

Unterlage zur Pressekonferenz der Sozialwirtschaft
Österreich

Sozialwirtschaft Österreich: Mehr als nur KV-Verhandlungen

mit

Erich Fenninger, Vorsitzender, Sozialwirtschaft Österreich

Walter Marschitz, Geschäftsführer Sozialwirtschaft Österreich

Marion Ondricek, Stv. Vorsitzende, Sozialwirtschaft Österreich

Mittwoch, 18. Oktober 2023, 10.00 Uhr

Presseclub Concordia, Bankgasse 8, 1010 Wien

Wer ist die Sozialwirtschaft Österreich?

Die Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ) wurde 1997 als BAGS (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe) gegründet. Sie ist die größte – und stetig wachsende – freiwillige Interessenvertretung der sozialen Dienstleister in Österreich und hat inzwischen fast 600 Mitgliedsorganisationen mit 85.000 Beschäftigten in etwa 100 Berufsgruppen.

Sie verhandelt seit ihrem Bestehen arbeitgeberseitig den SWÖ-Kollektivvertrag, der die Arbeitsbedingungen im österreichischen Sozial- und Gesundheitsbereich für ca. 110.000 Beschäftigte regelt. Eine weitere zentrale Aufgabe der Sozialwirtschaft Österreich besteht darin, die private Sozial- und Gesundheitsbranche zu stärken und ihr eine gemeinsame Stimme zu geben – gegenüber Politik und Verwaltung und in der allgemeinen Öffentlichkeit.

Was sind „soziale Dienstleistungen“?

Unter „sozialen Dienstleistungen“ werden zahlreiche Maßnahmen der Beratung, Versorgung und Betreuung von Menschen verstanden. Dazu gehören Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, die außerschulische Kinderbetreuung, die Schulsozialarbeit, die Kinder- und Jugendhilfe, die Senioren- und Pflegeheime, mobile Pflegedienstleistungen, tagesstrukturierende Einrichtungen für ältere und behinderte Menschen, die Wohn- und/oder Beschäftigungseinrichtungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, die persönliche Assistenz und generell die Beratung und Betreuung von Personen in besonderen Problemlagen.

Dazu zählen 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 Pensions- und Gesundheitsleistungen 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 und SMS (Sozialministeriumsservice) sozialwirtschaftliche Organisationen beauftragt, die zum ganz überwiegenden Teil nicht-gewinnorientierte Organisationen (Non-Profit-Organisationen/NPOs) sind.

Spezifische Merkmale und Herausforderungen der Branche

Finanzierung durch die öffentliche Hand

Grundsätzlich eignen sich diese sozialen Dienstleistungen weil die Inanspruchnahme der Leistungen für die Betroffenen selbst kaum leistbar ist– nur eingeschränkt für einen Wettbewerb nach rein marktwirtschaftlichen Kriterien. Eine Vielfalt an Trägern ermöglicht den Betroffenen aber eine freie Wahl und der Dienste einen Wechsel der Anbieter und auch den Beschäftigten eine Auswahl an Arbeitgebern zu haben.

Durch die zunehmende Umstellung der öffentlichen Beauftragung von Förderung auf Vergabe durch Ausschreibung geraten die Träger der Sozialen Dienste aber in einen immer stärkeren Kostendruck.

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 Beratungs-, Betreuungs- oder Pflegeleistungen erbrachten Sozialen Dienste, die im Kontext wohlfahrts- und sozialstaatlicher Leistungen von sozialwirtschaftlichen Organisationen bzw. Unternehmen erbracht bzw. gewährt werden.

Versorgungssicherheit & Personalsituation

Als Branche, die für die Gesellschaft Aufgaben im Sozial- und Gesundheitsbereich übernimmt, trägt die SWÖ auch eine große Mitverantwortung für eine ordnungsgemäße Versorgung aller Menschen in Österreich. Die SWÖ bietet jedem Menschen in Österreich, der einen Bedarf hat, eine qualitativ hochwertige Dienstleistung an. Dies sollte keinesfalls gefährdet werden.

Durch die angespannte Personalsituation ist es für die SWÖ stets eine Herausforderung, die Versorgungssicherheit aufrechtzuerhalten. Warum gibt es eine problematische Personalsituation? Weil es sehr viele Beschäftigte gibt, die in Teilzeit arbeiten und weil gleichzeitig die Nachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung in Österreich steigt.

Forderungen nach einer Arbeitszeitreduktion würden das Problem naturgemäß umso mehr verschärfen. Eine oft kolportierte Personalfucht aufgrund der Unattraktivität der Branche ist statistisch nachweislich falsch. Im Gegenteil – das Aufrechterhalten dieser fehlerhaften These fördert nur eine solche Zukunft als „self fulfilling prophecy“.

Die Sozialwirtschaft ist viel breiter als sie oft dargestellt wird.

Die SWÖ vereint etwa 100 Berufsgruppen und 110.000 Beschäftigte in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Behinderung, Kinderbetreuung, Jugendhilfe und Arbeitsmarkt. Die SWÖ-Leistungen begleiten alle Menschen in Österreich von der Geburt bis zum Tod. Es gibt kaum einen Menschen in Österreich, der nicht zumindest einmal im Leben mit der SWÖ in Berührung kommt.

Die Sozialwirtschaft ist ein dynamischer Wirtschaftsbereich.

Kein Bereich hatte 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 SWÖ 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 ihre Arbeit. In der Pandemie wurde deutlich sichtbar, wie wichtig dieser Bereich ist. Die SWÖ-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 SWÖ ist eine Arbeit an und mit Menschen. Jeder Mensch in seiner Individualität macht unsere Berufe tagtäglich aufs Neue zur Herausforderung und damit spannend. Unsere Beschäftigten begleiten Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen und das erfüllt sie. Die SWÖ bietet Berufe mit Sinn. Trotz der Herausforderungen und der damit verbundenen Anstrengungen werden die Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten grundsätzlich positiv bewertet. Der Personalzuwachs ist ein Beleg für die Attraktivität.

