SFS
Sozialökonomische Forschungsstelle

Evaluierung des BAGS-Kollektivvertrages

Nevena Dikova
Veronika Richter
Tom Schmid
Bernadette Stross
Christian Diedo Troy
Stefan Troy

Endbericht

November 2013

Das Wesentliche in Kürze

In den Jahren 2012 und 2013 wurde der BAGS-Kollektivvertrag erstmals seit seiner Beschlussfassung am 17.12.2003 einer umfassenden Evaluierung unterzogen. Diese Evaluierung wurde von der Sozialökonomischen Forschungsstelle im Auftrag der Kollektivvertragsparteien (SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH; Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck, Journalismus und Papier sowie der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida) durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gefördert. Elemente der Evaluation waren Literatur- und Aktenstudien, eine Fragebogenbefragung von Geschäftsführungen und BetriebsrätInnen der Sozialwirtschaft, Leitfadeninterviews und narrative Interviews.

Das zentrale Ergebnis: Der 2004 eingeführte BAGS Kollektivvertrag kann mit Fug und Recht als der „Leitkollektivvertrag" der Sozialwirtschaft genannt werden. Er regelt derzeit nahezu 90.000 Arbeitsverhältnisse, davon ca. 50.000 in den mehr als 320 Mitgliedsorganisationen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, weitere 40.000 durch die Satzung des BAGS-KV. Europaweit ist in keinem Land ein größerer Anteil der nicht im Staatsbereich Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialbereichs in einem einheitlichen Kollektivvertrag erfasst als hier. Die hier erfassten Organisationen sind tätig:

- im Gesundheits- und Sozialbereich,
- in der Behinderten- und psychosozialen Arbeit,
- in der Kinderbetreuung und Jugendwohlfahrt sowie
- im arbeitsmarktpolitischen Bereich.

Die Fragebogenbefragung dieser Evaluierung hat sich sowohl an die Geschäftsführungen wie an die Betriebsratskörperschaften der Organisationen der Sozialwirtschaft (alle Mitgliedsorganisationen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH sowie eine Stichprobe aus den Betrieben, in denen der BAGS KV gesatzt ist sowie alle Betriebsratskörperschaften von GPA-djp und vida in Betrieben der Sozialwirtschaft) gerichtet. Der Rücklauf war mit 20 % (bei vida-BetriebsrätInnen 41 %, bei GPA-BetriebsrätInnen 18 %, bei Geschäftsführern der SWÖ 17 % und bei den anderen Geschäftsführern 14 %) befriedigend. 60 % der ausgewerteten Fragebögen stammen von DienstgeberInnen, 40 % von BetriebsrätInnen aus der Sozialwirtschaft.

In einer 10-teiligen Skala (am zufriedensten = 1, am unzufriedensten = 10) sind die Befragten mit dem BAGS KV insgesamt eher zufrieden (Bewertung = 5). Am höchsten ist die Zufriedenheit bei der Arbeitszeit (Bewertung = 4), am niedrigsten (aber immer noch im Mittelfeld) bei den Geteilten Diensten, bei Mehrarbeitsentgelt bei Teilzeit, Einstufung und Anrechnung der Vordienstzeiten (Bewertung jeweils = 5,5). Frauen sind mit dem BAGS KV etwas zufriedener als Männer, BetriebsrätInnen sind etwas unzufriedener als DienstgeberInnen. Signifikant unzufriedener als die anderen befragten Gruppen sind

BetriebsrätInnen der GPA-djp bei der Bewertung des Entgelts, der Teilzeit, der Anrechnung von Vordienstzeiten und der Einstufung nach Verwendungsgruppen; aber auch hier bewegt sich die Zufriedenheitsrate noch im Mittelfeld möglicher Antworten.

In einer fünfteiligen Skala wurde die „Situation im eigenen Betrieb vor Einführung des BAGS KV“ im Schnitt mit 2,4 benotet. Vor Einführung des BAGS KV war die Situation bei 60 % der Befragten „gleich“ oder „schlechter“. Die Verbesserungen werden bei Mitgliedern der SWÖ besser eingeschätzt als bei GeschäftsführerInen von Betrieben, in denen der KV gesatzt wurde oder bei BetriebsrätInnen. Der Umstieg zum BAGS KV wurde von 50 % der Befragten als „sehr gut“ oder „gut“ eingestuft, von 30 % als „befriedigend“ und nur von 10 % als „nicht genügend“. Weniger als 15 % der befragten DienstgeberInnen und knapp ein Drittel der BetriebsrätInnen erinnern sich bei der Einführung des BAGS KV an „starke“ oder „sehr starke“ Widerstände, ein Viertel der GeschäftsführerInnen (10 % der BetriebsrätInnen) und ein Drittel der GeschäftsführerInnen (20 % der BetriebsrätInnen) können sich an „keine“ oder „geringe“ Widerstände bei der Einführung erinnern. Die Beratung beim Umstieg wird von den DienstgeberInnen etwas besser bewertet als von den BetriebsrätInnen. Die Übergangszeiten bei der Einführung werden von 70 % der Befragten als „ausreichend“ gesehen. Die Mehrheit der Beschäftigten in den befragen Betrieben ist gleich in den BAGS umgestiegen, ein Sechstel später, eine geringe Zahl ist noch nicht umgestiegen.

Die Arbeitsbedingungen und die Einkommen für Frauen sowohl in der gesamten Sozialwirtschaft als auch im „eigenen Betrieb“ werden von der Mehrheit der Befragten als positiv bewertet. Für die Zukunft erwarten nur 10 % der Frauen und 30 % der Männer „Veränderungen nach unten“, je knapp 40 % erwarten für die Zukunft des BAGS KV „keine“ Veränderungen bzw. „Veränderungen nach oben“. Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass durch den BAGS KV ein wirksamer Riegel gegen Lohndumping im Sozialbereich geschaffen wurde, nur die befragten BetriebsrätInnen der GPA-djp sehen das skeptischer. Ebenfalls eine Mehrheit der Befragten (in allen vier Gruppen) ist der Überzeugung, dass sich die Ostöffnung des österreichischen Arbeitsmarktes 2011 ohne BAGS KV schwerwiegend auf die Sozialwirtschaft ausgewirkt hätte.

Etwa zwei Drittel der Befragten erwarten auch für die Zukunft eine „sehr gute“ bis „befriedigende“ Finanzierbarkeit des BAGS KV, wobei die befragten DienstgeberInnen etwas optimistischer sind als die befragten BetriebsrätInnen. Allerdings sehen zwei Drittel der Befragten, dass die Finanzsituation in Betrieben der Sozialwirtschaft in Zukunft „schwieriger“ wird, wobei die Probleme vor allem bei den zu erwartenden Leistungen der Öffentlichen Hand gesehen werden. Diese Leistungen bilden aber für die meisten Befragten die wesentliche Grundlage ihrer Einnahmen, Einnahmen aus Eigenerwirtschaftung bzw. aus KlientInnenbeiträgen spielen demgegenüber eine untergeordnete Rolle.

Wien, im November 2013

Inhaltsverzeichnis

DAS WESENTLICHE IN KÜRZE ... **2**

INHALTSVERZEICHNIS ... **4**

ABBILDUNGSVERZEICHNIS ... **7**

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS ... **8**

1 VORWORT DER AUFTRAGGEBERINNEN ... **10**

2 AUSGANGSLAGE UND AUFGABENSTELLUNG ... **11**

3 FRAGESTELLUNGEN UND METHODEN ... **13**

3.1 THEMEN DER EVALUIERUNG ... 13

3.1.1 Wesentliche Fragestellungen der Evaluierung ... *13*

3.2 METHODEN ... 14

3.2.1 Inhaltsanalyse ... *14*

3.2.2 Fragebogen ... *14*

3.2.3 Strukturierte Interviews mit Stakeholdern und ExpertInnen ... *20*

3.2.4 Narrative Interviews ... *21*

3.2.5 Finanzanalysen ... *21*

3.2.6 Policy Analyse ... *21*

3.2.7 Rechtsanalysen ... *22*

3.2.8 Gender Mainstreaming ... *22*

3.2.9 SWOT-Analyse ... *22*

3.2.10 Steuergruppe ... *22*

4 DIE SOZIALWIRTSCHAFT ALS WICHTIGES ELEMENT DER SOZIALEN DASEINSVORSORGE ... **23**

5 DER BAGS KOLLEKTIVVERTRAG – EIN EINSTIEG ... **27**

5.1 DER RECHTLICHE RAHMEN ... 27

5.1.1 Das Gesetz ... *27*

5.1.2 Der Kollektivvertrag ... *28*

5.1.3 Die Betriebsvereinbarung ... *30*

5.1.4 Der Einzelvertrag ... *31*

5.2 DAS HANDLUNGSFELD – DIE SOZIALWIRTSCHAFT IN ÖSTERREICH ... 32

6 DER BAGS-KOLLEKTIVVERTRAG – GESCHICHTE UND POLITIK ... **34**

6.1 DIE SITUATION VOR 2004 ... 34

6.2 BEDARFSERHEBUNG VOR INKRAFTTRETEN ... 36

6.3 DIE ENTWICKLUNG VON 2004 BIS 2013 ... 37

6.3.1 Wesentliche Meilensteine für und des BAGS-KV ... *38*

6.4 AKTUELLE SITUATION UND FELDER DER AUSEINANDERSETZUNG ... 41

6.4.1 Überblick ... *46*

6.4.2 Kontakt / Mitwirkung / Umstieg ... 46
6.4.3 Die Satzung ... 47
6.4.4 Andere Kollektivverträge ... 48
6.4.5 Gemeinsame Strategien ... 48

7 WIRKUNGEN DES BAGS-KV ... 50

7.1 BAGS-KV ALS LEIT-KV DER SOZIALWIRTSCHAFT ... 50
7.2 AUSWIRKUNGEN AUF FRAUENBESCHÄFTIGUNG IM SOZIALBEREICH ... 51
7.3 EU-ERWEITERUNG UND ANTI-DUMPING SCHUTZ ... 53
7.4 SONDERFALL BAGS-KV? ... 54
7.4.1 Minimal- oder Maximalregelung? ... 54
7.4.2 Betriebsvereinbarungen ... 55
7.5 DIE ROLLE DER LÄNDER ... 55
7.6 FINANZANALYSE DES BAGS-KV ... 56
7.6.1 Formen öffentlicher Finanzierung ... 56
7.6.2 Social Return on Investment (SROI) ... 60

8 EINZELNE THEMENBEREICHE DES BAGS-KV ... 61

8.1 ENTGELT ... 61
8.1.1 Positionen aus den Fragebögen ... 61
8.1.2 Positionen aus den Interviews ... 62
8.1.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen ... 63
8.2 ARBEITSZEIT ... 68
8.2.1 Allgemein zur Arbeitszeit ... 68
8.2.2 Geteilte Dienste ... 71
8.2.3 Teilzeit ... 73
8.2.4 Mehrarbeitsentgelt bei Teilzeit ... 75
8.2.5 Dienstpläne ... 77
8.3 EINSTUFUNG NACH VERWENDUNGSGRUPPEN ... 78
8.3.1 Positionen aus den Fragebögen ... 78
8.3.2 Positionen aus den Interviews ... 79
8.3.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen ... 80
8.4 ANRECHNUNG VON VORDIENSTZEITEN ... 84
8.4.1 Positionen aus den Fragebögen ... 84
8.4.2 Positionen aus den Interviews ... 85
8.4.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen ... 85

9 DER BAGS-KV UND SEINE STAKEHOLDER ... 87

9.1 ALLGEMEINE EINSCHÄTZUNG DER STAKEHOLDER ... 87
9.2 POSITIVE BEWERTUNGEN DES BAGS-KV ... 90
9.3 KRITIK(EN) DER STAKEHOLDER AM BAGS-KV ... 90
9.3.1 Geltungsbereich ausweiten? ... 91
9.4 ZUKUNFTSERWARTUNGEN UND WÜNSCHE ... 91
9.4.1 Perspektive des BAGS-KV ... 91
9.4.2 Was müsste sich ändern? ... 92

10 SWOT-ANALYSE UND PROBLEMFELDBESCHREIBUNG 93

10.1 STÄRKEN DES BAGS-KV 93
10.2 SCHWÄCHEN DES BAGS-KV 94
10.3 DAS BEDEUTET: 95
10.4 FÖRDERLICHE RAHMENBEDINGUNGEN 96
10.5 HEMMENDE RAHMENBEDINGUNGEN 96
10.6 PROBLEMFELDER 97

11 EMPFEHLUNGEN AUS DER EVALUATION 100

11.1 EMPFEHLUNGEN AN DEN KOLLEKTIVVERTRAG 100
11.2 DARÜBER HINAUS GEHENDE EMPFEHLUNGEN AN DIE KV-PARTNERINNEN 101

12 AUSBLICK 103

13 LITERATUR 104

14 ANHANG 1 – INHALTE 107

14.1 BAGS-ABSCHLÜSSE UND INFLATION – 2004 – 2013 107

15 ANHANG 2 – METHODISCHES 108

15.1 DER FRAGEBOGEN 108
15.2 TESTBLATT 118
15.3 DETAILLIERTE AUSWERTUNGEN DER FRAGEBOGENERHEBUNG 119
15.4 LEITFADEN DER STRUKTURIERTEN INTERVIEWS 188
15.5 LISTE DER GESPRÄCHSPARTNERINNEN DER NARRATIVEN INTERVIEWS 192

16 DAS FORSCHUNGSTEAM 193

16.1 NEVENA DIKOVA 193
16.2 VERONIKA RICHTER, MA, BA 193
16.3 PROF. (FH) DR. TOM SCHMID 193
16.4 BERNADETTE STROSS, MA, BA, PROJEKTLEITERIN AB 1/2013 193
16.5 MMAG. CHRISTIAN DIEDO TROY, PROJEKTLEITER BIS 12/2012 193
16.6 MAG. STEFAN TROY, BA 194

17 REFERENZEN 195

17.1 INSTITUTSPROFIL DIE SOZIALÖKONOMISCHE FORSCHUNGSSTELLE 195
17.1.1 Vereinsorgane und Geschäftsführung der SFS 195
17.2 MITARBEITERINNEN DER SFS 196
17.2.1 wissenschaftliche Konsultation bzw. Zusammenarbeit 196
17.3 WISSENSCHAFTLICHE REFERENZEN DER SFS 197

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausfüllende Person des Fragebogens 17
Abbildung 2: Altersspezifische Verteilung der weiblichen Studienteilnehmerinnen 17
Abbildung 3: Altersspezifische Verteilung der männlichen Studienteilnehmer 18
Abbildung 4: Geschlechtsspezifische Verteilung der StudienteilnehmerInnen 18
Abbildung 5: Verteilung DienstgeberInnen versus ArbeitnehmerInnen 18
Abbildung 6: Verteilung DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) vs. ArbeitsnehmerInnen 19
Abbildung 7: Verteilung DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) vs. BetriebsrätInnen GPA-djp & vida . 19
Abbildung 8: Geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb der jeweiligen Teilnehmergruppen 19
Abbildung 9: Mitgliedspezifische Verteilung des Betriebs hinsichtlich der Sozialwirtschaft Österreich 20
Abbildung 10: Gehaltsabschlüsse und Inflation 40
Abbildung 11: Gehaltsabschlüsse und Inflation, kumuliert 41
Abbildung 12: Fehlende Mitbestimmung in gesatzen Betrieben 48
Abbildung 13: Geschlechtsspezifische Bewertung des BAGS-KV insgesamt aus heutiger Sicht 52
Abbildung 14: Teilbereichspezifische Auswirkungen auf Frauen 52
Abbildung 15: DienstgeberInnen- und arbeitnehmerInnenspezifische Bewertung der Finanzierbarkeit der Vorgaben des Kollektivvertrages 58
Abbildung 16: Bewertung der Finanzierbarkeit in naher Zukunft 59
Abbildung 17: Gruppenspezifische Bewertung des Entgelts 61
Abbildung 18: Mitgliederspezifische Bewertung des Entgelts 62
Abbildung 19: Geschlechtsspezifische Bewertung der Arbeitszeit 69
Abbildung 20: Gruppenspezifische Bewertung der Teilzeit 74
Abbildung 21: Gruppenspezifische Bewertung des Mehrarbeitsentgelts bei Teilzeit 75
Abbildung 22: Gruppenspezifische Bewertung der Einstufung nach Verwendungsgruppen 79
Abbildung 23: Mitgliederspezifische Bewertung der Anrechnung von Vordienstzeiten 84
Abbildung 24: Gruppenspezifische Bewertung der Anrechnung von Vordienstzeiten 85
Abbildung 25: Ausmaß der Seniorität (BAGS-KV 2013, Gehaltstafel Wien) 86
Abbildung 26: Teilbereichspezifische Bewertung der Zufriedenheit 87
Abbildung 27: Geschlechtsspezifische Verteilung des Zufriedenheitsscore 88
Abbildung 28: Boxplot des geschlechtsspezifischen Unterschieds in der Zufriedenheit 88
Abbildung 29: Geschlechtsspezifischer Zufriedenheitsscore aufgeteilt nach Teilnehmergruppen 89
Abbildung 30: Gruppenspezifische Bewertung des BAGS-KV insgesamt aus heutiger Sicht 90

Abkürzungsverzeichnis

Abs	Absatz
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AGV	Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesundheitsorganisationen
AMS	Arbeitsmarktservice
AN	ArbeitnehmerIn
AngG	Angestelltengesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechtsänderungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAGS	Berufsvereinigung von Arbeitgebern der Gesundheits- und Sozialberufe
BBRZ	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BSB	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen
B-VG	Bundesverfassungsgesetz
BVergG	Bundesvergabegesetz
DG	Dienstgeber
et.al.	et alia (und andere)
F	Testwert der Varianzanalyse (*F*-verteilt)
FSW	Fonds Soziales Wien
GesmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
HGPD	Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und Persönlicher Dienst
HTV	Gewerkschaft für Handel, Transport und Verkehr
I1, I2, I3, usw.	Interview 1; Interview 2, Interview 3, usw.
KV	Kollektivvertrag

LSDB-G	Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz
M	Mittelwert
MMHmG	Medizinische Masseur- und Heilmasseurgesetz
MTF-SHD-G	medizinisch-technische Fachdienste und der Sanitätshilfsdienste Gesetz
NGO	Non Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation)
NPO	Non-Profit Organisation
ÖAR	Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖKSA	Österreichisches Komitee für Soziale Arbeit
p	Signifikanzwert
PR	Public Relation
SFS	Sozialökonomische Forschungsstelle
SD	Standardabweichung
SEG-Zulagen	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen
SMS	Sozialministeriums Service (bisher BSB)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Auswertungssoftware)
SROI	Social Return on Investment
SWOT	Strengths (Stärken), Weaknesses (Schwächen), Opportunities (Chancen) und Threats (Risiken)
SWÖ	SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH
UrlG	Urlaubsgesetz
t	Testwert des Mittelwertsvergleichs (*t*-verteilt)
v.a.	vor allem
vida	Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft
vs	versus
WKO	Wirtschaftskammer Österreichs
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

1 Vorwort der AuftraggeberInnen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Den Sozialpartnern kommt bei der Sicherung des (sozialen) Friedens eine besondere Bedeutung zu. Steigende soziale Unsicherheit ist in vielen Branchen, so auch im Sozial- und Gesundheitsbereich spürbar. Das gemeinsame Ziel, im privaten Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste Sicherheit sowohl für ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen zu schaffen, hat Arbeitgebervertretung als auch Arbeitnehmervertretung veranlasst, verstärkt zusammenzuarbeiten.

Der erste Meilenstein im Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste wurde dabei durch den BAGS-Kollektivvertrag gesetzt, der nach langer Verhandlungszeit am 1. Juli 2004 in Kraft trat. Die Errungenschaft dieses Kollektivvertragsabschlusses konnte nur durch die konstruktive Zusammenarbeit zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Sozialwirtschaft Österreich, den Betriebsrätinnen und Betriebsräten und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA/djp) sowie der Gewerkschaft vida entwickelt und eingeführt werden. Viele ArbeitgeberInnen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich haben sich seit 1997 im Verband BAGS zusammengeschlossen. Dieser hat sich 2012 in SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen umbenannt.

Seit damals hat sich der BAGS-Kollektivvertrag zum bedeutendsten Kollektivvertrag des privaten Gesundheits- und Sozialbereiches in Österreich entwickelt. Er regelt derzeit nahezu 90.000 Arbeitsverhältnisse, davon ca. 50.000 in den mehr als 320 Mitgliedsorganisationen, weitere 40.000 durch die Satzung des BAGS-KV. Diese Organisationen sind tätig

- im Gesundheits- und Sozialbereich,
- in der Behinderten- und psychosozialen Arbeit,
- in der Kinderbetreuung und Jugendwohlfahrt sowie
- im arbeitsmarktpolitischen Bereich.

Gemeinsam werden die Sozialwirtschaft Österreich und die Gewerkschaften GPA-djp und vida auch in Zukunft an Verbesserungen arbeiten. Das Ziel ist die Weiterentwicklung des Interessensausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Mitgliedsorganisationen der SOZALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen. Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierungsstudie liefern wichtige Informationen und werden auf die kommenden Verhandlungen Einfluss nehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA/djp)	Gewerkschaft vida	SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

2 Ausgangslage und Aufgabenstellung

Mit der Beschlussfassung des BAGS-Kollektivvertrages (BAGS-KV) im Dezember 2003 und seiner Satzung in immer mehr Bereichen der sozialen Dienstleistungserbringung ist ein wesentlicher Regulierungsschritt für die gesamte Sozialwirtschaft gelungen. Mit der kollektivvertraglichen Regulierung sind die Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, die von Organisationen des Dritten Sektors erbracht werden, gut aufgestellt, auch hinsichtlich der Herausforderungen durch die volle Öffnung des Arbeitsmarktes im Mai 2011.

Die Einführung des BAGS-Kollektivvertrages war nicht frei von Diskussionen, sowohl zwischen den betroffenen Gruppen als auch zwischen Organisationen der DienstgeberInnen in diesem Bereich. Durch den Abschluss eigener Kollektivverträge haben einige Träger von Gesundheits- und Sozialdienstleistungen einen eigenen Weg eingeschlagen (z.B. Caritas, Diakonie, Rotes Kreuz, Neustart, Steiermärkische Sozialdienste, etc.).

Derzeit (Sommer 2013) hat die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH 330 Mitgliedsorganisationen, mit den gesatzten Betrieben gilt der BAGS-KV daher für rund 90.000 der Beschäftigten in den Sozialen Diensten und ist somit zum Leitkollektivvertrag der gesamten Branche geworden. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass im Gesundheits- und Sozialbereich einschließlich der Kindergärten und Kindergruppen rund 50 weitere Kollektivverträge und Mindestlohntarife gelten.

Im Jahr 2012 wurde mit den gemeinsamen KV-Verhandlungen von SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, Diakonie und Caritas ein weiterer Schritt zur Vereinheitlichung der rechtlichen Standards in der österreichischen Sozialwirtschaft unternommen. Der entsprechende KV-Abschluss erfolgte im Februar 2013.

Insgesamt hat die kollektivvertragliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen im Bereich der Gesundheits- und Sozialdienstleistungen positive wie negative Ergebnisse gebracht. Einerseits konnten einheitliche arbeitsrechtliche Standards geschaffen werden, die weit über das Entgeltrecht hinausgehen, insbesondere wurden in einem recht großen Beschäftigtenbereich, der sich bislang vor allem durch schlecht bezahlte und kaum regulierte Erwerbsarbeit von Frauen ausgezeichnet hat (vor allem im Pflegebereich und der extramuralen Gesundheitsversorgung), erstmals klare und gleichstellungsorientierte Regelungen erlassen und in die Praxis – sowohl der BAGS-Mitgliedsbetriebe als auch in Betrieben, wo der BAGS-KV gesatzt wurde – umgesetzt.

Andererseits haben sich nach Inkrafttreten des BAGS-KV einige Bundesländer oder landesnahe FördergeberInnen auf den Standpunkt gestellt, bei der Bestimmung der Fördersumme nur mehr jene Kosten zu berücksichtigen, die durch die Mindesteinstufung nach dem KV entstehen würden („Normkostenregelung“), was einige Träger gezwungen hat, das Entgeltniveau anzupassen.

Trotz seiner regulierenden Wirkung für den Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe wurde der BAGS-KV bis dato keiner Evaluierung unterzogen. Als kommentierende Quelle standen bislang im Wesentlichen der kommentierte Gesetzestext aus dem ÖGB-Verlag

(Löschnigg/Resch 2013[1]) und der ältere Kommentar von Kaufmann (2007[2]) sowie als Ergebnis eines Equalprojektes („Muster-KV“) eine Buchveröffentlichung (Leibetseder et al., 2005) zur Verfügung. Diese Lücke soll mit der gegenständlichen Evaluation geschlossen werden.

[1] Erscheint seit einigen Jahren jedes Jahr im Anschluss an den KV-Abschluss neu
[2] Bislang letzte Neuauflage aus dem Jahr 2009.

3 Fragestellungen und Methoden

3.1 Themen der Evaluierung

Die gegenständliche Evaluierung stellt sowohl die Perspektive der DienstgeberInnenorganisationen und der Organisationen der ArbeiternehmerInnen als auch die der wesentlichen Stakeholder der Gesundheits- und Sozialdienste (Bund, Länder, Betroffenen- und Angehörigenorganisationen, PatientInnenanwaltschaft und weitere Sozialpartner-Organisationen) dar.

3.1.1 Wesentliche Fragestellungen der Evaluierung

Wesentliche Forschungsfragen der gegenständlichen Studie sind:

3.1.1.1 Anti-Dumping-Effekte

Wie weit wirkt sich der BAGS-KV (im Zusammenwirken mit den Anti-Dumping-Gesetzen) als Sperrriegel gegen schlecht oder nicht regulierte Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Sozialbereich aus? Hier soll gezeigt werden, ob und wieweit der BAGS-KV dazu beigetragen hat, stabile und gute Beschäftigungen zu schaffen.

3.1.1.2 Reichweite

Wie stellen sich der Wirkungsbereich und die Grenzen der Reichweite des BAGS-KV im Bereich der Gesundheits- und Sozialberufe aus der Sicht der verschiedenen Stakeholder dar? Die Reichweite des BAGS-KV und seiner Satzung wird mit anderen Kollektivverträgen, die in diesem Bereich gibt, verglichen.

3.1.1.3 Gleichstellungseffekte

Wie wirkt sich der BAGS-KV auf die Gleichstellungsziele aus? Den Prinzipien von Gender Mainstreaming folgend wurde in dieser Evaluation auch danach gefragt, ob und wie weit das gleichstellungspolitische Ziel der Verbesserung und der Regulierung von Arbeits- und Entgeltsbedingungen in einem typisch weiblich besetzten Dienstleistungsbereich erfolgreich umgesetzt werden konnte.

3.1.1.4 Umstellungserfahrungen

Wie wurde die Umstellung auf den BAGS-KV von den verschiedenen Stakeholdern bewertet? Hier wurde analysiert, wie die Umstellung auf den BAGS-KV vonstattenging, ob und wieweit (und warum) Beschäftigte von der Möglichkeit der Optierung in den KV Gebrauch gemacht haben; außerdem wurde analysiert, welche Effekte es in den Betrieben gegeben hat, die vor dem BAGS-KV ein besseres (teureres) Gehaltsschema hatten.

3.1.1.5 Zufriedenheit

Wie wird die Zufriedenheit der Beteiligten (DienstgeberInnen, ArbeiternehmerInnen bzw. ihrer jeweiligen Organisationen und Vertretungen) sowie verschiedener Stakeholder aus der Sicht der Befragten und der Medien bewertet? Dabei wurden auch Erfahrungen und Ergebnisse des BAGS-KV mit Erwartungen und Befürchtungen verglichen, die es vor der Einführung des BAGS-KV gegeben hat.

3.1.1.6 Finanzierung

Wie wirkt(e) sich der BAGS-KV auf die Finanzierung der Trägerorganisationen und die Finanzierungspolitik der Fördergeber aus? Dabei wurde vor allem die potentiell kollusive Situation in dem Dreieck DienstgeberInnen – ArbeiternehmerInnen – GeldgeberInnen analysiert, da an den Verhandlungen (dem Wesen von KV-Verhandlungen entsprechend) nur zwei der drei Gruppen beteiligt sind.

