

# Für eine starke Branchenvertretung

## In Österreich regelt ein Kollektivvertrag die Arbeitszeit und die Entlohnung im sozialen Bereich

WALTER MARSCHITZ

Walter Marschitz ist seit 2016 Geschäftsführer der Sozialwirtschaft Österreich und war davor 15 Jahre als Bundesgeschäftsführer des Hilfswerks Österreich tätig.  
www.bags-kv.at

**In Österreich regelt ein »Sozialwirtschafts-Kollektivvertrag« die Entlohnung bei sozialen Dienstleistungen. Ein Ziel dabei ist, dass der Wettbewerb zwischen den Organisationen nicht über die Löhne und damit auf Kosten der Arbeitnehmer geführt werden soll.**

Im Unterschied zur Bundesrepublik Deutschland, wo nur circa 50 % der Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge erfasst sind, liegt dieser Anteil in Österreich bei rund 95 %.

Die österreichische Rechtslage ist dadurch gekennzeichnet, dass sie für viele arbeitsrechtliche Fragen nur Grundsätze regelt und auf Kollektivverträge (Tarifverträge) und Betriebsvereinbarungen (Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der betrieblichen Arbeitnehmervertretung) verweist. Nach dem Günstigkeitsprinzip darf dabei die untergeordnete Regelung für die Arbeitnehmer nicht ungünstiger sein als die übergeordnete Regelung.

Ein Großteil der rund 600 jährlich in Österreich verhandelten Kollektivverträge wird zwischen der Wirtschaftskammer, der gesetzlichen Vertretung der österreichischen Unternehmer, und den Gewerkschaften abgeschlossen. Mit der Arbeiterkammer gibt es in Österreich auch eine Arbeitnehmervertretung mit Pflichtmitgliedschaft, die Kollektivvertragskompetenz bleibt aber traditionell den Gewerkschaften vorbehalten, obwohl es sich bei diesen nur um freiwillige Interessenvertretungen handelt.

Im Gegensatz zu anderen Staaten gibt es in Österreich einen alle Bereiche und politische Richtungen umfassenden Gewerkschaftsbund (ÖGB), unter dem sich sieben Fachgewerkschaften zusammenfinden. Für den privaten Sozialbereich sind die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und die Dienstleistungsgewerkschaft vda zuständig.

Die – meist gemeinnützigen – sozialen Dienstleister sind grundsätzlich

nicht Teil der Wirtschaftskammer, obwohl es immer wieder diesbezügliche Bestrebungen seitens der Kammer gibt. So sind erst in jüngster Zeit die Alten- und Pflegeheime – egal ob gemeinnützig oder profitorientiert – durch einen Höchstgerichtsentscheid gezwungen worden, der Wirtschaftskammer beizutreten. Da es keine gesetzliche Interessenvertretung gibt, haben sich zahlreiche soziale Organisationen zu einer freiwilligen Interessenvertretung zusammengeschlossen, der Sozialwirtschaft Österreich (ehemals BAGS-Berufsvereinigung der Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe).

### Der Weg zum Sozialwirtschafts-Kollektivvertrag

Die Sozialwirtschaft Österreich (damals BAGS) wurde 1997 zum Zweck des Abschlusses eines Kollektivvertrags gegründet. Maßgebliche Initiatoren waren das Hilfswerk Österreich, ein großer Träger mit Schwerpunkt mobile Pflege und Kinderbetreuung (Organisation mit christdemokratischem Hintergrund für die es in Deutschland kein wirkliches Pendant gibt), die Volkshilfe Österreich, eine Partnerorganisation der deutschen Arbeiterwohlfahrt (AWO) sowie das BBRZ (Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum), eine gewerkschaftsnahe Bildungs- und Rehabilitationsorganisation.

Um in Österreich einen Kollektivvertrag abschließen zu können, benötigt es die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit durch das Bundeseinigungsamt, eine im Arbeitsministerium ange-

siedelte Behörde, die paritätisch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besetzt ist und bei der das Ministerium den Vorsitz stellt und ein Antidiskriminierungsrecht hat.

