



20 Jahre
Kollektivvertrag
der Sozialwirtschaft

3. Juli 2024



Johannes Rauch

Bundesminister für Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz



Herzlichen Glückwunsch zum 20. Jubiläum!

Seit seiner Einführung vor zwei Jahrzehnten hat der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im privaten Sozial- und Gesundheitsbereich maßgeblich geprägt und stark verbessert. Durch die unermüdliche Arbeit und kontinuierliche Engagement der Verhandler*innen sowie der relevanten Stakeholder wurde der Kollektivvertrag zu einem allseits respektierten Leitdokument, das die Rechte und Bedürfnisse der weit über 100.000 Beschäftigten in diesem bedeutsamen Sektor schützt.

Als einziger Kollektivvertrag Österreichs sieht der SWÖ Regelungen für den gesamten Sektor Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinderbetreuung, Kinder- und Jugendhilfe und Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen vor. Mit dem klaren Ziel, faire und gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit die hohe Qualität der sozialen Dienstleistungen in Österreich angemessen zu sichern. Umfasst sind Regelungen zu Arbeitszeiten, Gehältern und Lohnstufen, Urlaubsansprüchen sowie Arbeitsbedingungen und -sicherheit. Darüber hinaus werden spezifische Regelungen für verschiedene Berufsgruppen innerhalb der Sozialwirtschaft, wie Pflegekräfte oder Sozialarbeiter*innen, festgelegt.

Das 20-jährige Jubiläum ist eine gute Gelegenheit, diese Erfolge hervorzuheben, aber auch die Herausforderungen anzuerkennen, denen sich die Sozialwirtschaft gegenüber sieht. Durch Zusammenarbeit, Dialog und Engagement können wir weiterhin positive Veränderungen bewirken und die fordernden Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in diesem Bereich weiter verbessern.

Ich möchte mich an dieser Stelle beim bisherigen Geschäftsführer der SWÖ, Walter Marschitz, recht herzlich für seinen unermüdlichen Einsatz für die österreichische Sozialwirtschaft während der vergangenen 8 Jahre bedanken. Ich freue mich sehr, seine Position durch Yvonne Hochsteiner, und somit eine exzellente und hochmotivierte neue Geschäftsführerin nachbesetzt zu wissen.

Möge der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich auch in den kommenden Jahren ein starkes Fundament für faire und gerechte Arbeitsbedingungen sein. Herzlichen Glückwunsch zu diesem Meilenstein und auf viele weitere erfolgreiche Jahre der Zusammenarbeit!



Erich Fenninger

Vorsitzender der Sozialwirtschaft Österreich



Leistungen der Sozialwirtschaft

Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) ist die größte – und stetig wachsende – freiwillige Interessenvertretung der sozialen Dienstleister in Österreich und hat inzwischen mehr als 600 Mitgliedsorganisationen mit 85.000 Beschäftigten in etwa 100 Berufsgruppen, viele davon arbeiten in der Pflege, Behinderten- und Sozialarbeit, Kinder- und Jugendbetreuung oder im arbeitsmarktpolitischen Bereich. Wir verhandeln seit unserem Bestehen seitens der sozialen Organisationen den SWÖ-Kollektivvertrag, der die Arbeitsbedingungen im österreichischen Sozial- und Gesundheitsbereich für ca. 110.000 Kolleg*innen regelt.

Als Branche, die für die Gesellschaft Aufgaben im Sozial- und Gesundheitsbereich übernimmt, tragen wir auch eine große Mitverantwortung für eine ordnungsgemäße Versorgung aller Menschen in Österreich. Wir bieten deswegen jedem Menschen in Österreich, der einen Bedarf hat, eine qualitativ hochwertige Dienstleistung an.

Die Sozialwirtschaft ist breit aufgestellt

Wir vereinen Betriebe mit Leistungen, die alle Menschen in Österreich von der Geburt bis zum Ende des Lebens begleiten. Es gibt kaum einen Menschen in Österreich, der nicht zumindest einmal im Leben mit uns in Berührung kommt. Kein Bereich hat in den letzten Jahren einen größeren Zuwachs an Beschäftigten und kein Bereich wird in den nächsten Jahren einen größeren Zuwachs haben. Ein stetiges Wachstum aufgrund der Demografie und die damit verbundene hohe Nachfrage nach den Leistungen machen die Sozialwirtschaft zu einer der Branchen mit besten Zukunftsaussichten.

Die Sozialwirtschaft sichert die soziale Versorgung

Ohne die Sozialwirtschaft würde der Sozialstaat nicht funktionieren und die Sozial- und Gesundheitsversorgung in Österreich wäre nicht sichergestellt. Dafür sind die Organisationen gegründet worden, dieses Ziel prägt unsere Arbeit. In der Pandemie wurde deutlich sichtbar, wie wichtig dieser Bereich ist. Unsere Leistungen sind auch für jeden leistbar, weil es auch seitens des Staates ein Bekenntnis zum Sozialstaat gibt.



Die Sozialwirtschaft ist attraktiv

Die Arbeit in der Sozialwirtschaft ist eine Arbeit an und mit Menschen. Jeder Mensch in seiner Individualität macht unsere Berufe tagtäglich auf Neue zur Herausforderung und damit spannend. Unsere Beschäftigten begleiten Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen und das erfüllt sie. Die Sozialwirtschaft bietet Berufe mit Sinn. Trotz der Herausforderungen und der damit verbundenen Anstrengungen werden die Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten grundsätzlich positiv bewertet.

Laut Daten des Arbeitsmarktservice Österreich verzeichnet der Gesundheits- und Sozialbereich (insgesamt) seit 2008 einen Beschäftigtenzuwachs von 41 Prozent. Während sich dabei der Gesundheitsbereich ähnlich wie der übrige Dienstleistungsbereich (+ 20 Prozent) entwickelt hat, konnten Pflegeheime (+ 78 Prozent) und das Sozialwesen (+ 64 Prozent) überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen. Im Branchenvergleich zeigt sich, dass das Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt nach der IKT-Branche und den freiberuflichen Dienstleistungen zwischen 2008 und 2022 den höchsten Beschäftigungszuwachs aufweisen konnte.

Der Wert wird dabei durch die Entwicklung im Gesundheitswesen, die nur leicht über dem gesamtösterreichischen Schnitt gelegen sei, sogar noch gebremst. Betrachtet man nur den Sozialbereich (Heime und Sozialwesen), gibt es keine Branche, die in den letzten Jahren einen höheren Personalzuwachs verzeichnen konnte. Dieser Personalzuwachs ist ein Beleg für die Attraktivität und verspricht positive Zukunftsaussichten.



Roman Hebenstreit

Vorsitzender der Gewerkschaft vida



Sozialpartnerschaft: Korrektiv eines Systems

Die Sozialpartnerschaft ist ein zentrales Element der österreichischen Arbeitsmarktpolitik und hat seit Jahrzehnten maßgeblich zur Stabilität und zum Wohlstand unseres Landes beigetragen. Insbesondere in der Sozialwirtschaft hat sich diese Partnerschaft als unverzichtbar erwiesen. Heuer feiern wir das 20-jährige Bestehen des Kollektivvertrags der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) – ein Jubiläum, das Anlass gibt, die Bedeutung der Sozialpartnerschaft und die Errungenschaften der letzten zwei Jahrzehnte zu würdigen.

Der renommierte französische Ökonom Thomas Piketty betont in seinen Arbeiten immer wieder die Notwendigkeit, den Mangel des kapitalistischen Systems, dass es zwar effizient, aber nicht gerecht sei, durch gerechte Vermögensverteilung zu korrigieren. Soziale Institutionen spielen bei der Bekämpfung von Ungleichheit dabei für ihn eine entscheidende Rolle. Die Sozialpartnerschaft in Österreich ist ein Paradebeispiel für eine solche Institution. Sie sorgt für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen und trägt wesentlich zu sozialem Ausgleich bei.