Mythen über die Sozialwirtschaft und deren Widerlegung

„Niemand will dort Arbeiten“ – am Beispiel der Pflege

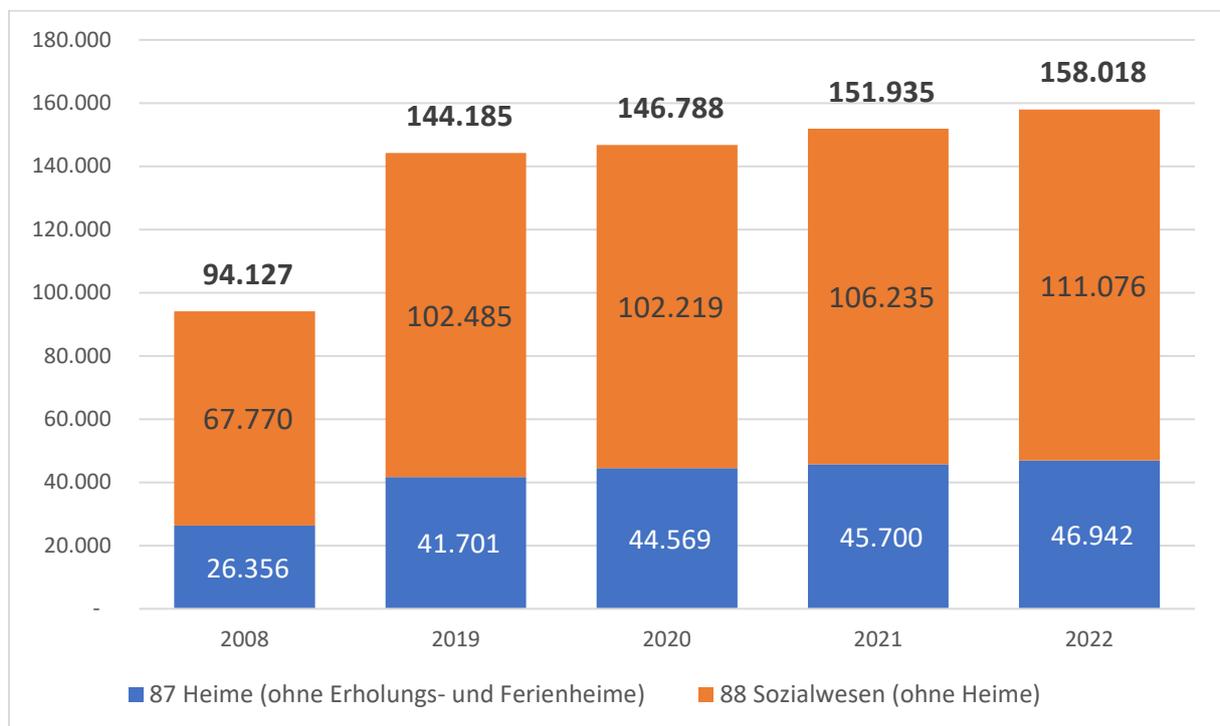
Immer wieder wird die Geschichte erzählt, dass „niemand mehr in der Pflege arbeiten will“ oder dass „die Pflegekräfte scharenweise davonlaufen“.

Das Gegenteil ist der Fall: es gibt kaum einen Wirtschaftsbereich, der in den letzten Jahren einen deutlicheren Zuwachs an Personal hatte als der Sozial und Gesundheitsbereich.

Der Gesundheits- und Sozialbereich (insgesamt) hat seit 2008 einen Beschäftigtenzuwachs von 41 Prozent zu verzeichnen. Während sich der Gesundheitsbereich ähnlich entwickelt hat wie der gesamte Dienstleistungsbereich (+ 20 Prozent), konnten Pflegeheime (+ 78 Prozent) und das Sozialwesen (+ 64 Prozent) überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen.

Betrachtet man nur den Sozialbereich (Heime und Sozialwesen), gibt es keine Branche, die in den letzten Jahren einen höheren Personalzuwachs verzeichnen konnte.

Entwicklung der unselbständig Beschäftigten im Bereich Pflegeheime und Sozialwesen (2008 und 2019 bis 2022)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Warum gibt es dann trotzdem einen Pflegekräftemangel?

Der Pflegekräftemangel, der sich derzeit in Versorgungsengpässen bzw. im Brachliegen bestehender Ressourcen (Pflegeheimplätze, Spitalsbetten) niederschlägt, hat primär zwei Gründe. Zum einen kann auch die wachsende Zahl an Pflegekräften nicht mit der – vor allem demographisch bedingten – stärkeren Nachfrage nach Pflegedienstleistungen mithalten. Zum anderen hat in den letzten Jahren – wie in anderen Branchen – die durchschnittliche Arbeitszeit abgenommen (Teilzeitarbeit, Arbeitszeitverkürzung). Der Zuwachs an Köpfen hat sich nicht in gleichem Maße bei den Vollzeitäquivalenten bemerkbar gemacht.

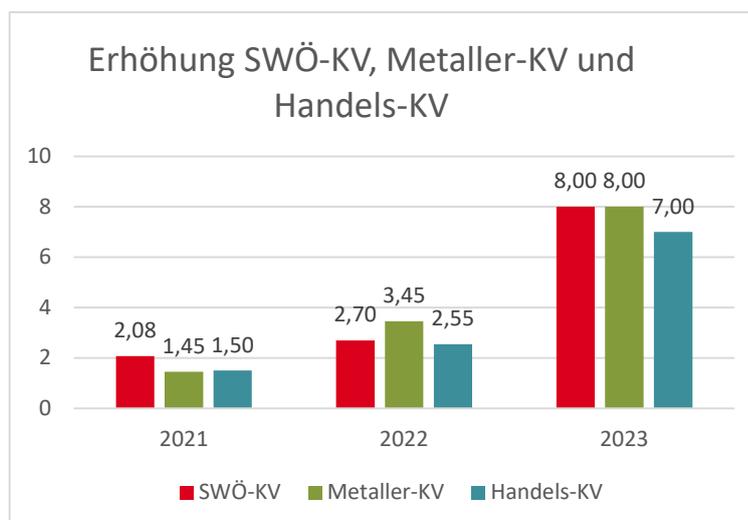
Wenn aber der Pflegeberuf so unattraktiv wäre, wie manchmal dargestellt wird, dann würden nicht so viele Menschen den Beruf ergreifen. Auch die Pflegeausbildungseinrichtungen melden derzeit eine starke Nachfrage. Der Pflegeberuf ist offenbar attraktiv und wird überdurchschnittlich häufig ergriffen. Der zusätzliche Bedarf und der Trend zu Teilzeitarbeit wirken dem aber entgegen. Daher entsteht das Paradoxon, dass ein eigentlich boomender Beruf trotzdem zum Mangelberuf wird.

