es somit keine sogenannte Bandbreite gibt, hat auch die Reduktion der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit keine direkte Auswirkung.

Wie bei der Pfl egeteilzeit gilt jedoch auch hier unsere Empfehlung, trotz allem betroffene MitarbeiterInnen auf die Arbeitszeitreduktion während der Familienhospizteilzeit hinzuweisen und dem/der ArbeitnehmerIn anzuraten, bezüglich des Pflegekarenzgeldes und dessen Berechnung im Hinblick auf die 37-Stunden-Woche ab 1.1.2022 beim Sozialministerium Rücksprache zu halten.

4. WIEDEREINGLIEDERUNGSTEILZEIT

Rechtsgrundlage und Grundsätzliches

Die Wiedereingliederungsteilzeit wurde in **§ 13a AVRAG** geregelt.

Wie bisher gilt auch hier der Grundsatz der Arbeitszeitreduktion für Teilzeitbeschäftigte: Das Arbeitszeitausmaß ändert sich nicht, das Entgelt wird per 1.1.2022 um + 2,7 % erhöht.

Bandbreite

Gemäß § 13a AVRAG muss im Rahmen einer Wiedereingliederungsteilzeit die wöchentliche Normalarbeitszeit mindestens um ein Viertel, maximal um die Hälfte herabgesetzt werden. Unter Berücksichtigung der kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion ergibt sich damit für Vollzeitbeschäftigte folgende neue Bandbreite:

38 Wochenstunden →	mind. - 25% = 28,5 h	max. - 50% = 19 h
37 Wochenstunden →	mind. - 25% = 27,75 h	max. - 50% = 18,5 h

Beachten Sie spätestens ab 1.1.2022 diese neue Bandbreite!

Beispiel

Eine Vollzeitmitarbeiterin verkürzt ab 1.10.2021 bei Erfüllung aller Voraussetzungen ihre wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 28 h im Rahmen einer halbjährigen Wiedereingliederungsteilzeit bis 31.3.2022. Bei Abschluss war das eine gültige Vereinbarung (< 28,5 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite für die zweite Hälfte der Wiedereingliederungsteilzeit (Monate Jänner bis März 2022) aber nicht mehr erfüllt sein (> 27,75 h).

Rechtliche Beurteilung

Die Vereinbarung zur Herabsetzung der Arbeitszeit zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bleibt u.E. unverändert aufrecht. Prüfen Sie aber jedenfalls die konkrete Wiedereingliederungsvereinbarung: Wenn Sie den Bezug von Wiedereingliederungsgeld seitens der Krankenkasse als Gültigkeitsvoraussetzung vereinbart hatten, kann die Vereinbarung vorzeitig beendet werden, wenn die Krankenkasse aufgrund der neuen Bandbreite die Wiedereingliederungsteilzeit nicht mehr anerkennt.

Anders ist die Beurteilung im Rechtsverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und Krankenkasse, dort könnte sich die neue Bandbreite in Form des Verlustes der Förderung auswirken. Stimmen Sie die weitere Vorgangsweise mit dem/r betroffene/n MitarbeiterIn ab: Der/die ArbeitnehmerIn sollte in jedem Fall Rücksprache mit der Krankenkasse halten. Wenn die Krankenkasse die Vereinbarung mit 28 Wochenstunden unverändert akzeptiert, haben Sie keinen Handlungsbedarf. Eventuell kann aber auch in Absprache mit der Krankenkasse die Vereinbarung angepasst werden (d.h. von 28 h auf max. 27,75 h reduziert werden), sodass der/die ArbeitnehmerIn weiterhin die Unterstützung in Form von Wiedereingliederungsgeld erhält.

Da die Wiedereingliederungsteilzeit – anders als Bildungsteilzeit und Altersteilzeit – eine eher kürzere Laufzeit hat (§ 13a Abs 1 AVRAG: mind. ein Monat, max. sechs Monate), ist es jedenfalls ratsam, schon jetzt die neue Bandbreite für Vollzeitbeschäftigte zu berücksichtigen und für die Dauer einer neu

beginnenden Wiedereingliederungsteilzeit ein reduziertes Arbeitszeitausmaß zu vereinbaren, welches beide Bandbreiten erfüllt (d.h. im Korridor zwischen max. 27,75 und mind. 19 Wochenstunden liegt). Damit ersparen sich beide Seiten unnötigen administrativen Aufwand.

5. BILDUNGSTEILZEIT

Rechtsgrundlage und Grundsätzliches

Die Bildungsteilzeit ist in **§ 11a AVRAG** normiert.

Es handelt sich um eine Beschäftigung auf Teilzeitbasis, d.h. nach dem Grundsatz der kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion bleibt das Arbeitsausmaß unverändert und das Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.

Bandbreite

Bei Vereinbarung einer Bildungsteilzeit sind die Vorgaben gem. § 11a Abs 1 AVRAG zu beachten: Die wöchentliche Normalarbeitszeit des/der ArbeitnehmerIn muss mindestens um ein Viertel, maximal um die Hälfte herabgesetzt werden.

