

# SWÖ-KV-Verhandlungen 2026 und 2027

## ABSCHLUSSPROTOKOLL

SWÖ-KV 2026 und SWÖ-KV 2027



Stand: 27.01.2026

## Inhalt

I.	SWÖ-KV-ABSCHLUSS 2026 .....	3
1.	Lohn- und Gehaltsabschluss – wirkung ab 1. April 2026 .....	3
a.	Tabelle (§ 29) .....	3
b.	Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen (§ 30a) .....	4
c.	Weitere Entgeltanpassungen .....	5
2.	Materiellrechtliche Änderungen 2026 .....	7
a.	Anspruch auf Erhöhung der Wochenstundenverpflichtung - § 5 SWÖ-KV .....	7
b.	Pflegefreistellung für die Pflege eines Kindes mit Behinderung - § 27 .....	8
c.	Behindertenfachkräfte in Ausbildung - § 28 .....	9
d.	Kindergartenhelferinnen in Ausbildung- § 28 .....	9
e.	Präsenzdienst als Vordienstzeiten - § 32 .....	10
f.	Anspruch auf Altersteilzeit - § 38 .....	11
1.	Klarstellungen und redaktionelle Berichtigungen .....	12
a.	§ 2 – TMA: § 30a fehlt in Aufzählung .....	12
b.	Klarstellung Vorbereitungszeit - § 22 .....	13
II.	SWÖ-KV-ABSCHLUSS 2027 .....	15
1.	Lohn- und Gehaltserhöhung und Weitere Entgeltanpassungen - WIRKUNG ab 1.1.2027 ....	15
2.	Materiellrechtliche Änderungen .....	15
a.	Geteilte Dienste in allen Bereichen - § 4 Abs 8 SWÖ-KV NEU .....	15
b.	Teilzeitmehrarbeitsstunden – Verringerung „Puffer“ in zwei Schritten § 5 Abs 3 und 4 .....	16
3.	Zusatz-KV zum Pflegezuschuss 2027 .....	18

# I. SWÖ-KV-ABSCHLUSS 2026

Die SWÖ-Kollektivvertragspartner\*innen haben am 27. Jänner 2026 folgenden 2-jährigen

## Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

### 1. LOHN- UND GEHALTSABSCHLUSS – WIRKUNG AB 1. APRIL 2026

#### a. Tabelle (§ 29)

Die KV-Tabelle wird mit Wirkung **01.04.2026** um **2,60 %** erhöht.

Lohn-/Gehaltstabelle										
Lohn-/Gehaltstabelle (EURO - €):										
gültig ab 1. April 2026										
In Euro		Verwendungsgruppen								
Stufen	Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1–2	2.206,00	2.286,20	2.390,80	2.494,30	2.676,40	2.867,20	3.074,80	3.348,90	3.886,80
2	3–4	2.229,80	2.325,20	2.430,10	2.539,80	2.726,70	2.923,30	3.138,00	3.447,50	4.041,70
3	5–6	2.267,60	2.364,50	2.474,00	2.603,90	2.803,90	3.009,60	3.231,10	3.583,00	4.237,00
4	7–8	2.303,30	2.403,70	2.516,20	2.649,70	2.896,90	3.123,80	3.352,60	3.749,90	4.469,40
5	9–10	2.342,60	2.445,90	2.556,70	2.692,40	2.963,90	3.210,00	3.444,40	3.918,70	4.703,20
6	11–12	2.379,90	2.485,00	2.599,30	2.739,80	3.016,40	3.294,10	3.538,90	4.050,30	4.898,20
7	13–14	2.417,60	2.524,20	2.641,50	2.787,70	3.069,40	3.382,40	3.630,30	4.152,70	5.053,20
8	15–16	2.455,30	2.563,30	2.682,70	2.835,60	3.123,80	3.468,70	3.721,90	4.253,10	5.169,10
9	17–18	2.492,80	2.602,30	2.726,70	2.886,30	3.178,50	3.522,70	3.813,10	4.349,30	5.285,30
10	19–20	2.530,40	2.644,60	2.772,10	2.935,60	3.232,90	3.581,20	3.904,50	4.451,60	5.403,10
11	21–22	2.560,10	2.673,20	2.807,40	2.982,80	3.283,90	3.639,20	3.966,30	4.520,10	5.519,40
12	23–24	2.589,90	2.702,30	2.840,60	3.034,20	3.336,60	3.697,10	4.027,60	4.585,30	5.637,30
13	25–26	2.616,30	2.734,90	2.877,70	3.069,40	3.391,20	3.755,30	4.089,40	4.652,00	5.714,30
14	27–28	2.646,00	2.765,20	2.912,80	3.106,20	3.444,40	3.809,60	4.151,10	4.719,00	5.792,00
15	29–30	2.673,20	2.801,80	2.948,00	3.143,20	3.496,90	3.867,80	4.212,40	4.785,80	5.871,20
16	31–32	2.702,30	2.833,50	2.982,80	3.181,80	3.551,30	3.925,80	4.272,10	4.852,60	5.946,60
17	33–34	2.731,70	2.867,20	3.018,30	3.217,00	3.606,00	3.983,50	4.334,00	4.919,50	6.024,20
18	35–36	2.761,50	2.900,50	3.053,50	3.255,70	3.658,20	4.040,50	4.396,90	4.986,30	6.101,30