3.1.1.7 Sozialpolitische Impulse

Welche Impulse gehen vom BAGS-KV auf die öffentliche Sozialpolitik aus? Soziale Dienste sind in den letzten dreißig Jahren – wesentlich auf Grund der experimentellen Arbeitsmarktpolitik der achtziger und frühen neunziger Jahre – zu Impulsgebern der öffentlichen Sozialpolitik geworden (vgl. Dimmel/Schmid 2013), dabei spielen fördernde und hemmende Impulse des BAGS-KV auf die Entwicklung der Gesundheits- und Sozialdienste eine wichtige Rolle.

3.1.1.8 Perspektiven

Welche Zukunftsperspektiven hat der BAGS-KV in Österreich? Daher wurden die wahrscheinlichen Entwicklungsperspektiven der Gesundheits- und Sozialdienste in Österreich analysiert; darauf bauen Empfehlungen für die zukünftige KV-Politik im Bereich der Gesundheits- und Sozialdienste auf.

3.2 Methoden

Die Fragen wurden mittels der folgenden Methoden-Triangulation abgearbeitet.

3.2.1 Inhaltsanalyse

Die relevanten Publikationen sowie (soweit zugänglich) die themenrelevante „graue“ Literatur – Verhandlungsdokumente und Positionspapiere – wurde aufgearbeitet und durch eine kleine Medienanalyse (Berichterstattung der österreichischen Printmedien über den BAGS-KV) ergänzt.

3.2.2 Fragebogen

Der Fragebogen ist die standardisierte, schriftlich fixierte Form einer strukturierten Befragung, wobei die Verwendung von funktionalen Fragen stark beschränkt ist (vgl. Pallas, 2006). Der Fragebogen stellte die einzige Möglichkeit dar, die Mitglieder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, die Geschäftsführungen der Betriebe, in denen der BAGS-KV ge-

satzt wird und die Betriebsratskörperschaften in dieser Größenordnung und mittels einer maximal möglichen Standardisierung zu erreichen.

Die grundlegenden Inhalte des Fragebogens wurden in einer Sitzung der Steuergruppe im Oktober 2012 fixiert. Nach einer systematischen Testung und Überarbeitung durch die SFS konnten die im Rundlauf durch die Steuergruppe gegebenen inhaltlichen Anmerkungen eingearbeitet werden. Der Pretest wurde an Beschäftigten und Stakeholdern, die dem BAGS-KV unterliegen, durchgeführt.

3.2.2.1 Struktur des Fragebogens[3]

Die Struktur folgt den Fragestellungen der gesamten Studie.

Der Fragebogen enthält vorrangig geschlossene Fragen mit einer begrenzten Zahl an Antwortmöglichkeiten. Für alle unterschiedlichen Zielgruppen gibt es einen gemeinsamen Fragebogen, die unterschiedlichen Bereiche sind klar gekennzeichnet (was ist von wem auszufüllen).

Die Gliederung der Fragen ist folgende:

- Demografie: Alter, Geschlecht, Betriebszugehörigkeit, Branchenzugehörigkeit, Ausbildung, Wohnort, Betriebsort, DG/AN (ArbeiterIn/Angestellte)
- Status und Rechtsform: Verein, Gemeinnützigkeit, etc.

  Für Betriebsräte: ArbeiterInnen-Betriebsrat oder Angestellten-Betriebsrat
- Dauer der Zugehörigkeit zum BAGS-KV bzw. Nichtzugehörigkeit (Anmerkung: Gemeint ist die Zugehörigkeit des Betriebes, nicht die Zugehörigkeit des/der Ausfüllenden)
- Allgemeine Bewertung des BAGS-KV (Schulnote, anschließend offene Frage)
- Zufriedenheit im Detail (nach Schulnoten) für die Bereiche Entgelt, Arbeitszeit, Einstufung, Anrechnung der Vordienstzeiten, freiwillige Sozialleistungen, Supervision/Sabbatical, betriebliche Umsetzung des BAGS-KV
- Gibt es Betriebsvereinbarungen (ja/nein; ergänzend/auf Basis des BAGS)
- Erfahrungen

  - Vor der Einführung

  - Im Prozess der Einführung und des Umstieges

  - Jetzt
- Finanzierung und Probleme – allgemein und im Detail die Bereiche Förderungen, Leistungskauf, Vergabe, Eigenerwirtschaftung
- Auswirkungen des KV allgemein und im speziellen auf die Berufsgruppen, die Qualifikationsstruktur, den Genderaspekt, die Frage des Lohndumpings, der Arbeitszeitgestaltung, der Überzahlung, das Bewusstsein der Branche sowie die Standards. Als offene Frage wird nach dem Denkmodell einer Situation ohne BAGS-KV gefragt.

  Anmerkung: Hier wurden auch sozialpolitische Aspekte abgefragt. Diese wurden dann im Zuge der narrativen bzw. leitfadengestützten Interviews in einem Sonder-

[3] Der gesamte Fragebogen ist im Anhang dieses Berichtes abgedruckt

block für Betriebe, die gesatzt sind, durch Fragen nach der Mitbestimmung vertieft.

- Zukunftserwartungen
- Veränderungswünsche (bezogen auf den KV und jenseits des KV, z.B. betriebsintern)

Im Begleittext des Fragebogens, der Informationen über das Projekt und eine Anleitung zur korrekten Handhabung enthielt, wurden die GeschäftsführerInnen der befragten Betriebe gebeten, aus Sicht der Organisation/Körperschaft/juristischen Person zu antworten.

Einige Mitglieder-Organisationen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH weisen föderale Strukturen auf. Sie werden so angeschrieben, wie sie als Mitglieder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH registriert sind und aufgefordert, dementsprechend zu antworten.

Der Fragebogen sollte nach Möglichkeit auch aufzeigen, welche Probleme zwar nicht durch den BAGS-KV bedingt sind, aber von den antwortenden Personen dort verortet werden.

3.2.2.2 Versand, Rücklauf und Auswertung

Der Fragebogen wurde Anfang November 2012 (elektronisch mittels PDF) durch die Auftraggeber (SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, GPA-djp, vida) an die jeweiligen Adressen per Post versandt (923 Fragebögen), davon:

- 300 an Mitgliedsorganisationen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (an die Geschäftsführungen)
- 300 weitere an Betriebe, in denen der BAGS-KV gesatzt wurde (jeweils Geschäftsführungen) – eine Zufallsstichprobe aus rund 1300 Adressen
- 251 an Betriebsratskörperschaften der GPA-djp
- 58 an Betriebsratskörperschaften der vida
  (14 Betriebe mit einem gemeinsamen Betriebsrat der ArbeiterInnen und der Angestellten erhielten daher systembedingt zwei Fragebögen)

Mit dieser Versandart wurden die Anforderungen des Datenschutzes berücksichtigt. Vor dem Versand wurden nicht bettenführende Krankenanstalten gefiltert.

Die Ablauffrist für den Rücklauf war der 10. Dezember 2012, wobei am 21. November von der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH und von der vida ein Erinnerungsschreiben verschickt wurde. Auch durch die GPA-djp wurde in der letzten Novemberwoche eine Erinnerung versandt.

Auf Grund der Organisation des Versandes (es wurden Organisationen bzw. Körperschaften angeschrieben und nicht Personen) ist es leider nicht möglich, die Geschlechterverteilung innerhalb der angeschriebenen Grundgesamtheit (600 sozialwirtschaftliche Betriebe und 509 Betriebsratskörperschaften) auszuweisen.

Die Auswertung des Fragebogens erfolgt mittels der statistischen Standardsoftware SPSS.

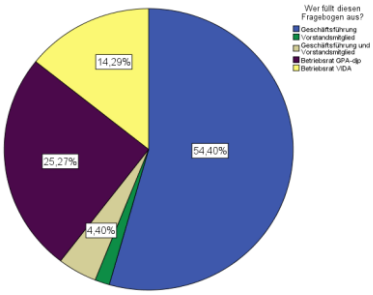
Zur allgemeinen Darstellung der Ergebnisse dieser schriftlichen Befragung wurden Häufigkeitstabellen und deskriptive Statistiken erstellt. Diese Tabellen und Grafiken beziehen sich auf prozentuelle Verteilungen, die dazugehörigen absoluten Zahlen finden sich jeweils im dazugehörigen Anhang. Hinsichtlich der explorativen Analyse und Bewertung des Zufriedenheitsscores wurden Faktorenanalysen und Reliabilitätsanalysen berechnet. Zur inferenzstatischen Überprüfung wurden abhängig von den spezifischen Fragen und dem Datenmaterial

für den Zweigruppenvergleich *t*-Tests, *U*-Tests, oder Binomialtests und für den Mehrgruppenvergleich Varianzanalysen, Rangvarianzanalysen, oder Kreuztabellen berechnet. Das *α*-Niveau wurde gemäß der gängigen Praxis mit 5% festgelegt und die berechneten Resultate mit diesem auf überzufällige Systematik verglichen.

Die **Rücklaufquote** betrug 19,74 % (182 Bögen), verteilt auf:

- vida 41,27 % Rücklauf (26 Stück)
- GPA-djp 18,47 % Rücklauf (46 Stück)
- Mitglieder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH 16,45 % Rücklauf (51 Stück)
- Andere Dienstgeberorganisationen (Nichtmitglieder) 13,66 % Rücklauf (41 Stück)
- Der Rest von 18 Stück war zu keiner Gruppe zuordenbar.

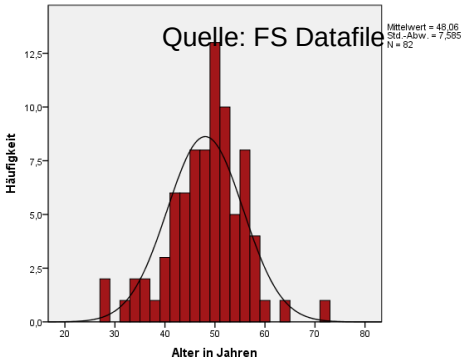
Abbildung 1: Ausfüllende Person des Fragebogens



Quelle: SFS Datafile

Die 89 Männer sind im Schnitt 48.51 Jahre und 85 Frauen 48.06 Jahre alt und unterscheiden sich somit nicht voneinander (t_{165}=0.39 und p=.694). Die Geschlechtsverteilung: 49:51 Prozent entspricht einer eindeutigen Gleichverteilung (χ^2_1=0.092 und p=.762).

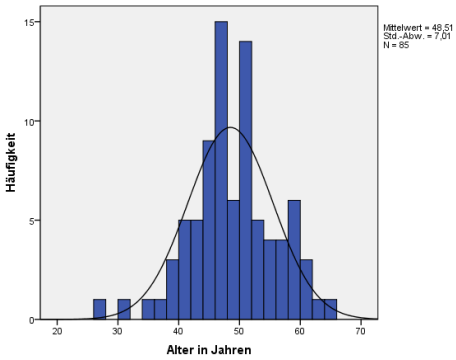
Abbildung 2: Altersspezifische Verteilung der weiblichen Studienteilnehmerinnen



Quelle: FS Datafile

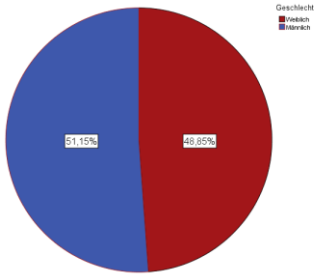
Quelle: SFS Datafile

Abbildung 3: Altersspezifische Verteilung der männlichen Studienteilnehmer



Quelle: SFS Datafile

Abbildung 4: Geschlechtsspezifische Verteilung der StudienteilnehmerInnen

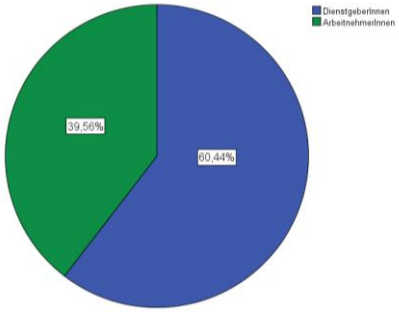


Quelle: SFS Datafile

Auf Grund der Abweichung in der Verteilung können ohne vorheriger Zusammenfassung keine Gruppenunterschiede zwischen den unterschiedlichen Personen, die den Fragebogen ausfüllt haben, dargestellt werden (χ^2_4=165.97 und p<.001).

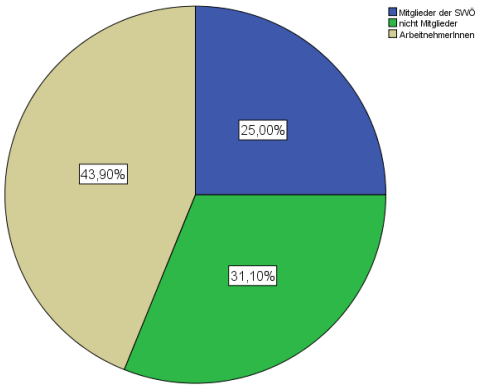
Die weitere Unterteilung der TeilnehmerInnen basierte auf inhaltlichen Überlegungen. Auf Grund der Häufigkeitsverteilungen ist die gruppenspezifische Auswertung vertretbar. Es handelt sich zwar nicht um eine Gleichverteilung, jedoch sind alle Gruppen ausreichend stark vertreten.

Abbildung 5: Verteilung DienstgeberInnen versus ArbeitnehmerInnen



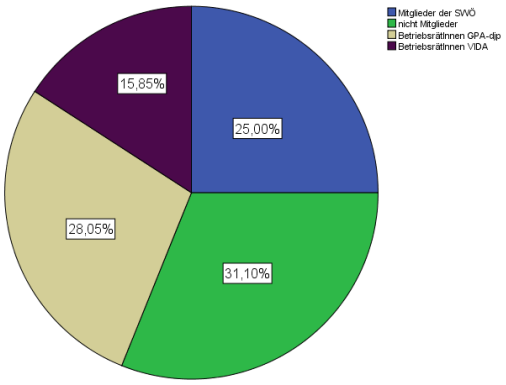
Quelle: SFS Datafile

Abbildung 6: Verteilung DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) vs. ArbeitsnehmerInnen



Quelle: SFS Datafile

Abbildung 7: Verteilung DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) vs. BetriebsrätInnen GPA-djp & vida

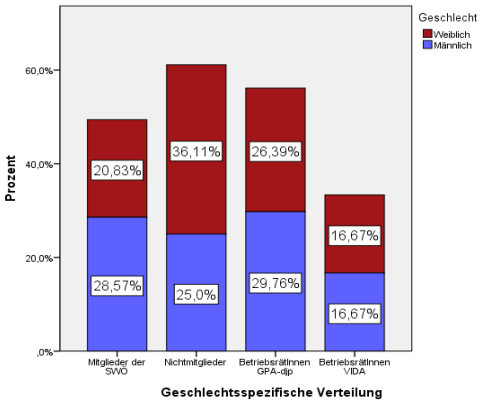


Quelle: SFS Datafile

Dies entspricht zwar keiner exakten Gleichverteilung, jedoch ist eine Fallzahl von 26 Personen (15,85%) ausreichend für Gruppenvergleiche.

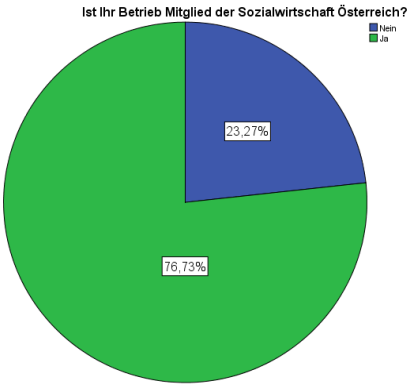
Frauen und Männer verteilen sich gleichmäßig auf die vier Gruppen (χ^2_3=2.67 und p<.445).

Abbildung 8: Geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb der jeweiligen Teilnehmergruppen



Quelle: SFS Datafile

Abbildung 9: Mitgliedspezifische Verteilung des Betriebs hinsichtlich der Sozialwirtschaft Österreich



Quelle: SFS Datafile

3.2.3 Strukturierte Interviews mit Stakeholdern und ExpertInnen

Die verschiedenen beteiligten Gruppen (VertreterInnen der DienstgeberInnen, VertreterInnen der ArbeiternehmerInnen, von Sozialpartnerorganisationen, von ausgewählten VertreterInnen des Sozialministeriums, einzelner Länder und von ausgewählten Organisationen von Betroffenen und Angehörigen) wurden durch strukturierte Leitfadeninterviews erfasst. Auch der Leitfaden ist im Anhang des Berichts einzusehen.

Die Befragten wurden dazu in vier Kategorien unterteilt und der Leitfaden für die einzelnen Kategorien modifiziert.

- **Kategorie I**: Öffentliche Geldgeber (Ämter der Landesregierung, BMASK, Bundessozialamt – zukünftig: Sozialministerium Service SMS)
- **Kategorie II**: Nicht-Mitglieder (Rotes Kreuz, Caritas, Diakonie…)
- **Kategorie III**: Interessensvertretungen (ÖKSA, ÖAR, AK Wien, Gewerkschaft….)
- **Kategorie IV**: Kleinere BAGS Gruppe („Nischen“)

Es wurden 38 Organisationen befragt, die zuvor mit der Steuergruppe gemeinsam ausgewählt wurden. In einigen Organisationen wurden mehrere Personen kontaktiert, bis ein Gespräch erfolgreich zustande kam. Leider war die Verweigerungsquote auf Grund fehlender Auskunftsbereitschaft oder fehlendem thematischen Wissen bei den befragten Personen recht hoch:

- **Kategorie I** (Öffentliche Geldgeber):
  - 18 Organisationen befragt
  - 8 Interviews positiv
  - 10 verweigert
- **Kategorie II** (Nicht-Mitglieder):
  - 8 Organisationen befragt
  - 0 Interviews positiv
  - 8 verweigert
- **Kategorie III** (Interessensvertretungen):

  - 9 Organisationen befragt
  - 5 Interviews positiv
  - 4 verweigert
- **Kategorie IV** (Kleinere BAGS Gruppe):
  - 5 Organisationen befragt
  - 3 Interviews positiv
  - 2 verweigert

Somit konnten 16 Leitfadeninterviews ausführlich geführt und in weiterer Folge ausgewertet werden.

3.2.4 Narrative Interviews

Vor der Erstellung des Fragebogens wurden sechs narrative Interviews mit VertreterInnen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH bzw. ihren Verhandlungspartnerorganisationen auf Seite der ArbeitnehmerInnen sowie zur Vertiefung der gewonnenen Erkenntnisse nach Auswertung der Fragebögen und der Leitfadeninterviews vier weitere narrative Interviews geführt.

3.2.5 Finanzanalysen

Aus den aufbereiteten Informationen wurden die finanziellen Effekte des BAGS-KV analysiert. Angestrebt wurde sowohl eine kaufmännische Globalanalyse aus Sicht der betroffenen Organisationen als auch eine fiskalpolitische Analyse der öffentlichen Aufwendungen.

3.2.6 Policy Analyse

Aus den in der Erhebungsphase gewonnenen Informationen wurden die verschiedenen Policy-Strategien des BAGS-KV aus Sicht der verschiedenen, an dieser Policy beteiligten SpielerInnen, analysiert.

Die vorliegende Policy-Analyse hat zum Ziel, mithilfe der in der Erhebungsphase gewonnenen Informationen verschiedene Strategien rund um den BAGS-KV aus Sicht der beteiligten Parteien zu analysieren. Die primäre Quelle zur Aufarbeitung der strategischen Interessen und Entscheidungen der Stakeholder bilden narrative Interviews und die von der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH zur Verfügung gestellten Unterlagen. Berücksichtigt wurden ebenso die Vorträge von Wolfgang Gruber und Reinhard Bödenauer an der Fachhochschule St. Pölten im Wintersemester 2012. Zeitlich beginnt die Policy-Analyse mit der Einführung des BAGS-KV, reicht über das erste Jahr deren Satzung bis in die Gegenwart und endet mit einem Blick in die Zukunft, bei dem künftige Interessen und Vorstellungen der Stakeholder festgehalten werden.

Auf Grundlage der untersuchten Quellen sind für die Policy-Analyse des BAGS-KV vier Themenschwerpunkte festzuhalten:

- *Erstens* die Arbeitsverhältnisse und die Wettbewerbsfähigkeit (Flexibilisierung, Rechtssicherheit, Mitarbeiterschutz, Sicherung von Humanressourcen, Anti-Dumping Schutz)

- *Zweitens* die Fördergeber, die Politik und die Netzwerke (Länderfinanzierung, Ausbildungspolitik, Netzwerkbildung)
- *Drittens* die Betriebs- und Gesellschaftsverantwortung
- *Viertens* konkrete, den KV-Inhalt betreffende Aspekte (Altersvorsorge, Optierung, Teilzeit, Zulagen).

3.2.7 Rechtsanalysen

Um mögliche Überschneidungen und Lücken zu analysieren, wurden rechtliche Rahmenbedingungen mit Auswirkungen auf den BAGS-KV analysiert; dazu gehören arbeitsrechtliche, förderrechtliche, berufsrechtliche und gesellschaftsrechtliche Bestimmungen, die für einzelne Fragen relevant sind.

3.2.8 Gender Mainstreaming

Sowohl in der Erhebungsphase wie in der Analyse und Bewertung der Ergebnisse wurde ein besonderes Augenmerk auf (mögliche) unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männern gelegt. Kern der Analyse ist der Versuch, die Frage zu beantworten, ob und wie weit der BAGS-KV einen erfolgreichen Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellungsinitiative Gender Mainstreaming geleistet hat. Förderlich für dieses Vorhaben war die langjährige Erfahrung der SFS in der Gender Mainstreaming- und Gleichstellungsforschung (siehe Projektliste bei den Institutsreferenzen im Anhang).

3.2.9 SWOT-Analyse

Die in den verschiedenen Arbeitsschritten gewonnenen Informationen wurden einer SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Förderliches, Hemmendes) unterzogen, um den aktuellen Stand des BAGS-KV in seiner sozial- und gesundheitspolitischen Umgebung zu verorten und daraus gegebenenfalls Empfehlungen abzuleiten.

3.2.10 Steuergruppe

Eine aus VertreterInnen der Auftraggeber und der SFS zusammengestellte Steuergruppe, die während der Projektlaufzeit mehrmals zusammentrat, ermöglichte die projektbegleitende Feinsteuerung des Evaluationsvorhabens und die Finalisierung der jeweiligen Erhebungsinstrumente.

4 Die Sozialwirtschaft als wichtiges Element der sozialen Daseinsvorsorge

Bevor der BAGS-Kollektivvertrag analysiert werden kann, sind die gesellschaftlichen, vor allem aber die sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu betrachten, innerhalb derer in Österreich soziale Dienstleistungen erbracht werden.

Die Verpflichtung zur sozialen Daseinsvorsorge des Staates[4] besteht vor allem in der Erbringung von Geld- und Sachleistungen sowie in arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungen. Geldleistungen entstammen den Bereichen Versicherung, Versorgung und Fürsorge und können vom Bund, den Sozialversicherungsträgern, dem AMS, den Ländern oder den Gemeinden erbracht werden. Sachleistungen werden sowohl von Sozialversicherungsträgern (hier vor allem von der Kranken- und Unfallversicherung), vor allem aber von Ländern und Gemeinden gewährt. Sachleistungen können entweder vom zuständigen Träger der öffentlichen Hand selbst durchgeführt werden (= Durchführungsverantwortung) oder von Dritten im Auftrag dieses Trägers erbracht werden (= Erbringungsverantwortung).

In Österreich werden soziale Dienstleistungen, die nicht selbst von der Öffentlichen Hand erbracht werden, überwiegend von Organisationen des Dritten Sektors (von Vereinen, gemeinnützigen GesmbHs und von informellen Selbsthilfegruppen, hingegen kaum von Genossenschaften, vgl. Anastasiadis et.al. 2003) erbracht und nur in einem geringen Ausmaß von privaten, marktorientierten Anbieterorganisationen (vgl. Dimmel/Schmid 2013, insbes. S. 40ff).

Die von Einrichtungen der Zivilgesellschaft erbrachten Dienstleistungen werden als *Soziale Dienste* im engeren Sinn verstanden (vgl. Dimmel/Schmid 2013), Sie erbringen im Auftrag der Öffentlichen Hand (der jeweils kompetenzmäßig zuständigen Gebietskörperschaft bzw. des AMS oder der Sozialversicherungen) Dienstleistungen, für die die Öffentliche Hand selbst zu sorgen hat, die sie aber aus verschiedenen Gründen nicht selbst erbringt. Gründe können sowohl inhaltliche Zweckmäßigkeit wie auch Effektivität und Kostengünstigkeit einer Erbringung durch Soziale Dienste sein. Dadurch entsteht insoweit eine win-win-Situation, als Träger Sozialer Dienste die Erbringung verschiedener Leistungen als ihren zivilgesellschaftlichen Anspruch (als ihren Beitrag zur Gestaltung der Welt) verstehen und die damit verbundenen Leistungen gerne und mit in der Regel hohem Engagement erbringen. Dieses über den Erwerbszweck weit hinaus gehende soziale Engagement der Organisationen der Zivilgesellschaft, also des so genannten „Dritten Sektors“ wird daher auch als „*Arbeit mit Mission*“ bezeichnet (vgl. Birkhölzer 2000, Anastasiadis 2003).

Auf Grund der vorherrschenden neoliberalen Ideologie und Denkweise (vgl. Crouch 2008, 2013, Dimmel/Schmid 2013) wird jedoch erwartet, dass durch die Beauftragung von Trägern Sozialer Dienste durch die Öffentliche Hand ein *Markt* entsteht, der wie jeder Markt von selbst für Effektivität und Effizienz sorgen werde. Dem sind jedoch einige Überlegungen entgegen zu halten:

[4] Wobei innerhalb des Staates die Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern vor allem in den Art. 10 – 15 B-VG geregelt ist

Erstens handelt es sich bei vielen der von Sozialen Diensten im Auftrag der Öffentlichen Hand erbrachten Dienstleistungen um *nicht marktfähige* Güter. Oft tauschen öffentliche Leistungsfinanciers, Leistungsempfänger und Leistungserbringer Leistungen und Gegenleistungen nicht nach Marktlogiken, sondern nach Prinzipien der politisch gesteuerten Bedarfsdeckung und Preisfestsetzung aus. Sie befinden sich daher in einem unschlüssigen Tauschverhältnis. Die Unschlüssigkeit dieser Tauschbeziehung ergibt sich im Ergebnis daraus, dass der Wert vieler sozialer Dienstleistungen nicht nach Marktkriterien, sondern letztlich nach politischen Kriterien bemessen wird. Der Wert sozialer Inklusion bzw. der Vermeidung sozialer Probleme kann nicht über die Herausbildung von Marktpreisen (als Resultat des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage) erfolgen (vgl. Dimmel/Schmid 2013:91f).

Zur Unschlüssigkeit dieser Tauschbeziehung gehört, dass der Bedarf an sozialen Dienstleistungen von Ämtern/Behörden im Rahmen hoheitlicher und privatwirtschaftlicher Leistungsgewährung ausverhandelt wird. Bei den meisten sozialen Dienstleistungen werden Tauschbeziehungen durch Maßgaben der Dienstleistungsplanung sowie Prinzipien wie Regionalisierung, Dekonzentration, Niederschwelligkeit, Haushaltsnähe, Qualität, Verfügbarkeit, Gleichartigkeit des Zugangs, Allgemeingültigkeit, Erschwinglichkeit, Kontinuität, Teilhabe oder Transparenz bestimmt. Die Unschlüssigkeit der Tauschbeziehungen wird ferner dadurch ausgeformt, dass es unterschiedliche Zugänge zur Hilfe gibt (vgl. Dimmel/Schmid 2013:82).