Unter Beachtung der kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion ergibt sich daher für Vollzeitbeschäftigte ab 1.1.2022 folgende Veränderung der Bandbreite:

38 Wochenstunden →	mind. - 25% = 28,5 h	max. - 50% = 19 h
37 Wochenstunden →	mind. - 25% = 27,75 h	max. - 50% = 18,5 h

Beachten Sie spätestens ab 1.1.2022 diese neue Bandbreite!

Beispiel

Ein Vollzeitmitarbeiter verkürzt ab 1.1.2021 bei Erfüllung aller Voraussetzungen seine wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 28 h im Rahmen einer zweijährigen Bildungsteilzeit. Bei Abschluss war das eine gültige Vereinbarung (< 28,5 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite für das 2. Jahr der Bildungsteilzeit aber nicht mehr erfüllt sein (> 27,75 h).

Rechtliche Beurteilung

Die Vereinbarung zur Herabsetzung der Arbeitszeit zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bleibt u.E. unverändert aufrecht. Prüfen Sie aber jedenfalls die konkrete Bildungsteilzeitvereinbarung: Wenn Sie den Bezug von Weiterbildungsgeld seitens des AMS als Gültigkeitsvoraussetzung vereinbart hatten, kann die Vereinbarung vorzeitig beendet werden, wenn das AMS aufgrund der neuen Bandbreite die Bildungsteilzeit nicht mehr anerkennt.

Anders ist die Beurteilung im Rechtsverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und AMS, dort könnte sich die neue Bandbreite in Form des Verlustes der Förderung auswirken. Besprechen Sie die weitere Vorgangsweise mit dem/r betroffene/n MitarbeiterIn: Der/die ArbeitnehmerIn sollte jedenfalls so bald wie möglich Rücksprache mit der zuständigen Geschäftsstelle des AMS halten. Wenn das AMS die Vereinbarung mit 28 Wochenstunden unverändert akzeptiert, haben Sie keinen Handlungsbedarf.

Eventuell kann aber auch in Absprache mit dem AMS die Vereinbarung angepasst werden (d.h. von 28 h auf max. 27,75 h reduziert werden), sodass der/die ArbeitnehmerIn weiterhin die AMS-Unterstützung in Form von Bildungsteilzeitgeld erhält.

6. ALTERSTEILZEIT

ACHTUNG! Die bei der Veranstaltung noch offenen Fragen zur Altersteilzeit haben wir vereinbarungsgemäß der Bundesgeschäftsstelle des AMS übermittelt und die eingetroffenen Antworten in diese Unterlage eingearbeitet. Die Ausführungen zur Altersteilzeit in dieser Unterlage unterscheiden sich somit von der Präsentation während der Veranstaltung. Die nunmehrigen Ausführungen stellen unseren aktuellen Wissenstand dar.

Rechtsgrundlage und Allgemeines

Die Altersteilzeit ist grundsätzlich in **§ 27 AIVG** geregelt, die kollektivvertragliche Bestimmung (**§ 38 SWÖ-KV**) beinhaltet zudem unter spezifischen Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit.

Bei der Altersteilzeit ist zwischen **2 Grundformen** zu unterscheiden: Es gibt die **kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung**, bei dieser Form wird über die gesamte Dauer der Altersteilzeit in herabgesetztem Arbeitszeitausmaß „kontinuierlich“ gearbeitet. In der zweiten Form, der **geblockten Altersteilzeit**, arbeitet der/die ArbeitnehmerIn zuerst trotz reduziertem Entgelt unvermindert auf Vollzeitbasis weiter, um in weiterer Folge in der sogenannten Freizeitphase zur Gänze dem Dienst fernzubleiben. Die geblockte Form der Altersteilzeit könnte man daher salopp als ein „mit Lohnausgleich gefördertes Sabbatical“ bezeichnen. Die Auswirkungen der kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung per 1.1.2022 sind unseres Erachtens getrennt für die beiden Grundformen der Altersteilzeit zu prüfen, da sie sich in der Konzeption und Ausgestaltung doch stark voneinander unterscheiden.

Anders als bei der Bildungsteilzeit, wo der/die ArbeitnehmerIn AntragstellerIn und in weiterer Folge BezieherIn der AMS-Unterstützungsmaßnahme ist, beziehen bei einer Altersteilzeit Sie als Dienstgeber direkt die Förderung. Wir raten Ihnen daher diesbezüglich mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle Kontakt aufzunehmen.

a. Altersteilzeit – kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

Grundsätzliches

Im Grunde genommen, d.h. aus dem rein **arbeits-(zeit-)rechtlichen Blickwinkel** betrachtet handelt es sich bei der Altersteilzeit mit kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung um eine AMS-geförderte **Teilzeitform**. Wir gehen daher davon aus, dass für die kontinuierliche Variante die Grundsätze der Umsetzung der Arbeitszeitreduktion gleich wie für alle anderen Teilzeitbeschäftigten gelten. Mit anderen Worten: Das (reduzierte) Arbeitszeitausmaß ändert sich grundsätzlich nicht, hingegen erhöht sich das Entgelt um + 2,7 %.