Bis 31. März 2026 gilt die SWÖ-KV-Tabelle 2025 unverändert fort. Die Erhöhung der Gehälter erfolgt erst mit 1. April 2026.

## **b. Ist-Lohn-/Gehaltserhöhungen (§ 30a)**

**Norm:** § 30a SWÖ-KV

### **Erläuterung:**

Die Entgelte werden ab 01.04.2026 folgendermaßen erhöht:

■ KV-Tabelle	2,60 %
■ Alte Lohn- und Gehaltstabellen, Ist-Gehälter aus den Alttabellen	2,60 %
■ Lehrlingseinkommen:	2,60 %
■ Ist-Gehälter	2,40 %

### **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 **1.4.2026** um 2,40 % 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 **1.4.2026**. Die bisher im Unternehmen angewandte „alte Gehalts- bzw Lohntabelle“ wird ab 1.4.2026 um 2,60 % angehoben. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

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

Die Ist-Gehälter (Ist-Löhne) werden mit Wirkung **1.4.2026** um 2,60 % angehoben und kaufmännisch auf 10 Cent gerundet. Unter Ist-Gehältern (Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für April 2026 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 Biennalsprungs 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 **1.4. 2026** um 2,60 % erhöht (§§ 9, 13, 15, 21, 22c, 24, 29b und 31). Die übrigen Zulagen (Ist-Zulagen) werden mit Wirkung **1.4. 2026** um 2,60 % mit Rundung auf 1-Cent erhöht.

#### **b) Sonstige Entgelte**

Transitmitarbeiterinnen (TMA, § 29a) der Gruppe A erhalten ab **1.4.2026** ein Entgelt in Höhe von 90% des Lohnes/Gehalts der Verwendungsgruppe 1/Gehaltsstufe 1. Transitmitarbeiterinnen der Gruppe B erhalten ab **1.4.2026** 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 **1.4.2026** um 2,60 % erhöht. Es erfolgt eine kaufmännische Rundung auf 10 Cent.

### c. Weitere Entgeltanpassungen

Die Entgeltanpassungen treten auch bei den Zulagen und Zuschlägen sowie den sonstigen Entgelten (Entgelt für Transitmitarbeiter\*innen, Lehrlingsentgelt ua.) erst mit 1. April 2026 in Kraft. Bis zum 31. März 2026 gebührt weiterhin das Entgelt mit den Beträgen aus dem SWÖ-KV 2025.

#### SWÖ-KV 2026 - Weitere Entgeltanpassungen

Zulagen und Zuschläge	Bis 31.3.2026	Ab 1.4.2026
<b>§ 9 Nachtarbeitszuschlag</b>		
Je Nachtarbeitsstunde	9,21	9,45
Nachtdienstpauschale	52,66	54,03
<b>§ 13 Rufbereitschaft</b>	4,26	4,37
<b>§ 15 Dienstplan</b>		
Dienst an freien Tagen	50,00	51,30
zusätzlicher Dienstblock	25,00	25,65
<b>§ 21 Tagesmütter</b>		
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind wt	35,72	36,65
Nachtarbeit Pauschalabgeltung /Kind sft	43,10	44,22
<b>§ 22c, § 24 Tagespauschale</b>	84,91	87,12
<b>§ 31 Zulagen und Zuschläge</b>		
SEG je Stde	1,50	1,54
SEG Pauschale	241,00	247,27
Sonn und FT Zuschläge je Stde	6,06	6,22
<b>§ 31 Abs 3 Leitungs- und Funktionszulagen</b>		
Stationsleitung je Vollzeitmonat	845,92	867,91
Leitung SÖB/GBP	416,08	426,90
Kindergartenleitung 1. Gruppe und Monat	115,72	118,73
Kindergartenleitung ab 2. Gruppe und Monat	71,45	73,31
geprüfte Sonderkindergärtnerin monatl	270,03	277,05
<b>Sonstige Entgelte</b>		
<b>§ 29a (bisher § 28) TMA Gehälter</b>		