Insoweit es sich hier nicht um den Tausch marktfähiger Güter handelt, entstehen hier auch keine Preise (= meritorische Güter). Es werden nur Kosten definiert, und diese je nach Verteilung von (außerökonomischer) Macht in diesen Beziehungen festgelegt.[5]

Dazu kommt *zweitens* die oft beschränkte KundInnensouveränität, was die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen betrifft. Oft sind nicht die begünstigten Personen selbst die KundInnen[6], sondern die jeweils den Auftrag gebenden (und die Mittel zur Verfügung stellenden) öffentlichen AuftraggeberInnen. Dadurch entstehen automatisch asymmetrische Beziehungen zwischen AuftraggeberInnen, LeistungserbringerInnen und Leistungsbegünstigten. Dazu kommt, dass hier zumindest seitens der Leistungsbegünstigten, oft aber auch seitens der öffentlichen AuftraggeberInnen, nur unvollständige Informationen bestehen. Da auch Informationen letztendlich Waren sind, die einen Preis (zumindest aber Kosten) haben, ist auch im Bereich sozialer Dienstleistungen anzunehmen, dass sozial besser Gestellte eher über umfassende Informationen verfügen als schlechter gestellte Personen, denn „Informationsbeschaffung verursacht hohe Transaktionskosten“ (vgl. Crouch 2013:179). Diejenigen, die soziale Dienstleistungen am dringendsten benötigen, sind also oft am schlechtesten informiert. Ein funktionierender Markt setzt aber umfassende und gleich verteilte Informationen voraus.

Weiters spricht *drittens* auch die Tatsache, dass seitens der Begünstigten oft keine klare Vorstellung (kein klares Wissen) über die Spezifik (Menge, Qualität, Dauer) der nachzufragenden Leistung besteht, dagegen, die Austauschbeziehungen sozialer Dienstleistungen als

[5] Sehr wohl könnten jedoch (auch) bei nicht marktfähigen Gütern und Dienstleistungen die „Opportunitätskosten“ (vgl. Crouch 2013:176) ermittelt werden, also jene Kosten, die der Öffentlichen Hand und den Privaten entstehen würden, wenn diese Dienstleistung nicht (oder nicht durch diesen Träger) erbracht werden würden. So könnte man indirekt einen effizienten „Preis“ erschließen, ein Verfahren, dass freilich in der Auseinandersetzung um die Finanzierung sozialer Dienstleistungen fast nie angewendet wird.

[6] Diese müssen eher als KlientInnen bezeichnet werden (vgl. Dimmel/Schmid 2013:16f).

„Markt“ zu bezeichnen. Oft besteht seitens der Begünstigten nur eine unspezifische Nachfrage nach „besseren“ Zuständen, die aber kaum näher spezifiziert oder benannt werden (können). Es entstehen hier also nicht SMART messbare Nachfragen, denen es daher (nahezu) jedes Angebot recht machen kann - Angebote, die überdies immer deutlich knapper sind, als die der Nachfrage zugrunde liegenden unspezifischen Bedürfnisse[7] es erfordern. Auch aus diesem Grund können in diesem Austauschverhältnis keine Preise entstehen. Das wird verschärft durch das „*doppelte Mandat*“ sozialer Arbeit (siehe dazu Meusburger 2007), welches dazu führt, dass Leistungen sozialer Dienste nicht nur helfenden, sondern auch kontrollierenden Bezug haben und oft hoheitsstaatlich (über Bescheid) zugeteilt werden.

Viertens sind soziale Dienstleistungen (wie alle Dienstleistungen) nicht lagerbar, sie werden im Akt des Produzierens verbraucht, die NutzerInnen dieser Leistungen werden somit zu KoproduzentInnen. Der Erfolg dieser Dienstleistungen hängt wesentlich von der *Mitwirkung* (Compliance) der begünstigten Personen ab. Daher müssen bei der Planung und Durchführung der Dienstleistungserbringung die Probleme, die sich aus den Grenzen der Mitwirkungswilligkeit und –möglichkeit der Begünstigten ergeben, ständig mitberücksichtigt werden (vgl. Dimmel/Schmid 2013:37). Auch daraus lässt sich begründen, dass es sich beim Erbringen sozialer Dienstleistungen nur in den seltensten Fällen um Marktgeschehen handelt.

Fünftens schließlich setzt ein Markt funktionierenden Wettbewerb voraus. Damit ein Markt existieren kann und das “freie Spiel der Marktkräfte“ zu effizienten und effektiven Lösungen führt, darf es also weder auf der Angebotsseite noch auf der Nachfrageseite Oligopole oder gar Monopole geben. Alle MarktteilnehmerInnen müssen sich frei entscheiden können, mit wem und ob sie einen Tauschvertrag abschließen. Soweit die Theorie. Bei jenen Dienstleistungen der sozialen Daseinsvorsorge, die der Staat nicht (mehr) selbst erbringt, sondern wo er Dritte beauftragt, existiert aber kein freier Markt. Denn hier handelt der Staat (die jeweilige Gebietskörperschaft) als Monopolist der Nachfrage. Wo der Staat Dienstleistungen privatisiert und dabei selbst der alleinige Abnehmer (Zahler) bleibt, entstehen außermarktliche Abhängigkeitsverhältnisse und (politische) Monopolpreise (vgl. Crouch 2013).

Mit der staatlichen Monopolabnahme ist jeder faire Wettbewerb praktisch ausgeschlossen, die Dienstleistung muss zu dem Preis erbracht werden, der vom staatlichen Abnehmer angeboten wird. Es gibt ja sonst keine zahlungsfähigen AbnehmerInnen, denen man diese Dienstleistung alternativ anbieten könnte. Dazu kommt, dass es sich bei den Trägern sozialer Dienstleistungen um keine (rein) marktwirtschaftlichen Betriebe handelt, die in einen anderen Marktsektor wechseln würden, wenn die Erträge in diesem Sektor nicht (mehr) ausreichend sind, sondern um Träger der Zivilgesellschaft, die „Arbeit mit Mission“ (vgl. Anastasiadis et.al 2003) erbringen. So entstehende finanzielle Engpässe werden dann oft mit ehrenamtlicher Arbeit[8], verschiedenen Formen der Selbstausbeutung und/oder mit Spenden (Charity) zu schließen versucht.

Die Preise sozialer Dienstleistungen entstehen also auf keinem Markt, sondern werden politisch ausgehandelt. Da die Zielgruppen der sozialen Dienstleistungen in der Regel kaum wirkungsmächtige gesellschaftliche Lobbies haben und die Träger der Dienstleistungen

[7] Zum Unterschied von Bedürfnissen und Bedarfen (siehe Dimmel/Schmid 2013:87f)
[8] Es muss daran erinnert werden, dass die Leitungstätigkeit (und Haftung) sozialer Dienste *immer* von ehrenamtlichen Vorständen erbracht wird, sofern diese in Vereinen organisiert sind.

schon aus KlientInneninteresse nicht (oder nur bedingt) zum Mittel der Leistungsverknappung greifen können, entstehen in diesem Sektor de facto nicht kostendeckende Preise.

Die Idee der Europäischen Wettbewerbspolitik, dieses Nachfragemonopol der öffentlichen Hand durch verpflichtende Ausschreibungen aufzubrechen, scheint im Bereich der sozialen Dienstleistungen (aus den dargestellten Gründen, die dazu führen, dass es sich hier in den seltensten Fällen um einen „Markt" handelt) nicht zielführend zu sein. Abgesehen davon, dass einige Bereiche sozialer Dienstleistungen (z.B. das „Behindertenwesen") auf Grund von EU-Verordnungen vom Vergabezwang ausgeschlossen sind, zeigen die praktischen Erfahrungen mit dem österreichischen Vergaberecht (BVergG 2006), dass Ausschreibungen und Vergaben im Bereich der Sozialen Dienste zu Kostendumping und zum Verschwinden innovativer Entwicklungen führt (vgl. Entwicklungspartnerschaft Donau 2007, 2007a).

Obwohl es sich also bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen um eine nicht rein marktwirtschaftliche Tätigkeit handelt, sondern um eine Leistungserbringung innerhalb des intermediären Raumes zwischen Staat, Markt und Eigenarbeit („Wohlfahrtsdreieck", vgl. Evers/Wintersberger 1990), müssen die Träger sozialer Dienstleistungen ihre Dienste und Produkte sehr wohl unter Marktbedingungen herstellen: Sie müssen Vorprodukte und Hilfsmittel auf Märkten erwerben, sie zahlen marktkonforme Mieten bzw. Leasingraten, erwerben Einrichtungen marktkonform und gestalten ihre Beschäftigungsverhältnisse den Ansprüchen eines regulierten legalen Arbeitsmarktes (sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse) entsprechend.

Der BAGS-Kollektivvertrag ist ein wesentlicher Bestandteil, der diese Gestehungskosten Sozialer Dienste bestimmt.

5 Der BAGS Kollektivvertrag – ein Einstieg

5.1 Der rechtliche Rahmen

Im Gegensatz zum Individualarbeitsrecht, das bis heute in Österreich relativ zersplittert ist und sich in zahlreichen Gesetzen findet, wurde das kollektive Arbeitsrecht in den frühen siebziger Jahren durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kodifiziert. Das Stammgesetz (BGBl 1975/360) wurde 1975 beschlossen[9] und trat am 1.1.1976 in Kraft.

Im Prinzip ist die Regulierung der Arbeitsbeziehungen vierstufig (vgl. Löschnigg 2003:60ff)

- Die Ebene des Gesetzes[10]
- Die Ebene des Kollektivvertrages
- Die Ebene der Betriebsvereinbarung
- Die Ebene des einzelnen Dienstvertrages

Diese Normenebenen sind hierarchisch aufgebaut, wobei der gesetzlichen Ebene die höchste Hierarchiestufe und dem einzelnen Arbeitsvertrag die niedrigste Stufe zukommt. Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip. Das bedeutet, dass im Prinzip[11] die nachgeordnete Norm gegenüber der höherrangigen nur günstigere, nicht aber schlechterstellende Regelungen beinhalten darf.

5.1.1 Das Gesetz

Für Angestellte sind die wesentlichsten Bestimmungen des Individualarbeitsrechtes im Angestelltengesetz (AngG), dessen Stammfassung aus dem Jahr 1921 (BGBl 1921/292) stammt, geregelt; die allermeisten Bestimmungen des Angestelltengesetzes sind mittlerweile durch verschiede andere Gesetze auch für Arbeiterinnen und Arbeiter in Kraft gesetzt worden. Grundlegende Vertragsbestimmungen, unter anderen auch die Unterscheidungen zwischen Werkvertrag, Freiem Dienstvertrag und dem Arbeitsvertrag werden bereits im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) von 1811 geregelt. Auch bezüglich der Entlohnung („übliches" Entgelt, §§ 1151 ff) und der Fürsorgepflicht des Dienstgebers (§ 2257) finden sich entsprechende Normen bereits im ABGB.

Weitere wesentliche Gesetze sind das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG), wo unter anderem der Dienstzettel oder der Betriebsübergang geregelt wird sowie die einzelnen Normen des Arbeitszeitrechtes (v.a. das Arbeitszeitgesetz – AZG, das Arbeitsruhegesetz – ARG, das Urlaubsgesetz – UrlG, etc.), das Gleichbehandlungsgesetz (GleichbG) und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), um nur einige wichtige Normen zu nennen.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) regelt einerseits die kollektive Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarung) und andererseits die be-

[9] Deswegen begeht das BMASK im Jahr 2015 „40 Jahre Arbeitsverfassung"
[10] In einer feineren Differenzierung müsste hier zwischen Verfassungsgesetzen, EU-Bestimmungen und einfachen Gesetzen unterschieden werden; für Landes- und Gemeindebedienstete kommen noch Landesgesetze als Regulierungsebene dazu.
[11] Einzelne Ausnahmen sind normiert

triebliche und überbetriebliche Mitbestimmung (Betriebsräte, Konzernbetriebsräte, Europäische Betriebsräte). Es ist darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsverfassungsgesetz (wie auch manche andere arbeitsrechtliche Bestimmungen wie z.B. das AZG / ARG) im Bereich des Öffentlichen Dienstes (pragmatisierte BeamtInnen und Vertragsbedienstete) nicht (oder nur teilweise gilt[12]. Die Mitbestimmungsgremien (Personalvertretungen) sind in den einzelnen bundes- und landesrechtlichen Bestimmungen gestaltet.

5.1.2 Der Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag ist das höchste kollektivrechtliche Normeninstrument unterhalb des Gesetzes (und seiner Verordnung), dabei handelt es sich um (schriftliche) Vereinbarungen über die Entgelts- und Arbeitsbedingungen innerhalb eines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich (Branche) welche für alle[13] Beschäftigten[14] in ihrem Geltungsbereich gelten (siehe Kallab et.al. 2013:14). Um einen Kollektivvertrag abschließen zu können, ist sowohl auf Seiten der DienstgeberInnen wie der ArbeiternehmerInnen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft notwendig. Um kollektivvertragsfähig zu werden, dürfen in der Organisation keine Mitglieder, die der anderen Gruppe angehören[15], Mitglieder sein und sie muss einen wesentlichen Teil[16] der Branche vertreten, für die sie einen Kollektivvertrag abschließen will. Kammern haben auf Grund ihrer gesetzlichen Mitgliedschaft auf jeden Fall die Kollektivvertragsfähigkeit (Arbeiterkammern, Wirtschaftskammern, etc.), ebenso die Gewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite. Dort, wo Dienstgeber keiner gesetzlichen Interessensvertretung angehören (zum Beispiel gehören Vereine nicht der Wirtschaftskammer an), braucht es eine freiwillige Interessensvertretungsorganisation, die die gerade beschriebenen Kriterien (Mitgliedschaft, Reichweite) erfüllt, um einen Kollektivvertrag abschließen zu können. Kammern sind ex lege kollektivvertragsfähig, allen anderen Organisationen muss die Kollektivvertragsfähigkeit vom Bundeseinigungsamt zugesprochen werden.

Kollektivverträge gelten für Branchen, Bundesländer oder für Betriebe, die auf Grund ihrer Größe und der Spezifik des jeweiligen Bereiches eine Mehrheit der Betroffenen (in einem Bundesland oder bundesweit) abdecken. Kollektivverträge regeln sowohl entgeltsrechtliche Bestimmungen wie auch andere Bestimmungen, die für die Arbeitsbeziehung relevant sind (etwa Arbeitszeit, Durchrechnungszeiträume, Sabbaticals, Anrechnungen,…). Auch die Sonderzahlungen (13. und 14. Lohn/Gehalt) sind nicht gesetzlich, sondern nur über Kollektivverträge geregelt.

Wird ein Kollektivvertrag aufgekündigt, so wirkt er für jene (befristeten oder unbefristeten) Arbeitsverträge, die während der Geltung des KV begründet worden sind, so lange weiter, bis die relevanten Bestimmungen durch einen neuen Kollektivvertrag oder eine Betriebsver-

[12] So gelten z.B. die Arbeitszeitbestimmungen im Gesundheitsbereich sowohl für den Öffentlichen Dienst wie für den Privatbereich, nicht aber das AZG

[13] Diese Allgemeingültigkeit ist ein wesentlicher Unterschied zur Rechtslage in den meisten anderen EU-Staaten, wo es für Dienstgeber mehr oder weniger leicht möglich ist, sich (und damit ihre Belegschaften) dem Wirkungskreis eines Kollektivvertrages zu entziehen.

[14] Im Wesentlichen gilt der Kollektivvertrag des Betriebes, in dem gearbeitet wird, sowohl für Stammbelegschaften wie für überlassene Arbeitskräfte („Leiharbeitskräfte“, siehe Tomandl 2010), er gilt aber in der Regel nicht für Freie DienstnehmerInnen und Neue Selbständige.

[15] Das bedeutet, dass in einer KV-fähigen Organisation der DienstgeberInnen keine DienstnehmerInnen Mitglied sein dürfen und umgekehrt

[16] D.h. sie muss eine „maßgebliche Bedeutung“ für die Branche haben (Löschnigg 2003:78), üblicherweise zumindest die Hälfte der in Frage kommenden Gruppe

einbarung abgelöst werden. Ohne kollektivvertragliche Ermächtigung gelten die Bestimmungen des Gesetzes; so ist ohne der entsprechenden kollektivvertraglichen Ermächtigung, auf der dann eine konkrete Betriebsvereinbarung aufbaut, nur eine „mehrwöchige[17]“ Durchrechnung der Arbeitszeit zulässig; mittels Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung können Durchrechnungszeiträume bis zu einem Jahr vereinbart werden (Löschnigg 2003:71ff).

5.1.2.1 Die Satzung

Auf Antrag einer der Kollektivvertragsparteien kann das Bundeseinigungsamt einen Kollektivvertrag für Betriebe satzen (das heißt in Kraft setzen), die nicht in den Geltungsbereich einbezogen sind, weil ihre Dienstgeber keiner kollektivvertragsfähigen Organisation angehören. Durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung wird diesem auch außerhalb seines Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuerkannt. Zweck der Satzung ist es, ArbeitnehmerInnen, die mangels Kollektivvertragszugehörigkeit ihres Arbeitgebers von keinem Kollektivvertrag erfasst werden, den Vorteil überbetrieblicher kollektiver Regelungen zu verschaffen (vgl. Löschnigg 2003:95) bzw. Wettbewerbsvorteile, die sich Dienstgeber durch die Nichtzugehörigkeit zu einem Kollektivvertrag erwarten, zu applanieren.

Ihrer Rechtsnatur nach handelt es sich bei der Satzungserklärung um eine Verordnung. Sie wird im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und hat rechtsverbindliche Wirkung für alle Betriebe, für die diese Satzung gilt. Nicht nur ein KV-Abschluss, sondern auch die Satzung eines KV setzt einen eventuell vorhandenen Mindestlohntarif außer Kraft. Jede Veränderung eines Kollektivvertrages (z.B. Erhöhung der kollektivvertraglich geregelten Entgelte) erfordert eine neuerliche Satzung, um für diesen Betriebe in Geltung zu treten[18].

Satzungsfähig ist ein Kollektivvertrag (oder ein Teil eines KV), wenn

- der zu satzende KV gehörig kundgemacht ist und in Geltung steht,
- der zu satzende Kollektivvertrag oder der Teil eines solchen überwiegende Bedeutung erlangt hat,
- die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen die dem Kollektivvertrag unterliegen, im Wesentlichen gleichartig sind und
- die von der Satzung erfassten Arbeitsverhältnisse nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfasst sind (vgl. Löschnigg 2003:100).

Sobald ein Kollektivvertrag für einen wesentlichen Bereich der zu regelnden Branche gilt, ist er auf Antrag einer der KV-Parteien durch das Bundeseinigungsamt für den Rest der Branche zu satzen.

5.1.2.2 Der Mindestlohntarif

Gibt es mangels Zugehörigkeit des Dienstgebers zu einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft keinen Kollektivvertrag, kann das Bundeseinigungsamt auf Antrag der Organisationen der ArbeiternehmerInnen einen Mindestlohntarif (MILOTA) erlassen. Mindestlohntarife können nur für einzelne Bundesländer oder das gesamte Bundesgebiet in Form einer Verordnung, die im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird, erlassen werden. Mindestlohntarife wer-

[17] Maximal acht Wochen
[18] Die Dienstgeber der betroffenen Betriebe haben mangels Mitgliedschaft in der entsprechenden kv-fähigen Körperschaft keinen Einfluss auf die Inhalte des Kollektivvertrages

den durch die Vereinbarung eines Kollektivvertrages oder dessen Satzung aufgehoben (vgl. Löschnigg 2003:101).

Im Gegensatz zum Kollektivvertrag (oder der Betriebsvereinbarung) kann der Mindestlohntarif allerdings nur entgeltsrechtliche Bestimmungen enthalten, jedoch keine anderen Bestimmungen aus der Arbeitsbeziehung (wie etwa arbeitszeitrechtliche Regelungen).

5.1.3 Die Betriebsvereinbarung

Sofern im jeweiligen Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist, kann eine (oder können mehrere) Betriebsvereinbarung(en) abgeschlossen werden. Die Gegenstände, die in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können, sind im Gesetz (vor allem in den §§ 96, 96a und 97 des ArbVG, aber auch in anderen Gesetzen wie dem AZG, z.B. in dessen § 4b) oder als Ermächtigungsbestimmung im jeweiligen Kollektivvertrag geregelt.

„Ersetzbare" Betriebsvereinbarungen werden im § 96 a des ArbVG geregelt und beinhalten jene Bereiche, die nur mit Zustimmung der ArbeitnehmerInnenvertretung eingeführt werden können, etwa elektronische Zeitüberwachungssysteme. Kommt solch eine Betriebsvereinbarung mangels Zustimmung eines der Vertragspartner nicht zustande, kann sie durch eine Regelung der Schlichtungsstelle ersetzt werden.

„Erzwingbare" Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen, wo nach dem Gesetz (ArbVG § 97 Abs 1 Zi 1 – 6a) bei Nichtzustandekommen einer Einigung von Arbeitgeber und Betriebsrat auf Antrag einer der Streitparteien die Schlichtungsstelle entscheidet (z.B. Bestimmungen über die Zugehörigkeit zu einer Mitarbeitervorsorgekassa).

Freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 97 ArbVG, Abs. 1. Z. 7ff (also nicht die erzwingbaren oder die ersetzbaren BV) können von jedem der beiden Vertragspartner unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungszeit aufgehoben werden; sie behalten jedoch für alle Beschäftigten, die unmittelbar vor der Aufhebung in einem aufrechten Dienstverhältnis waren, ihre Wirkung so lange weiter, bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung oder eine einzelrechtliche Vereinbarung ersetzt worden sind („Nachwirkung").

Die „freie Betriebsvereinbarung" ist im ArbVG nicht vorgesehen und hat somit auch nicht die Rechtswirkung einer Betriebsvereinbarung. Mit der freien Betriebsvereinbarung kann der Betriebsrat mit Zustimmung des Arbeitgebers wohl für alle ArbeitnehmerInnen einheitliche Regelungen festlegen, diese sind aber nicht mit Normenwirkung ausgestattet und werden von Arbeitnehmer und Arbeitgeber erst durch ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung zum Inhalt der Einzelarbeitsverträge (vgl. Kallab et.al. 2013:31).

Die Betriebsvereinbarung ist ein wesentliches Instrument zur Gestaltung der betrieblichen Wirklichkeit. Sie schafft Rechtssicherheit in sensiblen Bereichen (zum Beispiel in Fragen des Datenschutzes bei elektronischer Zeitaufzeichnung), regelt die Zugehörigkeit zu einer betrieblichen Pensionskasse oder zur Mitarbeitervorsorgekasse bezüglich der „Abfertigung neu". Auch die Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit wird durch Betriebsvereinbarungen wesentlich erleichtert, weil die Gesetze, insbesondere das AZG § 4b, einer Betriebsvereinbarung wesentlich größere Gestaltungsspielräume einräumt. Mangels einer Betriebsvereinbarung ist zum Beispiel die Gleitzeit auf Rahmenfristen von maximal acht Wochen beschränkt, wobei der Kollektivvertrag hier detailliertere Regelungen über Verbrauch oder Mitnahme eines Zeitguthabens festlegen kann; durch eine Betriebsvereinbarung können im Rahmen der

kollektivvertraglichen Möglichkeiten die Durchrechnungszeiträume bis zu 52 Wochen[19] ausgedehnt, die Mitnahme von Zeitguthaben großzügiger geregelt werden.

Für Branchen, wo es keine Kollektivverträge und keinen Mindestlohntarif gibt, ist die Betriebsvereinbarung die einzige Möglichkeit einer kollektivrechtlichen Regelung von Arbeitsbeziehungen, die über den reinen gesetzlichen Rahmen hinausgehen.

5.1.4 Der Einzelvertrag

Der Einzelarbeitsvertrag beruht auf einer beiderseitigen Willenserklärung von DienstgeberIn und ArbeitnehmerIn, er bedarf nicht der Schriftform, es ist aber seitens des/der DienstgeberIn auf jeden Fall ein Dienstzettel über die wesentlichen Inhalte des Dienstvertrages auszuhändigen (AVRAG § 2). Das AVRAG regelt darüber hinaus die Fortwirkung von Dienstverträgen bei Betriebsübergängen oder Fusionen.

Obwohl der Dienstvertrag ein beiderseitig zustimmungspflichtiger Vertrag ist, sind die ArbeiternehmerInnen dennoch durch das Schlechterstellungsverbot geschützt. Einzelvertragliche Normen, die sie gegenüber Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung schlechter stellen würden, sind ungültig, auch wenn der/die ArbeitnehmerIn ausdrücklich zugestimmt hat. Hier tritt die Funktion des Arbeitsrechtes in Wirkung, prinzipiell den schlechter gestellten der beiden Vertragsparteien ausdrücklich gegenüber ungerechtfertigten Anliegen der anderen Partei zu schützen. Verstöße des/der Dienstgebers/Dienstgeberin gegenüber Gesetz, KV, BV und Einzelvertrag sind drei Jahre rückwirkend (auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses) beim Arbeits- und Sozialgericht im Wesentlichen kostenfrei (auch bei Verlust des Verfahrens) einklagbar.

Mangels anderer Regelungen (wenn es zum Beispiel keinen Kollektivvertrag und keine Betriebsvereinbarung gibt) gelten für den einzelnen Arbeitsvertrag nur die gesetzlichen Bestimmungen, vor allem das ABGB, insbesondere die §§ 1151 ff sowie die entsprechenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen (AZG, ARG, UrlG) und die ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen. Für Angestellte gilt darüber hinaus noch das Angestelltengesetz. Verschiedene Bestimmungen, die im Angestelltengesetz normiert sind, werden, sofern es nicht durch Kollektivvertrag besser geregelt ist, für Arbeiterinnen und Arbeiter durch eine Bestimmung im § 1154 b ABGB geregelt (z.B. die im AngG unter § 8 (3) geregelte kurzfristige Dienstverhinderung aus verschiedenen Gründen). In Ermangelung anderer kollektivrechtlicher Normen sind über das Gesetz hinaus gehende Leistungen (wie z.B. die Sonderzahlungen) nur auf Grundlage des „angemessenen Entgeltes“ (§ 1152 ABGB) geregelt.

Zu beachten ist, dass gewisse „atypische“ Dienstverhältnisse (vor allem freie Dienstverträge und Werkverträge) zwar sozialversicherungsrechtlich den Arbeitsverträgen im Wesentlichen gleich gestellt sind (vor allem durch § 4 (4) ASVG bzw. § 2 Abs. 1 Zi 4 GSVG), nicht aber durch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen – und daher in der Regel auch nicht durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung – erfasst sind. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nur der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung[20], sind aber, sofern es sich um Dienstverhältnisse und nicht um Freie Dienstverträge oder Werkverträge handelt,

[19] Im BAGS-KV, § 7, ist ein maximal sechsmonatiger Durchrechnungszeitraum vorgesehen

[20] Können aber durch ein so genanntes „Opting in“ mit einem relativ geringen Beitrag freiwillig in den vollen Versicherungsschutz einbezogen werden.

voll den arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterstellt. Auch geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen werden etwa vom Betriebsrat vertreten.

5.2 Das Handlungsfeld – die Sozialwirtschaft in Österreich

Der BAGS-Kollektivvertrag ist der Leitkollektivvertrag in der Sozialwirtschaft, was auch die Umbenennung der Dienstgeberorganisation des BAGS-KV im Jahr 2012 ausdrücken soll. Diese heißt nun „SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“. Die Erbringer sozialer Dienste sind sowohl öffentliche Institutionen als auch freie gemeinnützige Träger, in seltenen Fällen aber auch private, gewinnwirtschaftlich orientierte Anbieter[21] (insbesondere im Pflegeheimbereich) oder Selbsthilfeorganisationen, wobei die Abgrenzung zur NGO fließend verläuft (vgl. Merchel 2003). Zugleich werden Dienste auch unentgeltlich von Personen im informellen Nahraum der hilfebedürftigen Person, der Nachbarschaft oder Familie, aber auch der hilfebedürftigen Person selbst („Selbstpflege“) erbracht (vgl. Dimmel/Schmid 2013:78).