Die Sozialwirtschaft Österreich, die mehr als 100.000 Beschäftigte umfasst, ist ein bedeutender Sektor, der soziale Dienstleistungen für Millionen von Menschen bereitstellt. Gerade in dieser Branche, die unter schwierigen Arbeitsbedingungen und begrenzten finanziellen Mitteln arbeitet, ist die Sozialpartnerschaft von besonderer Bedeutung. Der Kollektivvertrag der SWÖ, der vor zwanzig Jahren ins Leben gerufen wurde, ist deshalb ein Meilenstein zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor.

Die Gewerkschaft vida und die Gewerkschaft der Privatangestellten haben auf der Seite der Arbeitnehmer*innen die führende Rolle bei der Verhandlung und Implementierung dieses Kollektivvertrages gespielt. Unsere Bemühungen haben dazu beigetragen, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kontinuierlich verbessert wurden. Dies reicht von der Anhebung der Löhne über die Einführung von zeitgemäßen Arbeitszeitmodellen bis hin zur Verbesserung der sozialen Absicherung.

Pikettys Analysen haben gezeigt, dass wirtschaftliche Ungleichheit nicht nur moralisch problematisch, sondern auch ökonomisch ineffizient ist. Eine faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen sind daher nicht nur ein Gebot der Gerechtigkeit, sondern auch eine Voraussetzung für eine stabile und prosperierende Wirtschaft.



Ein zentrales Element der Sozialpartnerschaft ist der Dialog. Nur durch den kontinuierlichen Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeberverbänden können nachhaltige Lösungen gefunden werden, die sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch den Anforderungen der Unternehmen gerecht werden. In der Sozialwirtschaft zeigt sich dies besonders deutlich. Die Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen – sei es der Fachkräftebedarf, die demografische Entwicklung oder die steigenden Anforderungen an die Qualität der Dienstleistungen – erfordern gemeinsame Anstrengungen und innovative Lösungsansätze.

Das Jubiläum „20 Jahre SWÖ-Kollektivvertrag“ ist daher nicht nur eine Rückschau auf das Erreichte, sondern auch ein Ausblick auf die zukünftigen Aufgaben. Die Gewerkschaft vida wird weiterhin engagiert daran arbeiten, die Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft zu verbessern und die Stimme der Beschäftigten zu stärken. Denn wie Piketty treffend formuliert: „Die Geschichte der Ungleichheit ist eine politische Geschichte“. Es liegt an uns allen, diese Geschichte aktiv mitzugestalten und für eine gerechtere und solidarischere Gesellschaft zu kämpfen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Sozialpartnerschaft ein unverzichtbares Instrument zur Sicherung sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Stabilität ist. Insbesondere in der Sozialwirtschaft, einem Sektor, der von der Arbeit vieler engagierter Menschen lebt, ist sie von zentraler Bedeutung. Die Gewerkschaft vida ist stolz auf die Errungenschaften der letzten zwanzig Jahre und blickt mit Zuversicht in die Zukunft. Gemeinsam mit unseren Partnern werden wir weiterhin für faire Arbeitsbedingungen und eine gerechte Verteilung des Wohlstands eintreten. Denn nur so können wir die Herausforderungen der kommenden Jahre meistern und eine lebenswerte Zukunft für alle gestalten.



Barbara Teiber

Vorsitzende der Gewerkschaft GPA



In Worte gegossene Solidarität

Als Vorsitzende der Gewerkschaft GPA ist es mir eine besondere Ehre, auf 20 Jahre Kollektivvertrag Sozialwirtschaft Österreich zurückzublicken. Seit zwei Jahrzehnten ist dieser Kollektivvertrag ein zentraler Beitrag für bessere Arbeitsbedingungen und hat maßgeblich zur Professionalisierung und Wertschätzung des Pflege-, Gesundheits- und Sozialbereichs beigetragen.

Die Einführung des Kollektivvertrags im Jahr 2004 war ein Meilenstein in der Geschichte der Sozialwirtschaft in Österreich, auch weil er eine skandalöse Lücke im weltweit dichtesten Kollektivvertrags-Netz geschlossen hat. Er hat nicht nur die Arbeitsbedingungen für zigtausende Arbeitnehmer*innen verbessert, sondern auch einen Beitrag zu einer sozial gerechteren Gesellschaft gelegt.

Unsere Arbeit in den Verhandlungen war stets geprägt von dem Bestreben, die Rechte und das Wohlbefinden der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu stellen, ohne je die Interessen der Klient*innen aus den Augen zu verlieren. In der Regel finden die Verhandlungen auf Augenhöhe und in gutem Einvernehmen mit dem Arbeitgeberverband statt. Der SWÖ-Kollektivvertrag hat dazu beigetragen, dass Gehälter transparenter und gerechter strukturiert wurden, die Arbeitszeiten humaner gestaltet sind und Fortbildungen sowie Karriereentwicklungen gefördert werden.

Über die Jahre hinweg haben wir in zahlreichen Verhandlungsrunden immer wieder Verbesserungen und Anpassungen erreicht, die auf die sich ändernden Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen und die gesellschaftlichen Herausforderungen eingegangen sind. Diese ständige Weiterentwicklung ist ein Beweis für die Lebendigkeit und Relevanz dieses Kollektivvertrags.

Der SWÖ-Kollektivvertrag ist mehr als nur ein Packen Papier. Er ist in Worte gegossene Solidarität und steht für den unermüdlichen Einsatz der Gewerkschaftsbewegung und die gemeinsamen Bestrebungen der Sozialpartner, die Arbeitswelt fairer und menschlicher zu gestalten. In Zeiten, in denen der Druck auf die Sozialsysteme steigt und der Bedarf an sozialen Dienstleistungen wächst, ist es umso wichtiger, stetig an der Weiterentwicklung und Attraktivierung der sozialen Berufe zu arbeiten.

Als Gewerkschaften sind wir stolz auf das, was wir gemeinsam erreicht haben, und optimistisch, dass wir auch in Zukunft die Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft weiter verbessern können. Der SWÖ-KV bleibt ein zentrales Instrument in unserem Streben nach einer gerechteren Arbeitswelt. Möge er uns auch weiterhin als Richtschnur und anderen Branchen als Inspiration dienen.



Die Entwicklung der Sozialwirtschaft Österreich

Im Jahr 2022 wurden in Österreich von der jährlichen wirtschaftlichen Wertschöpfung, dem Bruttoinlandsprodukt (BIP), 30,5% für Sozialleistungen ausgegeben (Sozialquote). Die Sozialquote ist die Summe aller Ausgaben für soziale Belange in einem Kalenderjahr in % zum BIP.

Etwa 70% der Sozialleistungen stehen als Geldleistungen und 30% als Betreuungs- und andere Sachleistungen zur Verfügung. Insgesamt betragen im Jahr 2022 die Sozialausgaben 136 Milliarden Euro.

Anhand der Sozialquote lässt sich feststellen, welches Gewicht soziale Leistungen im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Leistung eines Staates haben. Ziel dieser Sozialleistungen ist es, anspruchsberechtigte Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen gezielt zu unterstützen, die gesellschaftlichen Teilhabechancen für alle Bevölkerungsgruppen zu sichern und den sozialen Zusammenhalt als Basis für eine friedliche Gesellschaft zu schaffen.

Diese Sozialleistungen betreffen insbesondere folgende Lebenssituationen: Alter, Invalidität, Gesundheit/Krankheit, Hinterbliebene, Kinder und Familien, Arbeitslosigkeit, Verschuldung, Asyl, Wohnen und soziale Ausgrenzung. Knapp die Hälfte aller Sozialausgaben entfällt auf Pensionen, Pflege und soziale Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für die Erbringung sozialer Dienstleistungen.