A	1.935,10	1.985,40
B	2.005,40	2.057,60
<b>§ 29b Aufzahlung Pflegekräfte</b>		
PA	39,74	40,77
PFA	79,73	81,80
DGKP	132,71	136,16
<b>Pflegezuschuss (Zusatz-KV Zweckzuschuss)</b>		
monatlich auf Vollzeitbasis	135,50	135,50
<b>§ 33 Lehrlinge</b>		
1. Lehrjahr	941,80	966,30
2. Lehrjahr	1.197,10	1.228,20
3. Lehrjahr	1.423,40	1.460,40
4. Lehrjahr	1.860,80	1.909,20

## 2. MATERIELLRECHTLICHE ÄNDERUNGEN 2026

Die materiellrechtlichen Änderungen treten grundsätzlich mit 1.1.2026 in Kraft. Eine Ausnahme ist für die Änderungen in den Verwendungsgruppen vorgesehen. So gilt die Möglichkeit der Umreihung von Behindertenfachkräften ohne Ausbildung nach 6 Jahren Tätigkeit im Betrieb ab 1.7.2026 und die Umreihung der Kindergartenhelfer\*innen ab 1.9.2026.

### a. Anspruch auf Erhöhung der Wochenstundenverpflichtung - § 5 SWÖ-KV

**Norm:** § 5 Abs 5 NEU SWÖ-KV

#### Materiellrechtliche Änderung:

Für Teilzeitbeschäftigte wird ein Anspruch auf Erhöhung der Normalarbeitszeit bei regelmäßig geleisteter Mehrarbeit eingeführt. Nach einem Betrachtungszeitraum von 2 aufeinanderfolgenden Durchrechnungszeiträumen kann der/die Arbeitnehmer\*in eine Stundenerhöhung geltend machen. Bei längeren Durchrechnungszeiträumen als 4 Monate ist der Durchrechnungszeitraum gleichzeitig der Betrachtungszeitraum. Der Zeitpunkt der Stundenerhöhung ist zu vereinbaren, gilt aber spätestens mit Beginn des 3. Monats. Liegen betriebliche Gründe vor, die einer Stundenerhöhung entgegenstehen, nehmen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in Gespräche auf. Ist ein Betriebsrat eingerichtet, ist dieser beizuziehen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, besteht Anspruch auf Stundenerhöhung im Ausmaß der Hälfte der im Betrachtungszeitraum durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Mehrarbeit.

Bereiche, in denen die Schulferien „hereingearbeitet“ werden müssen (Kindertagesbetreuung, schulische Tagesbetreuung, Schulsozialarbeit, Schulassistenz) und die Stundenverteilung im Vorhinein vereinbart wurde, sind von dieser Regelung ausgenommen.

#### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	<p><b>§ 5 Abs 5 NEU SWÖ-KV</b></p> <p>5) Wurde ein Durchrechnungszeitraum gemäß einer der folgenden Bestimmungen §§ 7, 19 oder 24 vereinbart und leistet die Arbeitnehmerin in einem Betrachtungszeitraum von zwei aufeinanderfolgenden Durchrechnungszeiträumen Mehrarbeit, die am Ende der jeweiligen beiden Durchrechnungszeiträume zu einem Zeitguthaben führt, so kann die Arbeitnehmerin eine Erhöhung des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes nach dieser Bestimmung geltend machen. Gilt für die Arbeitnehmerin ein gleicher oder längerer Durchrechnungszeitraum als 6 Monate, ist dieser als Betrachtungszeitraum heranzuziehen. Wurde kein Durchrechnungszeitraum vereinbart, gelten dieselben Bestimmungen wie bei einem 2-monatigen Durchrechnungszeitraum (der erste Betrachtungszeitraum beginnt mit 1.1.).</p> <p>a) Die Erhöhung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit kann im Ausmaß der Hälfte der im Betrachtungszeitraum durchschnittlich geleisteten wöchentlichen Mehrarbeit durch schriftliche</p>

	<p>Mitteilung an die Arbeitgeberin innerhalb von 2 Wochen nach Ende eines jeden Betrachtungszeitraumes geltend gemacht werden. Der Zeitpunkt der Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin zu vereinbaren, gilt aber spätestens mit Beginn des 3. Monats ab Ende des Betrachtungszeitraumes.</p> <p>b) Ist eine Erhöhung des Stundenausmaßes aus betrieblichen Gründen nicht möglich, nehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin Gespräche auf. Ist ein Betriebsrat eingerichtet, ist dieser den Gesprächen beizuziehen.</p> <p>§ 5 Abs 5 idF vom 1.Jänner 2026</p>
--	---

## **b. Pflegefreistellung für die Pflege eines Kindes mit Behinderung - § 27**

**Norm:** § 27 Abs 4 SWÖ-KV

### **Materiellrechtliche Änderung:**

Für die Pflege eines Kindes mit Behinderung, welches das 12. Lebensjahr bereits überschritten hat, wird eine Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Normalarbeitszeit eingeführt. Voraussetzung ist neben der erforderlichen Pflege der bescheidmäßig zuerkannte Bezug der erhöhten Familienbeihilfe.