Die Sozialwirtschaft verkörpert einen Teil des „Dritten Sektors“ (vgl. Anastasiadis et.al. 2003, Evers 2005). Mit dem Begriff „Sozialwirtschaft“ sind im Weiteren nicht nur die Sozialen Dienste, sondern sowohl Financiers, ihre Rechtsgrundlagen, öffentliche und private Trägerorganisationen, Leistungsformen und Leistungsarten, Anspruchsvoraussetzungen bzw. Zugänge zum Recht sowie Formen der sozialarbeiterischen, pflegerischen und sozialpädagogischen Beratung, Betreuung und Pflege sowie die soziotechnischen und vor allem sozialplanerischen Grundlagen der Konzeption, Planung und Erbringung von Dienstleistungen gemeint. Die Sozialwirtschaft erbringt nicht nur mobile, ambulante und stationäre Soziale Dienste, sondern ist auch Motor sozialer Innovationen (Modellprojekte) (vgl. Dimmel/Schmid 2013:78). Der Sektor Sozialer Dienstleistungserbringung kann daher mit Fug und Recht als moderner „Taktgeber der Sozialpolitik“ (vgl. Dimmel/Schmid 2013:13) bezeichnet werden.

Der Begriff Sozialwirtschaft, wie er bei Dimmel/Schmid (2013:78ff) begrifflich gefasst wird, umfasst ein Segment der Wirtschaft, welches personenbezogene Dienstleistungen mit der Aufgabenstellung der Bewältigung sozialer Probleme erbringt. Als Wirtschaftssektor wird die Sozialwirtschaft als Teil des Dritten Sektors zwischen Markt und Staat angesiedelt. Dabei nimmt die Sozialwirtschaft je nach Rechtskultur, Tradition und Sozialstaatsvariation unterschiedliches ökonomisches Gewicht und Rechtsformen an. Sie umfasst eine große Bandbreite individueller und kollektiver Formen der privaten, gemeinschaftlichen oder öffentlichen, gemeinnützigen oder gewerblich gewinnorientierten Versorgung mit Leistungen der sozialen Daseinsvorsorge. Sozialwirtschaftliche Organisationen lassen sich ferner danach unterscheiden, ob sie von den Betroffenen selbst (genossenschaftlich) organisiert sind oder ob sie von Wohlfahrtsorganisationen gegen Entgelt bereitgestellt werden. Diese beiden Modelle lassen sich nicht immer trennscharf voneinander abgrenzen, wenn etwa Begünstigte einer sozialen Dienstleistung gleichzeitig Mitglieder im Trägerverein der erbringenden Organisation sind. Sozialwirtschaftliche Unternehmen erbringen meritorische Güter, an denen die öffentliche Hand ein übergeordnetes Interesse verfolgt und diese Leistungen deshalb co-finanziert (vgl. Anastasiadis et.al. 2003, vgl. Dimmel/Schmid 2013)

[21] Also: „for-profit-Organisationen“.

Zur Sozialwirtschaft zählen Unternehmen und Organisationen, welche Soziale Dienstleistungen im Sozialwesen erbringen. Als Branche betrachtet stellt die Sozialwirtschaft einen gesonderten Bereich der ökonomischen Wertschöpfung dar, weil hier – wie in andren Bereichen des „Dritten Sektors“ auch (vgl. Anastasiadis et.al. 2003) - nicht primär Erwerbszwecke, sondern die Bedeckung von Bedarfen und die Erreichung von Sachzielen der Daseinsvorsorge verfolgt werden[22]. Sachziel der Sozialwirtschaft ist die Produktion von individueller und kollektiver Wohlfahrt. Damit hat das sozialwirtschaftliche Handeln sowohl ökonomische als auch soziale Aspekte.

Bislang wird die Sozialwirtschaft fast ausschließlich im Kontext des Non-Profit-Management (vgl. Badelt 2002) abgehandelt. Dabei kommt den rechtlichen, institutionellen und performativen Besonderheiten Sozialer Dienste als Kern der Sozialwirtschaft (vgl. Löschnigg/Scheipl 1990; vgl. Dimmel 2005) vergleichsweise wenig Beachtung zu. Diese Aspekte sind in der Drittsektorforschung besser ausgearbeitet (vgl. Birkhölzer 2000).

Kern der „Sozialwirtschaft“ sind die als Beratung, Betreuung oder Pflegeleistung erbrachten Sozialen Dienste (vgl. Badelt/Österle 2001:90), die im Kontext wohlfahrts- und sozialstaatlicher Leistungen von sozialwirtschaftlichen Organisationen bzw. Unternehmen erbracht bzw. gewährt werden (vgl. Trukeschitz 2006). Diese Sozialen Dienste sind nicht notwendigerweise gemeinnützig, da auch gewinnwirtschaftlich orientierte Leistungserbringer, etwa im Bereich von Altenheimen, stationäre soziale Dienstleistungen erbringen. Komplizierend tritt hinzu, dass Soziale Dienste vielfach an der Schnittstelle zu informellen Leistungssystemen (Nachbarschaftshilfe, Selbsthilfe, Pflege im familiären Kontext) oder unter Laienbeteiligung (Ehrenamtlichkeit) erbracht werden (näheres dazu siehe Dimmel/Schmid 2013).

[22] Anastasiadis et.al (2003) bezeichnen in Anlehnung an Birkhölzl (2000) die Spezifik der hier geleisteten Arbeit daher auch als „Arbeit mit Mission“

6 Der BAGS-Kollektivvertrag – Geschichte und Politik

6.1 Die Situation vor 2004

Der Sektor der sozialen Dienstleistungserbringung war immer sehr heterogen und sehr unterschiedlich geregelt; bezogen auf die Arbeitsbeziehungen wurde hier ein Feld aufgespannt, das sich von hoch regulierten Bereichen (die entweder an das Vertragsschema eines Bundeslandes angelehnt waren oder sich auf Vorgaben eines Fördergebers, vornehmlich des AMS, z.B. nach dem so genannten „Förschner Schema“ bezogen) bis zu Arbeitsbeziehungen erstreckte, wo die Grenzen zwischen angestellter Arbeit, Ehrenamtlichkeit und Selbsthilfe sehr fließend waren. Die Sozialreferenten der Bundesländer gingen in ihrer programmatischen Konzeptschrift „Neue Wege in der Sozialpolitik“ aus dem Jahr 1989 (bzw. 1990[23]) davon aus, dass soziale Dienstleistungserbringung ohne Rückgriff auf ehrenamtliche Mitarbeit nicht zu erbringen sei.

Gemeinsam ist den Trägern sozialer Dienstleistungen, dass sie in der Organisationsform des Vereines (überwiegend), aber auch in genossenschaftlicher Form (seltener) organisiert sind (vgl. Anastasiadis et.al. 2003) und daher als Dienstgeber keiner gesetzlichen Interessensvertretung (Wirtschaftskammer) angehören. Solange es also keine kollektivvertragsfähige Organisation auf Dienstgeberseite gab, war die kollektive Regulierung der Arbeitsbeziehungen in diesem Bereich nur auf Basis von Betriebsvereinbarungen möglich, was zu der eben beschriebenen großen Spannweite führte. Generell kann man sagen, dass die Arbeitsbedingungen im arbeitsmarktnahen Bereich (Beschäftigungsprojekte) und im Bereich, der vom Bundessozialamt gefördert wurde (insbesondere Projekte der Behindertenmilliarde ab dem Jahr 2000, vgl. Horak/Schmid 2005) deutlich besser reguliert waren als im Bereich der mobilen Pflege oder der Tagesmütter/Tagesväter, wo der Übergang zwischen Erwerbsarbeit, ehrenamtlicher Mitarbeit und Selbsthilfe fließend war.

Die Ausgangslage bis in die späten neunziger Jahre bestand daher in einer Fülle von Regelungen über Betriebsvereinbarungen (vor allem in größeren Organisationen) und in Regulierungen dort, wo ein Förderschema dies verlangte. Viele Bereiche waren überhaupt nicht reguliert, die Beschäftigten allein auf das ABGB angewiesen[24].

In den neunziger Jahren gab es die Initiative einzelner größerer Vereine, angefangen vom Verein Neustart (Stelzer-Orthofer/Leibetseder 2005:24), beim Einigungsamt die Kollektivvertragsfähigkeit zu beantragen (und dann auch zu erhalten) und in späterer Folge einen eigenen Kollektivvertrag zu normieren. Vor dem Inkrafttreten des BAGS-KV gab es neben der BAGS (heute SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH) seit 10/97 (vgl. Stelzer-Orthofer/Leibetseder 2005:27) neun kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen auf Dienstgeberseite (Neustart-Bewährungshilfe, Konfliktregelung, Soziale Arbeit seit 10/95; Verband steirischer Alten- und Betreuungsheime seit 10/96, Niederösterreichisches Hilfswerk seit

[23] Originaltext 1989, überarbeitete Fassung 1990, beschlossen bei der SozialreferentInnenkonferenz der österreichischen Bundesländer.
[24] Dabei ist zu beachten, dass die (fast vollständige) arbeitsrechtliche Anpassung der ArbeiterInnen an die Angestellten (ABGB § 1151ff, v.a. § 1154a) erst in den späten neunziger Jahren unter BM Lore Hostasch erfolgt ist.

2/97; Dachverband für ambulante Alten- und Heimhilfe seit 3/97; Verein Interessensvertretung karitativer Einrichtungen der katholischen Kirche Österreichs seit 10/97; Österreichisches Rotes Kreuz seit 1/98; Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich seit 3/98; Arbeitgeberverein von Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg seit 3/2000; Arbeitgeberverband SOS Kinderdörfer seit 5/2002).

Die BAGS erlangte die KV-Fähigkeit auf Grund der bereits damaligen Zugehörigkeit von mehr als 100 Organisationen mit rund 30.000 MitarbeiterInnen[25]. Das Rote Kreuz mit rund 3.400 MitarbeiterInnen überlegte kurz die Mitgliedschaft in der BAGS, entschied sich aber dann auf Grund seines völkerrechtlichen Sonderstatus (vgl. Stelzer-Orthofer/Leibetseder 2005:28) für einen eigenständigen KV. Der Arbeitgeberverband der karitativen Organisationen der katholischen Kirche vertrat zum Zeitpunkt der Zuerkennung der KV-Fähigkeit 95 % der in diesem Bereich Beschäftigten, der Arbeitgeberverband der Diakonie vertrat 2.300 Beschäftigte. Der Vorarlberger Dachverband vertrat die meisten Beschäftigten in diesem Bundesland. Die SOS Kinderdörfer schließlich vertraten 634 Beschäftigte.

Weitere Kollektivverträge im Bereich der Sozialen Dienste und der Gesundheitsdienste gab es beim Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs, der Interessensvertretung der Ordensspitäler in Österreich und des Berufsverbandes der privaten Bildungsträger in Österreich (vgl. Stelzer-Orthofer/Leibetseder 2005:28ff).

Auf Dienstgeberseite gab es im Vorfeld des Kollektivvertrages bereits seit Mitte der neunziger Jahre vielfältige Bemühungen, die Arbeitsbedingungen (und damit aus Dienstgebersicht auch die Wettbewerbsbedingungen) im Gesundheits- und Sozialbereich kollektivrechtlich möglichst einheitlich zu normieren.

Der BAGS-KV wurde seit 1997 verhandelt und kam am 17. Dezember 2003 zum Abschluss; er trat erstmals in seiner Gesamtheit am **1.7.2004** in Kraft.

Zur Unterstützung der realen KV-Verhandlungen hat sich die (damalige) BAGS von 2002 bis 2005 an einem Projekt der EU Gemeinschaftsinitiative EQUAL beteiligt, um im virtuellen Raum und wissenschaftlich begleitet einen „*diskriminierungsfreien Musterkollektivvertrag*“ für den Gesundheits- und Sozialbereich auszuarbeiten. Der EQUAL-Logik folgend waren an diesem Projekt auch die beiden großen Sozialpartnerorganisationen (ÖGB und WKO) beteiligt, was zu interessanten Interessenskonstellationen im Verlauf des Projektes geführt hat (vgl. Schmid et.al. 2005). Die Ergebnisse, vor allem bestehend aus einem „idealen“ diskriminierungsfreien Kollektivvertrag im Sozial- und Gesundheitsbereich, der unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Günther Löschnigg und moderiert durch die SFS von je 5 VertreterInnen von Dienstgeberorganisationen und von Betriebsratskörperschaften aus dem Sozialbereich verhandelt worden ist, wurden 2005 in Buchform veröffentlicht und können heute noch in manchen Bereichen als vorbildhaft gelten (vgl. Leibetseder et.al. 2005).

Auf Arbeitnehmerseite wurde auf Grund des langsamen Vorankommens zuerst die Bildung einer kv-fähigen Dienstgeberorganisation und dann auf Grund der lange Zeit fehlenden Fortschritte in der KV-Verhandlung versucht, mangels eines in Kraft befindlichen Kollektivvertrages zumindest die entgeltsrechtlichen Bestimmungen durch Mindestlohntarife durchzusetzen.

[25] Heute hat die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH mehr als 300 Mitgliedsorganisationen, mit mehr als 50.000 MitarbeiterInnen.

Bis zum Inkrafttreten des BAGS-KV gab es in diesem Bereich folgende Mindestlohntarife:

- Mindestlohntarif für ArbeitnehmerInnen in Betrieben sozialer Dienste
- Mindestlohntarif für Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen
- Mindestlohntarif für HelferInnen in privaten Kindergärten, Kinderkrippen und –horten (Privatkindertagesheime)
- Mindestlohntarife für im Haushalt Beschäftigte
- Mindestlohntarif für HeimhelferInnen und AltenbetreuerInnen

Mit dem Inkrafttreten des BAGS-KV in seiner Gesamtheit am 1.7.2004 wurden die Mindestlohntarife für Heimhilfen und Soziale Dienste wieder außer Kraft gesetzt, dennoch scheinen sie ein wichtiger Faktor für die Beschleunigung des KV-Abschlusses gewesen zu sein.

Offene und indirekte Widerstände gegen den Kollektivvertrag gab es vor allem von den Bundesländern (nicht aber von Fördergebern auf Bundesebene), war ja schon die grundsätzliche Orientierung der LandessozialreferentInnen aus dem Jahr 1989/90 in den „Neuen Wegen“ (Amt der Salzburger Landesregierung 1990) gegen eine kollektivrechtliche Normierung geregelter Arbeitsbedingungen und auf einen Ausbau ehrenamtlicher Arbeit in diesem Bereich gerichtet. Bei einer LandessozialreferentInnenkonferenz in Salzburg im Jahr 2002 sprachen sich die SozialreferentInnen schließlich gegen eine kollektivvertragliche Regulierung in diesem Bereich aus, da sie meinten, als Geldgeber wesentlich in die Formulierung der Arbeits- und Entgeltsbedingungen einbezogen werden zu müssen, was das ArbVG nicht vorsieht (Vgl. Interview I-2).

6.2 Bedarfserhebung vor Inkrafttreten

Im Vorfeld des Kollektivvertrages wurde im Jahr 2003 im Zuge des bereits erwähnten EQUAL Projektes „Muster Kollektivvertrag“ eine empirische Befragung bei DienstgeberInnen und ArbeiternehmerInnen (repräsentativ für Österreich) durchgeführt, um die Erwartungen an den Kollektivvertrag zu erheben (vgl. Phillip 2005).

53 Prozent der befragten ArbeitgeberInnen[26] äußerten erheblichen Bedarf an einem KV, 37 Prozent hatten keinen Bedarf und 11 Prozent waren diesbezüglich unschlüssig. DienstgeberInnen in privaten Alten- und Pflegeheimen traten zu 80 Prozent für einen KV ein, DienstgeberInnen von Diensten für Menschen mit Behinderungen (ohne Pflegeheime) zu 79 Prozent. Wesentlichste Pro-Argumente waren:

- ein transparentes Entgeltschema und gerechte Entgeltsbedingungen
- arbeitsrechtliche Sicherheit für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen
- ein erhöhter politischer Einfluss und die Stärkung der Interessensvertretungen
- die Beseitigung von Problemen mit Fördergebern
- keine oder fehlende Betriebsvereinbarungen
- die Anerkennung und Aufwertung des Gesundheits- und Sozialbereiches (vgl. Phillip 2005:79).

[26] Eine repräsentative Stichprobe aus 4.726 Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialbereich

Von den befragten ArbeitnehmerInnen[27] traten 97 Prozent für einen Kollektivvertrag ein. Hauptargument waren die Unzulänglichkeiten der derzeitigen Betriebsvereinbarungen. Weitere Argumente waren:

- die Schaffung bundesweit einheitlicher Regelungen (vor allem hinsichtlich des Entgelts und der Einstufung in Verwendungsgruppen)
- bessere arbeitsrechtliche und soziale Absicherung der ArbeitnehmerInnen
- die Möglichkeit einer Satzung eines Kollektivvertrages
- die Stärkung der gewerkschaftlichen Interessensvertretung
- eine bessere vertragliche Basis gegenüber den Fördergebern (vgl. Phillip 2005:79f)

6.3 Die Entwicklung von 2004 bis 2013[28]

Im Hinblick auf die Entstehung des KV ist sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die ArbeitnehmerInnenseite als gemeinsames Interesse die Schaffung eines österreichweiten, branchenübergreifenden Kollektivvertrages festzuhalten. Bis zur Einführung des Kollektivvertrags wurde in Österreich, etwa in den Bereichen Behinderung, psychosoziale Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie Kinder, unter äußerst unterschiedlichen Arbeitsbedingungen einer ähnlichen Arbeit nachgegangen, wofür es im Idealfall Betriebsvereinbarungen gab, oft aber auch keine. Der BAGS-KV wurde unter diesen Umständen von den Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen als strategisches Mittel gesehen, um eine gemeinsame Grundlage im arbeitsrechtlichen Bereich zu schaffen, „dem der KV", so eine Interviewpartnerin, die als Vertreterin eines mittelgroßen Unternehmens der Sozialwirtschaft spreche, „auch tatsächlich gerecht geworden ist" (Interview[29] 1).

Neben dem Ziel zur Schaffung eines gemeinsamen Regelwerks mit Mindeststandards „hat der KV insofern einen zusätzlichen, nicht vorhersehbaren positiven Effekt gehabt, da die GeschäftsführerInnen, oft aus der fachlichen Arbeit kommend und wenig vertraut mit arbeitsrechtlichen Bedingungen, mit der Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehung zu den MitarbeiterInnen konfrontiert wurden" (I 1). Als zentrales Interesse, in den Kollektivvertrag einzutreten, wird von der ArbeitgeberInnenseite „die Ausschöpfung eines Flexibilisierungspotentials gegenüber der Rahmenbedingungen durch die Gesetze ohne Vorliegen eines KVs" genannt, „um den GeschäftsführerInnen im Rahmen eines Kollektivvertrages und von Betriebsvereinbarungen das Agieren zu ermöglichen, ohne Gesetze zu verletzen. Auf Grundlage dieser Überlegung wurde im Interesse der Arbeitgebervertretung das Arbeitszeitrecht in Form der 10 Stunden Beschäftigung ohne Zuschläge, der Durchrechnung im Zeitraum bis zu 26 Wochen, der Gleitzeit, der 4-Tage Woche, der Nachtdienste und der Bereitschaftsdienste flexibilisiert. Bei der ersten Ausformung des Kollektivvertrages wurde auf die Kostenneutralität abgezielt" (I 5).

Wenngleich ein Gewerkschaftsvertreter die Kollektivvertragsvisionen der ersten Stunde der Arbeitgeberseite zuspricht, verweist eine Interviewpartnerin der ArbeitnehmerInnenseite da-

[27] Es wurden 147 BR Körperschaften aus dem Bereich GPA, HGPD, HTV befragt.
[28] Methodische Informationen zu diesem und den folgenden Abschnitten siehe „Policy Analyse" im Methodenteil
[29] Dabei handelt es sich um die narrativen Interviews, die im Zuge dieser Studie geführt wurden (Liste siehe Anhang); In weiterer Folge mit „I" abgekürzt

rauf, „dass bei der Einführung des Kollektivvertrages auf ArbeitgeberInnenseite eine Unsicherheit und Übervorsicht vorherrschte, da die Kosten schwer abzuschätzen waren“ (I 3). Kritik äußert diese/r GewerkschafterIn im Hinblick auf die Flexibilisierungsmöglichkeiten: „Diese werden von der Arbeitgeberseite zwar gefordert, gleichzeitig gibt es in manchen Betrieben bei den Verantwortlichen[30] (mit Ausnahme der Geschäftsführung), die die Umsetzung der Flexibilisierung zur Aufgabe haben, mangelhafte Kenntnisse bzw. eine missbräuchliche Verwendung bei der Durchrechnung zu beklagen“ (I 3). Die erstmalige Satzung des Kollektivvertrags im Jahr 2006 wird „als zweiter Meilenstein und als eine der größten Errungenschaften“ beschrieben, „die als eine strategische Antwort der damaligen BAGS auf die ablehnende Haltung der Fördergeber (vor allem der Länder) zu sehen ist. Die Überlegung dieser Fördergeber, dass der BAGS-KV nur für Mitglieder gelte und somit Nicht-Mitglieder zu günstigeren Konditionen arbeiten könnten, hatte zur Folge, dass die BAGS dieser Fördergeberstrategie mit dem Antrag auf Satzung zuvorkam“ (I 5).

Daher muss nun jeder Anbieter im Bereich Soziales und Gesundheit, der privatrechtlich organisiert ist[31], den KV mittels Satzung in seinem Betrieb anwenden. „Mit der Satzung des Kollektivvertrages wurde und soll auch in Zukunft das Ziel verfolgt werden, ein über die Mitglieder hinausgehendes Umfeld vor bestimmten Arbeitsbedingungen zu schützen. Gleichzeitig hat die Satzung des Kollektivvertrages zur Folge, dass jene Mitglieder, die einen Austritt in Erwägung ziehen, von diesem Schritt absehen, da der Verein durch die Satzung weiterhin dem KV unterliegen würde“ (I 1).

6.3.1 Wesentliche Meilensteine für und des BAGS-KV

27. Februar 1997: Bei der Gründungsversammlung wird die BAGS von Vertretern großer Einrichtungen (u. a. Volkshilfe, Hilfswerk und BBRZ) als Verein gegründet.[32]

22. Oktober 1997: Das Bundeseinigungsamt spricht der BAGS die Kollektivvertragsfähigkeit zu.[33]

April 1998: Verhandlungsbeginn mit den Gewerkschaften (damals: GPA, HGPD, HTV) zur Erarbeitung eines Kollektivvertrages. Das Ziel war, für ganz Österreich und alle Sozialbereiche einen Kollektivvertrag zu machen. Das große West-Ost Gefälle hinsichtlich der Löhne sowie die Heterogenität der sozialen Dienstleistungen erschwerten die Schaffung eines einheitlichen Niveaus.[34]

17. Dezember 2003: Der BAGS-KV wird unterschrieben. Im Wissen aller Verhandlungsmitglieder, dass der KV noch Ecken und Kanten hat, erfolgt der Abschluss des BAGS-KV, mit der Absicht, ihn zukünftig zu verbessern.[35]

1. Jänner 2004: § 30a BAGS-KV tritt in Kraft. Einmalig ist § 30a insofern, als dass in der Kollektivvertragsgeschichte erstmals in Einzelarbeitsverträge eingegriffen wurde.[36] Die

[30] Vor allem bei ehrenamtlichen Vereinsvorständen
[31] Und für den kein eigener Kollektivvertrag gilt
[32] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.
[33] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.
[34] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.
[35] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.
[36] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.

Rechtskonformität von § 30a wurde vom OGH im Sinne einer ergänzenden Vertragsauslegung interpretiert.[37]

1. Juli 2004: Der BAGS-KV tritt *in seiner Gesamtheit* in Kraft. Einheitliche Mindestlöhne und Mindestgehälter (60 Sozialberufe in neun Verwendungsgruppen), Arbeitszeitregelungen (38 Stunden-Woche und Flexibilisierung der Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste) sowie Ausbildungs- und Qualitätsstandards gelten als wesentliche Errungenschaften des KVs, der an die Stelle von Teil-Kollektivverträge einzelner Organisationen oder Berufsgruppen in den Bundesländern tritt und mehr als 200 unterschiedliche Betriebsvereinigungen ergänzt bzw. ersetzt.[38] Der Kollektivvertrag ermöglicht eine Vereinheitlichung sowie Vergleichbarkeit der Dienstleistungen und somit eine Standardisierung, Aufwertung und Reglementierung der Bereiche Gesundheit, Soziales und Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen.[39] Die Ist-Erhöhung beträgt 1,7%

2005: Die Lohn- und Gehaltserhöhung beträgt 1,8%, die Ist-Erhöhung 1,7%.[40]

1. Mai 2006: Die Satzung des BAGS-KVs tritt erstmals in Kraft. In der österreichischen Sozialgeschichte und Gesetzgebung werden erstmals für qualifizierte ArbeitnehmerInnen in dem Bereich Gesundheits- und Sozialdienste einheitliche Qualitäts- und Arbeitsbedingungen geschaffen.[41] Die Satzung ist eine wichtige Maßnahme, um ein Ausspielen der Branche nach Mitgliedern und Nichtmitgliedern durch die Fördergeber zu verhindern und eine Branchenabsicherung sicherzustellen.[42] Die Satzung bringt weiteren Beschäftigten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und trägt zur Fairness bei den Wettbewerbsbedingungen innerhalb der in dieser Branche arbeitenden Organisationen bei.[43] Für das Jahr 2006 beträgt die Lohn- und Gehaltserhöhung 2,7 %, die Ist-Erhöhung 2,65%.[44]

2007: Die Lohn- und Gehaltserhöhung für das Jahr 2007 beträgt 2,4%, die Ist-Erhöhung 2,2 %.[45]

2008: Wolfgang Gruber nennt als besonderes Anliegen und als Herausforderung für die nächsten Jahre, dass die Gesundheits- und Sozialbranche ein starkes Branchen- und Selbstbewusstsein unabhängig von den FördergeberInnen entwickelt. Die BAGS bietet die Möglichkeit, gegenüber der Öffentlichen Hand einheitlich aufzutreten, um stärkeres Lobbying zu betreiben und Interessen durchzusetzen. Sobald dieses Ziel erreicht ist, können sich die Verhandlungsparteien zukünftig stärker einer inhaltlichen Weiterentwicklung des BAGS-KVs widmen und im Gesundheits- und Sozialbereich neue und innovative Maßstäbe setzen.[46]

---

[37] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.
[38] Presseinformation. Wien am 9. März 2007.
[39] OTS (2007): 10 Jahre BAGS – 10 Jahre für ArbeitnehmerInnen. Die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheit- und Soziale Berufe (BAGS) feiert die ersten zehn Jahre. http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20070310_OTS0007/10-jahre-bags-10-jahre-fuer-arbeitnehmerinnen, am 17.7.2013.
[40] http://www.behindertenarbeit.at/bha/wp-content/uploads/BAGS-KV-2005.pdf, am 17.7.2013.
[41] OTS (2006): Einladung zur Pressekonferenz: Satzung des BAGS Kollektivvertrages ist Meilenstein für den Sozialbereich. http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20060428_OTS0275/einladung-zur-pressekonferenz-satzung-des-bags-kollektivvertrages-ist-meilenstein-fuer-den-sozialbereich, am 17.7.2013.
[42] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15.7.2013.
[43] OTS (2006): Satzung des BAGS Kollektivvertrages ist weiterer Meilenstein für den Sozialbereich. Der Kollektivvertrag gilt nach der Satzung für fast 70 000 Beschäftigte. http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20060505_OTS0170/satzung-des-bags-kollektivvertrages-ist-weiterer-meilenstein-fuer-den-sozialbereich, am 17.7.2013.
[44] BAGS (2005): Presseinformation. Weidenholzer: BAGS Kollektivvertrag abgeschlossen. Wien am 13. Dezember 2005.
[45] BAGS (2005): Presseinformation. Weidenholzer: BAGS Gehaltsverhandlungen erfolgreich abgeschlossen. Wien am 24. November 2006.
[46] Wolfgang Gruber: BAGS. Auf dem Weg zu einem neuen Leitkollektivvertrag. 19.11.2008.