Bandbreite

Eine gewisse Problemstellung ergibt sich bei der Altersteilzeit wiederum aus der Bandbreite. Gemäß § 27 Abs 2 Z 2 ALVG muss die wöchentliche Normalarbeitszeit des/der ArbeitnehmerIn um mindestens 40 %, maximal jedoch 60 % herabgesetzt werden.

Für vorher vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen verändert sich die Bandbreite ab 1.1.2022 daher durch die kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung wie folgt:

38 Wochenstunden → mind. - 40% = 22,8 h max. - 60% = 15,2 h

37 Wochenstunden → mind. - 40% = 22,2 h max. - 60% = 14,8 h

Beachten Sie spätestens ab 1.1.2022 diese neue Bandbreite!

Aufgrund der vergleichsweise langen Laufzeit von Altersteilzeitvereinbarungen wäre es u.E. schon jetzt dringlich anzuraten, neu beginnende Altersteilzeitvereinbarungen dergestalt abzuschließen, dass beide Bandbreiten eingehalten und abgedeckt sind. Dieses Ziel erreichen Sie, wenn Sie neue Vereinbarungen im Korridor zwischen 15,2 und 22,2 Wochenstunden abschließen. Somit ersparen Sie sich Anpassungen und administrativen Aufwand.

Beispiel

Ein Vollzeitmitarbeiter verkürzt bei Erfüllung aller Voraussetzungen seine wöchentliche Arbeitszeit von 38 h auf 22,5 h im Rahmen einer Altersteilzeit ab 1.1.2020. Bei Abschluss war das eine gültige Vereinbarung (< 22,8 h). Ab 1.1.2022 würde die Bandbreite aber nicht mehr erfüllt sein (> 22,2 h).

Rechtliche Beurteilung

Nach Auskunft der Bundesgeschäftsstelle des AMS muss die **Arbeitszeit während der Altersteilzeit angepasst werden**, wenn die erforderliche Bandbreite (mind. 40 %, max. 60 % Verkürzung der ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit) aufgrund der Arbeitszeitverkürzung ab 1.1.2022 über- oder unterschritten wird. **Wird die Arbeitszeit nicht angepasst, droht ein Verlust des Altersteilzeitgeldes!** Die geänderte Altersteilzeitvereinbarung ist dem AMS zu übermitteln.

Wird die erforderliche Bandbreite auch nach der Arbeitszeitverkürzung eingehalten, so muss die **Arbeitszeit grundsätzlich nicht angepasst werden**. In diesem Fall erhöht sich das Entgelt – weil es sich um eine Teilzeitbeschäftigung handelt – um 2,7 %. Es ist eine **Änderungsmeldung** an das AMS mit einer **Neuberechnung des Lohnausgleiches sowie der vom AMS zu erstattenden Sozialversicherungsbeiträge** zu übermitteln. Will allerdings der Arbeitgeber die **Erhöhung des finanziellen „Eigenanteils“ vermeiden**, ist lt. AMS auch hier eine **Anpassung der Arbeitszeit** unumgänglich.

Halten Sie diesbezüglich ehestmöglich Rücksprache mit der zuständigen AMS-Geschäftsstelle.

b. Geblockte Altersteilzeit

Vorbemerkungen

Bei der geblockten Altersteilzeit sind die Auswirkungen der kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung ab 1.1.2022 rechtlich fundiert nicht absehbar. Es gibt trotz eingehender Recherche keine Anhaltspunkte für diese Situation, weder in der Fachliteratur noch in der Rechtsprechung. Daher haben wir auch zu diesem Punkt eine **Klärung durch die Bundeschäftsstelle des AMS** erbeten.

Aus der arbeitsrechtlichen Perspektive ist eine Grenze aus unserer Sicht fix: Es wird ab 1.1.2022 nicht möglich sein, MitarbeiterInnen in Altersteilzeit während der Ansparphase weiterhin die „alte“ Normalarbeitszeit von 38 Stunden arbeiten zu lassen und im Gegenzug das Entgelt um 2,7 % zu erhöhen. Es handelt sich bei einer 38. Arbeitsstunde um Mehrarbeit – diese ist im Rahmen der Altersteilzeit einerseits ein Hinderungsgrund für die Auszahlung der AMS-Förderung und andererseits wäre eine solche Mehrarbeit auch zuschlagspflichtig.

Rechtliche Beurteilung

Aus dem rein **arbeits-(zeit-)rechtlichen Blickwinkel** betrachtet handelt es sich bei der geblockten Altersteilzeit – zumindest in der Ansparphase – um eine Tätigkeit auf Vollzeitbasis. Man kann daher daraus schlussfolgern, dass für die geblockte Altersteilzeit die **Grundsätze** der Umsetzung der Arbeitszeitreduktion wie für alle **Vollzeitbeschäftigten** gelten:

- Das wöchentliche Arbeitszeitausmaß verringert sich um eine Stunde auf 37 Stunden.
- Das Entgelt bleibt unverändert (keine Valorisierung).

Welche **Auswirkungen** hat dies in der Praxis?