„Jobs in der Sozialwirtschaft sind schlecht bezahlt“ – ist das wahr?

Eine ebenfalls hartnäckige These ist, dass Jobs in der SWÖ schlecht bezahlt seien. Auch diese oft erzählte Mär hält einer faktenbasierten Überprüfung nicht stand. Im Vergleich der Abschlüsse der letzten drei Jahre zwischen den größten Branchen (SWÖ, Metaller und Handel) sieht das Bild gänzlich anders aus.

Die Lohnerhöhung betrug im Dreijahresdurchschnitt 2021-2023 in der SWÖ 4,26 Prozent. Damit war die Erhöhung im selben Zeitraum fast ident mit den Abschlüssen der Metaller (4,30 Prozent) und deutlich höher als jener im Handel (3,68 Prozent).

Erhöhung SWÖ-KV, Metaller-KV und Handels-KV 2021-2023



Quelle: SWÖ

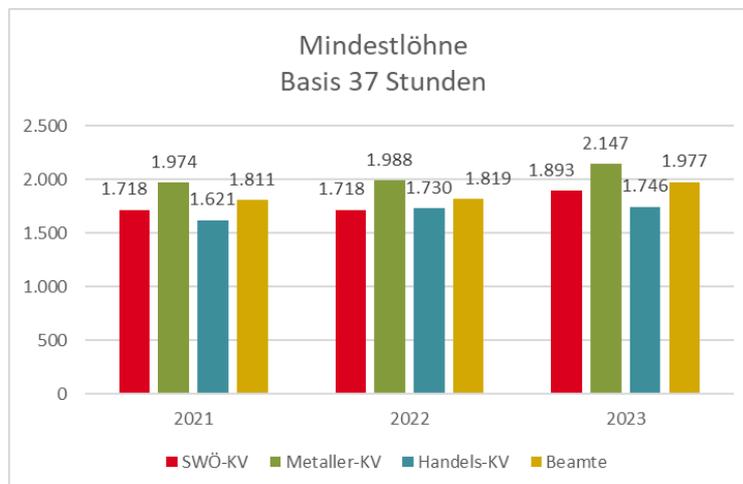
Auch bei den Mindestlöhnen liegt der SWÖ-KV im Bereich der anderen großen Kollektivverträge. Allerdings verzerren die unterschiedlichen Normalarbeitszeit in der öffentlichen Diskussion manchmal das Bild. Rechnet man die anderen Kollektivverträge ebenfalls auf die 37 Stunden des SWÖ-Kollektivvertrags, liegt man sehr nah aneinander.

Auf der 37-Stunden-Basis des Kollektivvertrags reiht sich der SWÖ-KV zwischen Metaller und Handel ein. Der derzeitige SWÖ-Mindestlohn beträgt 1893,20 Euro, jener der Metaller und des Handels-KVs auf 37 Stunden gerechnet 2147,46 Euro bzw. 1746,21 Euro. Ab einer Lohnerhöhung von 5,6 Prozent würde der Mindestlohn auch im SWÖ-Kollektivvertrag nach den Verhandlungen bei der Gewerkschaftsforderung von mehr als 2.000 Euro liegen. Zur Erinnerung: Das Angebot an die ArbeitnehmerInnen liegt derzeit bei 8,8 Prozent Inflationsabgeltung.

Kollektivverträge und deren Normalarbeitszeit

SWÖ-KV:	37,0 Stunden
Metaller-KV	38,5 Stunden
Handels-KV	38,5 Stunden
Beamte (Krankenpflege als Richtwert):	40,0 Stunden

Vergleich der Mindestlöhne



Quelle: SWÖ

Rolle des KV und spezifische Stärken des SWÖ-KV

Ein Kollektivvertrag ist ein wesentlicher Ordnungsfaktor im Wirtschaftsleben. Seine sozial- und wirtschaftspolitischen Funktionen kommen sowohl den ArbeitnehmerInnen als auch den Arbeitgebern zugute. Grundsätzlich gibt es im SWÖ-Kollektivvertrag im Vergleich zu anderen Kollektivverträgen die Sondersituation, dass zu einem großen Teil nicht über Geld verhandelt wird, dass man bei KundInnen selbst erwirtschaftet, sondern über Förderungen, Leistungsverträge und Kostenersätze, die vom Staat – in seinen verschiedensten Erscheinungsformen wie Ministerien, Länder, Gemeinden oder Dienstleistungsorganisationen (AMS, Sozialministeriumsservice) – kommen. Allerdings sind auch andere Branchen von dominanten Stakeholdern abhängig (z.B. Lebensmittelindustrie von den großen Lebensmittelketten, Straßenbau von der öffentlichen Hand, etc.)

Die Stärke des SWÖ-Kollektivvertrags arbeitnehmerseitig ist dabei, dass er hilft, das Niveau unterschiedlicher Förderungen und Kostensätze auf Länder- und Bereichsebene zu beeinflussen. Das bedeutet, dass es zu einer Benchmark kommt, die gezahlt werden muss, damit die Sozialwirtschaft funktionieren kann und damit zu einem Mindestgehaltsniveau für die Beschäftigten. Außerdem hat es der SWÖ-Kollektivvertrag ermöglicht, dass grundsätzlich dasselbe Gehalt für alle Beschäftigte in allen Bereichen bezahlt wird – egal, ob man in der Pflege, in der Behinderten- oder Jugendarbeit tätig ist.