### **Formulierung:**

<b>Aktuelle Regelung</b>	<b>Formulierungsvorschlag</b>
	<p><b>§ 27 Abs 4 NEU</b></p> <p>4) Über den Freistellungsanspruch des § 16 UrlG hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn die Arbeitnehmerin den Freistellungsanspruch nach § 16 UrlG verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege ihres im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes mit Behinderung (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes mit Behinderung des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das 12. Lebensjahr bereits überschritten hat. Voraussetzung ist neben der notwendigen Pflege der bescheidmäßig zuerkannte Bezug der erhöhten Familienbeihilfe für dieses Kind.</p> <p>Abs 4 idF ab 1. Jänner 2026</p>



### c. Behindertenfachkräfte in Ausbildung - § 28

Norm: § 28 SWÖ-KV

#### Materiellrechtliche Änderung

Behindertenfachkräfte ohne oder in Ausbildung finden sich in VWG 5. Dürfen in der Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderung auch nicht ausgebildete Menschen eingesetzt werden, so können diese in VWG 5 eingestuft werden.

Für Behindertenfachkräfte ohne oder in Ausbildung wird nun eine Möglichkeit der Umreihung in VWG 6 geschaffen, sofern diese eine Betriebszugehörigkeit von 6 Jahren vorweisen können und mit diesen eine der selbständigen Behindertenfachkraft entsprechende Tätigkeit vereinbart wird. Grundlage für die Beurteilung der Umstufung ist die Stellenbeschreibung. Diese Regelung tritt mit 1.7.2026 in Kraft. Die Umreihung erfolgt linear.

#### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
§ 28 SWÖ-KV	§ 28 SWÖ-KV
VWG 5	VWG 5
Behindertenfachkraft in Ausbildung	Behindertenfachkraft ohne oder in Ausbildung
<b>Fußnote 6a:</b> a) Behindertenfachkraft in Ausbildung in Verwendungsgruppe 5: Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren.	<b>Fußnote 6a:</b> a) Behindertenfachkraft ohne oder in Ausbildung in Verwendungsgruppe 5: Innerhalb von 3 Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung zu ermöglichen, wobei diese verpflichtet ist, die Ausbildung in angemessener Zeit zu absolvieren. Behindertenfachkräfte ohne oder in Ausbildung sind nach einer Tätigkeit im Betrieb von 6 Jahren in VWG 6 umzureihen, wenn eine Tätigkeit einer selbständigen Behindertenfachkraft vereinbart wird, auch wenn keine Ausbildung vorliegt. Die Umreihung erfolgt linear. Die Grundlage für die Beurteilung der Tätigkeit einer selbständigen Behindertenfachkraft bildet die Stellenbeschreibung. Diese Bestimmung tritt mit 1. Juli 2026 in Kraft. Fußnote 6a idF 1. Juli 2026

### d. Kindergartenhelferinnen in Ausbildung- § 28

Norm: § 28 SWÖ-KV

#### Materiellrechtliche Änderung

Kindergartenhelferinnen in Ausbildung werden für die Dauer der Ausbildung in VWG 2 eingereiht. Nach Abschluss der landesgesetzlich vorgesehenen Ausbildung bzw. spätestens nach 2 Jahren werden sie in VWG 3 umgereiht.

Ab 1. September 2026 gilt Folgendes: Die Wortfolge „Kindergartenhelferinnen in Ausbildung“ wird in VWG 2 gestrichen, sodass diese bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses in VWG 3 einzureihen sind. Dies bedeutet, dass Kindergartenhelferinnen im Betreuungsdienst in VWG 3 einzureihen sind, unabhängig davon, ob diese eine Ausbildung vorweisen können/müssen oder nicht. Dies entspricht auch dem Grundsatz der Einreihung nach Tätigkeit. Die Umreihung bestehender Einstufungen erfolgt linear.

Diese Bestimmung tritt mit 1. September 2026 in Kraft.

#### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>VWG 2</p> <p>Kindergartenhelferin in Ausbildung</p> <p><b>Fußnote 1a:</b> a) Kindergartenhelferinnen sind jeweils nach landesgesetzlicher Grundausbildung oder spätestens nach 2 Jahren in der Verwendungsgruppe 2 in Verwendungsgruppe 3 einzustufen.</p>	<p>§ 28 SWÖ-KV</p> <p>VWG 2</p> <p>Kindergartenhelferin in Ausbildung<sup>1</sup></p> <p><b>Fußnote 1a:</b> a) Kindergartenhelferinnen sind jeweils nach landesgesetzlicher Grundausbildung oder spätestens nach 2 Jahren in der Verwendungsgruppe 2 in Verwendungsgruppe 3 einzustufen. Ab dem Kindergartenjahr 2026/2027 sind Kindergartenhelferinnen in Ausbildung in VWG 3 einzustufen. Diese Bestimmung tritt mit 1. September 2026 in Kraft. Die Umreihung bestehender Einstufungen erfolgt linear. Fußnote 1a idF 1. September 2026</p>

#### e. Präsenzdienst als Vordienstzeiten - § 32

Norm: § 32 SWÖ-KV

#### Materiellrechtliche Änderung:

Präsenzdienst ist künftig als Vordienstzeit zu berücksichtigen. Wobei diese Regelung für Arbeitsverhältnisse gilt, die ab 1.1.2026 beginnen. Bei der Anrechnung ist wie bei allen anderen Vordienstzeiten zu beurteilen, ob es sich um eine facheinschlägige oder nicht facheinschlägige Vordienstzeit handelt.

Um eine Ungleichbehandlung von Präsenz- und Zivildienst bzw. Freiwilliges Soziales Jahr zu vermeiden, wird künftig der Zivildienst und das Freiwillige Soziale Jahr auch dann angerechnet, wenn diese nicht im Sozial- oder Gesundheitsbereich geleistet wurden. Bei der Anrechnung ist zu prüfen, ob diese in das Ausmaß der facheinschlägigen oder nicht facheinschlägigen Zeiten fallen.

#### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 32 Abs 5 SWÖ-KV</b> 5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb im Gesundheits- und Sozialbereich</p>	<p><b>§ 32 Abs 5 SWÖ-KV</b> 5) Als Vordienstzeiten gemäß Abs 1 und 2 werden auch Zeiten eines Zivildienstes, oder Freiwilligen Sozialen Jahres oder Zeiten eines Präsenzdienstes berücksichtigt, sofern diese Zeiten in einem Betrieb</p>

geleistet wurden. Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.	<del>im Gesundheits- und Sozialbereich geleistet wurden.</del> Nicht als Vordienstzeiten angerechnet werden Schul- und sonstige Ausbildungszeiten.
---	---

## f. Anspruch auf Altersteilzeit - § 38

**Norm:** § 38 SWÖ-KV

### Materiellrechtliche Änderung:

Gemäß § 38 Abs 4 SWÖ-KV tritt diese Regelung außer Kraft, wenn sich die gesetzlichen Bestimmungen oder die Förderbedingungen ändern. Dies ist nun der Fall. Daher haben die KV-Partner\*innen, wie es in der Bestimmung vorgesehen ist, Verhandlungen über den Fortbestand der Regelungen aufgenommen.

Aufgrund der gesetzlichen Änderung ist es erforderlich, auch die Regelung anzupassen. Die Maximaldauer der Altersteilzeit wird sich in den nächsten Jahren verkürzen, daher besteht ein Anspruch auf Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach dieser Bestimmung künftig auch nur noch für die Maximaldauer für die Altersteilzeitgeld bezogen wird.

### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 38 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis zu einer Maximaldauer von 5 Jahren, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des Pensionsantrittsstichtages beenden wollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin.</li> <li>– Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten.</li> <li>– Nachweis über den persönlichen Pensionsantrittsstichtag und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle.</li> <li>– Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 14,8 Wochenstunden.</li> <li>– Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen.</li> </ul> <p>[...]</p>	<p><b>§ 38 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>a) Arbeitnehmerinnen haben einen Rechtsanspruch auf die kontinuierliche Variante der Altersteilzeit bis <del>zum Erreichen der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor pension (§4 Abs 2., ausgenommen Z2, APG)</del> oder zur Erreichung ihres Pensionsantrittsstichtages bis <del>zu einer zur</del> Maximaldauer <del>von 5 Jahren des</del> Bezuges von Altersteilzeitgeld, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind und sie ihr Dienstverhältnis bei Erreichen des <del>Pensionsantrittsstichtages</del> persönlichen Stichtages (Erfüllen der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor pension oder Pensionsantrittsstichtag) beenden wollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren zum Zeitpunkt der Information an die Arbeitgeberin.</li> <li>– Das monatliche Bruttoentgelt darf die Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung nicht überschreiten.</li> <li>– Nachweis über den persönlichen <del>Pensionsantrittsstichtag</del> und rechtzeitige Vorlage aller erforderlichen Unterlagen für die Antragstellung bei der Förderstelle.</li> <li>– Mindestausmaß der Normalarbeitszeit nach Reduktion in allen Bereichen sind 14,8 Wochenstunden.</li> <li>– Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, mit Ende der Altersteilzeit das Dienstverhältnis im Einvernehmen zu lösen, <del>es sei denn es wird eine</del></li> </ul>