- Die Dauer der Ansparphase (auf Basis der Vollzeittätigkeit) und der anschließenden Freizeitphase (als Dienstfreistellung) sind auf Basis von 38 Stunden kalkuliert worden.
- Von MitarbeiterInnen, die noch in der Ansparphase tätig sind, kann der Vorteil der geringeren Normalarbeitszeit noch (teilweise) genutzt werden.
- Wenn nun aber ein/e MitarbeiterIn bereits in der Dienstfreistellung der Freizeitphase ist, erzielt er/sie keinen Nutzen mehr aus der Arbeitszeitreduktion.

Das AMS hat dazu Folgendes mitgeteilt:

Sofern möglich, sollte bereits jetzt in der Ansparphase („Voll-Arbeitsphase“) auf die Änderung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit reagiert werden. Weil die MitarbeiterInnen in der Freizeitphase ab 1.1.2022 nur noch 37 Stunden pro Woche verbrauchen, sollte – um nicht zuviel an Zeitguthaben anzusparen, das dann nicht mehr verbraucht werden kann – bereits jetzt die Normalarbeitszeit auf 37 Stunden pro Woche reduziert werden. Somit soll sichergestellt werden, dass MitarbeiterInnen das aufgebaute Zeitguthaben während der Freizeitphase vollständig verbrauchen können.

Kann aber das aufgebaute Zeitguthaben trotz Ausschöpfung der Möglichkeiten während der Freizeitphase nicht abgebaut werden, so schadet das nach Auskunft des AMS dem Anspruch des Arbeitgebers auf Altersteilzeitgeld nicht, wenn alle übrigen Voraussetzungen weiterhin erfüllt werden, weil den Arbeitgeber kein Verschulden an der nicht verbrauchten Mehrarbeit trifft. Die am Ende der Freizeitphase nicht abgebauten Stunden stellen Mehrarbeitsstunden dar (wie am Ende des Durchrechnungszeitraumes) und sind uAn aus arbeitsrechtlicher Sicht mit 50 % Zuschlag abzugelten.

Das AMS hat uns folgende Möglichkeiten, auf die Verkürzung der Arbeitszeit zu reagieren, genannt:

- Der/die ArbeitnehmerIn arbeitet bereits jetzt (2021) weniger als ursprünglich für die (Voll-) Arbeitsphase vereinbart.
- Wurde die ursprüngliche Freizeitphase für weniger als 2,5 Jahre geplant, könnte auch der Beginn der Freizeitphase vorgezogen werden. Zu beachten ist jedenfalls, dass dadurch die Freizeitphase einen Zeitraum von 2,5 Jahren insgesamt nicht übersteigen darf und die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft oder eines Lehrlings ebenfalls bereits mit Beginn der vorgezogenen Freizeitphase zu erfolgen hat.
- Denkbar wäre auch eine Verlängerung der Freizeitphase bei Beibehaltung des ursprünglich vereinbarten Beginndatums. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass dadurch die Freizeitphase wiederum einen Zeitraum von 2,5 Jahren insgesamt nicht übersteigen darf und die Gesamtdauer des Altersteilzeitmodells einen Zeitraum von insgesamt 5 Jahren nicht überschreiten darf sowie das neue Ende der Altersteilzeit nicht später als 1 Jahr nach Erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension und auch nicht später als das Regelpensionsalter des/der betreffenden ArbeitnehmerIn sein darf.

Alle **Änderungen** sind dem **AMS bekannt zu geben**.

Bitte klären Sie aber auch Änderungen hinsichtlich der Blockvariante jedenfalls mit Ihrem/Ihrer AnsprechpartnerIn beim AMS.

Keine Änderung des Altersteilzeitgeldes

Wurde die Wirkung der neuen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf bestehende Altersteilzeit-Modelle vertraglich dezidiert ausgeschlossen, bleibt das Altersteilzeitgeld unverändert. Ein Nachweis mittels entsprechender Unterlagen ist in diesem Fall erforderlich.

7. SABBATICAL

Rechtsgrundlage und Grundsätzliches

Das Sabbatical ist in **§ 36 SWÖ-KV** geregelt. Salopp könnte man ein Sabbatical als eine spezifisch geregelte, lange Durchrechnung der Arbeitszeit eine/r ArbeitnehmerIn bezeichnen: Der/die MitarbeiterIn arbeitet in der sogenannten Ansparphase trotz reduziertem Teilzeitentgelt auf Vollzeit-Basis (bzw. auf vorherigem Niveau der Wochenarbeitszeit) weiter, um in der anschließenden Freizeitphase („Berufspause“) eine längere, zusammenhängende Phase von Zeitausgleich zu konsumieren. An den Bezeichnungen „Ansparphase“ und „Freizeitphase“ lässt sich schon erkennen – dieses Zeitmodell ist der geblockten Altersteilzeit ähnlich. Es gibt beim Sabbatical nur keine AMS-Förderung und keinen Lohnausgleich für den/die ArbeitnehmerIn. Der/die MitarbeiterIn finanziert sich die Berufspause mit dem Verzicht auf Entgelt während der Ansparphase selbst.

