



# SWÖ-KV-Verhandlungen 2025

## ABSCHLUSSPROTOKOLL



Stand: 26. November 2024

# Inhalt

1.	SWÖ-KV-ABSCHLUSS 2025 - ÜBERSICHT.....	4
1.1.	Lohn- und Gehaltserhöhung .....	4
1.2.	Weitere Entgeltanpassungen.....	4
1.3.	Flexibilisierungszuschlag - § 15 .....	4
1.4.	Zusatz-KV zum Pflegezuschuss.....	4
1.5.	Materiellrechtliche Verbesserungen: .....	4
1.5.1.	Offene Jugendarbeit – Änderung der Ausnahmeregelung zur Wochenruhe - § 14.....	4
1.5.2.	Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Tagesmütter/-väter - § 21 .....	4
1.5.3.	Streichung „Behindertenhelfer*innen“ - § 28.....	4
1.5.4.	Einstufungssystematik Verwendungsgruppen Verwaltung - § 28 .....	5
1.5.5.	Umreihung bei Inanspruchnahme des Pflegestipendiums - § 30 .....	5
1.5.6.	Einstufungsmöglichkeit für Ferialarbeitnehmer*innen - § 33a NEU.....	5
1.5.7.	Freiwillige Optierung - § 41b .....	5
1.6.	Klarstellungen und Redaktionelle Änderungen .....	5
1.6.1.	Nachtarbeitsbereitschaft - § 8.....	5
1.6.2.	Schulassistent - § 22b.....	5
1.6.3.	Vorrückungstichtag - § 30.....	5
1.6.4.	Vertretungszulage - § 31 .....	5
1.6.5.	Optierungsbestimmung - § 41.....	5
1.6.6.	Satzung Persönliche Assistenz.....	6
2.	LOHN- UND GEHALTSABSCHLUSS .....	7
2.1.	Tabelle (§ 29) .....	7
2.2.	Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen (§ 30a) .....	8
2.3.	Weitere Entgeltanpassungen.....	9
3.	MATERIELLRECHTLICHE ÄNDERUNGEN .....	10
3.1.	Offene Jugendarbeit - Änderung der Regelung über Ausnahme zur Wochenruhe - § 14 SWÖ-KV .....	10
3.1.	Sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Tagesmüttern/-vätern - § 21 SWÖ-KV.....	10
3.2.	Einreihung Verwaltungskräfte in Verwendungsgruppen – § 28.....	11
3.3.	Verwendungsgruppen – Streichung der Behindertenhelferinnen in VWG 3 - § 28 .....	15
3.1.	Einstufung nach Absolvierung einer Ausbildung nach Inanspruchnahme eines Pflegestipendiums - § 30 Abs 7 .....	15
3.2.	Einstufung von Ferialarbeitnehmer*innen - § 33a SWÖ-KV.....	16
4.	KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN.....	17
4.1.	Nachtarbeitsbereitschaft .....	17
4.2.	Sonderbestimmung Schulassistent – Klarstellung.....	17
4.3.	Vorrückung.....	18

4.1.	Vertretungszulage - § 31.....	19
4.2.	Optierungsbestimmung.....	19
4.3.	Zusätzliche Optierung - § 41a .....	20
5.	PFLEGEZUSCHUSS.....	20
6.	SATZUNG DES SWÖ-KV .....	21
6.1.	Aufnahme des Dienstgebermodells der Persönlichen Assistenz in die Satzung .....	21

# 1. SWÖ-KV-ABSCHLUSS 2025 - ÜBERSICHT

Auf Basis einer durchschnittlichen Inflationsrate von 3,53 % haben sich die SWÖ-KV-Partner auf folgenden SWÖ-KV-Abschluss 2025 mit Wirkungsbeginn 01.01.2025 geeinigt:

## 1.1. LOHN- UND GEHALTSERHÖHUNG

Die **Löhne und Gehälter werden um 4,00 % erhöht**. Dies betrifft die KV-Tabelle, die Ist-Gehälter, die alten Lohn- und Gehaltstabellen, das Entgelt der Transitmitarbeiter\*innen sowie das Lehrlingseinkommen.

## 1.2. WEITERE ENTGELTANPASSUNGEN

Die **Zulagen und Zuschläge** werden um 4,00 % erhöht.

## 1.3. FLEXIBILISIERUNGSZUSCHLAG - § 15

Der Flexibilisierungszuschlag wird auf 50 bzw. 25 Euro erhöht.

## 1.4. ZUSATZ-KV ZUM PFLEGEZUSCHUSS

Der Zusatz-Kollektivvertrag zum Zweckzuschuss 2024 mit dem ein Pflegezuschuss gewährt wird, wird nun befristet bis 31.12.2025 verlängert. Auch im Jahr 2025 wird für das Vollzeitmonat ein Betrag in Höhe von € 135,50 gewährt. Der Geltungsbereich bleibt unverändert.

## 1.5. MATERIELLRECHTLICHE VERBESSERUNGEN:

Folgende materiellrechtliche Verbesserungen wurden vereinbart:

### 1.5.1. Offene Jugendarbeit – Änderung der Ausnahmeregelung zur Wochenruhe - § 14

Die Ausnahmeregelung zur Wochenruhe war bisher nur mit Betriebsvereinbarung anwendbar. Nunmehr wird für kleine Organisationen, die nicht mehr als 10 Arbeitnehmer\*innen umfassen, eine Regelung eingeführt, wonach in Betrieben ohne Betriebsrat durch eine Vereinbarung mit den Sozialpartner\*innen die Betriebsvereinbarung ersetzt werden kann.

### 1.5.2. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Tagesmütter/-väter - § 21

Für Tagesmütter/-väter wird eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung eingeführt, wenn diese aufgrund der Anzahl der zu betreuenden Kinder die Geringfügigkeitsgrenze unterschreiten würden.