Soziale Dienstleistungen als Teil der gesamten Sozialleistungen

Unter „sozialen Dienstleistungen“ werden zahlreiche Maßnahmen der Beratung, Versorgung und Betreuung verstanden. Dazu gehören Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, der außerschulischen Kinderbetreuung, der Schulsozialarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe, die Senioren- und Pflegeheime, die Pflegedienstleistungen, mobil und stationär, tagesstrukturierende Einrichtungen und ambulante Dienste, die Wohn- und/oder Beschäftigungseinrichtungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, die persönliche Assistenz und generell die Beratung und Betreuung von Personen mit besonderen Problemlagen. Nicht zuletzt zählen dazu auch etwa von Gewalt bedrohte Frauen und deren Kinder, drogenabhängige bzw. suchtkranke Personen, wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen, überschuldete Personen, Haftentlassene oder Asylsuchende. Im Gegensatz zu den meisten Geldleistungen und den Gesundheitsdiensten besteht für einen großen Teil der sozialen Dienstleistungen kein individueller Rechtsanspruch. Mit der Durchführung dieser sozialen Dienstleistungen werden oftmals von den zuständigen



Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) und vom AMS, private soziale Betreuungseinrichtungen, überwiegend nicht gewinnorientierte Organisationen (Non-Profit-Organisationen/NPOs), beauftragt.

Grundsätzlich eignen sich diese Sozialen Dienstleistungen nur sehr eingeschränkt für einen Wettbewerb nach marktwirtschaftlichen Regelungen. Durch die zunehmende Umstellung der öffentlichen Beauftragung von Förderung auf Vergabe durch Ausschreibung geraten die Träger der Sozialen Dienste aber in einen immer stärkeren Wettbewerbsdruck.

Durch das EU-Vergabe-Richtlinienpaket, RL 2014/24/EU, RL 2014/25/EU und RL 2014/23/EU, das in Österreich durch die Novelle des Bundesvergabegesetzes 2018 umgesetzt wurde, wurden in den letzten Jahren erste Anzeichen von „binnenmarktähnlichen Konturen“ bei der Beauftragung von Sozialen Diensten an private Träger stärker erkennbar.

Unternehmen/Organisationen der Sozialwirtschaft

Die Sozialwirtschaft umfasst ein Segment der gesamten Wirtschaft, welches personenbezogene Dienstleistungen zur Bewältigung sozialer Probleme erbringt. Als Wirtschaftssektor wird die Sozialwirtschaft als Teil des Dritten Sektors zwischen Markt und Staat angesiedelt. Als Branche betrachtet stellt die Sozialwirtschaft einen gesonderten Bereich der ökonomischen Wertschöpfung dar, weil hier nicht primär Erwerbszwecke, sondern die Bedeckung von gesellschaftlich wichtigen Bedarfen und die Erreichung von Sachzielen der Daseinsvorsorge verfolgt werden. Damit hat das sozialwirtschaftliche Handeln sowohl ökonomische als auch soziale Aspekte.

Kern der Sozialwirtschaft sind die als Beratung, Betreuung oder Pflegeleistung erbrachten Sozialen Dienste, die im Kontext wohlfahrts- und sozialstaatlicher Leistungen von sozialwirtschaftlichen Organisationen bzw. Unternehmen erbracht bzw. gewährt werden.

Mitte der 1990-er Jahre dürfte die Anzahl jener Organisationen, welche im Auftrag der „öffentlichen Hand“ soziale Dienstleistungen angeboten haben bei 4.000 bis 6.000 gelegen sein. 1990 gab es von den mehr als 100.000 ideellen Vereinen in Österreich 4.247 Wohltätigkeits- und Fürsorgevereine (einschließlich Selbsthilfegruppen), während es 2001 bereits 6.649 waren, was einer Steigerung von 57 Prozent in elf Jahren entspricht. Für 2012 ging man davon aus, dass knapp 6.300 Vereine, 300 (gemeinnützige) GmbHs und 20 (Sozial-) Genossenschaften das Feld der österreichischen Sozialwirtschaft „bespielen“. Nach Daten der Statistik Austria gab es im Jahr 2012 insgesamt 49.589 Organisationen (inklusive der Klein- und Kleinstunternehmen) im Gesundheits- und Sozialwesen, was ca. 7% aller österreichischer Unternehmen ausmachte. Im Jahr 2022 waren es bereits 113.757 Organisationen, was einen Anstieg von 230% (!) bedeutet und inzwischen ca. 14% der Unternehmen und eine Verdoppelung in 10 Jahren bedeutet. Damit sind zwar auch branchenfremde Berufe wie Arztpraxen etc. inkludiert, aber die erwähnten Teilabschnitte, die die Sozialwirtschaft außerdem tangieren könnten, wie z. B. die „Kindergärten und Vorschulen“ oder „sonstigen Vereine“, sind nicht abgedeckt.

Die Mitte der 1990-er Jahre privatwirtschaftlich organisierten Trägerstrukturen sozialer Dienste sind mehrschichtig. Neben den fünf großen Wohlfahrtsverbänden (diese Organisationen sind nahezu in allen Bundesländern mit einer Landesorganisation vertreten) in den Bereichen Gesundheits- und Soziale Dienste, Behindertenwesen, Migration, Asyl und Kinder- und Jugendhilfe (Caritas Österreich, Diakonie, Rotes Kreuz, Hilfswerk und Volkshilfe), die sich zur „Bundes-



arbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt“ (BAG) zusammengeschlossen haben, finden sich viele weitere Organisationen (z.B. Lebenshilfe, Pro-Mente (Austria), Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum – BBRZ, Wiener Sozialdienste, Kinderfreunde, Rettet das Kind, Arbeitersamariterbund, Verein Neustart, ARGE Schuldnerberatung, Autonome Frauenhäuser, Berufsförderungsinstitute, Jugend am Werk) sowie eine Vielzahl von kleineren, zumeist als Vereine auftretende Organisationen.

Erste Schritte zur Gründung der BAGS

Mitte der 1990-er Jahre versuchen auf mehreren Ebenen Trägerorganisationen, welche Soziale Dienstleistungen erbringen, sich als Arbeitgeberverbände zu organisieren und im Sinne des österreichischen Arbeitsverfassungsrechtes „Kollektivvertragsfähigkeit“ zu erlangen.

Neben der Caritas, der Diakonie, dem Roten Kreuz und anderen (z.B. der Dachverband für ambulante Altenbetreuung und Heimhilfe Steiermark) engagierten sich besonders in den Anfängen das Österreichische Hilfswerk (ÖHW) mit Erich Fidesser und Gerald Mussnig sowie die Volkshilfe Österreich (VHÖ) mit Josef Weidenholzer, Wolfgang Sperl, Peter Reicher, den Volkshilfe-Landesgeschäftsführern von Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark, Erich Fenninger, Karl Osterberger und Franz Ferner für die Gründung eines Arbeitgeberverbandes mit der Bezeichnung: „Berufsvereinigung der Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe“. Bei diesen ersten Besprechungen war noch von den Gründungsmitgliedern ÖHW und VHÖ vorgesehen, bei der geplanten Generalversammlung das „Rote Kreuz, die Caritas, die Lebenshilfe, die Diakonie und den Verein für Bewährungshilfe und Sozialarbeit“ einzubinden. Wenige Tage später, am Mittwoch, 25. September 1996, gab es Gespräche mit den Gewerkschaftsvertreter*innen der GPA.

In den Monaten September bis Dezember 1996 wurden zahlreiche Gespräche zwischen Vertreter*innen interessierter Organisationen, dem Bundeseinigungsamt und den Gewerkschaften (GPA und HYPD) geführt. Insbesondere wurden in diesem Zeitraum verschiedene Entwürfe von Statuten für die geplante „BAGS-Arbeitgeber-Interessenvertretung“ er- und bearbeitet und Stellungnahmen dazu von verschiedenen Rechtsanwälten sowie potenziellen Mitgliedsorganisationen eingeholt.