Es stellen sich bei der Beurteilung der Auswirkung der kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion aufgrund der Ähnlichkeit der Zeitmodelle mehr oder weniger die gleichen Fragen wie bei der geblockten Altersteilzeit. Der Übersichtlichkeit halber stellen wir die sich daraus ergebenden 2 Varianten nochmals für das Sabbatical speziell dar:

Variante 1 – Arbeitszeitbezogene Betrachtung

Aus dem arbeits-(zeit-)rechtlichen Blickwinkel betrachtet handelt es sich beim Sabbatical – zumindest in der Ansparphase – um eine Tätigkeit auf Vollzeitbasis. Man könnte daher die Schlussfolgerung ziehen, dass für ein Sabbatical die **Grundsätze** der Umsetzung der Arbeitszeitreduktion wie für alle **Vollzeitbeschäftigten** gelten:

- Das wöchentliche Arbeitszeitausmaß verringert sich um eine Stunde auf 37 Stunden.
- Das Entgelt bleibt unverändert (keine Valorisierung).

Variante 2 – Entgeltbezogene Betrachtung

Unter dem Blickwinkel des Entgelts betrachtet, handelt es sich bei einem Sabbatical um eine Teilzeitbeschäftigung. Man könnte daher auch die Ansicht vertreten, dass für das Sabbatical – **unter Berücksichtigung der 37-h-Grenze** - die **Grundsätze** der Umsetzung der Arbeitszeitreduktion wie für **Teilzeitbeschäftigte analog** gelten:

- Das Arbeitszeitausmaß bliebe zwar grundsätzlich unverändert, aber unter Berücksichtigung der reduzierten kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 37 Wochenstunden muss diese neue Grenze in der Ansparphase beachtet werden.
- Das (Teilzeit-)Entgelt erhöht sich um + 2,7 %.

Praxishinweis

Anders als bei der geblockten Altersteilzeit, wo Vorgaben zur Maximaldauer einer Altersteilzeit und zur Abwicklung der jeweiligen Modelle vom Fördergeber AMS zu berücksichtigen sind, sind Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn in der Vereinbarung des Sabbaticals relativ frei. § 36 Abs 1 lit e SWÖ-KV lässt ausdrücklich zu, dass individuell Modelle vereinbart werden können. Wir können Ihnen daher nur raten, **innerbetrieblich** eine für das konkrete Sabbatical **passende Lösung** zu überlegen und schriftlich mit dem/der betroffenen MitarbeiterIn festzuhalten.

D. NICHTLEISTUNGSZEITEN

1. URLAUB

Grundsätzliches

Der OGH geht in seinen Entscheidungen davon aus, dass der Urlaubsanspruch ein kalendarischer Anspruch nach Wochen ist, kein Anspruch auf eine bestimmte Höhe an Entgeltfortzahlung während der Inanspruchnahme der zustehenden Erholungszeit. Daraus folgt mit Blick auf die kollektivvertragliche Arbeitszeitreduktion, dass der **Freistellungsanspruch in Wochen unverändert** bleibt, auch wenn sich die Hinterlegung der täglichen Sollarbeitszeit/fiktiven Normalarbeitszeit durch die Reduktion auf 37 Stunden geringfügig ändert. Salopp formuliert könnte man festhalten: 5 Wochen Urlaub bleiben 5 Wochen Urlaub – unabhängig davon, ob die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit 38 oder 37 Stunden beträgt.

Die konkreten Auswirkungen der Arbeitszeitreduktion auf den Urlaubsanspruch sind wie folgt:

- Bei **Teilzeitbeschäftigten** bleibt das Ausmaß der Arbeitszeit ohnehin unverändert, hier stellen sich u.E. gar keine Auslegungsfragen.
- Für **Vollzeitbeschäftigte** wird die kollektivvertragliche Arbeitszeit von 38 auf 37 Stunden per 1.1.2022 reduziert, aber der in Wochen berechnete Urlaubsanspruch bleibt unverändert. Wenn nun im Jahr 2022 Urlaub verbraucht wird, auf den 2021 der Anspruch erworben wurde („Alt-Urlaub“), so ändert sich unserer Ansicht nach nichts, denn ein Tag Urlaub bleibt ein Tag Urlaub.

Urlaub – Berechnung und Verbrauch in Stunden

Hinweisen möchten wir auf eine spezifische Problemstellung bei Berechnung des Urlaubs in Stunden: Der EuGH ging in einer Entscheidung zur österreichischen Rechtslage davon aus, dass bei Reduktion der Arbeitszeit der Urlaubsanspruch im Ausmaß an Freistellungsstunden erhalten bleiben müsste (EuGH 22.4.2010, C-486/08).

Ergibt sich daraus eine Konsequenz für den Urlaubsanspruch bei Reduktion der kollektivvertraglichen Arbeitszeit?