### 1.5.3. Streichung „Behindertenhelfer\*innen“ - § 28

In Verwendungsgruppe 3 wird die Tätigkeit der Behindertenhelfer\*innen gestrichen, diese Tätigkeit umfasst lediglich hauswirtschaftliche Tätigkeiten und ist daher mit anderen Tätigkeitsbezeichnungen

abgedeckt. Vereinbart wird außerdem, dass an den Themen der Einstufung Behindertenarbeit weitergearbeitet wird.

#### **1.5.4. Einstufungssystematik Verwendungsgruppen Verwaltung - § 28**

Für die Verwaltungskräfte wird eine neue Einstufungssystematik eingeführt.

#### **1.5.5. Umreihung bei Inanspruchnahme des Pflegestipendiums - § 30**

Wird ein Pflegestipendium in Anspruch genommen, so ist nach Abschluss dessen und Wiederaufnahme des Dienstverhältnisses beim selben Arbeitgeber eine lineare Umreihung vorzunehmen.

#### **1.5.6. Einstufungsmöglichkeit für Ferialarbeitnehmer\*innen - § 33a NEU**

Für in schulischer Ausbildung befindliche Ferialarbeitnehmer\*innen wird eine neue Einstufungsmöglichkeit eingeführt (80 % von Verwendungsgruppe 1/Gehaltsstufe 1).

#### **1.5.7. Freiwillige Optierung - § 41b**

Die Möglichkeit der freiwilligen Optierung wird auf unbestimmte Zeit verlängert.

### **1.6. KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE ÄNDERUNGEN**

#### **1.6.1. Nachtarbeitsbereitschaft - § 8**

In Bezug auf die Klarstellung, dass Nachtarbeitsbereitschaft als ganze Stunde in die Arbeitszeit einzurechnen ist, erfolgt eine redaktionelle Änderung.

#### **1.6.2. Schulassistenz - § 22b**

Unter den Anwendungsbereich der Schulassistenz fallen auch Assistenzleistungen in anderen Schulformen. Weiters erfolgt eine redaktionelle Änderung.

#### **1.6.3. Vorrückungstichtag - § 30**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass als Vorrückungstichtag der errechnete Tag gilt – eine Besserstellung ist zulässig, eine Schlechterstellung nur mit Betriebsvereinbarung.

#### **1.6.4. Vertretungszulage - § 31**

Klargestellt wird, dass wenn mehrere Personen eine Vertretung übernehmen, diese jeweils aliquot gebührt.

#### **1.6.5. Optierungsbestimmung - § 41**

Es erfolgt eine Berichtigung eines Redaktionsversehens.

### **1.6.6. Satzung Persönliche Assistenz**

Das Angebot der Persönlichen Assistenz fällt grundsätzlich unter den Anwendungsbereich der Satzung des SWÖ-KV. In der Persönlichen Assistenz gibt es aber auch die Form des Dienstgebermodells, bei dem die Assistenznehmer\*innen für sich selbst persönliche Assistent\*innen anstellen. Es handelt sich zwar um Arbeitgeber\*innen, jedoch nicht um „Anbieter sozialer Dienste“. Daher soll eine Erweiterung der Satzung beantragt werden.

Die SWÖ-Kollektivvertragspartner\*innen haben am 26. November 2024 mit Wirkung vom 01. Jänner 2025 folgenden

## Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

## 2. LOHN- UND GEHALTSABSCHLUSS

### 2.1. TABELLE (§ 29)

Die KV-Tabelle wird mit Wirkung 01.01.2025 um 4,00 % erhöht.

Lohn-/Gehaltstabelle										
Lohn-/Gehaltstabelle (EURO - €): gültig ab 1. Jänner 2025										
In Euro		Verwendungsgruppen								
Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1- 2	2 150,10	2 228,30	2 330,20	2 431,10	2 608,60	2 794,50	2 996,90	3 264,00	3 788,30
2	3- 4	2 173,30	2 266,30	2 368,50	2 475,40	2 657,60	2 849,20	3 058,50	3 360,10	3 939,30
3	5- 6	2 210,10	2 304,60	2 411,30	2 537,90	2 732,80	2 933,30	3 149,20	3 492,20	4 129,60
4	7- 8	2 244,90	2 342,80	2 452,40	2 582,60	2 823,50	3 044,60	3 267,60	3 654,90	4 356,10
5	9-10	2 283,20	2 383,90	2 491,90	2 624,20	2 888,80	3 128,70	3 357,10	3 819,40	4 584,00
6	11-12	2 319,60	2 422,00	2 533,40	2 670,40	2 940,00	3 210,60	3 449,20	3 947,70	4 774,10
7	13-14	2 356,30	2 460,20	2 574,60	2 717,10	2 991,60	3 296,70	3 538,30	4 047,50	4 925,10
8	15-16	2 393,10	2 498,30	2 614,70	2 763,70	3 044,60	3 380,80	3 627,60	4 145,30	5 038,10
9	17-18	2 429,60	2 536,40	2 657,60	2 813,20	3 098,00	3 433,40	3 716,50	4 239,10	5 151,40
10	19-20	2 466,30	2 577,60	2 701,90	2 861,20	3 151,00	3 490,40	3 805,60	4 338,80	5 266,20
11	21-22	2 495,20	2 605,50	2 736,30	2 907,20	3 200,70	3 547,00	3 865,80	4 405,60	5 379,50
12	23-24	2 524,30	2 633,80	2 768,60	2 957,30	3 252,00	3 603,40	3 925,50	4 469,10	5 494,40
13	25-26	2 550,00	2 665,60	2 804,80	2 991,60	3 305,30	3 660,10	3 985,80	4 534,10	5 569,50
14	27-28	2 578,90	2 695,10	2 839,00	3 027,50	3 357,10	3 713,10	4 045,90	4 599,40	5 645,20
15	29-30	2 605,50	2 730,80	2 873,30	3 063,50	3 408,30	3 769,80	4 105,70	4 664,50	5 722,40
16	31-32	2 633,80	2 761,70	2 907,20	3 101,20	3 461,30	3 826,30	4 163,80	4 729,60	5 795,90
17	33-34	2 662,50	2 794,50	2 941,80	3 135,50	3 514,60	3 882,60	4 224,20	4 794,80	5 871,50
18	35-36	2 691,50	2 827,00	2 976,10	3 173,20	3 565,50	3 938,10	4 285,50	4 859,90	5 946,70