Mit Schreiben vom 17. Dezember 1996 der „Proponenten“ Erich Fidesser (Geschäftsführer des Niederösterreichischen Hilfswerkes) und Josef Weidenholzer (Vorsitzender der VHÖ) wurde die „Vereinsanmeldung“ des Vereines „Berufsvereinigung der Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS)“ für eine bundesweite Arbeitgeber-Interessenvertretung bei der Sicherheitsdirektion Wien, Büro für Vereins-, Versammlungs- und Medienrechtsangelegenheiten, mit dem Ersuchen um Genehmigung der Statuten, vorgenommen.

Die Berufsvereinigung BAGS nimmt Konturen an

Mit Schreiben vom 3. Februar 1997 teilt die Sicherheitsdirektion für Wien, Vereinsangelegenheiten, mit, dass „die Bildung des Vereines innerhalb der sechswöchigen Frist nicht untersagt wurde(!)“. Das Vereinsrecht sieht nämlich keine Genehmigung vor. Die Vereinsbehörde teilt bei Übereinstimmung der Statuten mit dem Vereinsgesetz lediglich die „Nichtuntersagung“ mit.

Bereits am Donnerstag, dem 27. Februar 1997, fand in den Räumlichkeiten des Österreichischen Hilfswerkes in Wien die Gründungsversammlung der BAGS, statt. Das Protokoll dieser Gründungsversammlung weist folgende Anwesende aus:



Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Volkshilfe Österreich

Dir. Erich Fidesser
Österreichisches Hilfswerk

Dr. Werner Kerschbaum
Österreichisches Hilfswerk

DAS Wolfgang Sperl
Volkshilfe Österreich

Dir. DSA Karl-Armin Wieser
Salzburger Hilfswerk

Peter Reicher
Volkshilfe Österreich

Dr. Dietmar Fiedler
Verein „Lebenswertes Leben“

Dr. Elisabeth Lutter
Bundesverband der österreichischen
Pflege-, Adoptiv- und Tageselternvereine

Wolfgang Gruber
BBRZ Linz

DAS Erich Fenninger
Volkshilfe Niederösterreich

Martin Ivancsics
Volkshilfe Burgenland

Bei dieser Gründungsversammlung wurden ein „interimistischer Vorstand“, die Finanzkontrolle sowie „Akteure“ für die Fachgruppengründungen, gewählt:

Auf Basis des „Nichtuntersagungsbescheides“ der Sicherheitsdirektion für Wien erfolgte bei dieser Gründungsversammlung die Konstituierung des Vereines, wobei geringfügige Änderungen der Statuten vorgeschlagen wurden, die der Sicherheitsdirektion vorzulegen waren. Mit Bescheid vom 8. Juni 1998 der Republik Österreich, Sicherheitsdirektion Wien, wurde auf Basis der vorgelegten Statuten dem Verein BAGS die „Nichtuntersagung“ ausgesprochen.

Schon vor dieser Gründungsversammlung der BAGS am 27. Februar 1997 und parallel dazu gab es Vorgespräche sowie Positionierungen (Schreiben des GPA-Vorsitzenden Hans Sallmutter und des Zentralsekretärs Wolfgang Katzian vom 10. Februar 1997) für künftige Kollektivvertragsverhandlungen im Gesundheits- und Sozialbereich.

Nicht unerwähnt soll dabei bleiben, dass in der Senatsverhandlung des Bundeseinigungsamtes vom 19. Februar 1997 dem Niederösterreichischen Hilfswerk die Kollektivvertragsfähigkeit für mobile Gesundheits- und Sozialdienste gemäß § 4 Abs. 3 ArbVG (!) (= „Firmen-KV“) zuerkannt wurde. Mit Schreiben vom 19. Februar 1997 an die VHÖ erklärte das Niederösterreichische Hilfswerk aber dessen ungeachtet, die gemeinsamen Bemühungen zur KV-Fähigkeit der BAGS gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG, (= Branchen-KV!), zielstrebig fortzusetzen.

Bereits bei der 1. außerordentlichen Generalversammlung und der 2. Vorstandssitzung der BAGS am Montag, 16. Juni 1997, wurde

- * die Beantragung der „Kollektivvertragsfähigkeit“ der BAGS für den Sozial- und Gesundheitsbereich angesprochen,
- * es wurden weitere beitragswillige Sozial-einrichtungen als Mitglieder der BAGS aufgenommen (z. B. Caritas Socialis GmbH mit Eduard Spörk, Wiener Sozialdienste mit Elisabeth Neck-Schaukowitzsch, Jugend am Werk Wien, Niederösterreich, Burgenland mit Walter Schaffraneck, Österreichische Kinderfreunde mit Kurt Nekula, Aktion Tagesmütter Oberösterreich, Tagesmütterverband Oberösterreich, Verein für Prophylaktische Gesundheitsarbeit mit Heinz Eitenberger, etc.) und
- * es wurden der BAGS-Vorstand, die Finanzkontrolle und die Fachgruppenvorsitzenden neu gewählt:



Vorsitzender

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Volkshilfe Österreich

Vorsitzender Stellvertreter

Dir. Erich Fidesser
Österreichisches/Niederösterreichisches
Hilfswerk

Finanzreferentin

GR Martina Malyar
Sozial Global

Schriftführer

Kurt Nekula M.A.
Österreichische Kinderfreunde

Vorstandsmitglieder

Dr. Elisabeth Lutter
BVB APT-Verein

Dir. Stv. Wolfgang Gruber
BBRZ Linz

GR Dr. Elisabeth Neck-Schaukowitzsch
Wiener Sozialdienste

Dr. Walter Schaffraneck
Jugend am Werk Wien,
Niederösterreich, Burgenland

GF Eduard Spörk
Caritas Socialis GmbH

Finanzkontrolle

Dir. Dr. Dietmar Fiedler
Lebenswertes Leben

GS Dr. Werner Kerschbaum
Österreichisches Hilfswerk

BGF DAS Wolfgang Sperl
Volkshilfe Österreich

Fachgruppenvorsitzende

Gesundheits- und Sozialdienste:

Dir. Erich Fidesser
Österreichisches Hilfswerk

Kinder- und Jugendwohlfahrt:

Dr. Elisabeth Lutter
BVB APT-Verein

Behindertenarbeit:

Dir. Stv. Wolfgang Gruber
BBRZ Linz

Nach der Etablierung des Kollektivvertrags 2004 als Leitkollektivvertrag der Branche wurde 2012 die Umbenennung von BAGS in Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) vollzogen und 2016 folgte die Umbenennung des Kollektivvertrags in SWÖ-Kollektivvertrag. Damit war der Weg für die Entwicklung zu einer Branchen- und Interessenvertretung frei.

Heute umfasst der Vorstand der Sozialwirtschaft Österreich 30 Mitglieder und setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden Erich Fenninger (Volkshilfe Österreich) aus seinen Stellvertreterinnen Elisabeth Anselm (Hilfswerk Österreich), Silvia Kunz (FAB Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung) und Marion Ondricek (BALANCE Leben ohne Barrieren GmbH) sowie den weiteren Vorstandsmitgliedern. Um auch die Bedarfe der kleinen Organisationen abzubilden, werden zwei der Vorstandsmitglieder aus den Fachgruppen entsandt. Diese Vertreterinnen sind aktuell Ursula Fuhs (Starthilfe) sowie Eva Skergeth-Lopic (Chance B – Sozialbetriebs-GmbH).

Die anfangs drei Fachgruppen wurden um die Fachgruppe Kinderbetreuung und Kinder- und Jugendhilfe (KBKJH) erweitert. Ab 2025 wird eine Teilung der beiden Fachgruppen KBKJH und GSD angestrebt, sodass dann sechs Fachgruppen der Abstimmung und dem Austausch der Mitglieder dienen.