- Wenn in Ihrer Organisation der **Urlaubsanspruch in Stunden** berechnet und verbraucht wird, so können wir Ihnen im Zuge der genannten EuGH-Rechtsprechung nur anraten, für Vollzeitbeschäftigte den Urlaubsanspruch aus vorangegangenen Perioden vor dem 1.1.2022 **unverändert** zu belassen. Von einer Umrechnung des „Alt-Urlaubes“ raten wir ab.
- Anders verhält es sich mit dem neu ab **1.1.2022** zu erwerbenden Urlaubsanspruch: Ab Wirksamkeit der Arbeitszeitreduktion wird der Urlaubsanspruch – bei Berechnung auf Stundenbasis – jährlich nicht mehr mit 38, sondern natürlich mit **37 Stunden berechnet**. 5 Wochen Urlaub ergeben ab Inkrafttreten der Arbeitszeitreduktion daher nicht mehr 190 Stunden, sondern nur mehr 185 Stunden.

2. EXKURS: ZEITGUTHABEN

Da diese Frage mehrfach an uns in der Rechtsberatung herangetragen wurde, möchten wir kurz die Auswirkung der kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion auf bestehende Zeitguthaben klarstellen: Eine Art **Umrechnung oder Aliquotierung** ist bei **Zeitguthaben vollkommen ausgeschlossen**. Zeitguthaben setzt sich aus Mehrleistungen der ArbeitnehmerInnen zusammen, jegliche Umrechnung

würde bereits geleistete Arbeitszeit und damit verbundene, berechnete Ansprüche der MitarbeiterInnen kürzen. Nehmen Sie davon Abstand!

Zeitguthaben aus laufenden, über den Jahreswechsel reichenden Durchrechnungszeiträumen oder Gleitzeitperioden bleibt bis zum Ende des Durchrechnungszeitraumes oder der Gleitzeitperiode im Verhältnis 1:1 im vollen Umfang bestehen, die Bewertung erfolgt am Ende gemäß den Grundsätzen der Vereinbarung (im Einzelvertrag oder in der Betriebsvereinbarung). Zeitguthaben aus vorangegangenen Durchrechnungszeiträumen oder Gleitzeitperioden bleibt ebenso in ungekürztem, vollem Ausmaß für den Abbau durch den/die ArbeitnehmerIn erhalten.

3. PFLEGEFREISTELLUNG

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist in **§ 16 UrlG** normiert. Die gesetzliche Bestimmung spricht vom Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis „zum Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit“. Die **Pflegefreistellung** bemisst sich daher – anders als der Anspruch auf Erholungsurlaub – nicht in Wochen, sondern in Stunden und ein stundenweiser Verbrauch ist auch vorgesehen.

Was folgt daraus für die Umsetzung der kollektivvertraglichen Arbeitszeitreduktion?

- Für **Teilzeitbeschäftigte** bleibt die Arbeitszeit unverändert, es ändert sich daher auch nichts beim Anspruch auf Pflegefreistellung.
- Für **Vollzeitbeschäftigte** beträgt der Anspruch auf Pflegefreistellung ab 1.1.2022 nicht mehr 38 Stunden, sondern nur mehr 37 Wochenstunden (bzw. insgesamt 74 Stunden bei neuerlicher Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren). Beachten Sie diese Umstellung bei der Hinterlegung des Kontingents in der Zeiterfassung/Personalverrechnung.
- Der Anspruch auf Pflegefreistellung wird nicht von einem Arbeitsjahr in das nächstfolgende mitgenommen, die Frage der Umrechnung von „Alt-Ansprüchen“ stellt sich daher nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß. Sie könnten, wenn das Urlaubsjahr nicht das Kalender-, sondern das Arbeitsjahr ist, den Alt-Anspruch aus 2021 ab 1.1.2021 aliquotieren, da die Differenz aber insgesamt nur eine Stunde ausmacht, ist der aliquote Anteil bei der Umrechnung mit Stichtag 1.1.2022 zwingend im Minutenbereich (< 60 Minuten). Der administrative Aufwand übersteigt vermutlich das Einsparungspotential. Es ist auch möglich, die Umrechnung wegzulassen und ab erstmaligen Beginn eines neuen Arbeitsjahres im Lauf des Jahres 2022 den neuen, auf 37 Stunden reduzierten Anspruch zu hinterlegen. Die Entscheidung darüber liegt aber selbstverständlich bei Ihnen.

4. SONDERURLAUB

Grundsätzliches

Die kollektivvertragliche Regelung für Sonderurlaub (**§ 27 SWÖ-KV**) geht vom Anspruch auf Freistellung von der Tätigkeit bei besonderen Anlässen aus, entweder für „*einen oder mehrere Arbeitstage*“ oder für den „*Tag des Ereignisses*“. Da es sich u.E. – ähnlich wie beim Urlaub – um einen **Freistellungsanspruch** und nicht um einen Anspruch auf eine bestimmte Entgelthöhe handelt, ist bei Inanspruchnahme eines Sonderurlaubs gemäß § 27 SWÖ-KV ab 1.1.2022 die neue kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zugrunde zu legen. Mit anderen Worten: Die Freistellung ist ab Inkrafttreten der Arbeitszeitreduktion auf **Basis von 37 Wochenstunden** zu berechnen.