Für das Jahr 2008 betragen die Lohn- und Gehaltserhöhung sowie die Ist- Erhöhung 3,0%.[47]

2009: Die Lohn- und Gehaltserhöhung sowie die Ist- Erhöhung für das Jahr 2009 betragen 3,6%.[48]

2010: Die Lohn- und Gehaltserhöhung für 2010 beträgt 1,5%, die Ist-Erhöhung 1,25%.[49]

2011: Die Lohn- und Gehaltserhöhung beträgt 2,00%, die Ist-Erhöhung 1,85%.[50]

2012: Die BAGS wird in „SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen“ umbenannt. Der Kollektivvertrag behält auf Grund seines hohen Bekanntheitsgrades den Namen BAGS-KV.[51]

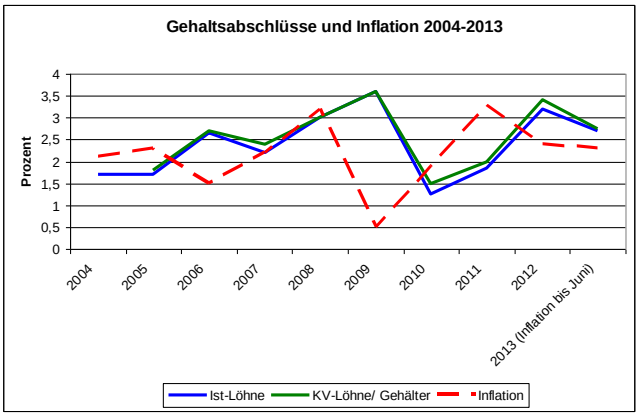
Die Lohn- und Gehaltserhöhung beträgt 3,4 %, die Ist-Erhöhung 3,2%.[52]

2013: Erstmals finden gemeinsame KV-Verhandlungen mit Caritas und Diakonie statt, die von einer Betriebsrätin als sehr positiv beschrieben werden. Laut Interviewpartnerin „bringen die gemeinsamen Verhandlungen neue Perspektiven in die Verhandlungsrunden und helfen, den Kollektivvertrag noch stärker zu machen“ (I 6). Verbesserungen im Kollektivvertrag 2013 gibt es außerdem bei der Pflegekarenzregelung, der Vordienstzeitenanrechnung und den Fortbildungen.[53]

Die Lohn- und Gehaltserhöhung beträgt 2,75%, die Ist-Erhöhung 2,70%.[54]

Die Entwicklung der Abschlüsse und der Inflation in den Jahren 2004 bis 2013 sind folgender Grafik zu entnehmen (die Tabelle dazu befindet sich im Anhang).

Abbildung 10: Gehaltsabschlüsse und Inflation

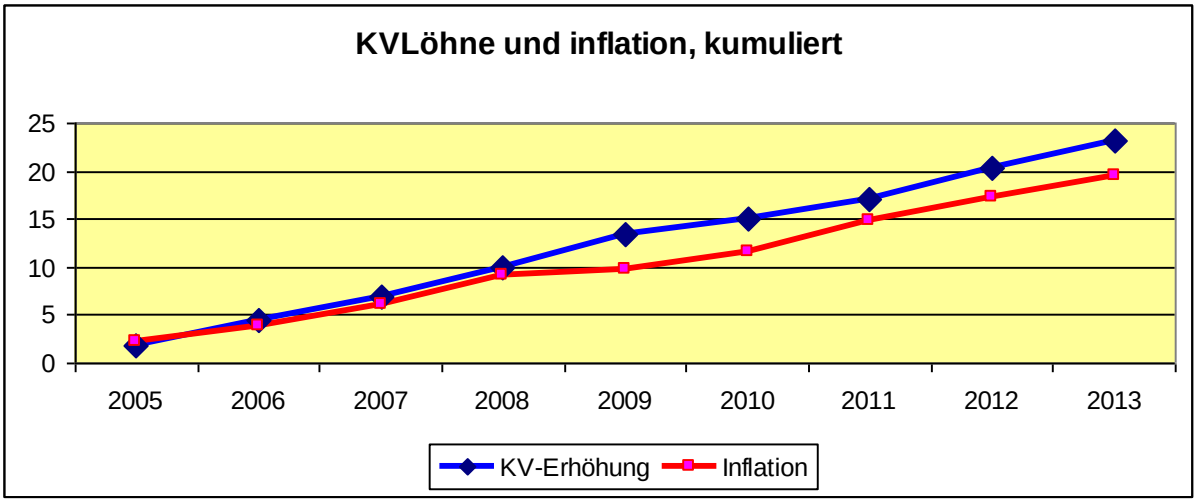


Quelle; SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH; Statistik Austria, eigene Berechnungen

[47] BAGS (2007): Presseinformation. Weidenholzer: BAGS Lohn- und Gehaltsverhandlungen für 2008 erfolgreich abgeschlossen. Wien am 5. Dezember 2007.
[48] Rundbrief der Sozialplattform Oberösterreich 12-2008, zitiert nach: Sozialarbeit in Österreich 1/2009, 7.
[49] GPA-djp: BAGS: Gesundheits- und Sozialbereich 2010: Plus 1,5%, http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.a&cid=1263898109011am 17.7.2012.
[50] Die Alternative: Kommentar zum Abschluss der BAGS-KV-Verhandlungen vom 13.1.2011, http://diealternative.org/sozialmilliarde/2011/01/kommentar-zum-abschluss-der-bags-kv-verhandlungen-vom-13-1-2011/ am 17.7.2012.
[51] Gespräch mit Wolfgang Gruber und Maria Lenglachner am 15. 7.2013.
[52] OTS (2012): BAGS-Kollektivvertrag für 2012 abgeschlossen.http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20120221_OTS0014/bags-kollektivvertrag-fuer-2012-abgeschlossen am 17.7.2013.
[53] BAGS-KV 2013
[54] SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen: KV-Einigung im Sozialbereich gelungen, http://www.bags-kv.at/1006,,,2.html am 17.7.2013.

Die Entwicklung der KV-Abschlüsse bezogen auf die Inflation kann auch kumulativ dargestellt werden (der Einfachheit halber wurden hier nur die KV-Abschlüsse, nicht aber die Ist-Abschlüsse dargestellt).

Abbildung 11: Gehaltsabschlüsse und Inflation, kumuliert



Quelle; SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH; Statistik Austria, eigene Berechnungen

Deutlich wird hier, dass die BAGS-KV-Erhöhungen seit 2008 etwas stärker wachsen als die allgemeine Teuerung.

6.4 Aktuelle Situation und Felder der Auseinandersetzung

Als aktuelles Ziel beider Verhandlungsparteien ist an erster Stelle die Weiterentwicklung des Kollektivvertrages zu nennen, „die - wenngleich dabei in anderen Zeithorizonten als in einzelnen Verhandlungsrunden zu denken ist“ (I-1) - zur Aufgabe habe, die Position des BAGS-KV als den wichtigsten Kollektivvertrag im Sozialbereich abzusichern. „Zentral für die zukünftige Weiterentwicklung des Kollektivvertrages ist das Interesse, mit entsprechenden Arbeits- und Entgeltbedingungen fähiges Personal zu rekrutieren und Humanressourcen sicherzustellen. In diesem Zusammenhang beabsichtigt der Kollektivvertrag zusätzlich in der Erwartung eines sich künftig stärker bemerkbar machenden Wettbewerbs im gesamten Sozial- und Gesundheitsbereich sowohl bei den Arbeitsverhältnissen als auch der Wettbewerbsfähigkeit, eine ordnungsstiftende Funktion einzunehmen“ (I-5).

Auf der Vorstandsebene der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH wird das Interesse geäußert, „mit der kollektivvertraglichen Entwicklung mehr berufsrechtliche Vorschriften vorzubereiten, die es dann gesetzlich zu regeln gilt. Gleichzeitig wird bedauert, dass bei den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen für berufsrechtliche Fragen kaum Zeit bleibe. Über den Bedarf in den jeweiligen Betrieben sind die Sozialpartner der Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten informiert, die die Aspekte der beruflichen Qualifizierung sowie der Qualitätssicherung im Kollektivvertrag stärker ausprägen sollen“ (I-5).

Ein weiteres wichtiges Interesse am BAGS-KV betrifft seine Schutzfunktion vor „Preisdumping". „Wenngleich es im Sozialbereich, verglichen mit der Privatwirtschaft, noch nicht den vollen Wettbewerb gibt, werden von der Politik und der Verwaltung in Zukunft mitunter auch Sozialdienstleistungen ausgeschrieben und der Bestbieter, in der Regel unter Berücksichtigung der Kosten[55], ermittelt. Insbesondere im Falle einer solchen Entwicklung braucht es, „um ein drohendes Preisdumping zu verhindern, einen Kollektivvertrag zur Mindestabsicherung" (I 5). Nach Auffassung einer anderen interviewten Stakeholderin „hat sich der Kollektivvertrag mit seiner Schutzfunktion im Zuge der Öffnung des Arbeitsmarktes bereits für den Behinderten- und Pflegebereich insofern bewährt, da der Dumpingbereich nicht aufgemacht worden ist. Gleichzeitig hat die Arbeitsmarktöffnung nicht die befürchteten Effekte gebracht, wenngleich die Sorge diesbezüglich auch nicht allzu groß war, da viele Leistungen gesetzlich vorgeschriebene Ausbildungen beinhalten" (I-1).

Weitaus stärkeres Gewicht räumt ein/e dritter befragte/r StakeholderIn dem Kollektivvertrag beim bisherigen Verhindern von Lohndumping ein und betont, „dass der Kollektivvertrag dieses sehr stark verhindert hat" (I-2). Unabhängig davon müssen, nach Auffassung eines/r anderen InterviewpartnerIn, „die Kostenträger und andere Stakeholder lernen, mit Marktpreisen umzugehen, die als dynamischer Faktor auch vor dem Sozial- und Gesundheitsbereich nicht haltmachen" (I-5).

Parallel zu dem sich zunehmend verschärfenden Wettbewerb wird im Diskurs rund um den BAGS-KV die Stakeholderposition bei der Auseinandersetzung mit den Fördergebern und der Politik erkennbar. Im Hinblick auf die immer stärker werdende Auseinandersetzung mit den Fördergebern und der Politik verneint ein Stakeholder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, „dass mit dem Kollektivvertrag selbst rein technisch gesehen die Auseinandersetzung mit den Fördergebern geregelt oder beeinflusst werden kann. Vielmehr gehe es darum, die Politik zu überzeugen, dass sie bei der Auslagerung und Beauftragung öffentlicher Dienstleistungen auf private Betriebe den Kollektivvertrag als Entlohnungsschema zu akzeptieren hat" (I-5). Dem schließt sich ein anderer Stakeholder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH an, der den BAGS-KV als „das Maß der Dinge bei der Lohnpolitik" bezeichnet, „an dem kein Weg mehr vorbei führt und der wiederum eine stärkere Anerkennung genießen sollte" (I-2).

Der Umstand, dass die Sozialwirtschaft de facto wenige Auftraggeber habe, dürfe nicht dazu führen, dass „auf Grund des 'Quasi-Monopols' den Trägern die Arbeitsbedingungen diktiert werden" (I-5). Es wird darauf verwiesen, „dass auf Grund der 'Monopolstellung' der Zahler (vor allem der Länder) ein Kontrahierungszwang ausgeübt, die Trägerorganisationen unter die Gestehungskosten gedrückt werden, was schlussendlich sittenwidrig ist. Abgesehen davon fordern die Länder von der Sozialwirtschaft eine einheitliche Gestaltung, gleichzeitig scheitern sie selbst an der Umsetzung eines einheitlichen Dienstrechts" (I-5). Unabhängig davon, so eine andere Stakeholderin, „schließe der BAGS-KV aber mittlerweile so viele ArbeitnehmerInnen ein, dass er von der Politik nicht mehr ignoriert werden kann" (I-1).

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der die Interessen der Stakeholder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH betrifft, zielt auf die Netzwerkbildung bzw. Netzwerkfunktion mit anderen großen Vereinen, wie der Caritas, der Diakonie und den Blaulichtorganisationen. Der Wunsch

[55] Wiewohl durchaus auch Ausschreibungen nach Qualitätskriterien möglich wären (siehe z.B. Donau EQUAL 2007)

für die Zukunft sei es, „dass im Sozial- und Gesundheitsbereich, für den ein einheitlicher Markt mit im Wesentlichen nur drei oder vier Auftraggebern existieren, alle Anbieter einer ähnlichen Angebotsstruktur unterliegen. Daraus lassen sich auch die gemeinsamen Kollektivvertragsverhandlungen für das Jahr 2013 mit Caritas und Diakonie ableiten, in der Hoffnung, dass über die jährlich stattfindenden Verhandlungsrunden ein Zusammengehörigkeitsgefühl mit jenen Vereinen, die derzeit noch einen eigenen KV haben, entstehen und im Laufe der Zeit die Entwicklung für einen gemeinsamen Kollektivvertrag für den Gesundheits- und Sozialbereich forciert und umgesetzt wird“ (I-5).

Von einem im Zuge des BAGS-KV forcierten Austausches auf Ebene von Fachgruppen und der Vorstandsebene spricht eine Geschäftsführerin eines Mitgliedvereines. „Wenngleich in den letzten Jahren die Konzentration rein auf den tariflichen Abgeltungen (Lohnabschlüsse) gelegen haben, würden darüber hinausgehende Themen angesprochen und der BAGS-KV der besseren Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeit dienen. Das hat positive Auswirkungen auf die Einflussmöglichkeit bezüglich der Gesetzgebung sowie auf Qualität und Qualifizierung von MitarbeiterInnen. Die große Mitgliederzahl der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH bietet eine gute Basis, um gemeinsame Themen auszuarbeiten, weiterzuentwickeln und außerhalb der betrieblichen Ebene gegenüber Bund und Land zu vertreten“ (I-1). „Der BAGS-KV bildet somit für das Policy-Feld Öffentlichkeitsarbeit und Lobbying ein wichtiges Fundament, wobei die Sozialwirtschaft als Branche von den wichtigsten Medien sehr wohl wahrgenommen und über sie berichtet wird“ (I-1; I-2).

Ein weiteres die Stakeholderinteressen betreffendes Policy-Feld betrifft die Frage der Vertretung betrieblicher und/oder gesellschaftlicher Interessen und deren Sichtbarmachung. „Der/ Die GeschäftsführerIn sieht primär sein/ihr eigenes Unternehmen und hat gleichzeitig eine gesellschaftliche Verantwortung[56], was in den Kollektivvertragsverhandlungen insofern bemerkbar ist, da manche Mitglieder primär die Interessen des eigenen Unternehmens, andere wiederum die gesellschaftliche Komponente in den Fokus rücken“ (I-5). Während ein Vorstandsmitglied der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH seinen Wunsch nach einer Mischform dieser Verantwortung formuliert, konstatiert ein ArbeitnehmerInnenvertreter, „dass die Arbeitgeberseite auf die Interessen der eigenen Organisation fokussiert ist und das gemeinsame Anliegen in den Hintergrund rückt. So wäre die Einführung des BAGS-KV heute nicht mehr denkbar“ (I-4).

Mit den Worten einer anderen Stakeholderin wird die schwierige Position aus Sicht einer Geschäftsführerin erkennbar: Im Hinblick auf den Interessensschwerpunkt ihrer MitarbeiterInnen auf Lohn und Gehalt sei „deren Erwartung, mit dem BAGS-KV breitere Interessen zu gewinnen, eine gewisse Enttäuschung gefolgt“, für sie als Geschäftsführerin hingegen sei „mit dem gemeinsamen Regelwerk der Entlohnung in Summe eine positive Bilanz zu ziehen“. Gleichzeitig müsse sie einräumen, „dass die Branche einen sehr hohen gesellschaftlichen Nutzen in Form von Stabilität und sozialem Frieden für die gesamte Gesellschaft erbringe, welcher monetär nicht bewertet werde“ (I-1). Daraus leitet sich die Forderung ab, dass die derzeitige Bezahlung für die jeweiligen Verwendungen eigentlich angehoben werden müssen. Die Frage, „inwiefern der Kollektivvertrag mit der erbrachten Leistung (auch im Branchenvergleich) übereinstimmt, muss noch stärker beleuchtet werden“ (I-2).

[56] Siehe den Begriff „Arbeit mit Mission“, der in der Drittsektorforschung geprägt wurde (Birkhölzl 2000, Anastasiadis et.al. 2003, Dimmel/Schmid 2013).

Der Umstand, „dass die Politik aber nicht bereit ist, den Sozialbereich höher zu dotieren, was eine gesellschaftspolitische Frage ist bzw. werden wird, habe für einige GeschäftsführerInnen zur Folge, dass sie den MitarbeiterInnen nicht mehr bezahlen können, diese die Verantwortung aber dennoch beim Betrieb sehen. Die körperlich und psychisch sehr fordernden Tätigkeiten müssten der Gesellschaft mehr wert sein, wobei der Kollektivvertrag als strategisches Mittel beitragen soll, dass die Gesundheits- und Sozialberufe in Zukunft anerkannter und besser entlohnt werden“ (I-1).

Eine der ArbeitnehmerInnenseite zugehörende Stakeholderin bezeichnet die Gehaltstafel im BAGS-KV als „prinzipiell nicht schlecht, allerdings müssten die 70-75% Teilzeitbeschäftigten stärker berücksichtigt werden. Mit diesem Gehalt könne eine Alleinerzieherin nicht mehr leben und man solle sich der Dynamik Frauenberuf/Teilzeitquote im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag bewusst werden“ (I-3). „Wäre der Männeranteil in der Branche höher“, gäbe es nach Auffassung einer anderen Befragten „auch ein höheres Gehaltsniveau“ (I-1). Grundsätzlich sei feststellbar, „dass der Sozial- und Gesundheitsbereich wachse und viele Arbeitsplätze, v. a. für Frauen, schaffe, jedoch nicht ausschließlich von Frauen besetzt bleiben sollte“ (I-1).

Ein anderes für die Stakeholder wichtiges Policy-Feld, das im unmittelbaren Zusammenhang mit der Gesellschaft und Politik steht, bildet die Frage der Ausbildungspolitik, v. a. im Hinblick auf die Bachelor-/ Masterausbildung. Der Umstand, dass viele Bereiche im Sozialen zunehmend akademisiert werden, wirft die Frage „nach dem künftigen Arbeitskräfteangebot (‚Häuptlinge’/ ‚Indianer’) auf und stellt die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH vor die zunehmende Herausforderung, bei den Verwendungsgruppen die Ausbildungsfunktion mit dem Tätigkeitsprofil in Einklang zu bringen“ (I-5). „Eine Intention der Arbeitgeberseite, womit sich die Gewerkschaft einverstanden erklärt hat, war hinsichtlich der Bachelor-/ Master Absolventen die tätigkeitsbezogene Entlohnung, bei der die Ausbildung nachrangig ist. Mittlerweile kommt aber von der Gewerkschaftsseite zunehmend die Forderung, dass mit akademischen Abschlüssen eine höhere Einstufung einhergehen soll, was aber aus Arbeitgebersicht abzulehnen ist. Allerdings ist es auch im Interesse der Arbeitgeberseite, zu überlegen, inwieweit Ausbildungen zu berücksichtigen sind, da von ihren MitarbeiterInnen momentan der BAGS-KV genau in diesem Punkt kritisiert werde. Am Tätigkeitsprofil als Zukunftsmodell solle aber nicht gerüttelt werden, wobei die Einstufungsproblematik im Sinne der ’Gehaltshygiene’, sehr vorsichtig betrachtet werden muss“ (I-1).

Bezüglich des Wechsels in den BAGS-KV gibt es offensichtlich unterschiedliche Sichtweisen von ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen, so eine Gewerkschaftsvertreterin, „ist es fundamental, ob der/ die Betroffene aus einem alten System wechselt oder erst nach Inkrafttreten des BAGS-KV im Betrieb angefangen hat. Es ist zu erkennen, dass zahlreiche ArbeitnehmerInnen nicht in den BAGS-KV wechseln wollen, erklärbar dadurch, dass mit der Optierung in den BAGS-KV auch Bestandteile des Arbeitsvertrages geändert werden müssten, die mit der Optierung aber nichts zu tun haben. Ein anderer Grund, nicht in den Kollektivvertrag zu wechseln, sei eine ’man macht es wie schon immer’-Haltung, bei der auch die Aussicht auf eine Besserstellung nicht überzeugend genug ist, um zu optieren. Gleichzeitig gibt es aber mitunter im Falle eines Dienstpostenwechsels insofern einen Umstiegszwang, da der Wechsel in den BAGS-KV die Bedingung für die Stellenvergabe ist. Zusätzlich variiere die Perspektive auf den KV je nach Betrieb, da der Kollektivvertrag sowohl Verbesserungen als

auch Veränderungen zur Folge gehabt habe, wobei mit den Veränderungen nicht automatisch Verschlechterungen des Lohnsystems einhergingen“ (I-3).

Eine dritte Sichtweise, so eine Befragte, stelle jene der Bundesländer als Fördergeber dar, deren Perspektiven auf den Kollektivvertrag sich unterscheiden würden, da sie unterschiedlich stark vom BAGS-KV profitiert hätten. Einerseits gebe es Bundesländer, die sich derzeit in der Übergangsphase befinden und mit einem höheren Lohnschema abschließen werden als vorher, andererseits Bundesländer, die, wie z.B. Oberösterreich, vor Einführung des Kollektivvertrages ein höheres Lohnschema gehabt hätten. Als positiv aus Sicht der Gewerkschaft hält die Interviewpartnerin „die einheitlichen Spielregeln und die gesamtösterreichische Perspektive mit gesicherten Lohn-Mindestregelungen fest“ (I-3).

Im Hinblick auf die Löhne bei den Kollektivvertragsverhandlungen zielt ein konkreter Vorschlag der Vorstandsführung der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH darauf ab, „für den entgeltlichen Teil des KV Indexzahlen festzuschreiben und somit eine automatische Anpassung der Löhne vorzunehmen“ (I-5).

Als ein Schwerpunktinteresse der Gewerkschaften wird die Anrechnung von Karenzzeiten erwähnt. Die Regelungen dazu sollen, nach Auffassung eines Vorstandsmitglieds der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, „im Rahmen eines General-Kollektivvertrages erfolgen“, da ein Wettbewerb innerhalb der Branchen als unvorteilhaft gesehen wird (I-5). Eine Gewerkschafterin sagt, „bereits froh zu sein, dass es zwölf Monate Karenzzeiten gibt, wenngleich es das Ziel ist, mehr zu bekommen. Die Sozialwirtschaft (inklusive Caritas und Diakonie) hat auf Grund ihrer sozialen Aufgabe auch eine andere Verantwortung als andere Arbeitgeber und muss, wenn sie etwa gegenüber der Öffentlichkeit erkläre, warum die Einkommensschwere zwischen Männern und Frauen auseinandergeht, als Dienstgeberin solche Ungereimtheiten aus dem eigenen KV beseitigen.“ (I-3) Dem BAGS-KV hält sie gleichzeitig zugute, dass er „einer der wenigen Kollektivverträge sei, der beim Lohnschema nicht diskriminiert und das Policy-Interesse am gleichen Einkommen erfüllt“ (I-3).

Von Gewerkschaftsseite wird, ebenfalls im Hinblick auf die Altersvorsorge, „welche im BAGS-KV noch nie Thema gewesen ist, das Interesse an einer Pensionskassenregelung für eine über die Abfertigungsvorsorge hinaus gehende betriebliche Altersvorsorge“ geäußert. „Dem BAGS-KV, der immer mit Bund, Land und Gemeinden verglichen werde, fehle ein Pensionskassensystem, das insbesondere für jene MitarbeiterInnen, die weniger verdienen, wichtig sei und im Kollektivvertrag mitverhandelt werden könne“ (I-3). Auch vom Vorstand der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH wird der Wunsch nach einer überbetrieblichen Pensionsregelung geäußert, wenngleich der Befragte angibt, „ansonsten nicht viel von privaten Pensionsregelungen und Kapitaldeckungsverfahren zu halten“ und stattdessen auf den Generationenvertrag setzt (I-5).

Neben den bereits erwähnten Stakeholder-Positionen werden von diesen weitere Interessen am BAGS-KV kundgetan. Von einer Arbeitnehmervertreterin wird genannt: „Der Abschluss der Übergangsfristen bis 2015; das Weiterarbeiten an der Optierung, da es nach wie vor Mitarbeiter gibt, die unter dem KV-Gehaltsschema entlohnt werden, da sie nicht umsteigen wollen - eine Problematik, die sich quer durch alle Bereiche sowie Verwendungsgruppen zieht und v. a. Einzeldienstverträge betrifft ; die Überarbeitung der SEG-Zulagen, die damals auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner beruht haben; das Bewusstsein sowohl für die Teilzeitarbeit, die aus einem Mangel an Vollzeitstellen resultiert, für regionsbedingte Unter-

schiede in der Kinderbetreuungsstruktur als auch für die Sozialwirtschaft als Frauenbranche zu schärfen; die Belastung bei den geteilten Diensten, v. a. bei den Mobilen Diensten in Wien, der Steiermark, Niederösterreich und Burgenland, zu reduzieren; nicht facheinschlägige Vordienstzeiten verstärkt zu berücksichtigen; BGF-Maßnahmen[57] über die Projektphase hinaus zu unterstützen und zu implementieren; Innovationen, konkret dem Sabbatical, offener gegenüber stehen“ (I-3).

Im Falle einer befragten Geschäftsführerin liegt das Policy-Interesse am Kollektivvertrag „in erster Linie auf der Arbeitszeitgestaltung und weniger den Entgeltbestimmungen, da die bisherigen Verwendungsgruppenregelungen nahe am KV gelegen sind, wenngleich die Gestaltung der Verwendungsgruppen überdacht werden könnte. An der Vordienstzeitenregelung ist festzuhalten. Die Supervision liegt in der Verantwortung der Betriebe und nicht beim Kollektivvertrag“ (I-1). Ein anderer Geschäftsführer gibt an, „dass die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH zu einem Großteil von gemeinnützigen Trägern organisiert sein und nicht zu viele auf Profitorientierung ausgerichtete Organisationen aufnehmen soll. Die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH und nicht die Wirtschaftskammer soll als Vertretung der Organisationen und der Arbeitgeber fungieren. Die Kinderbetreuung sowie der Behindertenbereich könnten erweitert werden; es gelte zu vermeiden, dass nur die Ballungsräume versorgt würden und die Grundversorgung sollte ein öffentliches Gut bleiben, Organisationen, die noch keinen KV haben, sollen der Sozialwirtschaft beitreten, wofür die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH noch mehr Überzeugungsarbeit leisten könnte“ (I-2).

6.4.1 Überblick

Derzeit (Herbst 2013) hat die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH 330 Mitgliedsorganisationen mit rund 50.000 Beschäftigten; gemeinsam mit den gesatzten Betrieben gilt der BAGS-KV daher für **rund 90.000 Beschäftigte** in den Sozialen Diensten und ist somit zum Leitkollektivvertrag der gesamten Branche geworden. Knapp 60 Prozent der vom BAGS-KV betroffenen Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb, der der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH angehört. Damit ist die Führungsposition dieser Organisation im Sozial- und Gesundheitsbereich durchaus gerechtfertigt.

In den Interviews hat sich gezeigt, dass die befragten Personen den BAGS-KV verhältnismäßig gut kennen, wenn es um das eigene Segment geht. Da die Branche, die durch den BAGS-KV geregelt wird jedoch eine sehr vielfältige ist, fiel es GesprächspartnerInnen oft schwer, den BAGS-KV als Gesamtwerk für diese Branche zu betrachten.

6.4.2 Kontakt / Mitwirkung / Umstieg

Ein Großteil der in den Interviews Befragten hatte bereits vor seinem Inkrafttreten Kontakt mit dem BAGS-KV. Für viele war er ab dem Inkrafttreten eine Konstante im Berufsleben. Nur wenige InterviewpartnerInnen gaben an, erst später mit dem BAGS-KV in Berührung gekommen zu sein. In der Kategorie[58] der öffentlichen Geldgeber hob eine Person hervor, dass sich sein Bundesland bewusst für den BAGS-KV als Normkostenmodell entscheiden habe.