Der Sozialwirtschaft Österreich wurde die Kollektivvertragsfähigkeit im Jahr 1997 zugebilligt. Neben der Sozialwirtschaft besitzen unter anderem auch die karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche unter Federführung der Caritas, die evangelische Diakonie, das Rote Kreuz, die Arbeitgeber im Bundesland Vorarlberg, die SOS-Kinderdörfer und Rettungsorganisationen (Arbeiter-Samariter-Bund) dieses Recht und haben ebenfalls Kollektivverträge abgeschlossen.

Die Verhandlungen zum Sozialwirtschafts-Kollektivvertrag wurden 1997 begonnen und konnten Ende des Jahres 2003 erfolgreich abgeschlossen werden. Geltungsbeginn des Kollektivvertrags war der 1. Juli 2004.

Vor Abschluss des Kollektivvertrags war die sozialwirtschaftliche Landschaft durch große Unterschiede im Entlohnungsbereich gekennzeichnet. Manche Organisationen haben sich an öffentliche Schemata angelehnt, manche an privatwirtschaftliche Kollektivverträge, andere wiederum haben eigene Systeme entwickelt.

Eine der Zielsetzungen des Kollektivvertrags war es, den Wettbewerb zwischen den Organisationen im Sozialbereich nicht über die Löhne und damit auf Kosten der Arbeitnehmer zu führen. Eine Überlegung spielte damals auch die Osterweiterung der Europäischen Union und die damit verbundene Befürchtung, dass über die Entsendung billiger Arbeitskräfte die österreichische Versorgungslandschaft Schaden nehmen würde. Außerdem war es den Arbeitgebern ein Anliegen, flexible Einsatzmöglichkeiten für die Mitarbeiter zu schaffen, die auch rechtlich abgesichert sind. Die Arbeitnehmerseite konnte eine 38-Stunden-Woche durchsetzen, während in vielen anderen Bereichen in Österreich bis heute noch 40 Stunden die Normalität sind.

In Österreich besteht die Möglichkeit der sogenannten »Satzung« des Kollektivvertrags, wenn ein Kollektivvertrag in einen bestimmten örtlichen und sachlichen Geltungsbereich überwiegende Bedeutung hat. Im Jahr 2006 wurde der Sozialwirtschafts-Kol-

lektivvertrag vom Bundeseinigungsamt mittels Satzung auch für jene Arbeitgeber als verbindlich erklärt, die in der Branche tätig sind ohne der Sozialwirtschaft Österreich als Mitglied anzugehören. Dies gilt auch für ausländische Unternehmen und Betriebe, die in Österreich tätig werden. Insgesamt gilt der Kollektivvertrag damit für etwa 120.000 Arbeitnehmer. Damit ist er der Leitkollektivvertrag für diesen Bereich, an dem sich die anderen Branchenkollektivverträge orientieren und der von den Behörden als Maßstab herangezogen wird. Trotzdem müssen die Sozialorganisationen Jahr für Jahr dafür kämpfen, dass die jährlichen Gehaltssteigerungen von den Fördergebern auch in den Kostensätzen entsprechend berücksichtigt werden.

Der Kollektivvertrag beinhaltet im Wesentlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zur Entlohnung.

### **Arbeitszeit-Regelungen im österreichischen Sozialwirtschafts-Kollektivvertrags**

Bei der Arbeitszeit geht der Kollektivvertrag von 38 Stunden als wöchentlicher Arbeitszeit und 8 Stunden täglicher Normalarbeitszeit aus. Mittels Gleitzeit können die tägliche Arbeitszeit auf zehn und die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden. Der Samstag gilt als normaler Arbeitstag, für Sonn- und Feiertag sind Zuschläge vorgesehen, die sich aus dem österreichischen Arbeitsrecht ergeben.

Um Schwankungen ausgleichen zu können, sieht der Kollektivvertrag Durchrechnungszeiträume vor, wobei die wöchentliche Arbeitszeit überschritten werden kann, wenn das im Durchrechnungszeitraum wieder ausgeglichen wird. Mittels Betriebsvereinbarung kann dieser Durchrechnungszeitraum maximal 52 Wochen betragen. Für Einrichtungen, in denen Betreuungspersonen in der Nacht anwesend sein müssen, ist eine geringer entlohnte Nachtarbeitsbereitschaft und eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit vorgesehen. Für Nacharbeit, also tatsächlich geleistete Arbeit in der Nacht, gibt es Zuschläge. Überstunden und Mehrstunden fallen grundsätzlich erst dann an, wenn die Arbeitszeitgrenzen in einer Betrachtung über den Durchrechnungszeitraum überschritten werden.

Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden, sie kann mittels Betriebsvereinbarung auf 9 Stunden reduziert werden. Extra abgegolten wird eine Rufbereitschaft, der sich der Arbeitnehmer bereithalten muss, um bei Bedarf einen Dienst anzutreten. Die Wochenendruhe beträgt mindestens 36 Stunden und muss zu 50 % an Wochenenden (Samstag und Sonntag) liegen. Für spezifische Situationen, etwa die Tätigkeit von Tageseltern, Nachmittagsbetreuung und sozialarbeiterische Tätigkeiten in der Schule (Berücksichtigung der Schulferien), Urlaubsfahrten, Jugendwohngruppen etc. sind spezifische Arbeitszeit- und Entgeltregelungen festgeschrieben.

### **Entlohnungs-Regelungen im österreichischen Sozialwirtschafts-Kollektivvertrags**

Die Entlohnung basiert auf einem Verwendungsgruppenschema, bei dem die im Gesundheits- und Sozialbereich vorkommenden Berufe in neun Gruppen unterteilt sind. Die Einstufung richtet sich dabei nach der tatsächlichen Verwendung.

Bei der Gestaltung der Verwendungsgruppen wurden pädagogische Berufe und Pflegeberufe ähnlich behandelt (gleiche Einstufung von Diplomiertem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal wie Kindergartenpädagogen), Sozialarbeiter sind eine Verwendungsgruppe höher eingestuft als die diplomierten Pflegekräfte. Ausgangspunkt für die Erstellung dieser Verwendungsgruppen war eine österreichweite Gehaltserhebung im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen.

Die Lohn- und Gehaltstabelle besteht neben den neun Verwendungsgruppen aus jeweils 18 Gehaltsstufen, wobei immer nach zwei zusätzlichen Dienstjahren eine Vorrückung vorgesehen ist. Damit wurden in der Entstehungszeit des Kollektivvertrags bestehende Gehaltskurven zum Teil deutlich abgeflacht, mittlerweile haben in den letzten Jahren beschlossene Gehaltsschemata der öffentlichen Hand zum Teil deutlich flachere Kurven und höhere Einstiegsgehälter.

Bei der Anrechnung von Vordienstzeiten für das Gehalt sind 10 Jahre als maximale Obergrenze vorgesehen, dabei wird zwischen facheinschlägigen und nicht-facheinschlägigen Vordienstzeiten

unterschieden. Nicht-facheinschlägige Vordienstzeiten werden nur zu 50 % und in einem maximalen Ausmaß von acht Jahren angerechnet.

Daneben sieht der Kollektivvertrag auch einige Vergünstigungen für Arbeitnehmer vor, so die Anrechnung von Karenzzeiten für das Gehalt, die Möglichkeit von Altersteilzeit und Sabbatical, Supervision, die Möglichkeit von Väter- und Hospizkarenz bei voller Anrechnung als Dienstzeit, sowie zusätzliche freie Tage, etwa für den ersten Schultag der Kinder.

Das kollektivvertragliche Mindestgehalt einer diplomierten Krankenschwester liegt je nach Dienstalter derzeit zwischen 2.203 und 3.150 Euro monatlich (14 mal pro Jahr, inkl. Weihnachts- und Urlaubsgeld), Sozialarbeiter verdienen zwischen 2.400 und 3.573 Euro pro Monat. Die aktuelle österreichweite politische Vorgabe nach einem Mindestgehalt von 1.500 Euro hat die Sozialwirtschaft bereits erfüllt, das niedrigste im Kollektivvertrag vorgesehene Gehalt beträgt 1.540 Euro. Ebenfalls im Kollektivvertrag geregelt sind Vergütungen für Transitmitarbeiter (Mitarbeiter in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) sowie für Lehrlinge.