Betriebliche Vereinbarungen

Sollten Sie in Ihrer Organisation darüber hinaus spezifische Regelungen zu Sonderurlauben haben (z.B. für pflegende Angehörige oder begünstigt behinderte ArbeitnehmerInnen), so sind diese innerbetrieblich anhand der konkreten Formulierungen zu prüfen:

- Beinhaltet die konkrete Vereinbarung eine numerische Angabe (z.B. „38 Stunden pro Woche“ oder „zusätzliche 16 Stunden“), so bleibt der stundenmäßig konkretisierte Anspruch unverändert.
- Beinhaltet die Vereinbarung einen Verweis auf die wöchentliche Normalarbeitszeit („Ausmaß einer jeweiligen Wochenarbeitszeit“), so ist das u.E. dynamisch zu verstehen und reduziert sich bei Vollzeitbeschäftigten ab 1.1.2022 von 38 auf 37 Stunden.

5. FORTBILDUNG

Grundsätzliches

Die kollektivvertragliche Regelung für Fortbildungen (§ 34 SWÖ-KV) hält bei gesetzlicher Fortbildungspflicht einen Anspruch von „16 Stunden in zwei Kalenderjahren“ fest. Da es sich hier um eine numerische, exakte Angabe handelt, bleibt diese unverändert aufrecht. Die Arbeitszeitreduktion hat hier keine Auswirkung.

Betriebliche Vereinbarungen

Sollten Sie in Ihrer Organisation darüber hinaus organisatorische Details zu Fortbildungen in einer Betriebsvereinbarung oder in Einzelvereinbarungen geregelt haben, so sollten Sie diese innerbetrieblich anhand der konkreten Formulierungen prüfen:

- Beinhaltet die Vereinbarung zu Fortbildungen eine numerische Angabe (z.B. „zusätzliche 16 Stunden“), so bleibt der stundenmäßig konkretisierte Anspruch unverändert.
- Beinhaltet eine solche betriebliche oder individuelle Vereinbarung einen Verweis auf die wöchentliche Normalarbeitszeit („Ausmaß einer jeweiligen ganzen Wochenarbeitszeit“), so ist das u.E. dynamisch zu verstehen und reduziert sich bei Vollzeitbeschäftigten ab 1.1.2022 von 38 auf 37 Stunden.

E. PRAXISTIPPS/CHECK-LISTEN FÜR LOHNVERRECHNUNG

Vorbemerkungen

Es ist ein schwieriges Unterfangen, an alle „Baustellen“ und Arbeitspakete im Rahmen der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Personaladministration zu denken. Wir haben versucht, auf Basis unserer Erfahrung Checklisten an Themen zu erstellen, die aus unserer Sicht zu prüfen und/oder anzupassen wären. Diese Praxistipps erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern sind nur als Gedankenanstrengung zu verstehen.

Wir sind uns sicher, Sie könnten schon heute den einen oder anderen Punkt ergänzen und werden in den kommenden Monaten noch mehr Detailfragen entdecken. – Es bleibt ein spannender Weg.

1. BETRIEBLICHE RECHTSGRUNDLAGEN

Betriebsvereinbarungen

Alle Betriebsvereinbarungen, die sich mit Arbeitszeit im engeren und weiteren Sinne beschäftigen, sollten überprüft werden!

Das sind u.a.

- BV Gleitzeit,
- BV Durchrechnung/Dienstplan oder
- BV zu besonderen Freistellungsansprüchen, z.B. Freistellung für Fortbildungen, erweiterte Pflegefreistellung für pflegende Angehörige, Zusatzurlaub für begünstigt behinderte ArbeitnehmerInnen u.v.m.

In all diesen Rechtsgrundlagen ist zu hinterfragen, wo auf 38 Stunden und/oder die wöchentliche Normalarbeitszeit Bezug genommen wird. Die **wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit** ist entsprechend anzupassen.

Fiktive Normalarbeitszeiten für bezahlte Abwesenheiten sind in den Arbeitszeitvereinbarungen (auf Basis von 37 Wochenstunden) neu festzulegen.

Schichtpläne sind bei Bedarf anzupassen.

Betriebliche Übungen

Sollten sich in Ihrer Organisation **betriebliche Übungen zur Arbeitszeit** gebildet haben (z.B. Übungen zur Pausengestaltung o.ä.), vergessen Sie auch nicht zu überlegen, wie Sie damit ab 1.1.2022 – vor allem in Bezug auf Neueintritte – umgehen möchten.

2. INDIVIDUELLE RECHTSGRUNDLAGEN

Dienstvertrag und (ergänzende) Einzelvereinbarungen

Alle Dienstverträge (aus allen „historischen“ Phasen der Organisation!) sind zu prüfen, wo sich Bezüge zur Arbeitszeit im engeren und weiteren Sinne finden!

Das sind u.a.

- Vereinbarung der Gleitzeit,
- Vereinbarung der Durchrechnung,
- Vereinbarung von Homeoffice (wenn sich darin arbeitszeitbezogene Inhalte wiederfinden),
- Vereinbarung zu Überstundenpauschalen oder All-In-Verträge,
- Sonderverträge (z.B. Dienstverträge in Anlehnung an das AMS-Schema),
- alle besonderen Teilzeitvereinbarungen (Eltern-, Pflege-, Familienhospiz-, Wiedereingliederungs-, Bildungs- und Altersteilzeit) oder
- Vereinbarungen zu besonderen Freistellungsansprüchen, wie individuelle Vorgriffe auf die 6. Urlaubswoche u.ä.