## 2.2. IST-LOHN-/GEHALTSERHÖHUNGEN (§ 30A)

Norm: § 30a SWÖ-KV

### Erläuterung:

Die Ist-Gehälter, die „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen“ und die Zulagen und Zuschläge werden um 4,00 Prozent erhöht und § 30a entsprechend angepasst:

### Formulierung:

#### § 30a Jährliche Entgelterhöhungen

1) Gleichzeitig mit In-Kraft-Treten von § 30a Abs 1 (in der Fassung 1.1. 2004) treten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen (Kollektivverträge, Regelungen des öffentlichen Dienstes, etc) bisher orientiert haben.

2) Ist-Erhöhung für alle jene Arbeitnehmerinnen, für die der entgeltrechtliche Teil des SWÖ- KV zur Anwendung kommt (entweder durch Überzahlung der Mindestgehaltsansätze des SWÖ-KV oder Optierung):

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) jener Arbeitnehmerinnen, deren Gehälter (Löhne) über der SWÖ-Gehaltstafel liegen, werden ab 1.1.2025 um 4,00 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet.

3) Erhöhungen für Arbeitnehmerinnen, die von der Möglichkeit der Optierung gemäß § 41 SWÖ-KV nicht Gebrauch gemacht haben:

#### a) Erhöhung der „alten Gehalts- bzw Lohntabellen“

Eine Anhebung der bislang in kollektiv-, einzelvertraglich oder durch betriebliche Übung angewendeten Gehalts- bzw Lohntabellen erfolgt mit Wirkung 1.1.2025. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.1.2025 um 4,00 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

#### b) Erhöhung der Ist-Gehälter (Ist-Löhne)

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung 1.1.2025 um 4,00 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist-Gehältern (Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Jänner 2025 gebührende Monatsgehalt zu verstehen, und zwar unabhängig davon, ob dieser Betrag mit der alten Lohn-/Gehaltstabelle identisch ist oder darüber liegt. Beim nächsten Biennalsprung ist die Einstufung in die dafür vorgesehene Lohn-/Gehaltsstufe (laut alter Lohn-/Gehaltstabelle) vorzunehmen. Liegt der Betrag dieses Biennalsprunges unter dem Ist-Lohn/Gehalt, bleibt der Ist-Lohn/Gehalt unverändert.

#### 4) Zulagen, Zuschläge und sonstige Entgelte

a) KV-Zulagen, -Aufzahlungen und -Zuschläge werden mit Wirkung 1.1. 2025 um 4,00 % erhöht (§§ 9, 13, 21, 22c, 24, 29b und 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden mit Wirkung 1.1. 2025 um 4,00 % mit Rundung auf 1-Cent erhöht. Der Flexibilisierungszuschlag (§ 15) wird mit Wirkung 1.1. 2025 auf € 50 (großer Flexibilisierungszuschlag) sowie € 25 (kleiner Flexibilisierungszuschlag) erhöht.

#### b) Sonstige Entgelte

Transitmitarbeiterinnen (TMA, § 29a) der Gruppe A erhalten ab 1.1.2024 ein Entgelt in Höhe von 90% des Lohnes/Gehalts der Verwendungsgruppe 1/Gehaltsstufe 1. Transitmitarbeiterinnen der Gruppe B erhalten ab 1.1.2024 ein Entgelt in Höhe von 90% des Lohnes/ Gehalts der Verwendungsgruppe 2/Gehaltsstufe 1. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent. Das Lehrlingseinkommen (§ 33) wird mit Wirkung 1.1.2025 um 4,00% erhöht. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

## 2.3. WEITERE ENTGELTANPASSUNGEN

SWÖ-KV 2023 - Weitere Entgeltanpassungen		
Zulagen und Zuschläge	2024	2025
<b>§ 9 Nachtarbeitszuschlag</b>		
Je Nachtarbeitsstunde	8,86	9,21
Nachtdienstpauschale	50,63	52,66
<b>§ 13 Rufbereitschaft</b>		
	4,10	4,26
<b>§ 15 Dienstplan</b>		
Dienst an freien Tagen	29,73	50,00
zusätzlicher Dienstblock	14,85	25,00
<b>§ 21 Tagesmütter</b>		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	34,35	35,72
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	41,44	43,10
<b>§ 22c, § 24 Tagespauschale</b>		
	81,64	84,91
<b>§ 31 Zulagen und Zuschläge</b>		
SEG je Stde	1,44	1,50
SEG Pauschale	231,73	241,00
Sonn und FT Zuschläge je Stde	5,83	6,06
<b>§ 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen</b>		
Stationsleitung je Vollzeitmonat	813,38	845,92
Leitung SÖB/GBP	400,08	416,08
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	111,27	115,72
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	68,70	71,45
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	259,64	270,03
<b>Sonstige Entgelte</b>		
<b>§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter</b>		
A	1 860,70	1 935,10
B	1 928,30	2 005,40
<b>§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte</b>		
PA	38,21	39,74
PFA	76,66	79,73
DGKP	127,61	132,71
<b>Pflegezuschuss (Zusatz-KV Zweckzuschuss)</b>		
monatlich auf Vollzeitbasis	135,50	135,50
<b>§ 33 Lehrlinge</b>		
1. Lehrjahr	905,60	941,80
2. Lehrjahr	1 151,10	1 197,10
3. Lehrjahr	1 368,70	1 423,40
4. Lehrjahr	1 789,20	1 860,80