**BUNDESEINIGUNGSAMT
beim
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales**

Zl. 11/BEA/1997-16

An die
Berufsvereinigung von Arbeitgebern
für Gesundheits- und Sozialberufe
(BAGS)
c/o Volkshilfe Österreich
Univ.Prof. Dr. Josef Weidenholzer
Auerspergstraße 4/II
1010 Wien

1010 Wien, den 22. Oktober 1997
Stubenring 1
DVR: 0017001
Telefon: (01) 711 00
Telex 111145
Telefax 715 82 57
P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004
Auskunft:
SC Dr. Mathilde Knöfler
Klappe: 6322

EINGEGANGEN

29. Okt. 1997

Erl. 3580/Woi

2/12

Im Zusammenhang mit der Übermittlung des Beschlusses des Bundeseinigungsamtes vom 22. Oktober 1997, Zl. 11/BEA/1997-16, betreffend die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe wird folgendes mitgeteilt:

Der Beschluß über die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit wird gemäß § 5 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und § 12 Abs. 5 der Bundeseinigungsamts-Geschäftsordnung (BEA-Geo) im Amtsblatt zur Wiener Zeitung verlautbart.

Gemäß § 5 Abs. 2 ArbVG und § 12 Abs. 5 BEA-Geo hat der Antragsteller, dem die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wird, die Kosten der Verlautbarung zu tragen.

Die Wiener Zeitung wird daher nach Einschaltung der Kundmachung über die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe, die vom Bundeseinigungsamt veranlaßt wird, die Rechnung über die Kundmachung an die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe, c/o Volkshilfe Österreich, übermitteln.

Unter einem wird eine Ablichtung der Verhandlungsschrift vom 22. Oktober 1997 übermittelt.

Beilagen

Die Vorsitzende:

Mathilde Knöfler

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Köpf

**BUNDESEINIGUNGSAMT
beim
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales**

Zl. 11/BEA/1997-16

Register I
fortfd. Zl. 58

Das Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat am 22. Oktober 1997 durch die Vorsitzende Sektionschefin Dr. Mathilde Knöfler und die Mitglieder Hans Polster, Dr. Johann Rotheiser und Prof. Dr. Gottfried Winkler aus der Gruppe der Arbeitgeber und die Mitglieder Reinhard Bödenauer, Helmut Brand und Mag. Fritz Zeilinger aus der Gruppe der Arbeitnehmer sowie des Schriftführers Mag. Walter Neubauer über Antrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 4 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz nach durchgeführter Verhandlung den

B e s c h l u ß

gefaßt:

Der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe, Auerspergstraße 4/II, 1010 Wien, wird gemäß § 4 Abs. 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 63/1997 die Kollektivvertragsfähigkeit

z u e r k a n n t.

Anwesenheitsliste

zu VERHANDLUNGSSCHRIFT und BERATUNGSPROTOKOLL

Senatsverhandlung am: 22. Oktober 1997, 9 Uhr

Gegenstand: Antrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) auf Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 4 Abs. 2 ArbVG.

Vorsitzende/r: SC Dr. Mathilde KNÖFLER

Senatsmitglieder:

A. Arbeitgebervertreter/innen:

Dr. Christoph KAINZ

Dr. Johann ROTHEISER

Prof. Dr. Gottfried WINKLER

Hans POLSTER

Unterschrift:


B. Arbeitnehmervertreter/innen:

Reinhard BÖDENAUER

Helmut BRAND

Prof. Mag. Helmuth FELLNER

Mag. Fritz ZEILINGER

Unterschrift:

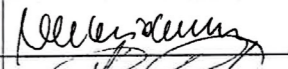



Schriftführer/in: Mag. Walter NEUBAUER

Anwesenheitsliste

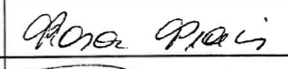
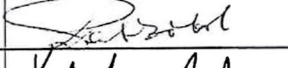
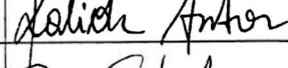
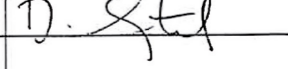
für PARTEIENVERTRETER, BETEILIGTE und AUSKUNFTSPERSONEN

Senatsverhandlung am: 22. Oktober 1997, 9 Uhr

PARTEIENVERTRETER

Vor- und Zuname (in Blockschrift)	für	Unterschrift
Dr. Josef WEIDENHOFER	BAGS	
Peter RECHNER	- " -	
FIDESSER Erika	- u -	

BETEILIGTE UND AUSKUNFTSPERSONEN

Vor- und Zuname (in Blockschrift)	für	Unterschrift
ARON OPAIS	ÖGPD	
DATZOLD Wilhelm	BAK	
KALIDZ Anton	HTV	
GRUMBACH Jakob	HTV	



Schnappschüsse von den Verhandlungen



Der Weg zum SWÖ-Kollektivvertrag

Folgt man dem österreichischen arbeitsrechtlichen System des „Stufenbaus der Rechtsordnung“ (Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelarbeitsvertrag), so finden sich Regelungen für Arbeitsverhältnisse in all diesen Rechtsnormen. Jährlich werden in Österreich ca. 800 Kollektivverträge von den Sozialpartnern (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen) für die verschiedenen Wirtschaftsbereiche bzw. Branchen, abgeschlossen.

Die Bedeutung der österreichischen Kollektivverträge liegt auch darin, dass mehr als 95% aller Arbeitsverhältnisse von Normen der Kollektivverträge erfasst sind; in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) liegt die Anwendung von „Tarifverträgen“ (= Bezeichnung von Kollektivverträgen für die BRD) auf die Arbeitsverhältnisse bei ca. 50%. Dies zeigt, welche Bedeutung in Österreich kollektivvertragliche Normen (der jeweiligen Branche) für die einzelnen Arbeitsverhältnisse haben.

Warum ist das so? Der österreichische Gesetzgeber regelt in vielen arbeitsrechtlichen (Sonder-)Gesetzen nur die jeweiligen Grundsätze und delegiert die (weitere) Konkretisierung für die verschiedenen Wirtschaftsbereiche bzw. Branchen an die Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen (kollektive Normen). So sieht z. B. das österreichische Arbeitszeitgesetz (AZG) die Grundsätze einer achtstündigen täglichen Normalarbeitszeit bzw. einer vierzigstündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit (NAZ) vor, ermächtigt aber die zuständigen Kollektivverträge

(KV) bzw. in der Folge Betriebsvereinbarungen (BV) weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten, angepasst an die verschiedenen Wirtschaftsbereiche bzw. Branchen, zu normieren. Der österreichische Gesetzgeber geht somit davon aus, dass die Grundsätze einheitlich ausgestaltet sein sollen, branchenmäßige Anforderungen aber von den Sozialpartnern, wegen deren besserer Kenntnisse der branchenbezogenen Erfordernisse, in KV oder BV geregelt werden sollen (mit gleicher rechtlicher Wirkung).

Kollektivverträge gelten für Branchen, Bundesländer oder für Betriebe und regeln sowohl entgeltrechtliche Bestimmungen wie auch andere Bestimmungen, welche für die Arbeitsbeziehungen von Bedeutung sind (z. B. flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Durchrechnungszeiträume, Vordienstzeitenanrechnung, etc.). Auch die „Sonderzahlungen“ (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) sind nicht gesetzlich, sondern nur über KV geregelt.



Zudem ist festzuhalten, dass nach dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) der Grundsatz des „Günstigkeitsprinzips“ festgeschrieben ist. Das bedeutet, dass die hierarchisch aufgebauten Normenebenen (das Gesetz ist die höchste Hierarchiestufe, der Einzelarbeitsvertrag ist die niedrigste Hierarchiestufe) im „Prinzip“ die nachgeordnete Norm gegenüber der höherrangigen Norm nur günstigere, nicht aber schlechterstellende Regelungen für Arbeitnehmer*innen enthalten darf.

