

Punktation AG-Verbände/GPA/vida zum Pflegezuschuss

13.10.2022

Die VertreterInnen der AG-Verbände der Sozialwirtschaft und der Gewerkschaften GPA und vida haben hinsichtlich der Umsetzung des Pflegezuschuss (Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz – EEZG) in folgenden Punkten eine übereinstimmende Position identifiziert:

1. Umsetzung für das Jahr 2022

Auszahlungszeitpunkt

- Die Auszahlung für 2022 soll rasch, möglichst mit dem Dezember-Gehalt erfolgen. Dazu ist allerdings eine zeitnahe Klärung der Auszahlungshöhe (Betrag, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung) sowie eine entsprechende Vorfinanzierung notwendig.

Auszahlungshöhe

- Für 2022 soll es auf Basis der Vereinbarung der LandessozialreferentInnenkonferenz zu einer Einmalzahlung kommen, deren Höhe von den Förderrichtlinien vorgegeben wird.
- Der Pflegezuschuss ist für alle Anspruchsberechtigten - bei einem Vollzeit-Arbeitsverhältnis nach dem jeweils geltenden Kollektivvertrag - österreichweit gleich hoch.

Entgeltgestaltende Vorschrift

- Die Sozialpartner streben für 2022 eine entsprechende Vereinbarung in einem Zusatz-KV an. Dafür ist aber vorher die Klärung der Vorfinanzierung und das Vorliegen der Abrechnungsrichtlinien nötig.

Steuer und Sozialversicherungsabgaben

- Eine Steuer- und SV-Freistellung der Prämie 2022 würde nicht nur den Betroffenen mehr Geld bringen, sondern auch einige rechtliche Probleme, die sich im Zusammenhang mit einer nachträglichen Zahlung stellen, lösen helfen. Daher appellieren beide Seiten an die Regierung bzw. den Gesetzgeber, eine solche für 2022 zu verankern, als Anknüpfungspunkt könnte die Regelung zu den Teuerungsprämien dienen.

- Sollte es zu keiner Steuer- und SV-Freistellung für 2022 kommen, würden sich eine Reihe von Detailproblemen stellen, insbesondere im Hinblick auf Zuverdienstgrenzen aller Art. Dafür sollen von Sozialpartnern und Fördergebern gemeinsam Lösungen gefunden werden.
- Jedenfalls sollte im Hinblick auf die Vermeidung möglicher Probleme auf Antrag des/der AN/in für 2022 eine einvernehmliche Verschiebung des Auszahlungszeitpunktes oder eine Aufteilung auf mehrere Monate möglich sein.

Anspruchsberechtigung

- Für 2022 soll es eine Stichtagsregelung geben. Anspruchsberechtigt sollen – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen -alle Personen sein, die am Stichtag im Personalstand des jeweiligen Unternehmens sind, auch wenn sie derzeit nicht aktiv tätig sind (z.B. Karenzierungen aller Art).
- Dabei soll es zu einer Aliquotierung nach aktiver Beschäftigungsdauer im Jahr 2022 kommen. Dienstzeiten bei anderen AG im Jahr 2022 sollen mitberücksichtigt werden.
- Eine Durchrechnung des Arbeitszeitausmaßes oder gar von Mehrstunden wäre für 2022 nur mit sehr hohem Aufwand umsetzbar und wird daher von den Arbeitgebern abgelehnt. Es soll daher grundsätzlich das Arbeitszeitausmaß beim Stichtag gelten (für Karenzierungen etc soll das jeweils letzte Anstellungsausmaß im Jahr 2022 gelten).
- Der Mutterschutz soll wie ein Aktivbezug behandelt werden.
- Beschäftigte, die bei 2 Arbeitgebern (teilzeit)beschäftigt sind, sollen den Bonus bei beiden Arbeitgebern -anteilig nach ihrem Arbeitszeitausmaß- geltend machen können.
- Über die Frage der Einbeziehung von PensionistInnen und Arbeitslosen gibt es einen Dissens:
Nach den Vorstellungen der AN-Seite sollen PensionistInnen den Zuschuss vom letzten Arbeitgeber erhalten. Beschäftigte, die derzeit arbeitslos sind bzw. die Branche gewechselt haben, sollen ihren Anspruch bis spätestens 31. März 2023 bei sonstigem Verfall beim letzten Arbeitgeber geltend machen können.
Die AG-Seite lehnt dies ab. Neben organisatorischen und rechtlichen Problemen bei der Umsetzung in den Betrieben würden sich auch weitergehende rechtliche Fragen (Auswirkungen auf die Pensionsbemessung, Arbeitslosengeld etc.) stellen.
- Dienstzugewiesenes Leasing- bzw. Gemeindepersonal soll den Bonus bei jeweiligen Überlasser geltend machen können.
- Beschäftigte, die eine „alte“ Fachsozialbetreuungsausbildung (vor der 15a.- Vereinbarung über Sozialbetreuungsberufe) abgeschlossen haben, sollen mitberücksichtigt werden.
- Heimhilfen, die als AlltagsbegleiterInnen beschäftigt sind, sollen mitberücksichtigt werden.
- Den Bonus sollen auch all jene Pflege- bzw. Sozialbetreuungskräfte erhalten, die leitend oder anleitend tätig sind.

2. Umsetzung für das Jahr 2023

Auszahlungszeitpunkt und Auszahlungshöhe

- Die Auszahlung 2023 soll monatlich zu jeweils 1/14 der Förderbetrags (brutto, inkl. LNK) bei der monatlichen Gehaltsabrechnung mitberücksichtigt werden (zuzüglich Sonderzahlungen).

Entgeltgestaltende Vorschrift

- Die Sozialpartner werden für 2023 (je nach AG-Verbänden) einen befristete Zusatz-KV zu diesem Thema abschließen. Angestrebt wird eine österreichweit gleichlautende Regelung.

Steuer und Sozialversicherungsabgaben

- Für 2023 soll der Pflegezuschuss den üblichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen eines Entgeltbestandteiles unterliegen.

Anspruchsberechtigung

- Die Anspruchsberechtigung wird jeweils für das Auszahlungsmonat nach dem aktuellen Arbeitszeitausmaß ermittelt.

3. Umsetzung nach 2023

- Für die Jahre nach 2023 muss es bis zum Beginn der nächsten Kollektivvertragsverhandlungen (Herbst 2023) Klarheit über die weitere Finanzierung geben. Beide Seiten streben an, dass eine allfällige Nachfolgeregelung innerhalb der bestehenden Systeme (Kollektivverträge, Kostensätze) realisiert wird.