### 3. MATERIELLRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

#### 3.1. OFFENE JUGENDARBEIT - ÄNDERUNG DER REGELUNG ÜBER AUSNAHME ZUR WOCHENRUHE - § 14 SWÖ-KV

**Norm:** § 14 SWÖ-KV

##### **Materiellrechtliche Änderung**

Die Ausnahmebestimmung des § 14 SWÖ-KV sieht vor, dass mittels Betriebsvereinbarung eine Ausnahmeregelung von der Wochenendruhe vereinbart werden kann, wenn gleichzeitig eine Zulage festgelegt wird. Da es in der Offenen Jugendarbeit zahlreiche Betriebe ohne Betriebsrat gibt, soll die Regelung ergänzt werden, dass wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist und nicht mehr als 10 Arbeitnehmer\*innen beschäftigt werden, die Ausnahme auch mittels Vereinbarung mit den Gewerkschaften und der SWÖ in Anspruch genommen werden kann.

##### **Formulierung:**

<b>Aktuelle Regelung</b>	<b>Formulierungsvorschlag</b>
<b>§ 14 Abs 3 lit d SWÖ-KV</b> d) Durch Betriebsvereinbarung kann in Betrieben der Offenen Jugendarbeit eine Ausnahme von § 14 Abs 2 (Samstag/Sonntag-Regelung) geregelt werden, wenn gleichzeitig eine Zulage für die Arbeitnehmerinnen festgelegt wird.	<b>§ 14 Abs 3 lit d SWÖ-KV</b> d) Durch Betriebsvereinbarungen kann in Betrieben der Offenen Jugendarbeit eine Ausnahme von § 14 Abs 2 (Samstag/Sonntag-Regelung) geregelt werden, wenn gleichzeitig eine Zulage für die Arbeitnehmerinnen festgelegt wird. Für Arbeitnehmerinnen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist und in denen nicht mehr als 10 Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind, kann durch Vereinbarung mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaften und Sozialwirtschaft Österreich) die Ausnahmebestimmung in Anspruch genommen werden, wenn in dieser schriftlichen Vereinbarung auch eine Zulage vereinbart wird. (lit d gilt ab 1. Jänner 2025)

#### 3.1. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ABSICHERUNG VON TAGESMÜTTERN/-VÄTERN - § 21 SWÖ-KV

**Norm:** § 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV

##### **Materiellrechtliche Änderung**

Da sich das Gehalt der Tagesmütter/-väter anhand der betreuten Kinder (Betreuungsstunden) berechnet, ist es möglich, dass das Gehalt bei Unterschreitung der Betreuungsstunden unter die Geringfügigkeitsgrenze fällt. Daher soll nun eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung eingeführt werden, sodass zumindest für 3 Monate ein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze gebühren muss (Vollversicherung). Bis zu dieser Grenze obliegt dem Arbeitgeber ein Zuweisungsrecht.

## Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV:</b> b) Die Summe aller vertraglich zwischen Kindeseltern und dem Träger vereinbarten Betreuungsstunden bildet die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt: 1/640 (Grundstundenteiler: 1/160:4 Kinder = 1/640). Fallen einzelne Betreuungsstunden aus, sind diese dennoch im jeweiligen Monat zu bezahlen.</p>	<p><b>§ 21 Abs 3 lit b SWÖ-KV:</b> b) Die Summe aller vertraglich zwischen Kindeseltern und dem Träger vereinbarten Betreuungsstunden bildet die Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt: 1/640 (Grundstundenteiler: 1/160:4 Kinder = 1/640). Fallen einzelne Betreuungsstunden aus, sind diese dennoch im jeweiligen Monat zu bezahlen. Wird aufgrund der vereinbarten Betreuungsstunden die Geringfügigkeitsgrenze unterschritten, gebührt für drei Monate zumindest ein Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze, sodass eine Vollversicherung erhalten bleibt. Bis zu dieser Grenze besteht ein Zuweisungsrecht. Bestehende günstigere Regelungen bleiben aufrecht.</p>

## 3.2. EINREIHUNG VERWALTUNGSKRÄFTE IN VERWENDUNGSGRUPPEN – § 28

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

### Materiellrechtliche Änderung:

Die Verwaltungskräfte finden sich in unterschiedlichen Verwendungsgruppen des SWÖ-KV. Allerdings ist die Zuordnung in die einzelnen Verwendungsgruppen nicht immer ganz eindeutig, daher wird die Einstufung klarer vorgenommen.

Dazu wurde folgender Raster entwickelt:

	Unter Anleitung	Mechanisch/ schematisch	Selbständig	fachverantwortlich
Einfach		VWG 4	VWG 5	
Erweitert			VWG 6	VWG 7
komplex			VWG 7	VWG 8

### Formulierung der neuen Regelung (Die Änderungen sind rot hinterlegt):

#### § 28 Verwendungsgruppen

##### **1) Grundregel der Einreihung**

Die Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt nach der Art der **überwiegend ausgeübten** Tätigkeit.

##### **2) Verwendungsgruppen**

###### **Verwendungsgruppe 1:**

Gartenhilfen, Kopierhilfen, Küchenhilfen, Lagerarbeiterin, Botendienste, Reinigungskraft, Wäscherin

### **Verwendungsgruppe 2:**

Portierinnen, Haus- und Gartenarbeiterinnen, Näherinnen, Zustellpersonal (zB Essen auf Rädern)  
Kindergartenhelferinnen in Ausbildung, Besuchs-, Begleitdienste, Klubbetreuerinnen im  
Seniorenbereich,

### **Verwendungsgruppe 3:**

Telefonistin, Calltakerin,

Hauswirtschafterinnen/Wirtschaftshelferinnen in Wohngruppen (zB. im Bereich der Behindertenhilfe  
oder Vollen Erziehung)

Abteilungshelferinnen im stationären Bereich, Behindertenhelferinnen, Personal-  
/Klientinnentransporte, Kindergartenhelferinnen<sup>1)</sup>, Rettungssanitäterinnen in Ausbildung,