<p>d) Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen bis 8 Wochen vor dem gewünschten Antritt eine Rahmenvereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Gleichzeitig mit dieser Vereinbarung unterfertigt die Arbeitnehmerin die Beendigungsvereinbarung für das Dienstverhältnis zum Ende der Altersteilzeit. Auf der Rahmenvereinbarung basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht. Nach erfolgter Förderzusage wird die finale Vereinbarung bezüglich der Entgelthöhe sowie Lage der Normalarbeitszeit abgeschlossen.</p>	<p>Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension vereinbart.</p> <p>d) Die Arbeitgeberin hat bei Erfüllung der Voraussetzungen bis 8 Wochen vor dem gewünschten Antritt eine Rahmenvereinbarung über die geförderte Altersteilzeit mit der Arbeitnehmerin zu treffen. Gleichzeitig mit dieser Vereinbarung unterfertigt die Arbeitnehmerin die Beendigungsvereinbarung für das Dienstverhältnis zum Ende der Altersteilzeit oder die Vereinbarung zur Teilzeitbeschäftigung wegen Inanspruchnahme einer Teilpension. Auf der Rahmenvereinbarung basierend wird der Antrag auf geförderte Altersteilzeit bei der abwickelnden Förderstelle eingebracht. Nach erfolgter Förderzusage wird die finale Vereinbarung bezüglich der Entgelthöhe sowie Lage der Normalarbeitszeit abgeschlossen.</p> <p>Abs 1 lit a und d idF 1. Jänner 2026</p>
--	---

## 1. KLARSTELLUNGEN UND REDAKTIONELLE BERICHTIGUNGEN

### a. § 2 – TMA: § 30a fehlt in Aufzählung

**Norm:** § 2 SWÖ-KV

#### Redaktionelle Berichtigung:

In § 2 fehlt die Aufzählung des § 30a SWÖ-KV. Die KV-Erhöhung ergibt sich zwar aus dem Text des § 29a SWÖ-KV, der Vollständigkeit halber wird aber § 30a in § 2 ergänzt.

#### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 2 Abs 3 lit c SWÖ-KV</b></p> <p>c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) und niederschwellig fallweise Beschäftigte: [...] Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:</p> <p>§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung</p> <p>§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich</p> <p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>§ 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6</p> <p>§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen</p> <p>§ 7 Durchrechnungszeitraum</p> <p>§ 9 Nachtarbeit</p> <p>§ 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6 Überstunden und Mehrstunden</p> <p>§ 11 Ruhezeiten</p> <p>§ 13 Rufbereitschaft</p> <p>§ 15 Dienstplan</p>	<p><b>§ 2 Abs 3 lit c SWÖ-KV</b></p> <p>c) Transitmitarbeiterinnen (TMA) und niederschwellig fallweise Beschäftigte: [...] Für diese Arbeitsverhältnisse von TMA und von niederschwellig, fallweise Beschäftigten gelten folgende Bestimmungen dieses Kollektivvertrages:</p> <p>§ 1 Sprachliche Gleichbehandlung</p> <p>§ 2 Geltungsbeginn und Geltungsbereich</p> <p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>§ 4 Arbeitszeit Abs 1, 3, 4, 5 und 6</p> <p>§ 6 Einarbeiten von Zwickeltagen</p> <p>§ 7 Durchrechnungszeitraum</p> <p>§ 9 Nachtarbeit</p> <p>§ 10 Abs 1, 2, 3, 4, 5, 6 Überstunden und Mehrstunden</p> <p>§ 11 Ruhezeiten</p> <p>§ 13 Rufbereitschaft</p> <p>§ 15 Dienstplan</p>

§ 26	Urlaubszuschuss	und	§ 26	Urlaubszuschuss	und
	Weihnachtsremuneration			Weihnachtsremuneration	
§ 27	Fortzahlung des Entgeltes bei		§ 27	Fortzahlung des Entgeltes bei	
	Dienstverhinderung			Dienstverhinderung	
§ 28	Verwendungsgruppen		§ 28	Verwendungsgruppen	
§ 29a	Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten		§ 29a	Entlohnung von Transitmitarbeiterinnen und niederschwellig fallweise Beschäftigten	
§ 37	Dienstreise		§ 30a	Jährliche Entgelterhöhungen	
§ 40	Verfall von Ansprüchen		§ 37	Dienstreise	
§ 41	Z 1 Übergangsbestimmungen		§ 40	Verfall von Ansprüchen	
§ 42	Schiedskommission		§ 41	Z 1 Übergangsbestimmungen	
			§ 42	Schiedskommission	
				Abs 3 lit c idF 01.01.2026	

## b. Klarstellung Vorbereitungszeit - § 22

**Norm:** § 22 Abs 1 SWÖ-KV

### Klarstellung:

§ 22 SWÖ-KV sieht für pädagogische Kräfte eine Vorbereitungszeit vor. Allerdings geht aus dem Text nicht klar hervor, ob diese Vorbereitungszeit Teil der vereinbarten Arbeitszeit ist oder zusätzlich in Anspruch genommen werden kann. Klargestellt wird nun, dass die Vorbereitungszeit Teil der Wochenstundenverpflichtung ist.