Die „Regelungskompetenzen“ von KV und BV sind im Wesentlichen im ArbVG geregelt; auch in weiteren arbeitsrechtlichen (Sonder-)Gesetzen sind Zuständigkeiten für KV und BV vorgesehen. Neben KV und BV sind für die Betrachtung des SWÖ- bzw. BAGS-Kollektivvertrages auch das Rechtsinstitut der „Satzung“ von Bedeutung. Auf Antrag einer der Kollektivvertragsparteien kann das Bundeseinigungsamt einen KV für „im Wesentlichen gleichwertige Arbeitsverhältnisse“ setzen, wenn ein Arbeitgeber mangels Mitgliedschaft zur kollektivvertragfähigen Organisation nicht vom Geltungsbereich des KV erfasst ist. Durch die Erklärung des KV zur Satzung (= eine Verordnung), wird dem KV auch außerhalb seines Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuerkannt.

Ein Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft

Zur Sozialwirtschaft zählen Unternehmen und Organisationen, welche Soziale Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitswesen erbringen. Dabei steht nicht primär der Erwerbzweck im Vordergrund, sondern die Sicherung und Verbesserung von individueller und kollektiver Wohlfahrt. Das sozialwirtschaftliche Handeln hat im gesellschaftlichen Interesse sowohl ökonomische als auch soziale Aspekte.

Bis Mitte der 1990-er Jahre gab es – neben einigen Mindestlohntarifen - nur wenige kollektivvertragliche Regelungen für Anbieter sozialer Dienstleistungen. Erst Mitte der 1990-er Jahre formierten sich Organisationen wie die Bewährungshilfe (nunmehr: Neustart), der Verband steirischer Alten- und Betreuungsheime, das Niederösterreichische Hilfswerk, der Verein Interessenvertretung karitativer Einrichtungen der katholischen Kirche Österreichs, das Österreichische Rote Kreuz, der Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich etc. als kollektivvertragfähige Berufsvereinigungen.

Andere große Organisationen wie die Volkshilfe, das Hilfswerk, die BBRZ-Gruppe etc. schlossen sich zur Berufsvereinigung von Arbeitgebern der Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) zusammen (Gründungsversammlung: 27. Februar 1997) und beantragten beim Bundeseinigungsamt die Kollektivvertragfähigkeit im Sinne des ArbVG.

Nach Zuerkennung der Kollektivvertragfähigkeit durch das Bundeseinigungsamt (22. Oktober 1997) begann die BAGS im April 1998 die Verhandlungen mit den Gewerkschaften zum Abschluss eines österreichweiten, branchenübergreifenden KV für den privaten Sozial- und Gesundheitsbereich (Behinderung und psychosoziale Arbeit, Langzeitpflege – mobil und stationär, Kinderbetreuung und Jugendwohlfahrt, AMS-Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt, private Gesundheitsdienstleistungen etc.). Ziel der BAGS war auch eine weitgehende Kostenneutralität anzustreben und durch attraktive Arbeitsbedingungen Anreize für den Sozial- und Gesundheitsbereich zu schaffen.

Neben KV-Entgeltvereinbarungen war auch im Interesse der Arbeitgeberinteressenvertretung BAGS, rechtskonforme, flexible Einsatzmöglichkeiten für die Mitarbeiter*innen der privaten Sozial- und Gesundheitsbereiche im KV zu normieren und damit die Gefahr verwaltungsstrafrechtlich bedrohter Übertretungen (z. B. des AZG) zu verhindern und rechtlich zulässige



flexible Arbeitszeitregelungen zu erreichen (z. B. durch Gleitzeit, Durchrechnung der Arbeitszeit, Arbeitsbereitschaft, vier-Tage-Woche, Nacharbeit etc.); bis dahin wurden Regelungen in „unechten Betriebsvereinbarungen“, umstrittenen Einzelvereinbarungen oder im Wege von „Verweisungsnormen“ getroffen.

Zielerreichung und mögliches Scheitern waren eingeplant

Im Zeitraum April 1998 (Beginn der KV-Verhandlungen) bis 17. Dezember 2003 (Unterzeichnung des BAGS-KV durch die Sozialpartner) wurde mehr als fünf Jahre der BAGS-KV verhandelt; mehrmals wurden die angestrebten Ziele in Frage gestellt, die Verhandlungen unterbrochen, Alternativen überlegt und/oder durch unterschiedliche Fördergeberinteressen Hindernisse aufgestellt.

Durch den starken Gestaltungswillen, durch kreative Lösungsansätze (Startstrukturen, Übergangsregelungen, befristete Vereinbarungen etc.), durch hohe Methodenkompetenz (z. B. durch den Eingriff des BAGS-KV in Einzelarbeitsverträge mit § 30a BAGS-KV, dessen Rechtmäßigkeit später vom OGH bestätigt wurde) und dem Mut zum Risiko vieler KV-Verhandler*innen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite konnte schließlich der „BAGS-KV“ von den Sozialpartnern am 17. Dezember 2003 in Wien unterschrieben werden und trat in seiner Gesamtheit mit 1. Juli 2004 in Kraft. Der BAGS-KV gilt seit diesem Zeitpunkt als „Leitkollektivvertrag“ für den privaten Sozial- und Gesundheitsbereich.

Der BAGS-KV 2004

Als der BAGS-KV 2004 in Kraft trat, galt dieser für Mitglieder der Berufsvereinigung von Arbeitgeber für Gesundheits- und Sozialberufe. Ziel war es, dieselben Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer*innen innerhalb der Gesundheits- und Sozialbranche festzulegen. Zu diesem Zweck wies der KV ein sehr differenziertes System an Übergangsbestimmungen zur Vereinheitlichung der Gehälter und Arbeitszeitflexibilisierung in Verbindung mit einer Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden pro Woche auf. Weiters enthielt dieser Regelungen zur Arbeitszeit, über Durchrechnungszeiträume und die Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft sowie über die Ruhezeiten. Aufgrund der Unterschiede in den einzelnen Bereichen wurden Sonderbestimmungen normiert (z. B. Tagesmütter/-väter, Mitarbeiter*innen in der Kinderbetreuung oder der Vollen Erziehung). Ebenso regelte der KV eine ganze Reihe von Besserstellungen (z. B. Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag oder Urlaubsvorgriff).

Das Übergangsentgelt

Gemäß §§ 30a sowie 41 Abs 2 BAGS-KV traten alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen bisher orientiert hatten. Dies führte dazu, dass sämtliche frühere einzelvertraglich vereinbarte Regelungen über die Entgeltanpassung nicht mehr zur Anwendung kamen.

Probleme traten dahingehend auf, dass zwar Kollektivverträge, aber nicht einzelvertragliche Vereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen in der Bestimmung genannt wurden. Der OGH stellte klar, dass mit dem Inkrafttreten des BAGS-KV die Regelungsbefugnis für eine Gehaltsanpassung von den Kollektivvertragsparteien in Anspruch genommen wurde und mit den Bestimmungen der §§ 30a und 41 unmissverständlich zum Ausdruck gebracht wurde, dass damit bis-



lang angewendete andere kollektive Regelungen beseitigt werden sollen. Mit Inkrafttreten des BAGS-KV traten somit alle in Einzelverträgen oder freien Betriebsvereinbarungen festgelegten Gehaltsanpassungen außer Kraft. Die ursprünglich umstrittene Rechtsfrage, ob durch einen KV in Einzelarbeitsverträgen eingegriffen werden kann, bestätigte – wenn auch im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung – auch der OGH.

Die bundesweite Vereinheitlichung der Gehälter war Kern des Kollektivvertrags. Die Verantwortung der Arbeitgeber einerseits in ihren Betrieben und Organisationen sowie andererseits eine hohe Abhängigkeit von den Fördergebern aber auch das unterschiedliche Gehaltsniveau mit einem starken Ost-West-Gefälle führte zu erheblichen Schwierigkeiten in der Anwendbarkeit der neuen Bestimmungen. Aus diesem Grund wurden überbetrieblich sogenannte „Startstrukturen“ festgelegt. Je nach Bundesland wurden zwischen 95 und 100% der in der Gehaltstabelle fixierten Gehälter gezahlt. Die Heranführung an die Gehaltstabelle erfolgte ab 2009 in sieben gleichen Schritten. Für (Sonder-)Kindergartenpädagog*innen und (Sonder-)Hortpädagog*innen wurde österreichweit ein Startentgelt von 92% normiert.