### **Verwendungsgruppe 4:**

**Verwaltungspersonal, das einfache, schematische/mechanische Tätigkeiten erledigt:** wie bspw.  
Dateneingabe,

Hausbetreuerinnen ohne facheinschlägigen Lehrabschluss<sup>4)</sup>

Heimhelferinnen<sup>2)</sup>, medizinische Masseurinnen, Kindergruppenbetreuerinnen in Ausbildung, Lern-  
und Freizeitbetreuerinnen in Ausbildung<sup>3)</sup>, Rettungssanitäterinnen,

### **Verwendungsgruppe 4A:**

(Verwendungsgruppe 4, Vorrückungen: Biennien)

Tagesmütter<sup>5)</sup>

Tagesmütter mit Ausbildung als: Kindergartenpädagogin, Diplomiertes Kinderkrankenpflegepersonal,  
Hortpädagogin und Pädagogin erhalten ein um 20% erhöhtes Gehalt lt Gehaltstabelle.

### **Verwendungsgruppe 4B:**

(Verwendungsgruppe 4, Gehaltsstufe 8, ohne Vorrückungen) Pflegeeltern<sup>5)</sup>

### **Verwendungsgruppe 5:**

**Verwaltungspersonal für selbstständige und einfache Tätigkeiten:**<sup>15)</sup> wie bspw. allgemeine  
Sekretariatstätigkeiten, standardisierte Förderabrechnungen, administrative Tätigkeiten, Personal-  
oder Fuhrparkadministration, Kontierungskräfte, Rezeptionistinnen,

Köchinnen, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss aber nicht überwiegender Tätigkeit  
Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Rettungssanitäterin), Notfallsanitäterinnen,  
Pflegeassistentin, Heilmasseurinnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen<sup>3)</sup>, Behindertenfachkraft in  
Ausbildung<sup>6)</sup>,

### **Verwendungsgruppe 6:**

**Verwaltungspersonal für erweiterte und selbständige Tätigkeiten:** wie bspw.,  
Veranstaltungsorganisation, Fahrtendienstplanung, Office Management, Buchhaltungskräfte,

Fachkräfte aus handwerklichem, kaufmännischem und gewerblichem Bereich (zB Haustischlerinnen, Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau), IT-Technikerinnen (wie bspw. Handy-Verwaltung, Device-Management, Einrichtung der PC, 1st-Level-Support),

Köchinnen mit besonderer Qualifikation, Hausbetreuerinnen mit facheinschlägigem Abschluss und überwiegender Tätigkeit,

Fachsozialbetreuerinnen für Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA) und Behindertenbegleitung (BB), Dipl. med. techn. Fachkräfte (MTF), Familienhelferinnen, selbstständige Behindertenfachkräfte<sup>6</sup>, Pflegefachassistentin Leitstellendisponentinnen (Mindestqualifikation Notfallsanitäterin), Lehrlingsausbildnerinnen, Fachkräfte für die Betreuung von Transitmitarbeiterinnen (TMA), Betreuerinnen mit Gruppenverantwortung in Kindergarten und Hort<sup>1</sup>, Kindergruppenbetreuerinnen, Fachpersonal zur Betreuung von Kinder- und Jugendwohngruppen<sup>10</sup>, Lern- u Freizeitbetreuerinnen<sup>3</sup>, Betreuerinnen in der Offenen Jugendarbeit<sup>7</sup>, Lebens- und Sozialberaterinnen,

### Verwendungsgruppe 7:

**Verwaltungspersonal mit komplexer und selbständiger Tätigkeit oder Verwaltungspersonal mit erweiterter Tätigkeit und Fachverantwortung:** wie bspw. Verantwortung für komplexe Förder- und Projektabrechnungen, Kundinnen-Management mit Verantwortung für das Aufsetzen von Verträgen, An- und Abmeldung und Bewohnerinnenservice, Campaignerin, Mitarbeiterinnen im IT-Bereich (zB. 2nd-Level-Support), Sachbearbeiterinnen (wie bspw. Recruiterin, Personalmanagerin, Mitarbeiterin für Organisation & Service, Personalverrechnerin, Personalbedarfsplanerin, Büroleiterin, Personaleinsatzplanerin usw.), Buchhalterin,

Großküchenleiterinnen, Haustechnikerinnen, Sicherheitsfachkräfte,

Diplom-Sozialbetreuerinnen mit Altenarbeit (A), Behindertenarbeit (BA), Behindertenbegleitung (BB) und Familienarbeit (F), alleinverantwortliche Behindertenfachkräfte<sup>6</sup>, Berufs- und Sozialpädagoginnen (zB in dislozierten Wohngruppen und in der beruflichen Rehabilitation), Klinischen- und Gesundheitspsychologinnen in Ausbildung<sup>13</sup>, Dipl. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal (DGKP), DGKP mit Verwendung, zu deren Ausübung eine Sonderausbildung notwendig ist, Kindergarten-, Elementar- und Hortpädagoginnen, Sonderkindergarten-, -elementarpädagoginnen und -hortpädagoginnen, Lern- und Freizeitbetreuerinnen<sup>3</sup>, Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit<sup>7</sup>, Frühförderinnen in Ausbildung, Lehrlingsausbildnerinnen mit Spezialaufgaben (zB im Behindertenbereich), Fachkräfte in der Flüchtlingsbetreuung (inkl. UMF)<sup>8</sup>, alleinverantwortliche Fachkraft für die Betreuung von TMA in Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt<sup>9</sup>, Fachkraft zur Anleitung von TMA in SÖB und GBP mit sozialpädagogischer Zusatzausbildung<sup>9</sup>, Trainerinnen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Musik- und Sportförderinnen,