[57] Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
[58] Zu den Kategorien siehe vorne im Methodenteil

GesprächspartnerInnen aus den Kategorien III und IV geben teilweise Erfahrung mit anderen Kollektivverträgen an.

Nach der Möglichkeit und Nutzung von Mitsprache war ersichtlich, dass sich vor allem die Befragten aus Kategorie I – also die (potentiellen) Fördergeber – bei der Mitsprache ausgegrenzt fühlen. Hier gibt es einen starken Wunsch, vor allem an Lohnverhandlungen teilzunehmen. Alle anderen Befragten gaben an, mitgestalten zu können und dies auch zu tun, wobei häufig darauf verwiesen wurde, dass nicht die eigene, persönliche Mitwirkung sondern die Mitwirkung der Organisation gemeint ist. In einem Interview der Kategorie III wurde der Beitritt zur SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH als konkrete Strategie beschreiben, um auf den KV einwirken zu können.

Die Frage, welche Erfahrungen mit dem Umstieg auf den BAGS-KV gemacht wurden, wurde nur Personen aus den davon betroffenen Kategorien – also den Interessensvertretungen und betroffenen Organisationen – gestellt. Hier zeigte sich, dass die meisten Befragten kaum Erfahrungen dazu hatten. Bei den Interessensvertretungen wurde dies damit begründet, dass direkte Beratung nicht Aufgabe der Bundesorganisation sei, und den GeprächspartnerInnen daher nur besondere Einzelfälle in Erinnerung waren. In zwei Interviews gab es Erfahrungen mit dem Umstieg, auf die jedoch nicht weiter eingegangen wurde.

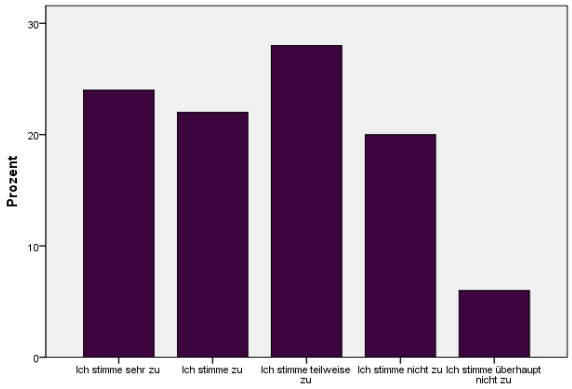
In einem Gespräch wurde hinterfragt, ob bestehende Regelungen durch die Mindeststandards des BAGS-KV nach unten nivelliert werden können. Ein anderer Interviewpartner sagt, dass „Eingriffe in funktionierende, bestehende Strukturen generell nicht gerne gesehen“ sind. In den wenigen Äußerungen die es zu dieser Frage gab, wurden kleine Widersprüche bezüglich Umstieg und Einführung sichtbar.

6.4.3 Die Satzung

Seit 2006 wird der BAGS-KV jedes Jahr auch für jene Betriebe der Sozialwirtschaft, die nicht der Dienstgeberorganisation BAGS (bzw. seit 2012 der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH) angehören und für die kein anderer Kollektivvertrag gilt, durch das Einigungsamt gesatzt. Diese Satzung gilt nicht für das Land Vorarlberg. Dadurch wurde (mit Ausnahme der Bereiche, in denen andere KVs gelten) eine weitgehende Einheitlichkeit der Sozialen Dienstleistungsunternehmungen geschaffen und es wurde der (möglichen) Motivation von Dienstgebern, sich durch Austritt aus dem BAGS-KV dessen Wirkungen zu entziehen und mit kostengünstigeren Angeboten Vorteile zu erreichen, ein wirksamer und nachhaltiger Riegel vorgeschoben. Allerdings gilt der KV daher auch für Dienstgeber, die mangels Mitgliedschaft in der BAGS bzw. der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH bei der Gestehung und Weiterentwicklung des Kollektivvertrages nicht mitwirken können, diesen dennoch anwenden müssen. Der Weg des Beitrittes zur SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH steht allen Betrieben des Sozial- und Gesundheitssektors offen.

In den leitfadengestützten Interviews wurden die GesprächspartnerInnen der Kategorie I gebeten, zur Satzung des BAGS-KVs Stellung zu nehmen. Die Mehrheit äußerte sich dazu positiv, da dadurch eine weitere Vereinheitlichung in diesem Bereich erwartet wurde. Nur eine Person zeigte sich hinsichtlich der Satzung skeptisch. Die übrigen Befragten nahmen zu dieser Frage eine neutrale Stellung ein. In den Fragebögen sind 74 Prozent der Dienstgeber, in deren Betrieb der KV gesatzt wurde, der Meinung, dass die fehlende Mitbestimmung problematisch sei.

Abbildung 12: Fehlende Mitbestimmung in gesatzen Betrieben



Quelle: SFS Datafile

6.4.4 Andere Kollektivverträge

Neben dem BAGS-Kollektivvertrag gibt es im Gesundheits- und Sozialbereich folgende weitere Kollektivverträge:

- Kollektivvertrag Neustart Bewährungshilfe, Konfliktregelung, Soziale Arbeit
- Kollektivvertrag Mobile Soziale Dienste Steiermark
- Kollektivvertrag der Steirischen Alten- und Pflegedienste
- Kollektivvertrag für Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg (AGV)
- Kollektivvertrag des Vereins der karitativen Einrichtungen der katholischen Kirche
- Kollektivvertrag des Arbeitgeberverbandes der Diakonie Österreich
- Kollektivvertrag des Österreichischen Roten Kreuzes
- Kollektivvertrag des Fonds Soziales Wien (FSW)
- Kollektivvertrag der SOS Kinderdörfer

Im weitesten Sinne relevante Kollektivverträge in diesem Bereich sind noch:

- Kollektivvertrag der privaten Bildungseinrichtungen Österreichs
- Kollektivvertrag für Privatkrankenanstalten Österreichs
- Kollektivvertrag für Ordensspitäler in Österreich

6.4.5 Gemeinsame Strategien

2012 und 2013 verhandelte die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH ihren Kollektivvertrag mit den Gewerkschaften GPA-djp und vida, was die entgeltsrechtlichen Bestimmungen betrifft, gemeinsam mit den Kollektivvertragsverhandlungen („Globalrunde“) von Caritas und Diakonie Österreich. Bezüglich der entgeltsrechtlichen Bestimmungen gab es im Februar 2013 erstmals einen gemeinsamen Abschluss. Die Beteiligten hoffen, dass es sich hierbei um eine erfolgreiche Strategie zur weiteren Vereinheitlichung der Gesundheits- und Sozialdienstleistungen handelt, die auch in den folgenden Jahren fortgeführt werden soll.

7 Wirkungen des BAGS-KV

7.1 BAGS-KV als Leit-KV der Sozialwirtschaft

Der BAGS-KV gilt, wie gezeigt wurde, als der Leit-KV in der Sozialwirtschaft. Das wird auch von den von uns Befragten so gesehen.

Bezüglich der Auswirkungen des BAGS-KV auf die Sozialwirtschaft haben die GesprächspartnerInnen sehr unterschiedliche Eindrücke. Die öffentlichen Geldgeber nennen als Auswirkung mehrfach Vereinheitlichungen im Arbeitsrecht und die Vereinheitlichung unterschiedlicher Gehaltsmodelle, eine erhöhte Attraktivität der Sozialbranche als Arbeitsbereich, aber auch Aspekte wie eine erhöhte Transparenz für ArbeiternehmerInnen, Arbeitszeitverkürzung und Rechtssicherheit. Gleichzeitig wird von den Befragten beobachtet, dass sich offensichtlich die Kommunikation zwischen den Organisationen verbessert. In einem Interview aus der Kategorie I wird angemerkt, dass der BAGS-KV zur Folge hat, dass Organisationen im Interesse der ArbeiternehmerInnen verhandeln, ohne dies finanzieren zu müssen. Weiters wird einmal kritisch erwähnt, dass es nach wie vor Unterschiede zu den öffentlichen Gehaltsschemen gibt, die sich teils problematisch gestalten (hier wurde vor allem der Pflegebereich angesprochen).

Die befragten InteressensvertreterInnen betrachten die Auswirkungen des BAGS-KV mit sehr kritischem Blick: sehr wohl werden die Bemühungen zur Vereinheitlichung unterschiedlicher Gehaltsmodelle und generell der Versuch, Gleichheit anzustreben, von einem Großteil der GesprächspartnerInnen der Kategorie III als positiv konstatiert und der BAGS-KV als wichtiger Leitkollektivvertrag betrachtet, zumal er nicht zuletzt durch die Satzung einen großen Personenkreis betrifft.

Jedoch befinden auch mehrere Befragte kritisch, dass der BAGS-KV es nicht schaffe, das Image des Sozialbereichs zu heben. Die Gehälter werden generell als zu niedrig und nicht adäquat zur Ausbildung angesehen, teils scheint es den Befragten, als wären die Mindestlöhne nach dem BAGS-KV der maximal zu erreichende Förderbetrag, was eine Überzahlung bestimmter MitarbeiterInnen schwer mache.

In einem Interview wurde kritisiert, dass der Fördergeber bei der Einstufung der MitarbeiterInnen eingreife. Eine andere Gesprächspartnerin stellt die Frage, wie bei solchen Rahmenbedingungen der in Zukunft vermutlich wachsende Personalbedarf gedeckt werden könne.

Positiv wird betont, dass der BAGS-KV ein sehr realistischer, praxisnaher Kollektivvertrag ist, dessen Akzeptanz bei Vereinen gegeben ist, der sich jedoch durchaus einigen Kritikpunkten stellen muss. Die Eindrücke der Befragten aus Kategorie IV ähneln jenen aus Kategorie III. Hier wurde außerdem erwähnt, dass durch den BAGS-KV eine sehr umfassende Beschreibung der Verwendungsgruppen vorliegt.

Nur zwei GesprächspartnerInnen – jeweils eine Person in den Kategorien I und IV – waren der Ansicht, dass der BAGS-KV keine Auswirkungen mit sich gebracht habe.

Auch die Auswirkungen des BAGS-KV auf die einzelnen Berufsgruppen werden von den Befragten differenziert gesehen. Fünf InterviewpartnerInnen – davon vier aus der Kategorie

der öffentlichen Fördergeber – geben an, zu dieser Frage nicht über ausreichende Informationen zu verfügen. Eine Person gibt an, dass es bestimmt Unterschiede zwischen einzelnen Berufsgruppen gibt, diese konnten aber im Rahmen des Interviews nicht genannt werden.

Berufsgruppen, die durch den BAGS-KV positive Veränderungen erfahren haben, sind laut Ansicht der Befragten vor allem die Pflege (wobei die Unterschiede zwischen BAGS-KV und öffentlichem Schema kritisiert werden), aber auch Transitkräfte.

Einzelne Befragte meinen, alle Berufsgruppen würden von der Arbeitszeitverkürzung und den einheitlichen Rahmenbedingungen profitieren, eine Schlechterstellung dürfe es zumindest theoretisch auf Grund der langen Umstiegszeiten nicht gegeben haben. In einem Interview wird angemerkt, dass die Differenzierung zwischen den Verwendungsgruppen sehr gut gelungen sei. In einem anderen Interview wird hingegen kritisiert, dass die Geschäftsführung im KV nicht (ausreichend) abgebildet werde.

Zu den Berufsgruppen, die durch den BAGS-KV negative Auswirkungen erfahren haben, zählen laut Eindruck von Befragten wiederholt SozialarbeiterInnen sowie generell höher qualifizierte oder spezialisierte[59] Berufe.

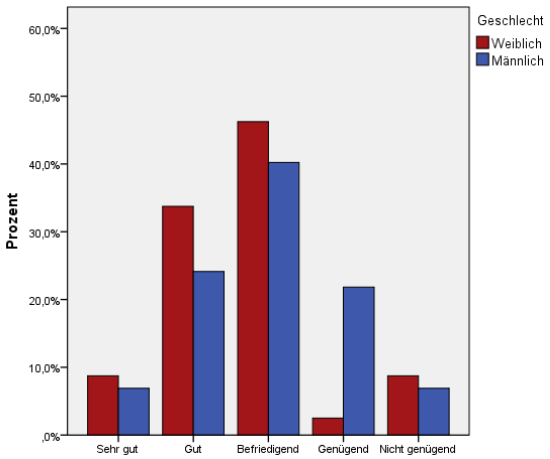
7.2 Auswirkungen auf Frauenbeschäftigung im Sozialbereich

Eine zentrale Forschungsfrage dieser Evaluation war, ob und in welchem Ausmaß sich der BAGS-KV auf die Frauenbeschäftigung auswirkt. Wie bereits gezeigt wurde, handelt es sich hier um eine stark von Frauen besetzte Branche (70 Prozent aller Beschäftigten bei den Sozialen Diensten) und um eine Branche mit einem hohen Teilzeitanteil (60 Prozent aller Beschäftigten der Sozialen Dienste). Neben der Tatsache, dass viele der (weiblichen) Beschäftigten durch diesen Kollektivvertrag überhaupt *erstmals* eine kollektive Regulierung ihrer Arbeitsbedingungen erfahren haben, wäre daher auch nach speziellen kollektivvertraglichen Leistungen für Frauen (die zum Beispiel einer verbesserten Vereinbarung von Beruf und der – immer noch überwiegend den Frauen (auch im Sozialbereich) zugewiesenen – Haushaltsarbeit dienen könnten) oder nach speziellen Maßnahmen für AlleinerzieherInnen zu fragen.

Die Gleichstellungsorientierung wurde auch im Fragebogen abgefragt. Wesentlichstes Ergebnis ist: In Bezug auf die „Bewertung aus heutiger Sicht“ lässt sich ein Geschlechtsunterschied feststellen: Frauen bewerten den Kollektivvertrag insgesamt besser als Männer (*U*=2844, *z*=2.16 und *p*=.031; Frauen: *Mdn*=Befriedigend und Mittlerer Rangplatz=76.05; Männer: *Mdn*=Befriedigend und Mittlerer Rangplatz=91.31).

[59] Z.B. seien PR- und ÖffentlichkeitsarbeiterInnen in Vereinen durch den KV nicht adäquat einzustufen, wurde in zwei Interviews angemerkt

Abbildung 13: Geschlechtsspezifische Bewertung des BAGS-KV insgesamt aus heutiger Sicht



Quelle: SFS Datafile

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Frauen hinsichtlich der Teilbereiche:

Um Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Frauen aufzudecken, wurde ein Friedman-Test berechnet, der eindeutige Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt (χ^2_3=50.34 und p<.001). Die paarweisen Vergleiche mittels Binomialtests zeigten viele Signifikanzen. Einen Überblick über die Verteilung der *mittleren Rangplätze* (je niedriger der Wert, desto positiver die Bewertung im Vergleich mit allen anderen Bewertungen) zeigt die folgende Abbildung.

Abbildung 14: Teilbereichspezifische Auswirkungen auf Frauen

Quelle: SFS Datafile

Die Arbeitsbedingungen in der gesamten Sozialwirtschaft werden als leicht verbessert eingestuft im Vergleich zu den Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb (p<.001). Ebenso verhält

es sich im Vergleich zwischen den Entgelten (p=.002). Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitsbedingungen und das Entgelt für Frauen in der gesamten Sozialwirtschaft an sich besser eingestuft werden als im eigenen Betrieb (p_s<.001). Hier wird im Mittel keine Veränderung wahrgenommen (*Mdn*=Nicht verändert). In keinem einzigen der Teilbereiche lässt sich ein Geschlechtsunterschied nachweisen.

Auch in den Leitfadeninterviews wurden die Effekte auf die Gleichstellung der Geschlechter direkt abgefragt. Bezüglich der Auswirkungen auf Frauen sind die Antworten der verschiedenen Kategorien erstaunlich ähnlich verteilt: Wenige GesprächspartnerInnen befanden, dass der Sozialbereich seit jeher eine „Frauendomäne“ ist und Frauen insofern profitieren, als dass viele Bereiche, in denen zahlreiche Frauen arbeiten durch den BAGS-KV aufgewertet wurden.

Die Mehrheit der Befragten anerkennt die Verbesserungen insgesamt und auch die Tatsache, dass davon naturgemäß mehr Frauen als Männer betroffen sind, da einfach ein Großteil der Beschäftigten Frauen sind. Dahinter sei jedoch keine spezielle Förderung oder kein konsequent verfolgter Genderaspekt zu erkennen. In einem Interview wurde sogar darauf hingewiesen, dass Gehaltsunterschiede theoretisch nicht mehr möglich sein sollten, in der Praxis jedoch immer wieder beobachtet wird, dass Männer bei gleichen Aufgaben und gleicher Qualifikation anders (besser) eingestuft werden.

Der BAGS-KV ist für die betroffenen ArbeiternehmerInnen – davon ein Großteil Frauen – ein Sicherheitsnetz, jedoch, wie mehrmals kritisiert, auf sehr niedrigem Niveau.

In zwei Interviews wurde ergänzend erwähnt, dass es um mehr Männer in den Bereich der sozialen Dienstleistungen zu holen notwendig wäre, das Entgelt anzuheben.

7.3 EU-Erweiterung und Anti-Dumping Schutz

Im Vorfeld der mit 1.5. 2011 in Kraft getretenen vollständigen Öffnung des Arbeitsmarktes für Beschäftigte aus den 10 Staaten, die 2004 der EU beigetreten sind, wurde vielerorts befürchtet, dass es zu einem wesentlichen Zustrom von Arbeitskräften aus diesen Ländern kommen werde, wobei befürchtet wurde, dass diese auf Grund der hohen Einkommensunterschiede vielfach bereit sein würden, auch deutlich unterhalb der normalen österreichischen Standards zu arbeiten. Aus diesem Grunde wurde 2011 das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G, BGBl 2011/24) in Kraft gesetzt. Nach diesem können nicht mehr nur die Betroffenen selbst Verstöße gegen kollektive Arbeitsnormen bekämpfen, sondern die Parteienstellung wurde erheblich ausgeweitet. Nun können beispielsweise auch Interessensvertretungen der DienstgeberInnen und der ArbeiternehmerInnen gegen Verstöße dieser Art klagen, wenn sie ihnen bekannt werden.

Auch der BAGS-KV kann als wesentliches Regulierungsinstrument gegen Sozial- und Lohndumping verstanden werden, vor allem, was die diesbezüglichen Möglichkeiten betrifft, die vor Inkrafttreten (durch Beschluss und Satzung) des KV bestanden hätten. Es stellte sich heraus, dass im Gegensatz zu haushaltsnahen Dienstleistungen (vor allem im Reinigungsbereich), wo immer noch überwiegend Schwarzarbeit vorherrscht[60], im Bereich der Gesund-

[60] Eine ILO Verordnung aus 2011, die wirkungsvolle Maßnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit bei haushaltsnahen Dienstleistungen vorsieht, ist bis dato (Stand Ende Juni 2013) noch nicht ins nationale Recht übernommen worden.

heits- und Sozialdienste im Zusammenhang mit der vollständigen Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber diesen 10 Ländern keine Dumpingeffekte wahrzunehmen sind. Das wird auch in den Leitfadeninterviews deutlich.

7.4 Sonderfall BAGS-KV?

7.4.1 Minimal- oder Maximalregelung?

In der üblichen Praxis (industrieller) Arbeitsbeziehungen handelt es sich bei kollektivvertraglichen Regelungen um Minimalregelungen (Mindeststandards), die je nach Rahmenbedingungen und Konjunktur von den einzelnen Betrieben durch höhere Leistungen überboten werden („Überzahlungen"). Daher gibt es immer sowohl einen Abschluss der KV Löhne/Gehälter, also eine Anpassung der Mindestsätze als auch eine so genannte „Ist-Erhöhung", die die Anpassung der tatsächlich gezahlten Ist-Gehälter betrifft.

Aber anders als in vielen anderen Branchen kann im Bereich des BAGS-KV in vielen betrieben keine über das KV-Niveau hinaus gehende Bezahlung eingelöst werden, vor allem auf Grund der Förderpolitik der meisten Fördergeber (vor allem vieler Bundesländer), die dazu übergegangen sind, in ihren jährlichen Tagsatzerhöhungen nur maximal jene Beträge zu gewähren, die sich aus den Kosten des reinen KV ergeben und daher betriebliche Überzahlungen nicht fördern.

Die Budgetpragmatik, die überall dort anzuwenden ist, wo Förderverträge besteht (nicht im Bereich des Vergabewesens und bei Modellen der direkten oder indirekten Direktzahlungen durch KlientInnen) sieht vor, dass eigene Einnahmen des geförderten Betriebes, sei es aus Eigenerwirtschaftung oder aus Spenden und Fundraising, von der Fördersumme abzuziehen seien, um „Überförderungen" zu vermeiden. Daher können Betriebe, die der Budgetpragmatik unterliegen, sich auch aus eigenen Mitteln keine Überzahlungen leisten.

Mindestregelungen des BAGS-KV sind daher oft zugleich in vielen Betrieben Obergrenze der betrieblichen Leistungen geworden. Die Förderpraxis einiger Bundesländer (nach dem so genannten „Normkostenmodell") führt dazu, dass Betriebe, die früher betriebliche Überzahlungen geleistet hatten, auf die Einführung der mit dem BAGS-KV verbundenen Normkostenfinanzierung mit entsprechenden Änderungskündigungen reagieren mussten, um im Rahmen des Finanzierbaren zu bleiben. Überzahlungen sind in diesen Betrieben verschwunden (vgl. Mayrhofer/Schmid 2005). Der Landesrechnungshof Oberösterreich kritisiert in einem eigenen Sondergutachten aus 2009 (Landesrechnungshof 2009) die Tatsache, dass in einigen Sozialvereinen des Bundeslandes (mit einem langen Übergangsrecht) deutlich mehr bezahlt wird, als es nach dem BAGS-KV vorzusehen sei. Diese Überzahlungen, so die Schlussfolgerung des Landesrechnungshofes, sollten zügig reduziert werden.

Diese faktische Reduktion der Entgelte auf reines KV-Niveau wurde bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des BAGS-KV befürchtet. „Vielfach wird dadurch von ArbeitnehmerInnenseite befürchtet, dass – ähnlich dem Besoldungsschema im Öffentlichen Dienst – alle Regelungen entgegen der sonstigen Praxis im privaten Bereich kein Minimum, sondern ein Maximum darstellen. Eine umfassende Absicherung ist eigentlich nur durch eine Zustimmung der öffentlichen FördergeberInnen und eines freiwilligen Zusammenschlusses aller ArbeitgeberInnen möglich." (Stelzer-Orthofer/Leibetseder 2005:53)

7.4.2 Betriebsvereinbarungen

Die InterviewpartnerInnen der Kategorien III und IV wurden nach ihren Erfahrungen mit Betriebsvereinbarungen gefragt. Fünf Personen gaben an, damit keine Erfahrungen zu haben, eine Person berichtete von einem bestehenden Wunsch nach der Formulierung einer Betriebsvereinbarung.

Zweimal lag der Eindruck vor, dass viele Organisationen bereits vor dem BAGS-KV gute Betriebsvereinbarungen hatten. Allerdings wurde auch betont, dass diese Vereinbarungen allerdings nur intern bekannt sind, und daher nicht als Vorbilder gelten können. In einem Interview wurde angegeben, dass der Umstieg auf BAGS-KV zu negativen Entwicklungen geführt habe.

7.5 Die Rolle der Länder

Die Fördergeber gelten im Bereich des BAGS-KV als die „stillen Dritten", die immer irgendwie am Verhandlungstisch dabei sind, denn sie übernehmen den Großteil der Finanzierung der aus dem KV entstehenden Kosten, da – wie bereits gezeigt wurde – in diesem Bereich keine Marktpreise entstehen können, sondern der Gegenstand der Verhandlungen nur politisch verhandelte Kostenersätze sind.

Dies scheint für die bundesweiten Fördergeber (zum Beispiel Bundessozialamt, Arbeitsmarktservice) kein Problem zu sein; in Förderungen dieser Träger werden Kosten, die sich aus kollektiver Rechtssetzung ergeben, auch problemlos übernommen. Dort, wo Beauftragungen über Ausschreibungen erfolgen, stehen die Ergebnisse der KV-Verhandlungen überhaupt nicht in Diskussion, da sich der Preis ohnehin aus dem besten (günstigsten) Angebot ergibt. Andererseits führt die Anwendung des Vergaberechts zu anderen Nachteilen für die Träger Sozialer Dienste (Dumping, kein Spielraum für Innovationen, siehe Entwicklungspartnerschaft Donau 2007a)

Anders im Bereich der Bundesländer. Diese haben sich bereits sehr früh in die Diskussion um den BAGS-KV eingebracht. In einem Positionspapier[61] hat die Landessozialreferentenkonferenz bereits 2002 in Salzburg beschlossen, sich gegen das Zustandekommen eines Kollektivvertrages für die Sozialen Dienste auszusprechen. Eine kollektivvertragliche Regelung wurde bereits in der Entstehungsphase des BAGS-KV kritisch gesehen: „Eine Organisation kann daher nur Mitglied der kollektivvertragsfähigen Körperschaft bleiben, wenn die monetären Aspekte mit den FördergeberInnen geklärt werden. Somit ist ein qualitativ hochwertiger Kollektivvertrag kaum möglich, da die meisten FördergeberInnen auf Grund ihrer restriktiven finanziellen Vorgaben keine höheren Entgelte bezahlen können bzw. wollen, somit aber auch eine kollektivvertragliche Absicherung für die ArbeitnehmerInnen verhindern. Zudem ist es für bundesweite Kollektivverträge relativ schwierig, die einzelnen länderspezifischen Rechts- und Fördersituationen bis ins Detail zu berücksichtigen." (Stelzer-Orthofer/Leibetseder 2005:32).

Mittlerweile scheint auch bei den Bundesländern eine gewisse Akzeptanz gegenüber dem BAGS-Kollektivvertrag eingetreten zu sein. Dennoch stellt sich die Situation komplex dar.

[61] Leider war es uns weder in der Verbindungsstelle der Bundesländer noch beim Amt der Salzburger Landesregierung möglich, dieses Dokument zu erhalten, der Inhalt wurde uns aber von InterviewpartnerInnen bestätigend erzählt.

Einzelne Bundesländer (z.B. Oberösterreich) finanzieren nur nach einem Normkostenmodell, wonach nur jene Kosten übernommen (anerkannt) werden (vgl. Schmid 2013), die sich durch strikte Anwendungen des BAGS-KV ergeben, wobei Senioritätsentwicklungen, die durch das Vorhandensein langjähriger MitarbeiterInnen entstehen, nicht oder nur zum Teil (Niederösterreich) abgedeckt werden. Dann wird den Betrieben in den Verhandlungen fallweise mehr oder weniger direkt empfohlen, teure ältere MitarbeiterInnen durch entsprechend billigere jüngere zu ersetzen. Andere Bundesländer (z.B. Wien bzw. der FSW) erhöhen den Tagsatz nicht in dem Ausmaß, der sich durch die KV-bedingten Kostensteigerungen (Jahreserhöhung plus Fortrückungen) ergeben würden oder schließen die Verhandlungen über die Förderhöhe des kommenden Jahres bereits ab, bevor der BAGS- KV abgeschlossen wurde (wiederum Wien), um offensichtlich auf diese Weise Druck auf die BAGS-KV-Verhandlungen auszuüben.

Immer wieder wird seitens verschiedener Fördergeber in die Diskussion gebracht, dass in Zeiten von „Nulllohnrunden“ im Öffentlichen Dienst eine KV-Erhöhung im BAGS Bereich für sie nicht vorstellbar sei.

GesprächspartnerInnen der Kategorie I (Öffentliche Hand) wurden in den Interviews darüber hinaus gefragt, welche Auswirkungen der BAGS-KV auf die Öffentliche Hand habe. Von allen Befragten wurden hier einstimmig steigende Kosten genannt, die dadurch wahrgenommenen Konsequenzen sind jedoch unterschiedliche: zwei Befragte kommentierten die steigenden Kosten nicht weiter, zwei andere gaben zu bedenken, dass die weitere Finanzierung fraglich sei, denn die Länder würden innerhalb der Budgetvorschreibungen an die Grenzen der Finanzierbarkeit stoßen. In einem Interview wurde erklärt, dass steigende (Lohn)Kosten bei begrenztem Budget dazu führen würden, dass neue Maßnahmen verhindert werden und der Qualitätsentwicklung ein enges Korsett umgeschnallt werde. Zwei Personen diagnostizieren, dass der Ausbau in Zukunft unwahrscheinlicher wird, eine dritte Person hält Ausbau nur durch Umschichtung möglich.

