

14. Oktober 2022

übermittelt per e-mail an:

Verhandlungsführung ArbeitnehmerInnen / Hr. Thomas Lamprecht-Lasinger, MA
thomas.lamprecht-lasinger@diakoniewerk.at

Gewerkschaft vida / Fr. Michaela Guglberger
michaela.guglberger@vida.at

GPA-djp / Hr. Mag. Andreas Laaber
andreas.laaber@gpa-djp.at

Arbeitgeber-Forderungen Kollektivvertragsverhandlungen 2023

Sehr geehrte Frau Guglberger, sehr geehrte Herren,

nach Beratung mit den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Diakonie teilen wir Ihnen folgende Forderungen für die Kollektivvertragsverhandlung 2023 mit:

Präambel

Das Jahr 2022 ist von einer außergewöhnlichen Dynamik und Gesamtthemen und -stimmungslage geprägt, die sich selbstverständlich auch auf die Mitarbeiter:innen in unseren Betrieben auswirkt.

Unsere Mitarbeiter:innen haben uns als Arbeitgeber ganz klar den Wunsch nach einem stabilen und sicheren Arbeitsumfeld und einer der Preisentwicklung entsprechenden Anpassung der Gehälter signalisiert.

Als Arbeitgeber wird es für uns sehr herausfordernd diese Anpassung bei den Kostenträgern zur Umsetzung zu bringen. Wir sehen darüber hinaus keinen Spielraum für weitere kostenwirksame materielle Verbesserungen.

- **Ergänzung § 5 Begriffsbestimmungen**

Informative Erklärung in den Begriffsbestimmungen für den im KV durchgängig verwendeten Begriff „Monatsgehalt“ entsprechend der Spruchpraxis der Gerichte und im Sinne der Verhandlungen um den KV der Diakonie in den Jahren 2005 und 2006: „Unter „Monatsgehalt“ im Sinne dieses Kollektivvertrags ist das in den Gehaltstabellen (§ 32 u.a. KV) angeführte Monatsgehalt zu verstehen.

- **Ergänzung §6 Normalarbeitszeit – Optierung auf 38h-Woche**

Vollzeitbeschäftigte haben ein individuelles Recht die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung um 1 zuschlagsfreie Mehrarbeitsstunde über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zu erhöhen.

- **Überarbeitung der Bestimmungen zur wöchentlichen Ruhezeit §9**
 - Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von 48 Stunden.
 - Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten gebührt eine Wochenruhe von 36 Stunden, wenn zusätzlich während der Woche zusammenhängend 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.
 - Entfall der Erfordernis „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten
 - Entfall der Erfordernis „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in mobilen Diensten und für AN, deren Dienstzeit zumindest überwiegend für das Wochenende vereinbart wurde.

- **Anpassung § 10, Pausen**
 - Eine Teilung der Tagesarbeitszeit kann einmal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindestens 2 Stunde betragen, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens vier Stunden dauert.
 - Im Bereich der Mobilen Dienste kann eine Teilung der Tagesarbeitszeit zweimal pro Tag erfolgen und jeder Arbeitsteil muss mindestens 1 Stunde betragen, wenn die Tagesarbeitszeit mindestens vier Stunden dauert.

- **Anpassung §12, Durchrechnungszeitraum**
 - Erweiterung des Durchrechnungszeitraums auf 6 Monate und Wegfall des Erfordernisses einer Betriebsvereinbarung zur Anwendung eines Rucksackes für die Mitnahme von Zeitguthaben und Zeitschulden in den nächsten oder übernächsten Durchrechnungszeitraum.

- **Ergänzung § 15 Abs.3**
 - Wenn Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen oder Lehrlinge ihr Arbeitsverhältnis selbst auflösen, aus ihrem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten oder infolge Vorliegens eines von ihnen verschuldeten wichtigen Grundes vorzeitig entlassen werden, gebühren für die im Zeitpunkt der Beendigung bestehenden Zeitguthaben keine Zuschläge gemäß lit a).

- **Ergänzung zu § 20 Abs.3**
 - Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit führen zu einer Aliquotierung der Sonderzahlungen.

- **Ergänzung § 20 Abs. 4, Sonderzahlungen**
 - Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses müssen sich Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen oder Lehrlinge nach Erhalt des für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubszuschusses bzw. der Weihnachtsremuneration die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogenen Sonderzahlungen auf ihre, ihnen aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden, Ansprüche in Anrechnung bringen lassen, wenn das Dienst-/Lehrverhältnis durch folgende Beendigungsarten endet: DN-Kündigung, DG-Kündigung, einvernehmliche Auflösung, vorzeitiger Austritt ohne wichtigen Grund, begründete, von ihnen verschuldete Entlassung.

- **Ergänzung § 29 Beendigung des Dienstverhältnisses**

Abs.1) Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann das Dienstverhältnis zum 15. und zum letzten Tag eines jeden Kalendermonats kündigen.

- **Reformulierung §31, Beschäftigungsgruppe 9 (BG9)**

Arbeitnehmer:innen im gehobenen Verantwortungsbereich, für deren Tätigkeiten ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung notwendig sind, und keine Zuordnung zu einer anderen Beschäftigungsgruppe vorliegt.

- **Ergänzung § 31 Verwendungsgruppen**

Im Falle der Verwendung von Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in unterschiedlichen Tätigkeiten, die verschiedenen Verwendungsgruppen zuzuordnen sind, ist das Gehalt anteilig entsprechend dem Ausmaß der Verwendung in der jeweiligen Verwendungsgruppe zu bemessen.

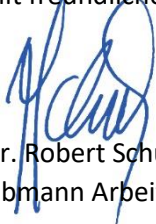
- **Lohnnebenkosten – DB**

In Anwendung des § 41 Abs 5a FLAG wird zur Absenkung der Lohnnebenkosten der Deckungsbeitrag (DB) zum FLAF für alle Mitgliedsbetriebe, die diesem unterworfen sind, auf 3,7 Prozent reduziert.

- **Valorisierung der Entgeltbestimmungen**

In einem der aktuellen Entwicklung entsprechenden Ausmaß um den Arbeitnehmer:innen auch weiterhin ein stabiles Einkommen und ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten zu können.

Wir hoffen auf gute Verhandlungen und verbleiben
mit freundlichen Grüßen



Dr. Robert Schütz
Obmann Arbeitgeberverband Diakonie