### Verwendungsgruppe 8:

**Verwaltungspersonal mit komplexen Tätigkeiten und Fachverantwortung:** wie bspw. Qualitätsmanagerin mit Verantwortung für Zertifizierungen, Mitarbeiterin in der Unternehmenskommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing, Personalmanagerin, Bilanzbuchhalterin, Controllerin, IT-Expertinnen (wie bspw. Netzwerkadministratorinnen oder Systementwicklerinnen, Cybersicherheit),

Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben<sup>6</sup>, Sozialarbeiterinnen, Fachkraft in der Offenen Jugendarbeit mit sozialarbeiterischer Tätigkeit, alleinverantwortliche Fachkraft mit Spezialaufgaben für die Betreuung von TMA in SÖB und GBP sowie in vergleichbaren Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Trainerinnen mit Spezialaufgaben in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen<sup>12</sup>,

Frühförderinnen<sup>11)</sup>, Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe in der Vollen Erziehung<sup>10)</sup>, die Sozialpädagogische Fachkraft der Kinder- und Jugendhilfe im Bereich der Unterstützung der Erziehung<sup>10)</sup>, Musiktherapeutinnen, gehobener medizinisch-technischer Dienst MTD (zB Physiotherapeutinnen, Ergotherapeutinnen, Logopädinnen, Biomedizinische Analytikerinnen), Hebammen, Regionalkoordinatorinnen für Integration,

**Verwendungsgruppe 9:**

Tätigkeiten, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, Psychotherapeutinnen nach dem Psychotherapiegesetz idgF

**Fußnoten:**

[...]

*15) Büropersonal für selbständige und einfache Tätigkeiten wird in Verwendungsgruppe 5 eingereiht, sofern keine verwendungsspezifische Ausbildung (kaufmännische Ausbildung) vorliegt.*

**Geltungsbeginn und Vorgehensweise:**

Der Geltungsbeginn sowie die Vorgehensweise bei Inkrafttreten der Regelung bei aufrechten Dienstverhältnissen wird in § 30 Abs 8 NEU geregelt.

Es ist davon auszugehen, dass die Neuregelung überwiegend nicht zu Umreihungen führen wird, sondern eher eine Konkretisierung der aktuellen Einstufungsmöglichkeiten bringt. Daher wird vereinbart, dass die Neuregelung ab 1. Jänner 2025 in Kraft tritt, aber auch für bestehende Arbeitsverhältnisse zur Anwendung kommt. Sollte bei bestehenden Arbeitsverhältnissen eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich sein, so erfolgt zwar eine lineare Umreihung, allerdings sind freiwillig gewährte Biennalsprünge, höheres Ausmaß an angerechneten Vordienstzeiten oder auch freiwillige Überzahlungen/Zulagen angerechnet.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 30 Abs 8 SWÖ-KV	<p>§ 30 Abs 8 NEU SWÖ-KV</p> <p>8) Die Neuregelung für die Verwendungsgruppen der Verwaltung gilt ab 1. Jänner 2025 und kommt auch für bestehende Arbeitsverhältnisse zur Anwendung. Sollte für bestehende Arbeitsverhältnisse eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe erforderlich sein, so erfolgt eine lineare Umreihung. Freiwillig gewährte Biennalsprünge, ein freiwillig gewährtes höheres Ausmaß an Vordienstzeiten, Überzahlungen oder freiwillig für diese Tätigkeit gewährte Zulagen können einmalig auf das in der höheren Verwendungsgruppe vorgesehene Entgelt angerechnet werden. Eine Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe bleibt aufrecht, eine Besserstellung ist auch weiterhin zulässig.</p> <p>Abs 8 idF 01. Jänner 2025</p>

### 3.3. VERWENDUNGSGRUPPEN – STREICHUNG DER BEHINDERTENHELFERINNEN IN VWG 3 - § 28

**Norm:** § 28 SWÖ-KV

**Materiellrechtliche Änderung:**

Behindertenhelfer\*innen finden sich bisher in Verwendungsgruppe 3. Diese Berufsgruppe war vorgesehen für hauswirtschaftliche Tätigkeiten, aber nicht für Betreuungstätigkeiten. Da aber öfters Betreuungskräfte in der Behindertenarbeit in VWG 3 eingestuft werden, wird nun diese Tätigkeit in VWG 3 gestrichen. Hauswirtschaftliche Kräfte in der Behindertenarbeit sind weiterhin nach der tatsächlichen Tätigkeit einzustufen, bspw. kann hierfür die Einstufung als Hauswirtschafter\*innen/Wirtschaftshelfer\*innen in Wohngruppen herangezogen werden.

**Weiters wird folgende Vereinbarung getroffen:**

Die Arbeitnehmer\*innen-Seite fordert eine Änderung in der Einstufung der Behindertenfachkräfte. Die Arbeitgeber\*innen-Seite lehnt zum gegenwärtigen Zeitpunkt diese Änderung ab, ist aber bereit in einer Arbeitsgruppe außerhalb der Kollektivvertragsverhandlungen dieses Thema zu diskutieren und gemeinsam zu bearbeiten.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 Verwendungsgruppe 3 Behindertenhelferinnen	§ 28 Verwendungsgruppe 3 <del>Behindertenhelferinnen</del>

### 3.1. EINSTUFUNG NACH ABSOLVIERUNG EINER AUSBILDUNG NACH INANSPRUCHNAHME EINES PFLEGESTIPENDIUMS - § 30 ABS 7

**Norm:** § 30 Abs 7 SWÖ-KV

**Materiellrechtliche Änderung:**

Wird ein Pflegegeld des AMS in Anspruch genommen, so hat nach erfolgreicher Absolvierung eine lineare Umreihung zu erfolgen, wenn dadurch eine höherwertige Tätigkeit vereinbart wird.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 30 Abs 7 SWÖ-KV 7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe	§ 30 Abs 7 SWÖ-KV 7) Wird im aufrechten Dienstverhältnis eine Ausbildung abgeschlossen und ist durch Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe

erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. Einem Ausbildungsabschluss ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit von ausländischen Ausbildungen (Nostrifikation) gleichgestellt.	erforderlich, so erfolgt eine lineare Umreihung in die gleiche Gehaltsstufe wie in der bisherigen Verwendungsgruppe. Einem Ausbildungsabschluss ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit von ausländischen Ausbildungen (Nostrifikation) gleichgestellt. Gleichermaßen erfolgt die lineare Umreihung bei Wiederaufnahme eines unterbrochenen Dienstverhältnisses beim selben Arbeitgeber nach Abschluss einer Ausbildung durch Inanspruchnahme eines Pflegestipendiums. Ausbildungszeiten sind nicht anzurechnen.
--	--