In einem Interview war deutlicher Unmut darüber zu verspüren, dass die steigenden Lohnkosten für die Länder Mehrkosten bedeuten, während es im Öffentlichen Dienst Nulllohnrunden gibt. Die Verhandlungen über die Entgelterhöhungen werden zu Lasten Dritter – der Länder – ausgehandelt, so die hier vertretene Meinung.

Einzig eine befragte Person dieser Kategorie befindet den BAGS-KV als relativ „günstigen“ Kollektivvertrag und merkt an, dass es unter diesen Umständen schwer ist und schwerer wird, gutes Personal zu finden.

7.6 Finanzanalyse des BAGS-KV

7.6.1 Formen öffentlicher Finanzierung

Dort, wo die Öffentliche Hand Aufgaben nicht selbst erfüllt, sondern dazu Dritte beauftragt, handelt es sich grob zusammen gefasst entweder um Förderung oder um Vergabe (vgl. Schmid 2013):

Bei der *Förderung* sind die Bestimmungen der so genannten Budgetpragmatik entscheidend, und zwar sowohl für die beauftragende öffentliche Einrichtung wie für den beauftragten Träger (in der Regel eine Einrichtung der Zivilgesellschaft, seltener ein gewinnorientierter Be-

trieb). Dabei handelt es sich unter anderem um die Regel, dass Kosten nur für den gewidmeten Zweck verwendet werden dürfen. Umwidmungen (v.a. zwischen Sachkosten und Personalkosten) auf Seiten des Förderempfängers sind nicht zulässig. Weiters relevant ist das Verbot, aus der Förderung heraus Rücklagen zu bilden, um den Pflichten des „ordentlichen Kaufmannes" nachkommen zu können. Dafür übernimmt der Fördergeber in der Regel daraus entstehende Kosten (z.B. für die Beendigung eines Dienstverhältnisses), wenn keine Vollförderung vorliegt, anteilig nur für den Teil, den er gefördert hat. Verboten ist in der Budgetpragmatik auch, aus den Förderungen einen Überschuss (Gewinn) zu erzielen, weil dann „Überförderung" erreicht wurde. Mittel, die budgetpragmatisch zu verwalten sind („Fördermittel"), sind in der Regel im jeweiligen Budgetjahr aufzubrauchen und abzurechnen.

Da Förderungen (zumindest ein Teil von ihnen) erst am Ende des Projektes und der damit verbundenen Abrechnung überwiesen werden, entstehen bei geförderten Betrieben (vor allem vor dem Hintergrund des Rücklagenverbotes) immer wieder Liquiditätsprobleme, verschärft durch die Tatsache, dass Vereine im Prinzip nicht kreditwürdig sind und damit private Haftungsprobleme (Wechselschulden) einzelner Vorstandsmitglieder entstehen (vgl. Mayrhofer/Pallas/Schmid 2004) und Kosten der Zwischenfinanzierung durch Kredite (Zinsen) auf keinem Fall förderbar sind. Die europäischen Wettbewerbsbestimmungen regeln ganz genau, in welchen Bereichen Förderungen zulässig sind („Förderrichtlinie") (vgl. Schmid 2013, vgl. Dimmel/Schmid 2013).

Überall dort, wo keine Förderungen zulässig sind, gelten die Bestimmungen des *Vergaberechtes* (in Österreich Bundesvergabegesetz 2006). Das bedeutet, Leistungen müssen ausgeschrieben werden, wobei die Form, in der ausgeschrieben wird, von der Höhe der Auftragssumme abhängt. Durch gewisse Schwellenwerte ist geregelt, wann ein offenes oder ein nicht offenes Verfahren zulässig ist. Im Ausschreibungsverfahren muss klar geregelt werden, nach welchen Kriterien (nur nach dem Preis = Billigstbieterverfahren oder auch nach Qualitätskriterien=Bestbieterverfahren) entschieden wird. Die Anwendung dieser Kriterien sind bei der Zuerkennung des Auftrages („Zuschlag") verpflichtend. Es ist das jeweils billigste oder beste Angebot zu nehmen. Entschieden wird nach Eignungskriterien („KO-Kriterien") und nach Zuschlagskriterien. Erste Instanz im Rechtsmittelzug ist das Bundesvergabeamt oder das jeweilige Landesvergabeamt (vgl. Edlinger 2007, Schmid 2013, Dimmel/Schmid 2013).

Wenn ein Träger Subaufträge weiter gibt oder Leistungen bzw. Waren (Material) zukauft, muss auch ein geförderter Träger dabei zwingend die Bestimmungen des Vergaberechtes beachten. Das bedeutet, dass auch bei Subaufträgen oder anderwärtigem Zukauf die Bestimmungen der Ausschreibung (billigstes bzw. bestes Angebot) beachtet werden müssen. Werden im Förderbereich SubauftragnehmerInnen beauftragt oder andere Arten des Zukaufes ausgeschrieben, müssen aber trotz Geltung des Vergaberechtes auch die Bestimmungen der Rechnungslegung des Fördergebers zwingend eingehalten werden. Bei Förderungen darf nur weniger als die Hälfte der geförderten Summe in Subaufträge weiter gegeben werden, im Vergabeverfahren sind Subaufträge (bzw. BieterInnengemeinschaften) in der Ausschreibung deutlich zu machen (vgl. Schmid 2013).

Spezielle Konstruktionen, die weder Förderungen noch Vergabe sind, sind etwa das Normkostenmodell (z.B. des Landes Oberösterreich; vgl. Mayerhofer/Schmid 2005, Schmid 2013) oder das indirekte Finanzierungsmodell des Fonds Soziales Wien (vgl. Edlitz 2007, Schmid 2013).

Die Träger sozialer Dienstleistungen sind überwiegend gefördert (vor allem im Gesundheits- und Sozialbereich). Vor allem im Bildungsbereich (z.B. AMS-Kurse) herrscht das Vergaberecht vor. Die Finanzierung der Verpflichtungen aus dem BAGS-KV erfolgt vor dem Hintergrund dieser beiden Finanzierungsformen öffentlicher Beauftragung.

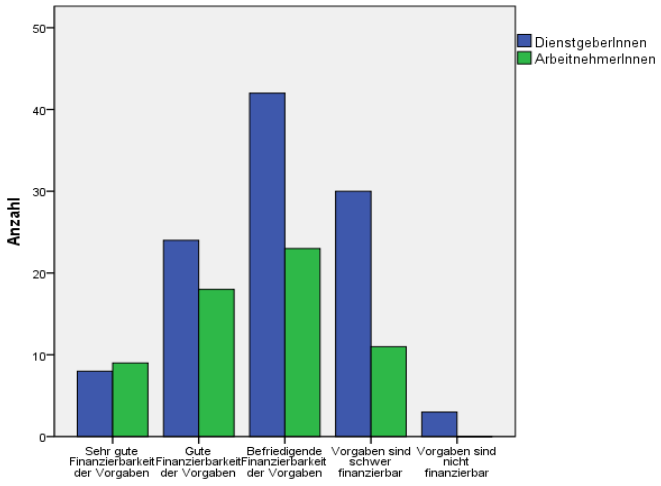
7.6.1.1 Stellungnahme der Befragten zur Finanzsituation aus den Fragebögen

Die Finanzsituation der einzelnen Organisationen (Unternehmungen) wurde auch in der Fragebogenerhebung erfragt.

Für die inferenzstatistischen Auswertungen bezüglich Unterschiede der Bewertungen der Finanzierungssituation in den einzelnen Fragebögen wurden U-Tests bzw. eine Kreuztabelle berechnet. Für den Vergleich der unterschiedlichen Finanzierungsmöglichkeiten wurde ein Friedman-Test mit paarweisen Binomialtests berechnet. Im Mittel sind die teilnehmenden Personen mit der Finanzierbarkeit der Vorgabe des Kollektivvertrags zufrieden.

Zwischen den ArbeiternehmerInnen und den DienstgeberInnen gibt es einen bedeutsamen Unterschied (p=.021). ArbeiternehmerInnen sehen die Finanzierbarkeit der Vorgaben des Kollektivvertrages positiver.

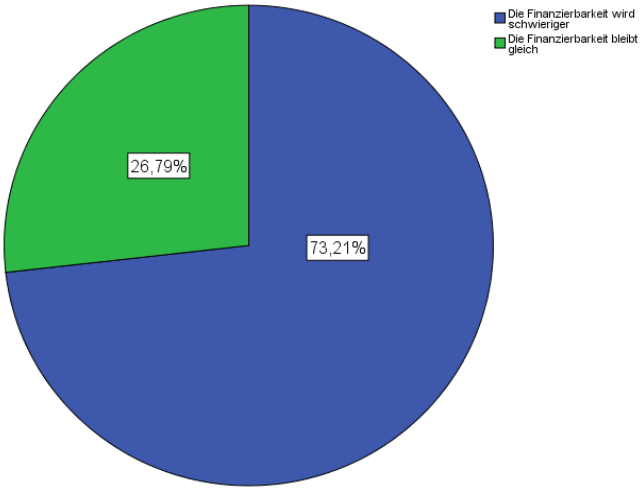
Abbildung 15: DienstgeberInnen- und arbeitnehmerInnenspezifische Bewertung der Finanzierbarkeit der Vorgaben des Kollektivvertrages



Quelle: SFS Datafile

Annähernd drei Viertel (n=123 von 168 gültigen Angaben) der Personen beurteilen die zukünftiger Finanzierbarkeit als schwieriger (p<.001). Keine einzige Person gab an, dass die zukünftige Finanzierbarkeit einfacher wird. Hier gibt es keinen Unterschied in der Bewertung zwischen den ArbeiternehmerInnen und den DienstgeberInnen.

Abbildung 16: Bewertung der Finanzierbarkeit in naher Zukunft



Quelle: SFS Datafile

ArbeiternehmerInnen und DienstgeberInnen geben an, dass die Finanzierung höchst signifikant auf Förderungen basiert (p<.001). Im Mittel geben die ArbeiternehmerInnen und DienstgeberInnen an, dass der Anteil an staatlicher Finanzierbarkeit 90% entspricht (Mdn=90).

Insgesamt bewerten ArbeiternehmerInnen und DienstgeberInnen die Finanzierung aus KlientInnenbeiträgen zufriedenstellend. Etwas mehr als 40% bewerten diese negativ.

Hinsichtlich der einzelnen Finanzierungsmöglichkeiten lässt sich ein deutlicher Unterschied nachweisen (p=.004). Die Finanzierung aus öffentlichen Mitteln wird im paarweisen Vergleich signifikant schlechter bewertet als die Finanzierbarkeit aus der Eigenerwirtschaftung (p=.002) und KlientInnenbeiträgen (p=.005).

7.6.1.2 Positionen aus den Leitfadeninterviews

Probleme der nachhaltigen Finanzierbarkeit wurden auch in den Interviews angesprochen. Die Kategorien I und III wurden um eine Einschätzung hinsichtlich der zukünftigen Finanzierbarkeit gebeten.

Kategorie III antwortet hier relativ einstimmig, dass die Finanzierung den politischen Willen braucht und dann umsetzbar sein muss – letztlich spiegelt die (derzeitige) Finanzierung die Anerkennung des Sektors wieder. Trotz Verantwortlichkeit der Öffentlichen Hand ist die Finanzierung nicht gedeckt. Besonders kritisiert wird, dass alternative Finanzierungen nicht ohne Kürzungen von Förderungen möglich sind und die Minimumbeträge laut BAGS-KV scheinbar die maximalen Förderbeträge darstellen. Umstellungskosten wurden bei der Förderung zudem zu wenig berücksichtigt.

Die Antworten aus Kategorie I führen an, dass durch die Wirtschaftskrise ein besonderer Finanzierungsdruck entstanden ist und die künftige Finanzierung durchaus fraglich ist. Als Möglichkeiten, dem zu begegnen, werden Nulllohnrunden, Entlassungen oder die Reduktion von Angeboten genannt.

Nur in einem Interview der Kategorie I wurde deutlich die Position bezogen, dass Grundversorgung gefördert und nicht ausgeschrieben werden soll.

Insgesamt ist zu bemerken, dass pessimistische Aussagen in beiden Kategorien überwiegen.

7.6.2 Social Return on Investment (SROI)

Bei den sozialen Dienstleistungen handelt es sich um Maßnahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge, die die Öffentliche Hand (deren jeweilige Zuständigkeit sich vor allem nach der Kompetenzverteilung in Art. 10 – 15 und 15a BVG ergibt) nicht in eigener Durchführungsverantwortung selbst leistet, sondern für deren Erfüllung sie Dritte im Zuge der Erbringungsverantwortung beauftragt (vgl. Schmid 2009). Daraus ergeben sich wesentliche Rahmenbedingungen für eine Fiskalanalyse der hier erbrachten Leistungen.

Diese Analyse (deren Durchführung den Rahmen der hier vorgelegten Evaluation gesprengt hätte) müsste zuerst einmal die direkten Effekte bewerten, die das Erbringen notwendiger Leistungen, für die es gesetzliche und verfassungsrechtliche Verpflichtungen gibt, nicht durch die Öffentliche Hand, sondern durch Dritte (in diesem Falle durch Träger Sozialer Dienste) ergibt. Hier könnte gemessen werden, um wie viel diese Dienste billiger sind als die Erbringung der gleichen Menge von Diensten in gleicher Qualität direkt durch die Öffentliche Hand.

In einer zweiten Runde wäre dann indirekt zu bewerten, welche Folgekosten (Kosten von Erkrankungen, von Arbeitslosigkeit etc.) durch die rechtzeitige Erbringung der entsprechenden Dienstleistungen vermieden, also eingespart, werden (Opportunitätskosten). In einem dritten Bewertungsschritt könnte dann ermittelt werden, welche zusätzlichen Einnahmen an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen durch erfolgte Reintegration bisher ausgegrenzter Personen in den Arbeitsmarkt und in die Konsumwelt in die Öffentlichen Hände zurück fließen. Die so ermittelten Fiskalerträge könnten den direkten und indirekten Kosten für diese Einrichtungen gegenüber gestellt werden, wodurch sich der entsprechende Social Return on Investment (vgl. Dimmel/Schmid 2013) errechnen ließe.

Ein praktisches Problem, das auch die unmittelbare Argumentation mit SROI-Daten erschwert, ergibt sich freilich aus der Tatsache, dass die Rückflüsse oft anderen Verwaltungskörpern zukommen als jenen, die die entsprechenden Ausgaben tätigen. Wenn zum Beispiel eine Einrichtung mobiler Gesundheitsdienste durch das Land gefördert wird, die Kosteneffekte aber der sozialen Krankenversicherung zugutekommen, ist die geldgebende Stelle wahrscheinlich nicht besonders an Einsparungen interessiert. Um das volle Potential der SROI-Analyse diskursiv nutzen zu können, muss daher trägerübergreifend analysiert und gedacht werden.

Beispielhaft wurde solch eine SROI-Analyse im Jahr 2013 durch das NPO-Zentrum der WU Wien für die mobilen Wiener Gesundheits- und Pflegedienste erstellt. Dabei wurde ein erheblich größerer Rückfluss von Geldern an die Öffentlichen Hände, gemessen an den Ausgaben für diesen Bereich, festgestellt (vgl. NPO-Zentrum 2013). Ähnliche Analysen könnten, entsprechende Ressourcen vorausgesetzt, für alle Bereiche der sozialen Dienstleistungserbringung erstellt werden und würden die Finanzierungsverhandlungen des sozialen Sektors und damit der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH wesentlich unterstützen.

8 Einzelne Themenbereiche des BAGS-KV

Wesentliche Fragestellungen der gegenständlichen Evaluierung bezogen sich auf einzelne Themenbereiche des BAGS-KV. Diese wurden sowohl im Fragebogen wie in den Interviews abgearbeitet und sollen eine differenzierte Erkenntnis über die Wirkung dieses Kollektivvertrages ermöglichen.

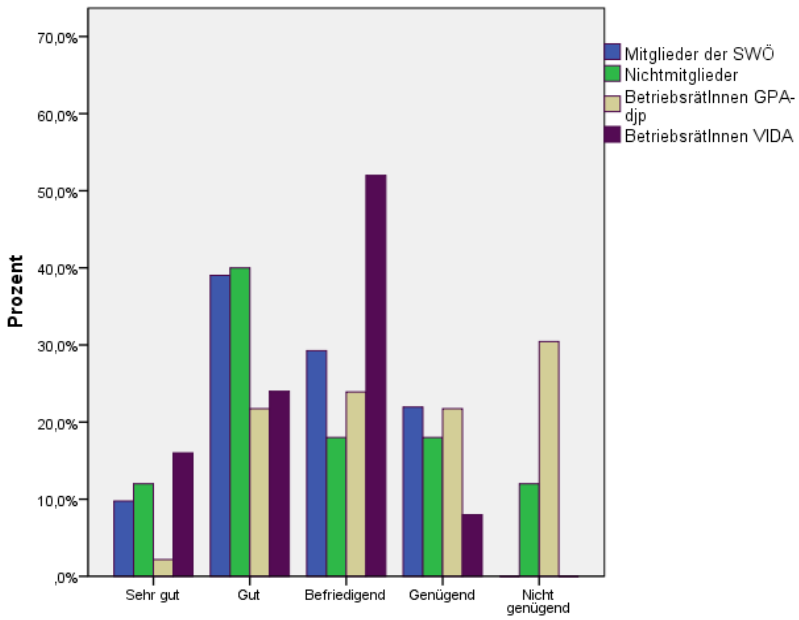
8.1 Entgelt

Die Entgeltbestimmungen sind jener Bereich im Kollektivvertrag, der auf größtes Interesse der Beschäftigten, der Dienstgeberorganisationen und auch der öffentlichen Diskurse stößt; vor allem anlässlich der jährlichen KV-Runden sind die Entgeltsbestimmungen, insbesondere die Anpassung der Gehälter, ein zentrales Thema.

8.1.1 Positionen aus den Fragebögen

Die Berechnung der unterschiedlichen Bewertung des Entgelts ($\chi^2 3=17.39$ mit $p<.001$) ergibt: „BetriebsrätInnen GPA-djp“ sind signifikant weniger zufrieden als alle anderen Gruppen.

Abbildung 17: Gruppenspezifische Bewertung des Entgelts

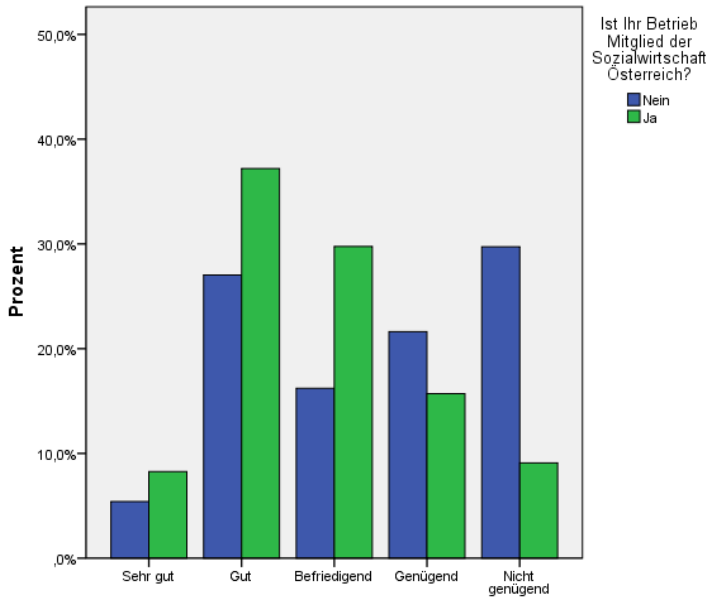


Quelle: SFS Datafile

Nur bei Männern konnte eine eindeutige Signifikanz hinsichtlich der Bewertung des Entgelts gefunden werden ($\chi^2 3=12.61$ mit $p=.006$). Betriebsräte GPA-djp sind signifikant unzufriedener als Mitglieder der SWÖ und Betriebsräte vida. Mitglieder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖS-

TERREICH bewerten das Entgelt signifikant besser als Nichtmitglieder (p=.010 resp. p=.028).

Abbildung 18: Mitgliederspezifische Bewertung des Entgelts



Quelle: SFS Datafile

8.1.2 Positionen aus den Interviews

Für die narrativen Interviews gilt es im Hinblick auf die Entgeltfrage einleitend festzuhalten, dass die Gehaltstabelle, so ein Gewerkschaftsvertreter, „eine starke Absicherung und gute Schutzfunktion, wenngleich bedauerlicherweise nur nach unten, bildet“ (I 4). Kritik wird im Hinblick auf das Entgelt bei den Sonderzulagen auch von der Arbeitgeberseite geäußert, „deren Berechnungsgrundlage zu überdenken und über die Branchen hinaus einheitlich zu gestalten ist“ (I-5). Innerhalb der Sonderzahlungen wird insbesondere die SEG-Zulage kritisiert. „Die SEG-Zulage“, nach Aussage eines Befragten „dem Metall-KV nachgebildet, werde beim Vergleich mit üblichen Berufsausbildungen bei besonderer Verschmutzung bzw. Gefahr relativ unbestimmt zugesprochen, wobei sich die Frage stelle, ob es nicht besser sei, präziser zu formulieren als auf eine Klarstellung durch die Judikatur in 10-20 Jahren zu warten“ (I 5). Kritisch zu den SEG-Zulagen äußert sich neben der Arbeitgeberseite ebenfalls eine ArbeitnehmerInnenvertreterin: „Dass es z. B. in Oberösterreich keine SEG-Zulage gibt, ohne dies plausibel zu erklären, schafft Unmut, ebenso wie die noch nicht wirklich geklärte Frage, ob jemand, der im ‚alten’ System eine SEG-Zulage bekommen hat eine solche auch im neuen System bekommt“ (I-3).

Feinabstimmungsbedarf gebe es bei den Zulagen aber auch insofern, als dass in der Arbeitswelt über die Verwendungsgruppen hinausgehende zeitlich begrenzte Zusatzaufgaben anfallen, beispielsweise die Projektleitung. Solche zusätzlichen Funktionszulagen müsse man im § 31 regeln und mit bestimmten Kriterien verknüpfen. Als Kriterien werden die erhöhte Verantwortung gegenüber anderen Menschen oder eine budgetäre Verantwortung

genannt. Ebenso solle jenen MitarbeiterInnen des Mobilen Dienstes, die mit aggressiven KlientInnen arbeiten, auf Grund der Gesundheitsgefährdung eine gewisse Abgeltung zugesprochen werden. Während beim „normalen" Beruf die Tätigkeit über die Verwendungsgruppe grundsätzlich abgedeckt sei, solle bei besonderen Erschwernissen eine SEG-Zulage, bei zusätzlichen Funktionen eine Funktionszulage oder bei der Leitung eines Projekts eine Leitungszulage, zuerkannt werden (I-5). Bei der Pauschalierung der SEG-Zulage gelte es jedenfalls zu überlegen, „ob die dafür erforderlichen 80% erschwerten Arbeitsbedingungen noch angemessen sind" (I-5).

In zwei Gesprächen wurde die Gehaltskurve als flach wahrgenommen, was als positiv bewertet wurde. Jeweils einzeln genannt wurden die Eindrücke, dass sich die Löhne insgesamt verbessert haben, die Löhne in niedrigen Verwendungsgruppen zu gering seien und die Einstufung generell gut sei. Positiv wurde in einem Interview diesbezüglich erwähnt, dass die Einstufung nach Tätigkeit erfolgt. Dem wird entgegen gehalten, dass Tagesmütter/Tagesväter keine Biennalsprünge haben bzw. wurde die Vermutung artikuliert, dass bei großen Organisationen der BAGS-KV Lohnverschlechterungen bewirkt hat.

In einem Interview wurde besonders auf die Wichtigkeit der Beibehaltung von 4 Gruppen für Transitarbeitskräfte verwiesen.

8.1.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Die allgemeinen Entgeltregelungen werden mit § 30 des BAGS-KV geregelt, der auf § 29 zur Höhe der Mindestgrundgehälter sowie auf § 28 zu den Verwendungsgruppen und den Gehaltsstufen der Gehaltstabelle verweist. § 30a regelt die Ist-Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen. Innerhalb von § 30a regelt Abs. 2 die Ist-Erhöhung jener MitarbeiterInnen, für die der entgeltrechtliche Teil des BAGS-KV gilt, entweder durch Überzahlung des Mindestgehaltsansatzes des BAGS-KV oder Optierung (vgl. BAGS-KV 2013). § 30a Abs. 3 regelt die Erhöhung der „alten Gehalts- bzw. Lohntabellen", die Erhöhung der Ist-Gehälter (Ist-Löhne) sowie der Zulagen und Zuschläge für jene ArbeitnehmerInnen, die von der Optierungsmöglichkeit gemäß § 41 BAGS-KV nicht Gebrauch gemacht haben (vgl. BAGS-KV 2013).

Fünf gehaltsrechtliche Grundsätze können festgehalten werden:

1. „ Für sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die dem BAGS-KV unterliegen, kommt hinsichtlich der Ist-Lohn-/ Gehaltserhöhung ausschließlich § 30a zur Anwendung (s auch Erl 2)." (Löschnigg/ Resch 2013: 237)
2. „ Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **ohne Überzahlung** richtet sich das Entgelt nach der Gehaltstabelle gemäß § 29 BAGS-KV (Mindestentgelte)." (Löschnigg/ Resch 2013: 237)
3. „ Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für die der BAGS-KV uneingeschränkt zur Anwendung kommt, deren **Entgelt aber über den Mindestengelten** des BAGS-KV liegen (Ist-Löhne/Ist-Gehälter), gilt § 30a Abs. 2 BAGS-KV (s Erl 2)." (Löschnigg/ Resch 2013: 237)
4. „ Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die auf Grund der Übergangsbestimmungen in den gehaltsrechtlichen Teil des BAGS-KV **optiert** haben und deren **Überzahlungen aufrecht** geblieben sind gilt gleichfalls § 30a Abs. 2 BAGS-KV (s Erl 3)." (Löschnigg/ Resch 2013: 237)

5. „ Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bisher **nicht** in den gehaltsrechtlichen Teil des BAGS-KV **optiert** haben, gilt der § 30a Abs. 3 BAGS-KV (s Erl 4).“ (Löschnigg/ Resch 2013: 237)

Im Hinblick auf § 30a betonen Löschnigg und Resch seinen sozialpolitischen Zweck, bei dem die Kollektivvertragsparteien darauf abzielten, die Lohnentwicklung bei den Mitgliedern der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH ausschließlich nach der Tarifpolitik des BAGS-KV auszurichten, wenngleich aber auch zukünftig im Einzelvertrag günstigere Regelungen möglich sind (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 238). Im BAGS-KV 2013 kam es mit einer Definition der Ist-Gehälter (Ist-Löhne) und der Klarstellung, dass das höhere Ist-Gehalt (Lohn) gegenüber einem darunter liegenden Biennalsprung vorgeht, zu einer Ergänzung von § 30a Abs. 3 lit b (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 240): „Unter Ist-Gehältern (Ist-Löhnen) ist der vor der Valorisierung für Februar 2013 gebührende Monatsgehalt zu verstehen und zwar unabhängig davon, ob dieser Betrag mit der alten Lohn-/Gehaltstabelle identisch ist oder darüber liegt. Beim nächsten Biennalsprung ist die Einstufung in die dafür vorgesehene Lohn-/Gehaltstufe (laut alter Lohn/Gehaltstabelle) vorzunehmen. Liegt der Betrag dieses Biennalsprunges unter dem Ist-Lohn/-Gehalt, bleibt der Ist-Lohn/-Gehalt unverändert.“ (BAGS-KV 2013)

Im Zusammenhang mit der Entgeltfrage gilt es die Sonderzahlungen zu berücksichtigen. An dieser Stelle werden der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration, die SEG-Zulagen und die Pflegedienstleitungszulage sowie andere Leitungs- und Funktionszulagen behandelt. Wenngleich gemäß § 41 Abs. 2 B für ArbeitnehmerInnen, die nicht in das Entgeltschema des Kollektivvertrages optieren haben und für die u.a. § 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration nicht gilt, bleiben deren Ansprüche auf Sonderzahlungen, die früher ausdrücklich oder durch Übung vereinbart wurden, bei Inkrafttreten des BAGS-KV aufrecht (Kaufmann 2007: 69).