Für die Arbeitgeber ist der SWÖ-Kollektivvertrag vor allem wichtig, damit sie gegenüber Förder- und Auftraggebern eine arbeitsrechtliche Grundlage zur Festsetzung der Höhe der Fördergelder und Kostensätze haben. Dies war früher stets eine bilaterale Angelegenheit, die aufgrund der föderalen Struktur in Österreich durchaus kompliziert war und auch ein Ungleichgewicht sowohl regional als auch zwischen den verschiedenen Bereichen der Sozialwirtschaft verursacht hat.

SWÖ-Kollektivvertrag als Leit-KV

Der SWÖ-Kollektivvertrag gilt nicht nur für die 85.000 Beschäftigten der 600 SWÖ-Mitgliedsorganisationen, sondern darüber hinaus mit Satzung des Bundeseinigungsamtes auch für weitere ca. 25.000 Beschäftigte, die in Betrieben arbeiten, die keinem anderen Kollektivvertrag unterliegen. Damit ist der SWÖ-Kollektivvertrag auch der Leit-KV in der Branche. Daneben gibt es noch einige weitere Kollektivverträge wie dem der Caritas, der Diakonie, des Roten Kreuzes, der SOS-Kinderdörfer oder dem Arbeitgeberverband Vorarlberg.

Allerdings folgen diese Kollektivverträge in den Eckpunkten zumeist den Verhandlungsergebnissen des SWÖ-Kollektivvertrags, was dessen Rolle als Leit-KV im Sozialbereich ausmacht. So führt beispielsweise das Rote Kreuz österreichweit 2024 einen neuen Abschnitt in den allgemeinen Teil des Kollektivvertrags ein. Dieser ist an den Sozialwirtschafts-KV angelehnt und bringt dort nun auch eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 37 Stunden pro Woche. Nicht erfasst vom SWÖ sind öffentlich Bedienstete (Bundes-, Landes-, Gemeindebedienstete).

Was sind die Themen der KV-Verhandlungen 2024?

Entgelterhöhung

Die Arbeitnehmerseite fordert eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 15 Prozent, mindestens aber 400 Euro. Dies ist aus Sicht der Arbeitgeber keine realistische Forderung, da dies für die mehrheitlich gemeinnützigen Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft keinesfalls finanzierbar ist und es auch keine Signale seitens der Fördergeber gibt, viel mehr als die Inflation abzugelten.

Das bereits zu Verhandlungsbeginn abgegebene grundsätzliche Bekenntnis der Arbeitgeber die Inflation abzugelten, ist im Branchenvergleich im Rahmen der KV-Verhandlungen für 2024 ein großes Entgegenkommen. Wenn man vergleichsweise das Erstangebot der Arbeitgeber im Metall-KV berücksichtigt, das lediglich 2,5 Prozent Lohnerhöhung beinhaltet hat, dann ist hier doch ein deutlicher Unterschied erkennbar.

Pflegezuschuss

Die Arbeitnehmerseite fordert, den in den letzten beiden Jahren aus dem Bundesbudget finanzierten Pflegezuschuss dauerhaft im Kollektivvertrag zu verankern. Bisher war ein zeitlich bis 31. Dezember 2023 befristeter Zusatz-Kollektivvertrag die arbeitsrechtliche Grundlage.

Da es dabei um einen Gesamtbetrag von weit mehr als 100 Millionen für die Sozialorganisationen geht, kann die Arbeitgeberseite dem nur nähertreten, wenn die entsprechende Gegenfinanzierung im Finanzausgleich gesichert ist. Dafür gibt es zwar positive Signale, aber noch keine Rechtssicherheit. Die Arbeitgeber hoffen, dass diese Sicherheit noch im Laufe der Verhandlungen hergestellt wird.

Die Vereinbarung zwischen Bund und Länder sollte auch die bestehende Ungerechtigkeit im Behindertenbereich, wo Beschäftigte für die gleiche Arbeit ungleich bezahlt werden – je nachdem welche formale Qualifikation sie vorweisen können – beseitigen. Hier geht es um ca. 25 Millionen Euro. Außerdem sollte im Finanzausgleich auch die Valorisierung der Beträge sichergestellt werden.

Kilometergeld

Die Arbeitnehmerseite fordert zusätzlich ein Kilometergeld in der Höhe von 60 Cent/km. Das amtliche Kilometergeld beträgt aktuell 42 Cent/km und liegt auch den meisten Verträgen mit der öffentlichen Hand zugrunde. Eine einseitige Erhöhung im Kollektivvertrag würde darüber hinaus dazu führen, dass der den amtlichen Wert übersteigende Betrag getrennt versteuert werden müsste. Aus diesem Grund lehnen die Arbeitgeber diese Forderung ab.

Allerdings ist angesichts der Tatsache, dass das amtliche Kilometergeld seit 1. Jänner 2011 nicht mehr erhöht wurde und die Verbraucherpreise seit dieser Zeit um mehr als 40 Prozent gestiegen sind, ist eine Erhöhung des amtlichen Kilometergelds etwas, was die Arbeitgeber

gerne gemeinsam mit der Arbeitnehmerseite gegenüber dem Gesetzgeber vorbringen würden und auch schon als SWÖ gefordert hat.

Zulagen und Zuschläge

Die Arbeitnehmerseite fordert auch eine generelle Erhöhung der Zulagen und Zuschläge um 25 Prozent. Als Arbeitgeber sind wir generell eher dazu geneigt, den Lohn zu erhöhen als die Zulagen und Zuschläge. Dies liegt einerseits darin, dass die Arbeitgeber Verbesserungen für *alle* ArbeitnehmerInnen erzielen wollen und andererseits, dass Zulagen und Zuschläge schwieriger mit der öffentlichen Hand verhandelbar sind.

Die Arbeitgeber sind nur dort bereit über überdurchschnittliche Erhöhungen von Zulagen und Zuschlägen zu sprechen, wo besondere Belastungen vorliegen oder unattraktive Arbeitszeiten abgedeckt werden. Allerdings zeigt die Erfahrung, dass mit der Erhöhung von Zulagen nicht immer die gewünschten Steuerungswirkungen im jeweiligen Arbeitsbereich erreicht wurden.