### 3.2. EINSTUFUNG VON FERIALEARBEITNEHMER\*INNEN - § 33A SWÖ-KV

**Norm:** § 33a NEU SWÖ-KV

**Materiellrechtliche Änderung:**

Eingeführt wird eine Entgeltregelung für die Einstellung von Ferialarbeitnehmer\*innen. Diese Regelung kommt dann zur Anwendung, wenn es sich um Personen handelt, die sich noch in schulischer Ausbildung befinden und während eines Schuljahres befristet für maximal 2 Monate beschäftigt werden. Wichtig ist, es darf keine der Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Ausbildung vorliegen. Auch darf durch diese Beschäftigung nicht eine Arbeitskraft ersetzt werden.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	<p>§ 33a SWÖ-KV</p> <p>Ferialarbeitnehmerinnen</p> <p>1) Ferialarbeitnehmerinnen sind Personen, die sich in einer schulischen Ausbildung befinden, während ihrer Ferienzeiten beschäftigt sind, über keine der Tätigkeit entsprechende abgeschlossene Ausbildung verfügen und mit denen pro Schuljahr ein befristetes Arbeitsverhältnis von maximal zwei Monaten vereinbart wurde. Es darf sich nicht um eine Tätigkeit handeln, durch die eine Arbeitskraft ersetzt wird.</p> <p>2) Während dieser Beschäftigungsdauer gelten die Bestimmungen der §§ 28, 29 und 32 nicht. An deren Stelle tritt eine Entlohnung in der Höhe von 80 % der Entlohnung der Verwendungsgruppe 1, Gehaltsstufe 1 (§ 28).</p>

## 4. KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN

### 4.1. NACTARBEITSBEREITSCHAFT

**Norm:** § 8 Abs 3 lit g SWÖ-KV

**Redaktionelle Berichtigung:**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft, die geringer entlohnt wird, als ganze Stunde in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 8 Abs 3 lit g SWÖ-KV g) Jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft wird mit einem geringeren Grundstundenlohn abgegolten, ist aber als ganze Stunde in die geleistete Arbeitszeit einzurechnen.	§ 8 Abs 3 lit g SWÖ-KV g) Jede Stunde der Nachtarbeitsbereitschaft, die wird mit einem geringeren Grundstundenlohn abgegolten wird, ist aber als ganze Stunde in die geleistete Arbeitszeit einzurechnen. Lit g idF 1. Jänner 2025

### 4.2. SONDERBESTIMMUNG SCHULASSISTENZ – KLARSTELLUNG

**Norm:** § 22b SWÖ-KV

**Klarstellung:**

Die Persönliche Assistenz wird auch in Bildungseinrichtungen (kurz: PAB) außerhalb der Grundschulen tätig. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung fördert etwa an folgenden Bundesschulen/Hochschulen Persönliche Assistenz:

- Pädagogischen Hochschulen,
- allgemeinbildende höhere Schule (AHS),
- berufsbildende mittlere oder höhere Schule (BMHS),
- die vom Bund erhalten werden sowie an
- Privatschulen mit Öffentlichkeitsrecht bei denen der Bund in den Organen des Schulerhalters vertreten ist.

Hier der Erlass: [https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/erlaesse/unt\\_beh.html](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/erlaesse/unt_beh.html)

Klargestellt wird nun, dass § 22b SWÖ auf diese Form der Unterstützung im Schulalltag anwendbar ist.

Weiters wird die Wortfolge „mit besonderen Bedürfnissen“ durch „mit Assistenzbedarf“ ersetzt.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 22b Abs 1 SWÖ-KV 1) Die Schulassistenz für Schülerinnen und Schüler mit besonderen Bedürfnissen im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulassistenz“) stellt eine Unterstützung für eine Schule oder eine Klasse	§ 22b Abs 1 SWÖ-KV 1) Die Schulassistenz für Schülerinnen und Schüler mit Assistenzbedarf im Schulalltag und in der pädagogischen Arbeit („Schulassistenz“) stellt eine Unterstützung für eine

<p>dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit besonderen Bedürfnissen betreut werden. Mit dem Begriff Schulassistenz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt. Abs 2 idF ab 1.Jänner 2025.</p>	<p>Schule oder eine Klasse dar, in der ein oder mehrere Schüler bzw Schülerinnen mit <del>besonderen Bedürfnissen</del> Assistenzbedarf betreut werden. Mit dem Begriff Schulassistenz sind auch alle durch Bundes- und Landesgesetze abweichenden Bezeichnungen gleichgestellt. Daher zählt auch die Persönliche Assistenz in Bildungseinrichtungen des Bundes sowie an Hochschulen und damit vergleichbare Angebote im Sinne dieser Bestimmung zur „Schulassistenz“. Abs 2 idF ab 1. Jänner <del>2024</del> 2025.</p>
---	---