Obwohl der Kollektivvertrag eigentlich eine Mindestentlohnung normiert, werden in der Praxis sehr oft die kollektivvertraglichen Mindestlöhne als tatsächliche Gehälter bezahlt, was mit der Abrechnung im Rahmen öffentlich geförderter Maßnahmen zusammenhängt.

Um das Ziel eines einheitlichen Lohnniveaus zu erreichen ohne gleichzeitig die Betriebe zu überfordern, wurden in mehreren Bereichen Übergangsregelungen vorgesehen. So wurden die Unterschiede in den einzelnen österreichischen Bundesländern über zehn Jahre angeglichen, auch der schlechter bezahlte Kinderbetreuungsbereich wurde schrittweise an das Lohnniveau herangeführt. Die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgte in mehreren Schritten.

Für jene Betriebe, die zum Teil erheblich über dem Kollektivvertrag bezahlt haben und insbesondere durch Gehaltstabellen mit einer sehr starken Seniorität gekennzeichnet waren, wurde durch die getrennte Vereinbarung von KV- und von Ist-Abschlüssen (tatsächlicher Gehalt steigt bei Überzahlung über dem KV-Gehalt weniger stark) und geringe-

ren Steigerungen bei den alten Gehaltstabellen eine Angleichung versucht. Zum Teil waren aber diese alten Schemata so hoch, dass auch heute – fast 15 Jahre nach Einführung des Kollektivvertrags – noch immer ein Teil der Mitarbeiter in den alten Gehaltssystemen verblieben ist. Für den Übergang hatte man ein System gewählt bei dem jeder Mitarbeiter eine Vergleichsrechnung bekam, wie er im neuen Kollektivvertrag einzustufen wäre und sich dann zwischen Wechsel in den neuen Kollektivvertrag oder Verbleib im alten Gehaltsschema entscheiden konnte.

### Die Sozialwirtschaft Österreich als Branchenvertretung

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Sozialwirtschafts-Kollektivvertrages und dessen Etablierung als Leitkollektivvertrag hat die Sozialwirtschaft Österreich ihren Aufgabenbereich erweitert und versteht sich nunmehr als Branchenvertretung, die sich aus Arbeitgebersicht neben dem Kollektivvertrag auch um andere Rahmenbedingungen sozialwirtschaftlichen Handelns kümmert, den Mitgliedern Service- und Beratungsangebote bietet, als kompetenter Ansprechpartner für Politik und Verwaltung wirkt und sich um die Gestaltung des sozialpolitischen Umfelds kümmert.

Mittlerweile umfasst die Sozialwirtschaft Österreich rund 430 Mitgliedsorganisationen mit zusammen etwa 65.000 Arbeitnehmern. Der überwiegende Teil davon ist gemeinnützig, in der Regel als Verein oder gemeinnützige GmbH organisiert, es gibt aber auch einzelne nicht-gemeinnützige Einrichtungen.

Die Sozialwirtschaft gliedert sich in die vier Fachgruppen: Gesundheits- und soziale Dienste, Behindertenarbeit und Psychosoziale Arbeit, Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendhilfe sowie Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen. Wenn man sie mit BRD-Blick betrachtet, könnte man sie als Mittelding zwischen Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt und Paritätischem Wohlfahrtsverband sehen – natürlich in einer deutlich kleineren Dimension.

*Der Sozialwirtschafts-Kollektivvertrag und weitere Informationen zur Sozialwirtschaft Österreich finden sich im Internet: [www.swoe.at](http://www.swoe.at).* ■

## Neu in der Reihe Studienkurs Soziale Arbeit



### Einführung in die Soziale Arbeit

Von Prof. Dr. Hugo Mennemann,  
Prof. Dr. Jörn Dummann

2016, 211 S., brosch., 24,90 €

ISBN 978-3-8487-2718-6

eISBN 978-3-8452-7063-0

(Studienkurs Soziale Arbeit, Bd. 3)

[nomos-shop.de/26461](http://nomos-shop.de/26461)

Das Buch bietet eine Einführung in die Wissenschaft Sozialer Arbeit für Studierende im ersten Semester. Grundlegende Einstiegsfragen nach der Profession und Disziplin sowie ihrem identitätsstiftenden „Kern“ werden in verständlicher und erklärender Sprache beantwortet und mit Übungsaufgaben versehen.

 Nomos

 **Nomos**