Arbeitszeitverkürzung und Urlaub

Die Arbeitnehmerseite fordert eine Arbeitszeitverkürzung der Normalarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich und Personalausgleich sowie eine zusätzliche Urlaubswoche für alle Beschäftigten ab ihrer Einstellung.

Die SWÖ hat als eine der ersten Branchen eine Verkürzung auf 37 Stunden bereits letztes Jahr vollzogen und ist noch im Prozess der Evaluierung der Auswirkungen. Solange dieser Prozess nicht abgeschlossen ist, sieht die SWÖ keine Grundlage für weitere Schritte.

Der SWÖ-Kollektivvertrag bietet im Vergleich zu anderen Kollektivverträgen bereits einen Vorgriff auf die sechste Urlaubs- bzw. Entlastungswoche. So bekommt man im SWÖ-Kollektivvertrag bereits nach dem ersten Dienstjahr einen zusätzlichen Urlaubstag. Nach dem Urlaubsgesetz braucht jemand 25 Dienstjahre, um die sechste Urlaubswoche zu erreichen, im SWÖ-Kollektivvertrag lediglich 15.

Ausblick auf Verhandlungen und Zukunft der Branche

Hauptziel ist für die Arbeitgeber, dass man zu einem Abschluss kommt, der die Attraktivität der Branche hochhält und die Versorgung im Sozial- und Gesundheitsbereich in Österreich nicht gefährdet. Die derzeitige Inflation von 8,8 Prozent abzugelten ist eine Sache, zu der sich die Arbeitgeber grundsätzlich bekennen aber die geforderte Erhöhung um 15 Prozentpunkte plus die vielen zusätzlichen materiellen Forderungen sind etwas, was sicher nicht realisierbar ist.

Der zweite Verhandlungstermin ist für den 15. November 2023 angesetzt. Der dritte Termin ist am 27. November 2023, wo auch geplant wäre, abzuschließen.

Ihre Gesprächspartnerinnen und -partner:

Erich Fenninger, Vorsitzender, Sozialwirtschaft Österreich

Mobil: 0676 83402218

E-Mail: erich.fenninger@swoe.at

Walter Marschitz, Geschäftsführer Sozialwirtschaft Österreich

Mobil: 0664 5132199

E-Mail: walter.marschitz@swoe.at

Marion Ondricek, Stv. Vorsitzende, Sozialwirtschaft Österreich

Mobil: 0664 110 20 92

E-Mail: m.ondricek@balance.at

Rückfragen & Kontakt:

SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

Mag. Alexandros Stavrou

Pressesprecher

+43 1 353 44 80 50

alexandros.stavrou@swoe.at

www.swoe.at

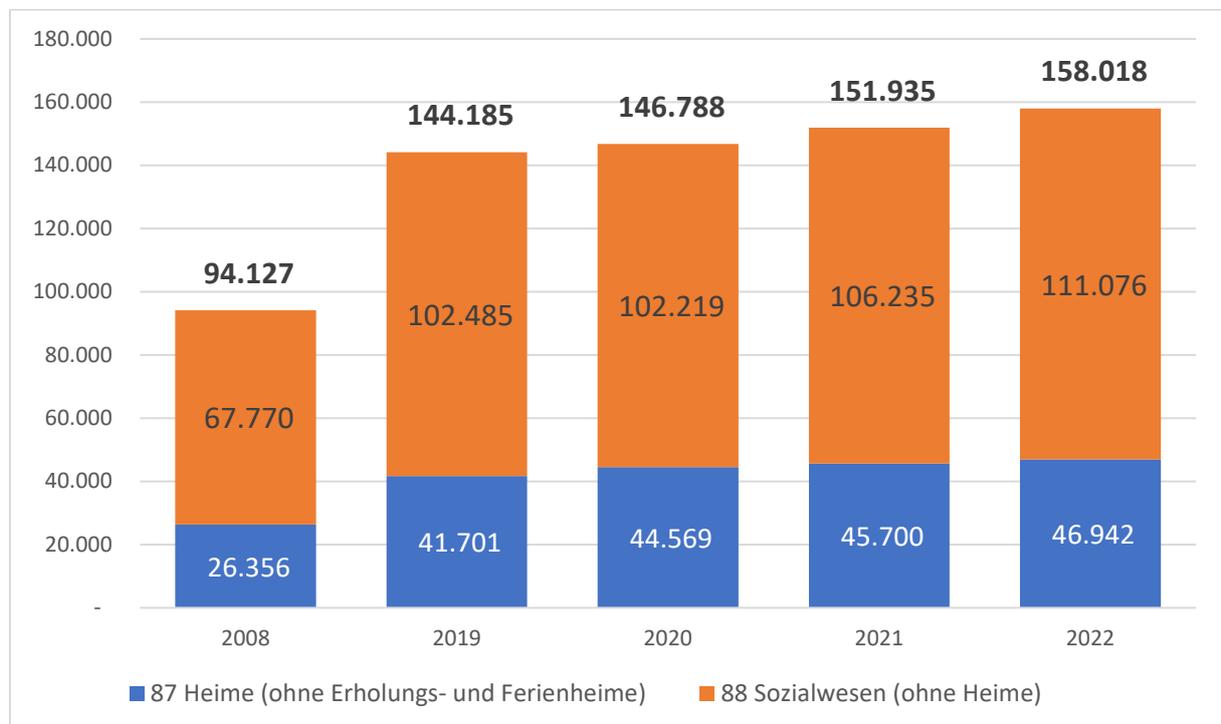
Factsheet Pflegepersonal

Immer wieder wird die Geschichte erzählt, dass „niemand mehr in der Pflege arbeiten will“ oder dass „die Pflegekräfte scharenweise davonlaufen“.

Diese Behauptungen lassen sich empirisch nicht belegen, das Gegenteil ist der Fall: **es gibt kaum einen Wirtschaftsbereich, der in den letzten Jahren einen deutlicheren Zuwachs an Personal hatte als der Sozial und Gesundheitsbereich**, insbesondere die Pflegeheime hatten dabei einen besonders hohen Zulauf.