2015 liefen die Startstrukturen aus und seitdem gilt nunmehr für alle Bundesländer die Gehaltstabelle des § 29 SWÖ-KV. Arbeitnehmer*innen in bestehenden Arbeitsverhältnissen, haben das Recht innerhalb von 6 Monaten ab Inkrafttreten des KV im Betrieb, in die Entgeltbestimmungen des KV zu optieren. Mit § 41a wurde eine einseitige Optierungsmöglichkeit für die Arbeitnehmer*innen geschaffen, die nunmehr bis 2024 verlängert wurde.

Die Arbeitszeitregelung

Die wöchentliche Normalarbeitszeit (NAZ) beträgt gemäß § 3 Abs 1 AZG 40 Stunden. Der BAGS-KV (nunmehr SWÖ-KV) normierte bereits anfangs eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden. In diesem Sinne war nach § 41 Abs 1 KV für Betriebe mit einer längeren Normalarbeitszeit ab 2005 eine jährliche Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich bis zum Erreichen einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden sowie eine Anrechnung von bis dahin die NAZ reduzierende Vereinbarungen, vorgesehen. Damit war im Jahr 2008 die Arbeitszeitverkürzung beendet. Ab 2008 galt für alle Betriebe eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden. Im Jahr 2020 wurde am Ende der Kollektivvertragsverhandlungen und damit zu Beginn der Pandemie ein Abschluss für die Jahre 2020 bis 2022 vereinbart. Am Ende dieses 3-Jahres-Abschlusses stand eine neuerliche Arbeitszeitverkürzung. Seit 1. Jänner 2022 gilt nun für alle Betriebe eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 37 Stunden.

Erstmalige Satzung des BAGS-KV als zweiter Meilenstein

Trotz Inkrafttreten des BAGS-KV und dessen Valorisierung in den Folgejahren akzeptierten einige Fördergeber die Entgeltregelungen des BAGS-KV nicht oder nur bei Mitgliedsorganisationen der BAGS mit dem Argument, dass nur für diese die Anwendung des BAGS-KV zwingend vorgesehen sei. Dies führte dazu, dass „Nichtmitglieder der BAGS“ den KV nicht angewendet haben und somit ein Wettbewerbsnachteil für Mitgliedsorganisationen der BAGS bestand.

Aber auch diesem Ansinnen bot die BAGS die Stirn und beantragte beim Bundeseinigungsamt gemäß ArbVG die „Erklärung des BAGS-KV zur Satzung“. Die erstmalige Satzung des BAGS-KV im Jahr 2006 gilt als zweiter Meilenstein und als eine der größten Errungenschaften, die als eine



strategische Antwort der BAGS auf die ablehnende Haltung mancher Fördergeber (vor allem der Länder) zu sehen ist. Gleichzeitig hatte die Satzung des KV zur Folge, dass jene Mitglieder, die einen Austritt aus der BAGS in Erwägung zogen, von diesem Schritt absahen, da die Organisation bzw. das Unternehmen durch die Satzung weiterhin dem BAGS-KV unterliegen würde.

Vom BAGS-KV 2004 zum SWÖ-KV 2024

Im Laufe der Jahre entwickelte sich der BAGS-KV kontinuierlich weiter. Nach Umbenennung der BAGS in Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) im Jahr 2012 wurde auch der KV in SWÖ-KV umbenannt und die Erfahrungen aus dem praktischen Umgang mit dem KV, gesetzliche Änderungen oder höchstgerichtliche Urteile, erforderten eine Abänderung, Streichung oder Neuaufnahme von Bestimmungen in den SWÖ-KV.

Der Geltungsbereich wurde im Laufe der Jahre ausgedehnt, sodass in der Folge auch Transitmitarbeiter*innen sowie seit 2015 auch niederschwellig fallweise Beschäftigte in den Anwendungsbereich fallen. Dafür sind für Geschäftsführer*innen einer GmbH sowie von großen Vereinen die Arbeitszeitbestimmungen sowie die Entgelttabelle nicht anzuwenden.

Für Teilzeitbeschäftigte sah der BAGS-KV in der ursprünglichen Fassung einen Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag von 25% zum Grundstundenlohn vor, wobei je nach Länge des Durchrechnungszeitraums zwischen 3, 4 oder 10 Mehrstunden pro Woche zuschlagsfrei waren. Dann normierte man im SWÖ-KV einen Grundsatz von 2 Stunden zuschlagsfreier Teilzeit-Mehrarbeitsstunden pro Woche. Nach einer Verminderung auf 16 zuschlagsfreie Stunden pro Durchrechnungszeitraum wurden mit 1. Jänner 2024 die zuschlagsfreien Stunden mit 8 Stunden festgesetzt.

Der OGH bestätigte die Rechtmäßigkeit dieser Bestimmung, da zwar Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten kein geringeres Entgelt erhalten dürfen, aber mit dieser Regelung für die idente Anzahl an Stunden sogar ein höheres Entgelt als Vollzeitbeschäftigte erzielen. Damit liege laut OGH keine Diskriminierung vor.

Der SWÖ-KV ermöglicht durch die Vereinbarung von Durchrechnungszeiträumen und Ausdehnungsmöglichkeiten der täglichen und wöchentlichen Normalarbeitszeit eine Arbeitszeitflexibilisierung. Seit 2008 kann ein Durchrechnungszeitraum von bis zu 6 Monaten festgelegt werden und ein Zeitguthaben im Ausmaß von 2 vereinbarter wöchentlicher Normalarbeitszeiten in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden. Seit 2014 kann für Vollzeitbeschäftigte ein Jahresdurchrechnungszeitraum vereinbart werden. Dabei kann die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden. Fällt in die Arbeitszeit Arbeitsbereitschaft kann die Ausdehnung auf 12 bzw. unter Umständen auf bis zu 24 Stunden erfolgen. Für einzelne Bereiche sieht der SWÖ-KV Sonderbestimmungen für die Arbeitszeitgestaltung vor.

Gehalt und Zuschläge

Die Gehaltstabelle des SWÖ-KV setzt sich zusammen aus den Verwendungsgruppen sowie den Gehaltsstufen (Dienstjahre). Die Einordnung in eine Verwendungsgruppe erfolgt nach Art der Tätigkeit. Die Einreihung in eine Gehaltsstufe erfolgt nach Maßgabe der anrechenbaren Vordienstzeiten (VDZ). Mittlerweile sind facheinschlägige Vordienstzeiten von 10 Jahren und falls keine oder weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten vorliegen, nicht facheinschlägige VDZ im Ausmaß von 10 Jahren zu 50% anzurechnen. Die gemeinsame Obergrenze beträgt 10 Jahre. Die Aliquotierung von VDZ ist mittlerweile weggefallen. VDZ sind ab dem der Vorlage folgenden Monatsersten anzurechnen, wobei sämtliche VDZ (facheinschlägig, nicht facheinschlägig, selbst-



ständig, nicht selbständig) von Arbeitnehmer*innen nachzuweisen sind. Dass eine rückwirkende Anrechnung nicht vorgesehen ist, stellte der OGH bereits im Jahr 2010 mit einer Entscheidung klar.

Grundsätzlich erfolgt gemäß SWÖ-KV die Vorrückung in die nächste Gehaltsstufe nach zwei Dienstjahren. Für Tagesmütter/-väter galt zuerst eine Vorrückung in Quinquennien (Fünf-Jahreschritte). Der OGH bestätigte zwar, dass dies nicht dem Gleichheitsgrundsatz widerspreche, aber dennoch wurde ab 2016 für Tagesmütter/-väter eine Vorrückung in Triennien vorgesehen und mittlerweile gelten auch für diese Arbeitnehmer*innen Biennien.