### Formulierungsvorschlag:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 22 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit: Pädagogischem Personal<sup>1)</sup> gebührt eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) in folgendem Umfang, wobei die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehenden günstigeren Regelungen aufrecht bleiben:</p> <p>von 6 bis 10 Wochenstunden 1 Wochenstunde,  von mehr als 10 bis 15 Wochenstunden 1 ½ Wochenstunden,  von mehr als 15 bis 20 Wochenstunden 2 Wochenstunden,  von mehr als 20 bis 25 Wochenstunden 2 ½ Wochenstunden,  von mehr als 25 bis 30 Wochenstunden 3 Wochenstunden,  von mehr als 30 bis 35 Wochenstunden 3 ½ Wochenstunden,  ab 36 Wochenstunden 4 Wochenstunden</p> <p>Vorbereitungszeit.</p> <p>Über Aufforderung des Arbeitgebers ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennt, Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.</p>	<p><b>§ 22 Abs 1 SWÖ-KV</b></p> <p>1) Kinderfreie Zeiten/Vorbereitungszeit: Pädagogischem Personal<sup>1)</sup> gebührt eine Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) in folgendem Umfang, wobei die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Kollektivvertrages bestehenden günstigeren Regelungen aufrecht bleiben:</p> <p>Bei einem Anstellungsausmaß von 6 bis 10 Wochenstunden davon 1 Wochenstunde,  bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 10 bis 15 Wochenstunden davon 1 ½ Wochenstunden,  bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 15 bis 20 Wochenstunden davon 2 Wochenstunden,  bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 20 bis 25 Wochenstunden davon 2 ½ Wochenstunden,  bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 25 bis 30 Wochenstunden davon 3 Wochenstunden,  bei einem Anstellungsausmaß von mehr als 30 bis 35 Wochenstunden davon 3 ½ Wochenstunden,  bei einem Anstellungsausmaß ab 36 von mehr als 35 Wochenstunden davon 4 Wochenstunden</p> <p>Vorbereitungszeit.</p> <p>Über Aufforderung des Arbeitgebers ist die Vorbereitungszeit am Arbeitsort zu verbringen, wenn hierfür von den Gruppenräumen getrennt,</p>

<p>Für pädagogisches Personal in Sonderkindertagesbetreuungseinrichtungen und Integrationsgruppen beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.</p>	<p>Räumlichkeiten vorgesehen sind. Die Vorbereitung ist zu dokumentieren.</p> <p>Für pädagogisches Personal in Sonderkindertagesbetreuungseinrichtungen und Integrationsgruppen beträgt die Vorbereitungszeit (kinderfreie Zeit) bei Vollbeschäftigung mindestens 7 Wochenstunden.</p> <p>Ab 1 idF ab 1.1.2026</p>
--	--

## II. SWÖ-KV-ABSCHLUSS 2027

Mit Wirkung vom 01. Jänner 2027 wird folgender

### Kollektivvertragsabschluss

vereinbart:

#### 1. LOHN- UND GEHALTSERHÖHUNG UND WEITERE ENTGELTANPASSUNGEN - WIRKUNG AB 1.1.2027

Die **Löhne und Gehälter werden ab 1.1.2027 um 2,30 % erhöht.**

Dies betrifft die KV-Tabelle, die Ist-Gehälter, die alten Lohn- und Gehaltstabellen, sowie das Lehrlingseinkommen. Die **Zulagen und Zuschläge** werden ebenfalls um **2,30 %** erhöht.

Für die KV-Tabelle, die alten Lohn- und Gehaltstabellen, die Ist-Gehälter aus den alten Lohn- und Gehaltstabellen sowie das Lehrlingseinkommen und die Zulagen und Zuschläge gilt folgende zusätzliche Regelung:

Bei einer durchschnittlichen Inflationsrate zwischen 2,3 % und 2,7 % erhöht sich das Gehalt zusätzlich zur Erhöhung von 2,3 % um den halben Prozentwert der Differenz zwischen 2,3 % und der Inflationsrate bis zu 2,7 %. Die durchschnittliche Inflationsrate berechnet sich aus dem Durchschnitt zwischen November 2025 und Oktober 2026.

Die Sozialpartner\*innen werden im Dezember 2026 die konkrete Erhöhung bekannt geben.