Die folgenden Zahlen über die Personalentwicklung im Pflege- und Sozialbereich beruhen auf Auswertungen des AMS. Die Ziffern bezeichnen die Hauptgruppen in der Arbeitskräfteklassifizierung (ÖNACE).

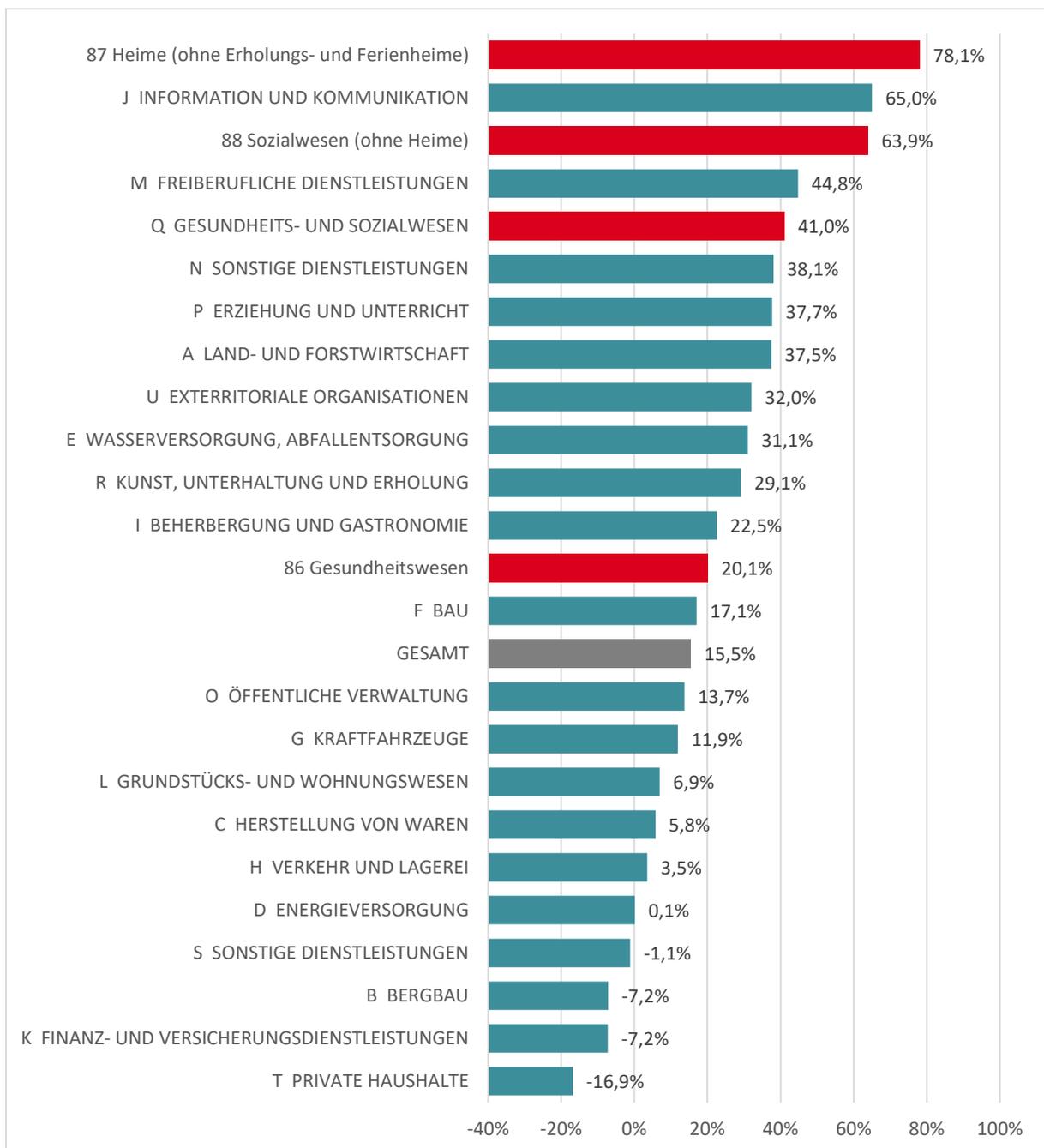
Entwicklung der unselbständig Beschäftigten im Bereich Pflegeheime und Sozialwesen (2008 und 2019 bis 2022)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Die Zahl der im Bereich Heime und Sozialwesen (ÖNACE-Klassen 87 und 88) unselbständig beschäftigten Personen hat sich von 2008 bis 2022 um insgesamt 68% gesteigert. Die Entwicklung im Bereich (Pflege)Heime war dabei mit +78% sogar noch höher als im übrigen Sozialbereich (+ 64%).

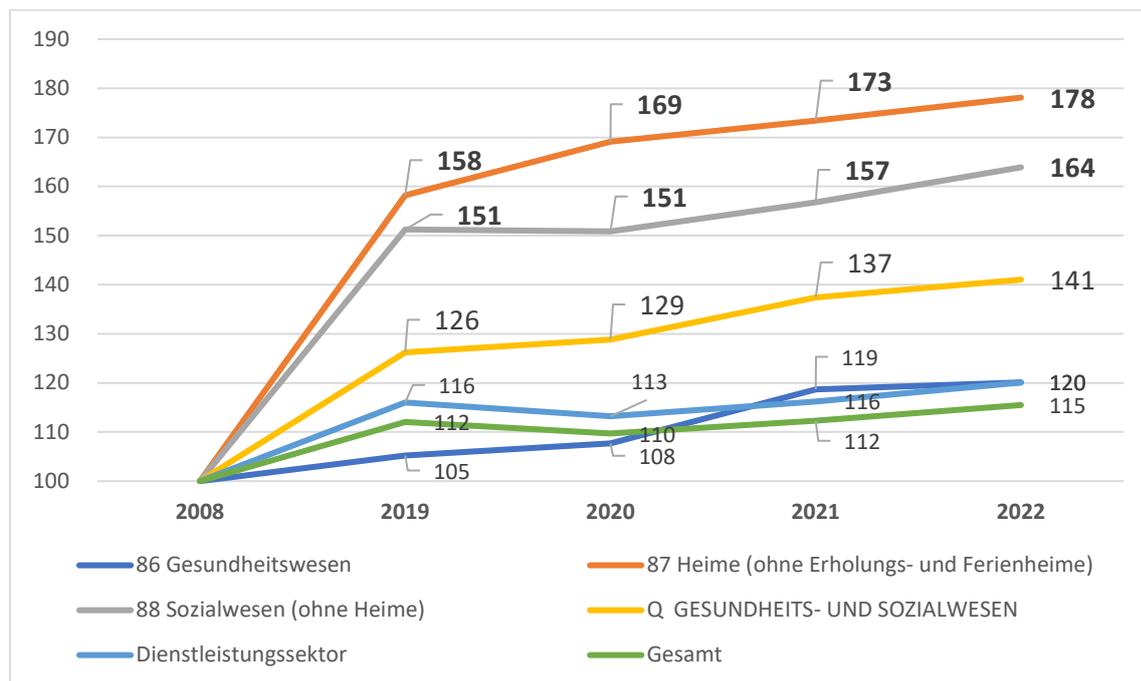
Veränderungen der unselbständig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen (2008-2022)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), eigene Berechnungen