Auch in Bezug auf Zulagen und Zuschläge enthält der SWÖ-KV mittlerweile an mehreren Stellen Regelungen. In Bezug auf die SEG-Zulage wurde aufgrund der unterschiedlichen Bereiche in der Gesundheits- und Sozialbranche auf eine Definition der erschwerten Arbeitsbedingungen verzichtet, auf die Regelungen des EStG verwiesen und die Definition der Betriebsvereinbarung zugewiesen. Außerdem schafft der KV mit § 26 einen Anspruch der Arbeitnehmer*innen auf Sonderzahlungen. Für kurzfristiges Einspringen gebührt seit 2019 ein Flexibilisierungszuschlag.

Gleichberechtigung im Fokus

Zur Förderung der Gleichberechtigung wurde 2004 ein Anspruch auf Sonderurlaub im Anschluss an eine Karenz nach MSchG/VKG („Anschlusskarenz“) sowie eine Möglichkeit zur Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung eingeführt. Auch diese Bestimmung wurde mittlerweile mehrfach erweitert, sodass nunmehr Zeiten einer Karenz nach MSchG/VKG für die Berechnung des Urlaubsanspruchs, Dauer der Kündigungsfrist und Abfertigung alt heranzuziehen sind. Weiters erfolgt seit 2012 eine Anrechnung der Karenzzeiten (auch Hospizkarenz) in der gesamten Höhe für die Vorrückung.

Seit 2013 gibt es eine Regelung für eine Pflegekarenz und schließlich wurde 2017 ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf einen „Papamonat“ sowie die Anrechnung der „Anschlusskarenz“ für die Vorrückung eingeführt.

Kontinuierliche Weiterentwicklung des KV

2014 stellte der OGH per Urteil klar, dass pädagogisches Personal in Wohngruppen der Vollen Erziehung als Lehr- und Erziehungskräfte im Sinne des AZG gelten und somit vom Anwendungsbereich des AZG ausgenommen sind. Da aber diese Berufsgruppe vom Geltungsbereich des KV nicht ausgenommen ist und mit § 24 sogar eine Sonderbestimmung vorliegt, sind die Regelungen des SWÖ-KV trotz allem anzuwenden. Aufgrund der gebotenen Betreuungskontinuität sind 24-Stunden-Dienste in diesem Bereich erforderlich. Die damalige Regelung bereitete dahingehend aber erhebliche Schwierigkeiten, sodass die KV-Partner es für nötig erachteten, die Sonderbestimmung abzuändern. Mit Geltungsbeginn 2017 wurde § 24 völlig neu gestaltet und die alte Bestimmung abgelöst. Damit war nun auch die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf 24 Stunden bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft zulässig, wobei die Details in einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind.

Im Jahr 2016 einigten sich die Sozialpartner auf eine Sonderbestimmung für mehrtägige Veranstaltungen wie Urlaubsfahrten und freizeitpädagogische Maßnahmen. Diese Regelung wurde zuletzt mit 1. Februar 2017 um eine Alternative erweitert. Der Sozialbereich ist mitunter gekennzeichnet durch sehr kleine Betriebe mit bis zu 4 Arbeitnehmer*innen. Da es diesen Organisationen unmöglich ist, einen Betriebsrat zu wählen und damit auch die Flexibilisierungsmöglichkeiten des KV nicht genutzt werden können, haben sich die Sozialpartner auf eine Regelung zum Ersatz der Betriebsvereinbarung in diesen Betrieben geeinigt.



Mit Geltungsbeginn 1. Februar 2017 können Betriebe mit bis zu 4 Mitarbeiter*innen eine Betriebsvereinbarung durch eine Sozialpartnervereinbarung mit Zustimmung der Arbeitnehmer*innen ersetzen.

Neben der Arbeitszeitverkürzung sieht der SWÖ-KV für Arbeitnehmer*innen vor, dass der 24.12. und 31.12. unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei sind. Die 6. Urlaubswoche wird aufgrund einer kollektivvertraglichen Bestimmung bereits nach 15 Dienstjahren im Betrieb (Jahre der Betriebszugehörigkeit) – und nicht erst wie im Gesetz nach 25 Dienstjahren – erreicht. Auch diese Regelung wurde immer wieder erweitert, sodass nunmehr bereits ab dem vollendeten ersten Dienstjahr der Urlaubsanspruch sich erhöht. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit erhöht sich der Urlaubsanspruch stetig. So umfasst der Jahresurlaubsanspruch der Mitarbeiter*innen bereits nach einem Jahr im Betrieb 31 Werktage (26 Arbeitstage), nach fünf Jahren 32 Werktage (27 Arbeitstage) und nach zehn Jahren 34 Werktage (28 Arbeitstage).

Corona und Teuerung

Die Corona-Pandemie war auch für den Sozial- und Gesundheitsbereich eine große Herausforderung. Auch die Kollektivvertragspartner waren hier gefordert. So wurde für das Jahr 2020 eine Corona-Gefahrenzulage vereinbart und für die Jahre 2021 sowie 2022 ein Zusatz-Kollektivvertrag zur Abgeltung der erforderlichen Test- und Wegzeiten abgeschlossen.

Die gesetzliche Regelung zum Entgelterhöhungszweckzuschuss führte zum Abschluss eines Zusatz-Kollektivvertrags über den Anspruch auf einen Pflegezuschuss in den Jahren 2022 bis 2024. Weiters wurde für das Jahr 2024 ein Zusatz-Kollektivvertrag über die Ermächtigung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung für eine „freiwillige Mitarbeiterprämie“ vereinbart.

Jährliche Valorisierung

Jährlich erfolgt eine Valorisierung der Löhne und Gehälter, im Durchschnitt waren dies 0,3 bis 0,5% über der durchschnittlichen Inflationsrate. Diese berechnet sich aus der Inflationsrate für die Monate November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres. Im Jahr 2024 war die Inflationsrate besonders hoch, sodass dies zum höchsten Abschluss der Geschichte des SWÖ-KV führte. Die Löhne und Gehälter wurden um 9,2% angehoben, wobei die Inflationsrate 8,7% betrug. Festzuhalten ist aber, dass auch in dieser schwierigen Zeit die Arbeitnehmer*innen nicht nur die Inflationsrate abgegolten erhielten, sondern auch noch 0,5% zusätzlich vereinbart wurden.

Bis heute wurde der BAGS- bzw. der SWÖ-KV auch jedes Jahr gesetzt, zuletzt für das Jahr 2024. Somit gilt der SWÖ-KV auch für Träger, die nicht Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich sind. 2024 zählt die SWÖ mehr als 600 Mitglieder und deckt damit mehr als 85.000 Arbeitsverhältnisse ab. Zählt man die Satzung dazu, schafft der SWÖ-KV für mehr als 110.000 Arbeitsverhältnisse gleiche Arbeitsbedingungen und ist damit unbestritten der Leitkollektivvertrag in der privaten Gesundheits- und Sozialbranche.



Impressum

Herausgeber und
für den Inhalt verantwortlich:

Sozialwirtschaft Österreich –
Verband der österreichischen
Sozial- und Gesundheitsunternehmen

Apollogasse 4/8, 1070 Wien
T: +43 (1) 353 44 80
E: office@swoe.at
www.swoe.at

Texte: Wolfgang Gruber, Yvonne Hochsteiner
Redaktion: Alexandros Stavrou
Gestaltung: Maximilian Sztatecsny, www.szt.at
Fotos: BMSGPK (S. 1), Christoph Glanzl (S. 2),
Stefan Joham (S. 4) Johannes Zinner (S. 6),
Archiv Sozialwirtschaft Österreich (S. 16-17)

Wien, Juli 2024



swoe.at