#### 2. MATERIELLRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

##### a. Geteilte Dienste in allen Bereichen - § 4 Abs 8 SWÖ-KV NEU

**Norm:** § 4 Abs 8 SWÖ-KV

##### Materiellrechtliche Änderung:

Eingeführt werden soll eine Regelung, wonach ein geteilter Dienst außerhalb des Mobilen Bereiches nur noch mit Zustimmung der Arbeitnehmer\*innen erfolgen darf. Dazu ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung erforderlich.

Die Regelung tritt mit 1. Jänner 2027 in Kraft.

##### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
	<b>§ 4 Abs 8 NEU SWÖ-KV</b> 8) Mit Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG kann die tägliche Arbeitszeit einmal geteilt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, ist die Zustimmung der Arbeitnehmerin erforderlich.

**b. Teilzeitmehrarbeitsstunden – Verringerung „Puffer“ in zwei Schritten § 5 Abs 3 und 4****Norm:** § 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV**Materiellrechtliche Änderung:**

Die Bestimmung, wonach am Ende eines Durchrechnungszeitraumes 8 Stunden zuschlagsfrei verbleiben, wird mit Beginn 2027 in zwei Schritten geändert. Ab 1.1.2027 sind nur noch 4 Stunden zuschlagsfrei. Ab 1.1.208 gebührt nach Ende des Durchrechnungszeitraumes ab der ersten Stunde ein Zuschlag von 25 %.

Die Regelung tritt mit 1. Jänner 2027 in Kraft.

**Formulierung ab 1.1.2027:**

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<b>§ 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV</b> 2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. 3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. (Abs 3 idF 1. Jänner 2024) 4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt: a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen	<b>§ 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV</b> 2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als <b>2 1</b> Stunden überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. 3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um <b>8 4</b> Stunden überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. ( <del>Abs 3 idF 1. Jänner 2024</del> ) 4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt: a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um <b>8 4</b> Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um <b>8 4</b> Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen



<p>Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%</p> <p>d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede Teilzeit-Mehrarbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p>	<p>Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um <del>8</del> 4 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%</p> <p>d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede Teilzeit-Mehrarbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>Abs 2 bis 4 idF 1.Jänner 2027</p>
--	--

#### Formulierung:

Aktuelle Regelung	Formulierungsvorschlag
<p><b>§ 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV</b></p> <p>2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als 2 Stunden überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen bzw 2 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt in Abweichung zu Absatz 2 für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. (Abs 3 idF 1. Jänner 2024)</p> <p>4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:</p> <p>a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</p> <p>b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw 4 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für</p>	<p><b>§ 5 Abs 3 und 4 SWÖ-KV</b></p> <p>2) Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit <del>um mehr als 1</del> <del>Stunden</del> überschritten wird, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde pro Woche bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. (Abs 2 idF 1. Jänner 2028)</p> <p>3) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum <del>von bis zu 8 Wochen bzw 2</del> <del>Monaten um 4 Stunden</del> überschritten, gebührt <del>in Abweichung zu Absatz 2</del> für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%. (Abs 3 idF 1. Jänner 2024)</p> <p><del>4) Durch Betriebsvereinbarung kann in Abweichung zu Absatz 2 und 3 vorgesehen werden, dass für Teilzeitbeschäftigte bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit eines der folgenden Modelle gilt:</del></p> <p><del>a) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen bzw 3 Monaten um 8 4 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</del></p> <p><del>b) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen bzw</del></p>

jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.	<del>4 Monaten um 8 4 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</del>
c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 8 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%	<del>c) Wird die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen bzw 6 Monaten um 8 4 Stunden überschritten, gebührt für jede weitere Arbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%</del>
d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede Teilzeit-Mehrarbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.	<del>d) Wird für ArbeitnehmerInnen in Kindertagesbetreuungseinrichtungen (§ 22 Abs 3) die vereinbarte Normalarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen bzw 12 Monaten überschritten, gebührt für jede Teilzeit-Mehrarbeitsstunde bis zum Ausmaß der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25%.</del>
	Abs 3 idF 1.Jänner 2028

### 3. ZUSATZ-KV ZUM PFLEGEZUSCHUSS 2027

Der Zusatz-Kollektivvertrag zum Zweckzuschuss 2026, mit dem ein Pflegezuschuss gewährt wird, wird nun befristet bis 31.12.2027 verlängert. Auch im Jahr 2027 wird für das Vollzeitmonat ein Betrag in Höhe von € 135,50 gewährt. Der Wortlaut sowie der Geltungsbereich des Zusatz-KV 2026 bleiben unverändert.

Abschlussklärung: Zu den im Rahmen der KV-Verhandlungen stattgefundenen Streikmaßnahmen in den Betrieben: Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, dass die am Warnstreik beteiligten MitarbeiterInnen das Entgelt für die Zeit des Streiks ohne Kürzung weiterbezahlt bekommen.

Wien, am 27. Jänner 2027