In all diesen Rechtsgrundlagen ist zu hinterfragen, wo auf 38 Stunden und/oder die wöchentliche Normalarbeitszeit Bezug genommen wird. Die **wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit** ist entsprechend anzupassen.

Fiktive Normalarbeitszeiten für bezahlte Abwesenheiten sind in den Arbeitszeitvereinbarungen (auf Basis von 37 Wochenstunden) neu festzulegen.

Wir wurden in der Beratungstätigkeit mehrfach gefragt, ob für **Vollzeitbeschäftigte Ergänzungen und/oder Neuausstellungen von Dienstverträgen** tatsächlich notwendig sind, obwohl ja bereits der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich die Reduktion der Arbeitszeit eindeutig vorsieht. Grundsätzlich gilt die Reduktion der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ab 1.1.2022 unabhängig von individuellen Vereinbarungen, das ist zutreffend. Wir gehen aber davon aus, dass in üblichen Dienstverträgen und/oder Dienstzetteln an mehreren Stellen Bezüge zur Normalarbeitszeit vorhanden sind (z.B. beim Urlaubsausmaß). Sie sollten daher jedenfalls prüfen, wo und wie sich solche Verweise in den Verträgen der MitarbeiterInnen finden. Nur so können Sie fundiert einschätzen, ob die kollektivvertragliche Reduktion – ohne Ergänzung im Sinne eines Vertragszusatzes – ausreichend ist oder ob Detailfragen zur Klarstellung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festgehalten werden sollten. Pauschal können wir darüber kein Urteil fällen, zu unterschiedlich sind die möglichen vertraglichen Konstellationen.

Bei den besonderen Teilzeitvereinbarungen ist zudem zu prüfen, ob **Anpassungen an neue Bandbreiten** (z.B. Bildungsteilzeit) oder sonstige **Abstimmungen mit dritter Seite** (insb. AMS als Fördergeber bei Altersteilzeit) notwendig sind!

3. ARBEITSZEIT IN DER PERSONALADMINISTRATION

Zeiterfassung

Egal, ob die Arbeitszeit manuell in Formularen oder elektronisch erfasst wird, die entsprechenden **Systeme/Vorlagen** sind anzupassen, das betrifft u.a. folgende Punkte:

- Änderung der **täglichen und wöchentlichen Soll-Arbeitszeit**,
- Anpassung der **Verteilung der Arbeitszeit** auf die einzelnen Arbeitstage,
- Korrekte Hinterlegung der neuen **fiktiven Normalarbeitszeit für Entgeltfortzahlung** bei bezahlten Abwesenheiten (Krank/Urlaub/Sonderurlaub/Pflegefreistellung).

Zeitbewertung

Für die Bewertung der tatsächlichen Arbeitszeit sind in elektronischen Systemen eine Fülle an Daten hinterlegt, all diese sind auf Bezüge zur täglichen/wöchentlichen Normalarbeitszeit zu prüfen und auf 37 Stunden anzupassen. Das bedeutet u.a.:

- **Anpassung von Übertragungssalden** („eine wöchentliche Normalarbeitszeit“ → ab 1.1.2022 nur mehr 37 statt bisher 38 Stunden),
- **Verlinkungen** zur **täglichen und wöchentlichen Soll-Arbeitszeit** und/oder zur fiktiven Normalarbeitszeit.

4. LOHNVERRECHNUNG

Berücksichtigung des neuen Teilers

Durch die Reduktion der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit auf 37 Stunden ergibt sich ab 1.1.2022 ein neuer **Grundstundenteiler** von **160,21**.

In **allen Lohnarten**, die in der Hinterlegung einen Bezug zum Grundstundenteiler haben, ist der neue **Teiler von 160,21 zu aktualisieren**. Diese Lohnarten können – abhängig vom jeweiligen Lohnprogramm – u.a. Folgende sein:

- **Grundstundenlohn** für alle Verwendungsgruppen mit allen Gehaltsstufen,
- **Zulagen** gem. § 31 SWÖ-KV, z.B. SEG-Zulage und Funktions- und Leitungszulagen,
- die **Aufzahlung für Pflegekräfte** gem. § 29b SWÖ-KV,
- Berechnungen von **Zuschlägen**, z.B. Überstundenzuschlag iHv 50%.

Beachten Sie darüber hinaus, in welchen **standardisierten Berechnungen** der Teiler als Berechnungsgröße und/oder der Grundstundenlohn nominell hinterlegt ist. Überall dort kann sich ein Anpassungsbedarf ergeben, das können z.B. folgende Zahlungen sein:

- **Sonderzahlungen** (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration),
- **Entgeltfortzahlungen für bezahlte Abwesenheiten** (in den sogenannten Schnittberechnungen für Krankenstand, Urlaub, Pflegefreistellung usw.),
- Abgeltung von **Mehr- und Überstundenleistungen**.