### 4.3. VORRÜCKUNG

**Norm:** § 30 SWÖ-KV

**Klarstellung:**

Klargestellt wird, dass jener Vorrückungstichtag heranzuziehen ist, der errechnet wurde. Dabei handelt es sich um den Tag und nicht unbedingt um den Monatsersten. Eine Vorverlegung auf den Beginn des Monats ist zulässig. Eine spätere Vorrückung ist nicht zulässig, außer die Betriebsvereinbarung regelt anderes.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 30 SWÖ-KV</b> 5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten). Abweichende Regelungen sind über die Betriebsvereinbarung zu regeln. Abs 5 idF ab 1.Jänner 2022</p>	<p><b>§ 30 SWÖ-KV</b> 5) Grundsätzlich gilt der errechnete Stichtag (Eintrittsdatum unter Berücksichtigung der anrechenbaren Vordienstzeiten). Liegt der errechnete Stichtag während eines Monats, kann dieser auf Beginn des Monats vorverlegt werden. Eine spätere Vorrückung als errechnet ist nicht zulässig, außer die Betriebsvereinbarung sieht anderes vor. Abs 5 idF ab 1.Jänner <del>2022</del> 2025</p>

## 4.1. VERTRETUNGSZULAGE - § 31

**Norm:** § 31 Abs 3 SWÖ-KV

### Redaktionelle Berichtigung:

Klargestellt wird, dass die Vertretungszulage auch dann aliquot gebührt, wenn mehrere Personen sich die Vertretung tageweise teilen.

### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<b>§ 31 Abs 3 letzter Satz SWÖ-KV</b> Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag.	<b>§ 31 Abs 3 letzter Satz SWÖ-KV</b> Bei Vertretung dieser Funktionen gebührt ab dem 6. Tag ein aliquoter Anteil der Zulage rückwirkend ab dem 1. Tag. Wird die Vertretung durch mehrere Personen geteilt, gebührt jeder Person der aliquote Anteil der Zulage für den jeweiligen Tag der Vertretung.

## 4.2. OPTIERUNGSBESTIMMUNG

**Norm:** § 41 Abs 2 B SWÖ-KV

### Redaktionelle Änderung

Die Bestimmung zur Rufbereitschaft in § 13 wurde geändert, jedoch wurde vergessen in § 41 den Verweis anzupassen. Dies wird nun nachgeholt.

### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<b>§ 41 Abs 2 B SWÖ-KV</b> B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs 1: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt Abs 2 B (1) idF ab 1.Jänner 2022	<b>§ 41 Abs 2 B SWÖ-KV</b> B) Bestehende Arbeitsverhältnisse (1) Für Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrages begründet wurde, gilt dieser Kollektivvertrag mit Ausnahme der Bestimmungen des § 8 Abs 3 lit d, e: Vergütung der Nachtarbeitsbereitschaft, § 9 Abs 1 und 2: Nachtarbeits-Zuschlag/Pauschale, § 10 Abs 6 und 7: Überstundenzuschläge/Mehrarbeitsvergütung, § 13 Abs <del>1</del> 3: Rufbereitschaft, § 26: Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration, § 28: Verwendungsgruppen, § 29: Gehaltstabelle, § 30: allgemeine Entgeltregelungen, § 31: Zulagen und Zuschläge und § 32: Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt Abs 2 B (1) idF ab 1.Jänner 2025

### 4.3. ZUSÄTZLICHE OPTIERUNG - § 41A

**Norm:** § 41a SWÖ-KV

**Redaktionelle Berichtigung:**

Die Möglichkeit einer einseitigen Optierung für Arbeitnehmer\*innen läuft mit Ende 2024 aus, sodass diese nun auf unbestimmte Zeit verlängert wird.

**Formulierung:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 41a Zusätzliche Optierung</p> <p>1) Die Arbeitnehmerinnen haben bis zum Jahr 2024 jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt.</p> <p>2) Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.</p> <p>§ 41a idF ab 1. Jänner 2022</p>	<p>§ 41a Zusätzliche Optierung</p> <p>1) Die Arbeitnehmerinnen haben <del>bis zum Jahr 2024</del> jährlich die Möglichkeit bis 30. September, einseitig mittels Antrag an den Arbeitgeber in die Entgeltbestimmungen des Kollektivvertrages zu optieren, wobei die Wirksamkeit dieser Optierung mit 1. Jänner des Folgejahres beginnt.</p> <p>2) Mit der Optierung treten alle bisherigen vertraglichen Vereinbarungen über Entgelte, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen außer Kraft, sofern sie nicht in einer echten Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 ArbVG geregelt sind.</p> <p>§ 41a idF ab 1. Jänner <del>2022-2025</del></p>

## 5. PFLEGEZUSCHUSS

**Norm:** Zusatz-Kollektivvertrag „Zweckzuschuss“

**Materiellrechtliche Änderung:**

Um einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf einen Pflegezuschuss zu gewähren, wird abermals ein Zusatz-Kollektivvertrag „Zweckzuschuss“ abgeschlossen. Dieser Zusatz-Kollektivvertrag gilt ab 1.1.2025 bis längstens 31.12.2025. Es gebührt somit den in den Geltungsbereich des Zusatz-Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer\*innen ein Pflegezuschuss in Höhe von € 135,50 pro Vollzeitmonat.

Siehe dazu das Dokument „Zusatz-Kollektivvertrag „Zweckzuschuss““.

## 6. SATZUNG DES SWÖ-KV

### 6.1. AUFNAHME DES DIENSTGEBERMODELLS DER PERSÖNLICHEN ASSISTENZ IN DIE SATZUNG

**Norm:** § 25a SWÖ-KV

**Betrifft:** FG BH

**Anliegen:**

Aufnahme der Persönlichen Assistenz in die Satzung.

Im fachlichen Geltungsbereich der Satzung soll explizit das Arbeitgebermodell der Persönlichen Assistenz aufgenommen werden. Streng genommen handelt es sich nicht um einen „Anbieter sozialer oder gesundheitlicher Dienste“, weil im Arbeitgebermodell die Betroffenen als Arbeitgeber selbst für sich eine Persönliche Assistenz anstellen. Fraglich ist nun immer, ob die Satzung auch für diese Dienstleistung gilt. Daher soll nun versucht werden, dies explizit abzubilden.

Wien, am 26. November 2024

**Die abschließenden Parteien**