

21. Oktober 2024

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-Themenkatalog Kollektivvertragsverhandlungen 2025

Sehr geehrte Frau Guglberger, sehr geehrte Herren,

nach Beratung mit den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Diakonie übermitteln wir Ihnen folgend den Themenkatalog des Arbeitgeberverbandes Diakonie für die Kollektivvertragsverhandlung 2025:

Präambel

Der Ausblick auf das Jahr 2025 zeigt, anders als die letzten Jahre, eine rückläufige gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Da sich diese Entwicklung direkt und unmittelbar in den Budgets der Kostenträger niederschlägt und sich so direkt auf die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Diakonie auswirkt, stehen wir als Arbeitgeber vor großen Herausforderungen.

Als Arbeitgeber sind für uns die soziale und wirtschaftliche Absicherung unserer Arbeitnehmer:innen, ebenso wie die Absicherung der Betriebe und damit der Versorgung der uns anvertrauten Menschen, allergrößtes Anliegen. Dazu braucht es ein stabiles und sicheres Arbeitsumfeld, für die Arbeitnehmer:innen und für die Mitgliedsbetriebe gleichermaßen. Um dies zu erreichen, müssen die knapper werdenden Ressourcen maßvoll und zielgerichtet eingesetzt werden. Das gilt insbesondere auch für den Kollektivvertragsabschluss 2025.

Die Steigerung der Tarife bzw. Kostenersätze der öffentlichen Hand für 2024 sind deutlich unter dem KV-Abschluss 2024 von 9,2% gelegen (beispielsweise 8,36% bei den Gesundheitskassen im Rettungs- und Krankentransport, 8,2% beim FSW. Die operativen Jahresergebnisse der Diakonie-Organisationen werden durchgehend stark belastet. Die Prognosen für die „Erhöhung“ 2025 liegen zwischen 0% und 3% bei den verschiedenen Bereichen der öffentlichen Hand. Dies stellt die gemeinnützigen Organisationen der Diakonie vor große wirtschaftliche Herausforderungen für 2025.

- **Ergänzung § 5 Begriffsbestimmungen**

- Klarstellung durch Aufnahme der Begriffsbestimmung für 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 Monatsbruttogrundgehalt gemäß den Gehaltstabellen laut §§ 33, 43 und 44 Abs.2 KV zu verstehen.
- redaktionelle Ergänzung zu § 5 Abs 9 neu
Als Werktage gelten alle Tage einer Kalenderwoche mit Ausnahme der Sonn- und Feiertage.

- **Ergänzung §6 Normalarbeitszeit – Optierung auf 38h-, 39h- oder 40h-Woche**

Vollzeitbeschäftigte haben ein individuelles Recht, die wöchentliche Arbeitszeitverpflichtung um 1, 2 oder 3 zuschlagsfreie Mehrarbeitsstunden über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit zu erhöhen.

Mit Umsetzung dieses Anspruchs sind übrige rahmenrechtliche Bestimmungen anzupassen.

- **Überarbeitung der Bestimmungen zur wöchentlichen Ruhezeit §9**

- Arbeitnehmer:innen gebührt eine ununterbrochene Wochenruhe von 48 Stunden.
- Arbeitnehmer:innen in mobilen Diensten gebührt eine Wochenruhe von 36 Stunden, wenn zusätzlich während der Woche zusammenhängend 24 Stunden Ruhezeit gewährt werden.
- Entfall des Erfordernisses „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 des Erfordernisses „In einem Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (13 Wochen) muss die Wochenruhezeit zumindest zur Hälfte an Samstagen und Sonntagen liegen.“ für Arbeitnehmer:innen, deren Dienstzeit 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.
- Wegfall des Erfordernisses einer Betriebsvereinbarung

- **Anpassung des Durchrechnungszeitraumes § 12**

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

- **Anpassung Arbeitsbereitschaft § 13**
 - Abs 2) Entfall des Erfordernisses des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung
 - Abs 3) Entfall des Erfordernisses des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung

- **Ergänzung § 16 Abs.3**
 - Wenn Arbeitnehmer:innen 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 § 21 Abs.3**
 - Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch aufgrund langer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit führen zu einer Aliquotierung der Sonderzahlungen.

- **Ergänzung § 21 Abs. 4, Sonderzahlungen**
 - Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses müssen sich Arbeitnehmer:innen 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 § 30 Beendigung des Dienstverhältnisses**
 - Abs.1) Der:Die Arbeitgeberin kann das Dienstverhältnis zum 15. und zum letzten Tag eines jeden Kalendermonats kündigen.

- **Ergänzung § 32, §44 Beschäftigungsgruppen**
 - Im Falle der Beschäftigung von Arbeitnehmer:innen in unterschiedlichen Tätigkeiten, die verschiedenen Beschäftigungsgruppen zuzuordnen sind, ist das Gehalt anteilig entsprechend dem Ausmaß der Beschäftigung in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe zu bemessen.
(Zulässigkeit eines Mischgehaltes (Einstufung in 2 BG-Gruppen je nach Höhe des Anstellungsausmaßes in der konkreten Beschäftigungsgruppe, daraus errechnet sich das Bruttoentgelt) durch ergänzende Textierung in § 5 KV (Einleitung))

- **Teil F Anhänge: Entfall Anhang Dienstzettel**
 - § 2 AVRAG enthält mittlerweile einen umfangreichen und klaren Katalog der im Dienstvertrag/Dienstzettel abzubildenden Inhalte. Muster von Dienstzettel sind in KVs unüblich. Der Anhang sollte entfallen.

- **Ergänzung § 37**
 - Abs 6) Abweichend zu § 27 Abs 1 bedarf es des Einvernehmens zwischen der:dem Arbeitgeber:in und der:dem Arbeitnehmer:in zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit. Alle anderen Voraussetzungen bleiben unverändert.

- **Redaktionell** – Überprüfung des Begriffes „Verwendung“ und Ersatz durch „Beschäftigung“ im gesamten Kollektivvertragstext

- **Valorisierung der Entgeltbestimmungen – Flexibilisierung der Rahmenbedingungen**

Bereits die rollierende Inflationsrate liegt in vielen Fällen über den von den Kostenträgern in Aussicht gestellten Tarifierhöhungen. Darüber hinaus wurden die hohen Abschlüsse der letzten Jahre bei vielen Mitgliedsbetrieben des Arbeitgeberverbandes Diakonie nicht zur Gänze vom Tarif gedeckt. Die Hausforderung die Refinanzierung sicherzustellen ist somit in den letzten Jahren dramatisch angewachsen.

Für die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes Diakonie ist eine Valorisierung entsprechend der VPI Entwicklung in Verbindung mit leistungs- und flexibilitätswirksamen Maßnahmen wünschenswert um so den Arbeitnehmer:innen auch weiterhin ein stabiles Einkommen und ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten zu können, jedoch sehen wir uns aufgrund der fehlenden Finanzierung durch die öffentliche Hand dazu eigentlich nicht im Stande.

Wir hoffen auf gute Verhandlungen und verbleiben
mit freundlichen Grüßen



Dr. Robert Schütz
Obmann Arbeitgeberverband Diakonie