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 ist, noch gebremst. Betrachtet man nur den Sozialbereich (Heime und Sozialwesen), gibt es keine Branche, die in den letzten Jahren einen höheren Personalszuwachs verzeichnen konnte.

Indexvergleich zwischen dem Gesundheit- und Sozialbereich und der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung bzw. der Entwicklung im Dienstleistungssektor (2008 = 100)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), eigene Berechnungen

Der Gesundheits- und Sozialbereich (insgesamt) hat seit 2008 einen Beschäftigungszuwachs von 41 % zu verzeichnen. Während sich dabei der Gesundheitsbereich ähnlich entwickelt hat wie der übrige Dienstleistungsbereich (+ 20%), konnten Pflegeheime (+ 78 %) und das Sozialwesen (+ 64 %) überdurchschnittliche Zuwächse verzeichnen.

Warum gibt es dann trotzdem einen Pflegekräftemangel?

Der Pflegekräftemangel, der sich derzeit in Versorgungsengpässen bzw. im Brachliegen bestehender Ressourcen (Pflegeheimplätze, Spitalsbetten) niederschlägt, hat primär zwei Gründe. Zum einen kann auch die wachsende Zahl an Pflegekräften nicht mit der – vor allem demographisch bedingten – stärkeren Nachfrage nach Pflegedienstleistungen mithalten. Zum anderen hat in den letzten Jahren – wie in anderen Branchen – die durchschnittliche Arbeitszeit abgenommen (Teilzeitarbeit, Arbeitszeitverkürzung). Der Zuwachs an Köpfen hat sich nicht in gleichem Maße bei den Vollzeitäquivalenten bemerkbar gemacht.

Fazit: wenn der Pflegeberuf so unattraktiv wäre, wie manchmal dargestellt wird, dann würden nicht so viele Menschen den Beruf ergreifen. Auch die Pflegeausbildungseinrichtungen melden derzeit eine starke Nachfrage. Der Pflegeberuf ist offenbar attraktiv und wird überdurchschnittlich häufig ergriffen. Der zusätzliche Bedarf und der Trend zu Teilzeitarbeit wirken dem aber entgegen. Daher entsteht das Paradoxon, dass ein eigentlich boomender Beruf trotzdem zum Mangelberuf wird.

Stand: 10.10.2023

Rückfragehinweis: Mag. Walter Marschitz, BA, Sozialwirtschaft Österreich, Apollogasse 4/8, 1070 Wien, walter.marschitz@swoe.at

Sozialwirtschaft Österreich: „Wir sind die Branche mit den besten Zukunftsaussichten“

Utl.: Arbeitgeber wollen mehr über Attraktivität des Sozial- und Gesundheitsbereich sprechen –
Arbeitgeber: „Jeder Mensch in Österreich braucht uns einmal im Leben“ =

Wien (OTS) – Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ), Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen, präsentierte heute im Rahmen einer Pressekonferenz ein Update zum Stand der Kollektivvertragsverhandlungen und wo die Branche derzeit steht, mit welchen Herausforderungen sie kämpft und wie die Zukunft aussehen könnte. Dabei wurden auch immer wiederkehrende Thesen, Legenden und Mythen aus der Sozialbranche einem harten Faktencheck unterzogen. Dazu SWÖ-Geschäftsführer Walter Marschitz: „Die Branche ist stabil, aber die Zukunft birgt große Herausforderungen.“ ****

Die SWÖ ist die größte – und stetig wachsende – freiwillige Interessenvertretung der sozialen Dienstleister in Österreich und hat inzwischen fast 600 Mitgliedsorganisationen mit 85.000 Beschäftigten in etwa 100 Berufsgruppen. SWÖ-Vorsitzender Erich Fenninger: „Wir verhandeln seit unserem Bestehen seitens der sozialen Organisationen den SWÖ-Kollektivvertrag, der die Arbeitsbedingungen im österreichischen Sozial- und Gesundheitsbereich für ca. 110.000 Beschäftigte regelt.“

Als Branche, die für die Gesellschaft Aufgaben im Sozial- und Gesundheitsbereich übernimmt, trage die SWÖ auch eine große Mitverantwortung für eine ordnungsgemäße Versorgung aller Menschen in Österreich. „Die SWÖ bietet jedem Menschen in Österreich, der einen Bedarf hat, eine qualitativ hochwertige Dienstleistung an“, erklärt Fenninger.

