

EEZG 2022 | FAQ (Stand Jänner 2023)

- Gesetzliche Grundlage | Entgelterhöhungs-Zweckzuschussgesetz (EEZG), BGBl. Nr. I 104/2022 vom 19.7.2022
- FSW | Kriterien zur Auszahlung der Mittel nach dem EEZG durch den FSW an die Antragstellenden für das Jahr 2022 vom 13.1.2023
- SWÖ | Zusatz-Kollektivvertrag „Zweckzuschuss“ zum SWÖ-KV 2022 über einen Pflegezuschuss vom 28.11.2022

	Frage	Gesetzliche Grundlage im EEZG	Auszahlungskriterien Wien	SWÖ-Zusatz KV
1	Auszahlung an Mitarbeiter:innen, die zum Stichtag aus dem Unternehmen ausgeschieden sind		Keine Auszahlung	
2	Auszahlungen an Mitarbeiter:innen in Mutterschutz oder Karenz	§ 5 Abs 2 Z 2 lit. a EEZG	Die Dienstnehmer:in steht in einem aufrechten Dienstverhältnis. Der Bonus wird nach Beschäftigungsausmaß zum Stichtag für das gesamte Jahr 2022 ausbezahlt.	Die Dienstnehmer:in steht in einem aufrechten Dienstverhältnis und hat im Jahr 2022 mindestens 1 Monat Gehalt bezogen. Der Bonus wird nach Beschäftigungsausmaß zum Stichtag für das gesamte Jahr 2022 ausbezahlt.
3	Stellt der Auszahlungsanspruch auf den tatsächlichen Ausbildungsstand der Mitarbeiter:innen ab oder auf die konkrete	§ 3 EEZG Es ist auf die Zugehörigkeit zur jeweiligen Berufsgruppe gemäß § 3 Abs 1 und auf jeweilige Einrichtung gemäß § 3 Abs. 2 abzustellen.		Es ist auf die Verwendung in der jeweiligen

	Verwendung und Einstufung innerhalb der Einrichtung?			Berufsgruppe abzustellen. Leitende und anleitende Tätigkeit sind mitumfasst.
4	Ist die Abwicklung grundsätzlich auch mit einem durchschnittlichen Brutto-Pauschalbetrag denkbar?	§ 2 Abs 1 Z 1 EEZG, nämlich insgesamt 285 Millionen Euro für 2022	Es werden pro Person maximal EUR 2.000 Brutto-Brutto (also inklusive Dienstgeberkosten) erstattet	Pauschal EUR 1.540 Brutto (Es werden pro Person maximal EUR 2.000 Brutto-Brutto erstattet)
5	Jahresdurchrechnung bei Teilzeit-Mitarbeiter:innen bei unterschiedlichem Beschäftigungsausmaß		Ja	Maßgeblich ist das Stundenausmaß zum Stichtag
6	Stichtag		der jeweils für die Lohn- & Gehaltsabrechnung Dezember 2022 relevante Stichtag	1.12.2022
7	Wäre die Auszahlung im 13. Lauf für das Jahr 2022 auch möglich?	Es ist das ausdrückliche Anliegen des BMSGPK, dass die Einmalzahlung im Dezember 2022 an die Arbeitnehmer:innen ausbezahlt wird.		
8	Wenn ein:e Mitarbeiter:in ein halbes Jahr mit einem Beschäftigungsausmaß von 75 % gearbeitet hat und mit September auf 100 % erhöht, erhält er:sie die Zahlung im vollen Ausmaß, da er:sie zum Stichtag voll beschäftigt war?		Teilzeitkräfte sind nach Stundenausmaß zu aliquotieren und nicht nach Beschäftigungsdauer	Ja

9	Neueintritte erhalten ebenso den gesamten Betrag und der Betrag wird nicht aliquotiert?		Es muss zum Stichtag ein aufrechtes Arbeitsverhältnis bestehen.	Es muss zum Stichtag ein aufrechtes Arbeitsverhältnis bestehen und die Mitarbeiter:innen müssen im Kalenderjahr 2022 zumindest für einen Kalendermonat Gehalt bezogen haben.
10	Gibt es die genannten „entgeltgestaltenden Vorschriften, die die Antragstellenden zur Zahlung der außerordentlichen Entgelterhöhung [...] verpflichten“ seitens des Landes oder sind hier betriebsinterne Bestimmungen/Vereinbarungen jedes einzelnen Betriebs gemeint?	Damit sind insbesondere Kollektivverträge gemeint. Das Land Wien regelt bloß seine eigenen Bediensteten.		
11	Wenn der Bonus sozialversicherungspflichtig ist, kann es sein, dass Dienstnehmer:innen eventuelle Leistungen (Kinderbetreuungsgeld, AMS Arbeitslosengeld) verlieren – wie soll mit solchen Situationen umgegangen werden?		Dies ist in der Regel nur bei geringfügig Beschäftigten möglich. Es besteht die Möglichkeit, im Zuge einer Einzelvereinbarung, auf den Zuschuss zu verzichten.	
12	Auszahlung an tageweise Beschäftigte	Diese sind als Teilzeitbeschäftigte zu betrachten.		

13	Gelten Diplom-Sozialarbeiter:innen (Mag. (FH); BA, MA) als Diplom-/Fach-Sozialbetreuer:innen*?	Sozialarbeiter:innen sind nicht von § 3 Abs. 1 EEZ umfasst.		
14	Als Stichtag wurde nun der 1.12.2022 festgelegt. Wie ist mit Dienstnehmer:innen umzugehen, bei denen unklar ist, ob sie zumindest für einen Kalendermonat Gehalt beziehen werden (z.B. Eintritt 1.12.2022).		Es gilt der jeweils für die Lohn- & Gehaltsabrechnung Dezember 2022 relevante Stichtag. Die Refundierung der Kosten beim FSW für das Jahr 2022 bis längstens 01.03.2023 zu beantragen.	
15	Auf welche Regelungen beziehen sich Unternehmen, die keinem KV unterliegen?	§ 2 Abs.3 EEZG, aufgrund der Formulierung „insbesondere Kollektivverträge und Satzung von Kollektivverträgen sowie dienst- und besoldungsrechtliche Vorschriften des Bundes und der Länder“ kann davon ausgegangen werden, dass bei Nichtvorliegen dieser auch Betriebsvereinbarungen oder Einzelvereinbarungen als entgeltsgestaltende Vorschriften anzusehen sind.		

Wir weisen darauf hin, dass die Zusammenfassung und Hervorhebungen aus Sicht des Fonds Soziales Wien vorgenommen wurden und keine inhaltliche Auseinandersetzung oder Rechtsberatung für die eigenen Zwecke ersetzen kann. Die Zusammenfassung erhebt insbesondere keinen Anspruch auf Vollständigkeit.