Durch die angespannte Personalsituation sei es für die SWÖ stets eine Herausforderung, die Versorgungssicherheit aufrechtzuerhalten. „Warum gibt es aber eine problematische Personalsituation? Weil es sehr viele Beschäftigte gibt, die in Teilzeit arbeiten und weil gleichzeitig die Nachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung in Österreich steigt“, erklärt Marschitz und stellt klar: „Eine oft kolportierte Personalflucht aufgrund der Unattraktivität der Branche ist statistisch nachweislich falsch. Im Gegenteil – das Aufrechterhalten dieser fehlerhaften These fördert nur eine solche Zukunft als „self fulfilling prophecy.“

Zwtl.: „Sozialwirtschaft breit aufgestellt“

Die SWÖ vereint Betriebe mit Leistungen, die alle Menschen in Österreich von der Geburt bis zum Tod begleiten. „Es gibt kaum einen Menschen in Österreich, der nicht zumindest einmal im Leben mit der SWÖ in Berührung kommt“, betont Marion Ondricek, stellvertretende Vorsitzende der SWÖ.

Kein Bereich habe in den letzten Jahren einen größeren Zuwachs an Beschäftigten und kein Bereich werde in den nächsten Jahren einen größeren Zuwachs haben. Ondricek: „Ein stetiges Wachstum aufgrund der Demografie und die damit verbundene hohe Nachfrage nach den Leistungen machen die SWÖ zu einer der Branchen mit besten Zukunftsaussichten.“

Zwtl.: „Sozialwirtschaft sichert soziale Versorgung“

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

Zwtl.: „Sozialwirtschaft ist attraktiv“

„Die Arbeit in der SWÖ ist eine Arbeit an und mit Menschen. Jeder Mensch in seiner Individualität macht unsere Berufe tagtäglich aufs Neue zur Herausforderung und damit spannend“, erklärt Fenninger und stellt fest: „Unsere Beschäftigten begleiten Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen und das erfüllt sie. Die SWÖ bietet Berufe mit Sinn.“ Trotz der Herausforderungen und der damit verbundenen Anstrengungen würden die Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten grundsätzlich positiv bewertet werden. „Der Personalszuwachs ist ein Beleg für die Attraktivität“, so Fenninger.

(Forts.)

Sozialwirtschaft Österreich 2: Kollektivvertragshandlungen müssen Branche nachhaltig stärken

Utl.: – Angebote wurden in erster Verhandlungsrunde ausgetauscht – Marschitz: „Kollektivvertrag muss im Rahmen des Machbaren bleiben“ =

Wien (OTS) – Die Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ), Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen, beging gestern Dienstag gemeinsam mit den Gewerkschaften die erste Verhandlungsrunde zum Kollektivvertrag Sozialwirtschaft. Hauptziel sei für die Arbeitgeber, dass man zu einem Abschluss kommt, der die Attraktivität der Branche hochhält und die Versorgung im Sozial- und Gesundheitsbereich in Österreich nicht gefährdet. SWÖ-Geschäfts- und Verhandlungsführer Walter Marschitz ergänzt: „Die derzeitige Inflation von 8,8 Prozent abzugelten ist eine Sache, zu der sich die Arbeitgeber grundsätzlich bekennen aber die geforderte Gehaltserhöhung plus die vielen zusätzlichen materiellen Forderungen sind etwas, was sicher nicht realisierbar ist.“ *****

„Die geforderte Lohn- und Gehaltserhöhung um 15 Prozent ist aus Sicht der Arbeitgeber keine realistische Forderung, da dies für die mehrheitlich gemeinnützigen Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft nicht finanzierbar ist und es auch keine Signale seitens der Fördergeber gibt, viel mehr als die Inflation abzugelten“, erklärt Marschitz.

Das bereits zu Verhandlungsbeginn abgegebene grundsätzliche Bekenntnis der Arbeitgeber die Inflation abzugelten, sei laut SWÖ-Vorsitzenden Erich Fenninger im Branchenvergleich im Rahmen der Verhandlungen für 2024 ein großes Entgegenkommen. „Wenn man vergleichsweise das Erstangebot der Arbeitgeber im Metall-Kollektivvertrag berücksichtigt, das lediglich 2,5 Prozent Lohnerhöhung beinhaltet hat, dann ist hier doch ein deutlicher Unterschied erkennbar“, ergänzt Fenninger.

Außerdem fordere die Arbeitnehmerseite, den in den letzten beiden Jahren aus dem Bundesbudget finanzierten Pflegezuschuss dauerhaft im Kollektivvertrag zu verankern. Bisher war ein zeitlich bis 31. Dezember 2023 befristeter Zusatz-Kollektivvertrag die arbeitsrechtliche Grundlage. „Da es dabei um einen Gesamtbetrag von weit mehr als 100 Millionen für die Sozialorganisationen geht, kann die Arbeitgeberseite dem nur nähertreten, wenn die entsprechende Gegenfinanzierung im Finanzausgleich gesichert ist“, sagt Marschitz. Dafür gäbe es zwar positive Signale, aber noch keine Rechtssicherheit. „Wir hoffen, dass diese Sicherheit noch im Laufe der Verhandlungen hergestellt wird.“

Die Vereinbarung zwischen Bund und Länder sollte gemäß Marschitz auch die bestehende Ungerechtigkeit im Behindertenbereich, wo Beschäftigte für die gleiche Arbeit ungleich bezahlt werden – je nachdem welche formale Qualifikation sie vorweisen können – beseitigen. „Hier geht es um etwa 25 Millionen Euro. Außerdem sollte im Finanzausgleich auch die Valorisierung der Beträge sichergestellt werden“, betont SWÖ-Stellvertreterin Marion Ondricek, die zugleich Fachgruppenvorsitzende für den Behindertenbereich ist.

Zwtl.: „Letzte Arbeitszeitverkürzung noch in Evaluierung“

„Die aktuelle Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich sowie eine zusätzliche Urlaubswoche für alle Beschäftigten ab ihrer Einstellung ist aus unserer Sicht nicht aktuell“, so Marschitz. Die SWÖ habe als eine der ersten Branchen eine Verkürzung auf 37 Stunden bereits letztes Jahr vollzogen und sei noch im Prozess der Evaluierung der Auswirkungen. „Solange dieser Prozess gemeinsam mit den ArbeitnehmerInnen nicht abgeschlossen ist, sieht die SWÖ keine Grundlage für weitere Schritte“, resümiert Marschitz. (ast)

(S E R V I C E – Der zweite Verhandlungstermin ist für den 15. November 2023 angesetzt. Der dritte Termin ist am 27. November 2023.)