Der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration sind in fast allen Kollektivverträgen in Österreich vorgesehen, wobei zur Berechnung der Höhe der genannten Sonderzahlung neben dem Grundgehalt im Auszahlungsmonat die Zulagen nach dem BAGS-KV herangezogen werden, Zuschläge und Sachbezüge hingegen nicht. Sollten die Zulagen unterschiedlich hoch sein, so ist der Durchschnitt der letzten drei Monate zu berücksichtigen. Einzurechnen sind jene Zulagen, die der KV betragsmäßig regelt, was für die Leitungszulagen nur auf die Stationsleitung und Kindergartenleitung zutrifft. Ein Anspruch auf Pflegedienstleitungszulage besteht grundsätzlich aus dem KV, deren Höhe es mit einer Betriebsvereinbarung zu regeln gilt. Auf die Berücksichtigung anderer betrieblich geregelter Zulagen bestehe aus dem KV, so Kaufmann, wohl kein Anspruch (Kaufmann 2007: 67). Als missverständlich geregelt bezeichnet Kaufmann die Berücksichtigung zeitlicher Mehrleistungen bzw. unterschiedlicher Arbeitszeiten in den drei Monaten vor Fälligkeit der Sonderzahlung (Kaufmann 2007: 67). Für § 26 des BAGS-KV ist festzuhalten, dass im Normalfall für den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration der Kollektivvertrag, z. T. auch der Arbeitsvertrag, die Rechtsgrundlage für den Anspruch, die Höhe und die Fälligkeit dieser Sonderzahlung bildet und nicht das Gesetz (Ausnahmen bilden u. a. § 9 Abs 2 HGHAngG und § 8a Abs 2 VBG).

Die Anspruchsvoraussetzungen, Anspruchshöhe und Anspruchsdauer sind über die Interpretation der kollektivvertraglichen Bestimmungen zu klären. Dass § 26 des BAGS-KV für bestehende Rechtsverhältnisse nur bei Ausübung des Optionsrechts zur Anwendung kommt, regeln die Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrages (vgl. Löschnigg/ Resch

2013:185). Zu berücksichtigen bei den Sonderzahlungen sind die Zulagen nach dem BAGS-KV. Enthalte dieser ein bloßes Regelungspouvoir für die Betriebsvereinbarungen und werde der Zulagenanspruch erst durch eine Betriebsvereinbarung begründet, so müsse diese Zulage nicht bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 185-186).

Als Sonderfall bezeichnen Löschnigg und Resch die Pflegedienstleitungszulage: Diese sei ausnahmsweise in der durch Betriebsvereinbarung festgesetzten Höhe in die Remunerationen einzurechnen. Auf arbeitsvertraglicher Grundlage zustehende Zulagen sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge müssen hingegen in die Berechnung der Sonderzahlungen nicht einbezogen werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 186). Im Hinblick auf die Sonderzahlungen habe der BAGS-KV einen Gegenpol zur Judikatur des OGH geschaffen, der einen Sonderzahlungsanspruch für die Zeit, in der keine Pflicht zur Entgeltzahlung besteht, negiert. Wenngleich § 26 Abs. 5 BAGS-KV nur auf die Zeiten ohne Entgeltfortzahlungsansprüche wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit abziele, so gelte dies gleichermaßen für eine krankheitsbedingte Entgeltreduktion auf 50% (§ 8 Abs. 1 AngG bzw. § 2 Abs. 1 EFZG) oder 25% (§ 8 Abs. 2 AngG). Dieser Auffassung schließt sich Kaufmann an, der die Regelung des Abs. 5 als nicht selbstverständlich bezeichnet, wenngleich andere Kollektivverträge ähnliche Regelungen enthalten (Kaufmann 2007: 68-69). Kein kollektivvertraglicher Anspruch auf die Sonderzahlungen besteht für den Fall, dass eine Freiheitsstrafe verbüßt oder eine Freistellung/ Karenzierung arbeitsvertraglich vereinbart wurde (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 189).

Im Hinblick auf § 31 (Zulagen und Zuschläge) halten Löschnigg und Resch fest, dass das Verhältnis von Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung zu klären ist, v. a. bei der Frage, welche der beiden Rechtsquellen die primäre Rechtsgrundlage für die Zulagen darstellt. Zwar verweist § 31 auf die Betriebsvereinbarung, was jedoch nicht für den Anspruch an sich, sondern lediglich für die nähere Bestimmung der erschwerten Arbeitsbedingungen gilt. Kommt es zu keiner Betriebsvereinbarung ändere das nichts am kollektivvertraglichen Anspruch. Dieser ist auf Grund der Ausgestaltung des § 31, sowohl die Höhe als auch die Anspruchsvoraussetzungen betreffend, ausreichend konkret (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 243).

Im Hinblick auf die SEG-Zulagen ist grundsätzlich festzuhalten, dass beim Vergleich des Kollektivvertrages vom Dezember 2003 mit dem aktuellen BAGS-KV keine Ergänzungen bei der Formulierung feststellbar sind. Die SEG-Zulage dient als besondere Entgeltform in der Regel dazu, das Entgelt steuerschonend zu gestalten; dies ist nur unter bestimmten Voraussetzungen gegeben, wofür eine kollektivrechtliche Grundlage wesentlich ist (vgl. Kaufmann 2007: 91). Im Hinblick auf die Frage, ob eine SEG-Zulage gebührt oder nicht gehen die Ansichten dennoch auseinander. Für das LG Linz gebührt diese nur, sofern über das typische Berufsbild hinausgehend besondere zusätzliche erschwerende Arbeitsbedingungen hinzukommen. Im Gegensatz dazu besteht nach Ansicht des OLG Graz Anspruch auf die Gewährung einer SEG-Zulage nicht bloß bei über das jeweilige Berufsbild hinausgehenden Gefahren und Erschwernissen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 244).

Hinsichtlich der SEG-Zulagen überträgt der BAGS-KV an die Betriebsvereinbarung zwei Regelungsinhalte:

Erstens die Bestimmung der erschwerten Arbeitsbedingungen nach § 68 Abs. 5 EStG. Diese löst den SEG-Zulagen-Anspruch gemäß Kollektivvertrag aus. Damit die Festlegung der Betriebsvereinbarung zur Steuerbefreiung führt, müssen die Kriterien des § 68 Abs. 5 EStG

tatsächlich erfüllt werden, wofür, laut VGH, der Vergleich mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen innerhalb der Berufssparte entscheidend ist (Kaufmann 2007: 91). Mit der Übertragung der Zuständigkeit der Definitionskriterien für erschwerte Arbeit an die Betriebsvereinbarung werden, so die Befürchtung von Kaufmann, sowohl in Betrieben dieselben Bedingungen unterschiedlich bewertet werden als auch die ArbeitgeberInnen durch den Kostenvergleich unter Druck kommen und die Voraussetzungen zur Gewährung der Zulage möglichst restriktiv gehalten.

Dazu könnte eine Vielzahl an Erschwernissen wie z. B. psychisch belastende Arbeit als allgemeine Arbeitsbedingung statt eines Zulagenkriteriums gewertet werden (Kaufmann 2007: 93). Sofern bei Regelmäßigkeit eine Pauschale vereinbart wird müssen für den Anspruch der Steuerbegünstigung die erschwerten Arbeitsbedingungen im jährlichen Durchschnitt, verglichen mit einer Zulagengewährung auf Grundlage der einzelnen Stunden, entsprechend oft vorliegen (Kaufmann 2007: 92). Wird die Zulage allen oder bestimmten Gruppen von ArbeitnehmerInnen gewährt, so wird die Steuerbegünstigung auch ohne formale kollektivrechtliche Vereinbarungen wirksam. Bei objektiv entsprechend gearteten Arbeitsbedingungen wird der SEG-Zulagenanspruch unmittelbar aus dem KV abzuleiten sein, unabhängig davon, ob die vorgesehene Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit den Gewerkschaften abgeschlossen wurde (Kaufmann 2007: 92).

Die zweite Übertragung des BAGS-KV an eine Betriebsvereinbarung betrifft die Ermächtigung, eine erhöhte SEG-Zulage für jene Bereiche zu bestimmen, für die überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen vorliegen. Im Hinblick auf überwiegend erschwerte Arbeitsbedingungen, für die mindestens 80% der Arbeitszeit unter die in der Betriebsvereinbarung bestimmten Bedingungen fallen müssen, steht der ArbeitnehmerIn eine SEG-Pauschale, die im Kollektivvertrag festgelegt ist, zu. Eine erhöhte Pauschale kann durch Betriebsvereinbarung erzielt werden, wenngleich für die Steuerfreiheit ebenfalls die Voraussetzungen des EStG erfüllt sein müssen (vgl. Kaufmann 2007: 93).

Im Wesentlichen entspricht die SEG-Pauschale einer stundenweisen Abgeltung von 100% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden pro Woche, mit der Folge, dass die Tätigkeit unter erschwerten Arbeitsbedingungen über 80% der Normalarbeitszeit einer Arbeit zu 100% unter diesen Bedingungen gleichgestellt wird. In welcher Form (stundenweise oder analog zur Pauschalabgeltung) die Berechnung der SEG-Zulagen bei überwiegend erschwerten Arbeitsbedingungen auf die Teilzeitarbeit zu übertragen ist, sei schwierig zu beurteilen und primär von der Zwecksetzung der Norm abhängig (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 244-245). Löschnigg und Resch plädieren aber für die Abrechnung analog zur Pauschalabgeltung zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit, die sowohl dem Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter gemäß § 19d Abs. 6 AZG als auch dem Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts entspreche (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 245). Dieser Auffassung schließt sich Kaufmann insofern an, als dass den Teilzeitkräften im Falle einer SEG-Zulage nach Stunden derselbe Betrag wie Vollzeitkräften zustehe und Pauschalbeträge bei überwiegend erschwerten Arbeitsbedingungen dem Teilzeitausmaß entsprechend zu aliquotieren sind (vgl. Kaufmann 2007: 94).

Leitungs- bzw. Funktionszulagen sind im Kollektivvertrag für folgende Tätigkeiten vorgesehen: Stationsleitung, Pflegedienstleitung (mit einer Betriebsvereinbarung zu regeln), Leitung von Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäfti-

gungsprojekten (GBP), Kindergartenleitung und Zulage für geprüfte Sonderkindergärtnerinnen. Andere Leitung- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln (vgl. BAGS-KV 2013).

Bezüglich der Pflegedienstleitungszulage, die gemäß § 31 Abs. 3 durch Betriebsvereinbarungen zu regeln ist, hängt die Festlegung von deren Höhe vom Konsens der Betriebsvereinbarungsparteien ab. Sollte keine Betriebsvereinbarung zustande kommen kann ein Anspruch unmittelbar auf den Kollektivvertrag gestützt werden, wobei eine Zulage gebührt, die über dem Ausmaß der Stationsleitungszulage liegt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 246).

Die Formulierung „Andere Leitungs- und Funktionszulagen sind im Betrieb zu regeln" beschreibt Kaufmann insofern als problematisch, als dass es sich hierbei, entgegen der Pflegedienstzulage, nicht um eine Ermächtigung zur Regelung durch eine Betriebsvereinbarung handelt. Gemäß ArbVG kommt aber eine Delegation der kollektiven Regelungsbefugnis an andere Rechtssubjekte als die betrieblichen Sozialpartner nicht infrage. Wenngleich die Partner des Arbeitsvertrages keine Ermächtigung durch den Kollektivvertrag brauchen, gewinnen sie rechtlich nichts, da diese Passage des Kollektivvertrages der entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag keine andere Qualität verleiht. Sehr wohl könne aber mit festgelegten Leitungszulagen im Kollektivvertrag die Bereitschaft der Kostenträger zur Anerkennung der Mehrkosten gefördert werden, da eine gewisse Objektivität im Hinblick auf ihre Höhe garantiert wäre. Diese Möglichkeit zur Objektivierung entfalle aber, indem den Arbeitsvertragsparteien diese Angelegenheit überlassen werde (vgl. Kaufmann 2007: 95).

Nach Ansicht von Löschnigg und Resch kann für andere Leitungs- und Funktionszulagen, die nach BAGS-KV im Betrieb zu regeln sind, kein unmittelbar kollektivvertraglicher Anspruch abgeleitet werden, da sowohl die Art als auch die Höhe der Zulage zu unbestimmt sind. Löschnigg und Resch bemängeln hinsichtlich des fehlenden Hinweises auf die Betriebsvereinbarung, dass unklar sei, ob sonstige Leitungs- und Funktionszulagen nicht durch Betriebsvereinbarungen regelbar sein sollen oder beliebige Rechtsquellen (Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag) hierfür verwendet werden können. Damit eine Rechtsquelle zur normativen Regelung von Arbeitsbedingungen ermächtigt wird, müsse eine eindeutige Formulierung und eine Klarstellung durch die Kollektivvertragsparteien verlangt werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 247).

Im Hinblick auf die Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung regelt § 27 des BAGS-KV die Dienstverhinderung durch wichtige, die Person des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin betreffende Gründe. Als Gründe werden z.B. Eheschließungen, Todesfälle, oder Wohnungswechsel genannt (vgl. BAGS-KV 2013). Wenngleich § 27 eine Aufzählung von Anwendungsfällen auflistet, werden andere hier nicht erwähnte, aber von der Judikatur im Sinne des AngG anerkannte Dienstverhinderungsgründe, nicht ausgeschlossen (vgl. Kaufmann 2007: 69). Kritisch merkt Kaufmann an, dass die KV-Parteien die Möglichkeit nicht genutzt haben, zusätzliche Anlässe aufzunehmen und die ArbeitnehmerInnen zu motivieren und zu unterstützen, speziell im Hinblick auf die Wahrnehmung von Sorgepflichten gegenüber Angehörigen (Kaufmann 2007: 70).

Andere konkrete Dienstverhinderungsgründe, z.B. die Pflegefreistellung und Schwangerschaft, unterliegen mittlerweile eigenen Regelungen, wenngleich günstigere Bestimmungen wie § 8 Abs. 3 AngG von den Sonderregelungen des Kollektivvertrages unberührt bleiben. Auf § 8 Abs. 3 AngG können sich z.B. ArbeiterInnen bei öfteren Pflegefreistellungen im Arbeitsjahr berufen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 191).

Im Falle sonstiger Dienstverhinderungen bei Angestellten bezieht sich § 27 des BAGS-KV auf § 8 Abs. 3 AngG und bei Arbeitern auf § 1154b Abs. 5 ABGB, mit folgendem Ergebnis: Da die letztgenannte Bestimmung kollektivvertragsdispositiv ist, hat § 27 des BAGS-KV, abhängig ob Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis, eine unterschiedliche Bedeutung: Für Angestellte kommt § 8 Abs. 3 AngG zwingend zur Anwendung und § 27 des BAGS-KV stellt die Mindestansprüche dar, mit dem die Angestellten nur besser gestellt werden können. Für ArbeiterInnen begrenzt der Kollektivvertrag die Entgeltfortzahlungen nicht nur nach unten, sondern schränkt auch wegen der Kollektivvertragsdispositivität des § 1154 b ABGB die aus dieser Bestimmung resultierenden Ansprüche ein (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 193).

Dem Diskriminierungsverbot auf Grund der sexuellen Orientierung nach dem GlBG entspricht § 27 BAGS-KV insofern, als dass er nicht zwischen gleich- und andersgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften differenziert (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 194).

8.2 Arbeitszeit

8.2.1 Allgemein zur Arbeitszeit

Der BAGS-KV sieht bei Vollbeschäftigung eine 38-Stundenwoche und einen 8-Stundentag vor (BAGS-KV § 4); damit folgt der BAGS-KV im Vergleich zur Normalarbeitszeit, die das Arbeitszeitgesetz mit 40-Wochenstunden normiert, einer moderaten Arbeitszeitverkürzung, den – vorrangig gewerkschaftlichen - Diskussionen der letzten 30 Jahre folgend.

8.2.1.1 Positionen aus den Fragebögen

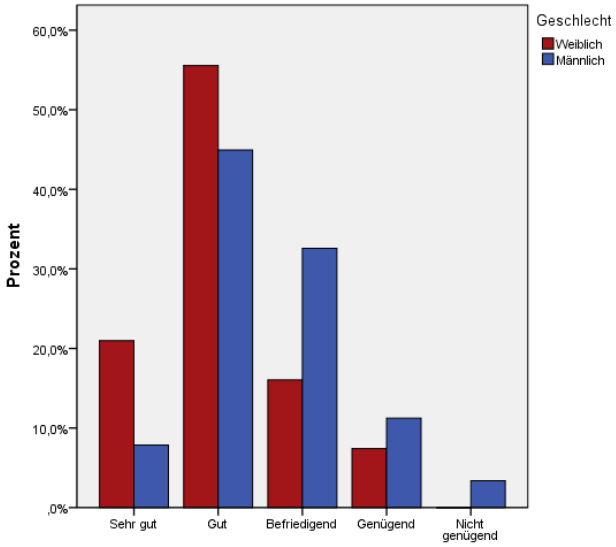
Insgesamt ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit im Vergleich zu allen anderen Themenbereichen eindeutig am höchsten.

Der Unterschied in der Bewertung der Arbeitszeit entspricht einem signifikantem Trend (χ^2_3=6.39 mit p=.094). Nach der erfolgten Adjustierung konnten keine paarweisen Unterschiede festgestellt werden, jedoch zeigt sich die gleiche Tendenz wie in den anderen Bereichen, dass BetriebsrätInnen GPA-djp unzufriedener sind. Das heißt, es konnten keine Signifikanzen festgestellt werden.

Es gibt einen eindeutigen Unterschied hinsichtlich der Bewertung der Arbeitszeit bei Männern (χ^2_3=11.29 mit p=.010). BetriebsrätInnen vida sind signifikant zufriedener als alle anderen Gruppen.

Insgesamt bewerten Frauen die Arbeitszeit signifikant besser als Männer (p<.001).

Abbildung 19: Geschlechtsspezifische Bewertung der Arbeitszeit



Quelle: SFS Datafile

8.2.1.2 Positionen aus den Interviews

Der Punkt „Arbeitszeit“ wurde von zwei InterviewpartnerInnen (beide sind der Arbeitgeberseite zuzurechnen) zur Einführung und Entwicklung des Kollektivvertrages als zentral gesehen. Mit dem Arbeitszeitrecht als Ausgangspunkt „ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit das wesentliche Ziel, um für den Kollektivvertrag einzutreten. Dieses Bestreben drückt sich im Kollektivvertrag in Form der 10-Stunden-Beschäftigung ohne Zuschläge zahlen zu müssen, der Durchrechnungszeiträume, der Gleitzeit, der 4-Tage Woche, des Nachtdienstes und der Bereitschaftsdienste aus. Durch diese arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen haben die GeschäftsführerInnen die Möglichkeit bekommen, in einem gesetzlich korrekten Rahmen zu handeln“ (I-5). Die Bedeutung des Aspektes „Arbeitszeit“ bestätigt die zweite Interviewpartnerin, für die „die Arbeitszeitgestaltung der wichtigste Bereich bei der Entwicklung des Kollektivvertrages gewesen ist“ (I-1).

Für einen ArbeitnehmerInnenvertreter ist die praktische Gestaltung der Arbeitszeit in den Betrieben hingegen keinesfalls unproblematisch. Als Probleme werden „die nicht zeitgemäße Erstellung von Dienstplänen und die damit verbundene Übertragung von Arbeitgeberrisiken an ArbeitnehmerInnen, z.B. bei den Krankenständen“ genannt (I-4).

8.2.1.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Für die Arbeitszeit ist § 4 des BAGS-KVs zentral, der die Lage der Arbeitszeit aber nur ansatzweise regelt. Diesbezüglich ist § 15 (Dienstplan) zu berücksichtigen, nach dem für den Arbeitsvertrag und die Betriebsvereinbarung bloß ein sehr eingeschränkter Regelungsbereich verbleibt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 95). Die gesetzliche Grundlage für die Arbeitszeitenregelung stellt das AZG dar, wenngleich für die Betreuung von Personen in Privathaushalten mit dem HBeG eine Ausnahme vom AZG und eine Sonderregelung festzuhalten ist (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 93). Für den Kollektivvertrag und insbesondere die individuellen Regelungen im Arbeitsvertrag bildet das AZG den Rahmen. In den Zuständigkeitsbe-

reich des Kollektiv- und Arbeitsvertrages fällt hingegen die Abgeltung der Arbeitszeit (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 94).

Die Sonderregelung des HBeG ist für die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH insofern von Bedeutung, als dass sie u.a. Betreuungskräfte mit einem Arbeitsvertrag zu einem gemeinnützigen Anbieter sozialer und gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitierender Art erfasst (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 95). Für Betreuungspersonen, die bei einem gemeinnützigen Anbieter beschäftigt sind, kommt das AZG, mit Ausnahme seiner zivilrechtlichen Bestimmungen (§§ 19c und 19d), grundsätzlich nicht zur Anwendung. Werden die HBeG relevanten Arbeitszeitvorschriften verletzt, kommen allerdings ausdrücklich die Verwaltungsstrafbestimmungen des § 26 AZG zum Tragen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 96).

Zentral für den BAGS-Kollektivvertrag (sowie für andere KVs) und abweichend von der 40-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit des AZG ist die auf 38 Stunden verkürzte wöchentliche Normalarbeitszeit. Die Reduktion der Arbeitszeit bezeichnen Löschnigg und Resch als klassischen Sozialpartnerkompromiss, bei dem einerseits das Ausmaß der Arbeitszeit verringert und andererseits mit dem Kollektivvertrag die Rahmenbedingungen geschaffen wurden, um eine gewisse Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den Betrieben umzusetzen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 94). Dabei gibt der Kollektivvertrag nicht einzelne Arbeitszeitmodelle vor, sondern bietet, bei Übereinkunft zwischen BetriebsinhaberInnen und BetriebsrätInnen, die Möglichkeit betriebsadäquater Lösungen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 94). Was die Verkürzung auf die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden betrifft, so ist auf die Übergangsbestimmungen mit einer Einschleifregelung in § 41 Abs. 1 hinzuweisen, mit der Ruhepausen, sofern diese in den Betrieben vor Einführung des BAGS-KV als Normalarbeitszeit angerechnet wurden, in jährlichen Halbstundenintervallen schrittweise bis 2008 auf die 38 Stunden reduziert wurden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 94-95).

Im Hinblick auf die Verteilung der wöchentlichen Ruhezeit geht der Kollektivvertrag über das ARG hinaus, indem sich der Anspruch auf Wochenendruhe bzw. Wochenruhe von einer ununterbrochenen Ruhezeit von 36 Stunden, in die ein ganzer Kalendertag zu fallen hat, auf zwei zusammenhängende Kalendertage pro Woche verlängert. Sanktionen bei Verstößen gegen § 4 Abs. 2 des BAGS-KV fallen aber nicht unter die Verwaltungsstrafsanktionen des § 27 Abs. 1 ARG, sondern werden ausschließlich privatrechtlich sanktioniert (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 96).

Obwohl § 4 Abs. 8 AZG besagt, dass zur Einführung der Vier-Tage-Woche mit einer täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden Betriebsvereinbarungen und schriftliche Individualvereinbarungen ohne kollektivvertragliche Grundlage ausreichen, enthält der BAGS-KV über das AZG hinausgehend, im Falle einer täglichen Normalarbeitszeit von 10 Stunden, weiterhin explizit die Regelung einer 4-Tage-Woche. Für den Fall, dass eine 4-Tage-Woche mit einer Ausweitung auf eine zehnstündige tägliche Normalarbeitszeit über eine Betriebsvereinbarung eingeführt wird, ist dies nach dem BAGS-Kollektivvertrag (entgegen dem AZG) nur zulässig, wenn die vier Tage zusammenhängen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 97).

§ 4 Abs. 4 regelt die Gleitzeit als Arbeitszeitmodell des BAGS-KV, bei dem die tägliche Normalarbeitszeit auf zehn, die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 50 Stunden ausgedehnt werden kann. Dabei verweist der Kollektivvertrag auf die Anwendung von § 4b AZG (vgl. BAGS-KV 2013). Gemäß § 4b Abs. 2 AZG muss in Betrieben mit Betriebsrat die gleitende

Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer bzw. jeder einzelnen Arbeitnehmerin vereinbart werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 99).

Beim 24. und 31. Dezember, die in § 7 Abs. 2 ARG nicht enthalten sind, handelt es sich nicht um gesetzliche, sondern um sogenannte kollektivvertragliche Feiertage. Beide Tage sind im BAGS-KV sowie in anderen Kollektivverträgen arbeitsfrei. Im Gegensatz zum Caritas-KV und dem Kollektivvertrag Neustart gilt der Karfreitag im BAGS-KV nicht als Feiertag (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 104). Sollten Betriebe (vor der BAGS-KV Einführung) auf Basis unechter Betriebsvereinbarungen bei der Feiertagsregelung Abweichungen zum BAGS-KV gehabt haben, so steht den „alten" ArbeitnehmerInnen zusätzlich zum 24.12. und 31.12. der Anspruch auf diese weiteren freien (halben) Tage zu. ArbeitnehmerInnen, die nach Inkrafttreten des BAGS-KV eingetreten sind, gebühren diese freien Tage aber nicht, es sei denn sie werden ihnen vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gewährt (vgl. Kaufmann 2007: 23). Ein Umstand, der im Hinblick auf eine 2-Klassen-Mitarbeiterstruktur als problematisch gesehen werden und mitunter betrieblichen Unmut stiften kann.

Die Wochenendruhe, Wochenruhe und Ersatzruhe werden mit § 14 BAGS-KV geregelt. Auf Grund der besonderen Betreuungssituation im Sozialbereich ist Möglichkeit der Aufteilung der Arbeitszeit auf die gesamte Kalenderwoche erforderlich, weshalb § 14 Abs. 1 die Einhaltung einer Wochenruhe, nicht aber eine generelle Verpflichtung zur Einhaltung der Wochenendruhe vorsieht. Im Falle der ununterbrochenen Ruhezeit weicht der BAGS-KV vom § 4 ARG ab. Während das ARG eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden vorsieht, gibt der Kollektivvertrag mindestens zwei ganze Kalendertage vor (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 137). Für die Wochenendruhe hält der Kollektivvertrag fest, dass die Hälfte der wöchentlichen Ruhezeiten für einen zwölfwöchigen Zeitraum auf die Wochenenden fallen muss. Davon abweichende Regelungen halten Abs. 4 (für Einrichtungen mit stationärer Pflege und in Wohneinrichtungen mit 24-Stunden-Betreuung für die Bereiche Betreuung, Pflege, Küche und Rezeption) sowie Abs. 5 (Essen auf Rädern) fest (vgl. BAGS-KV 2013).

8.2.2 Geteilte Dienste

Im mobilen Bereich können tägliche Dienste durch Betriebsvereinbarungen geteilt werden, in dem Fall sind die Wegzeiten in der Pause (Einsatzort – Wohnort) als Arbeitszeit zu werten, es sei denn, die Teilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch des/der ArbeitnehmerIn mit Zustimmung des Betriebsrates (BAGS-KV § 3 (3)).

8.2.2.1 Positionen aus den Fragebögen

In den Fragebögen wurden keine Signifikanzen oder Trends bezüglicher „geteilter Dienste" festgestellt.

8.2.2.2 Positionen aus den Interviews

Die geteilten Dienste werden in einem der narrativen Interviews explizit angesprochen und kritisiert. „Im Bundesländervergleich", so eine Interviewpartnerin, „ist die Situation besonders gravierend bei den ‚Mobilen' in Wien, Niederösterreich, Burgenland und der Steiermark, wo ArbeitnehmerInnen teilweise an 14 von 21 Arbeitstagen geteilte Dienste versehen. Fatal dabei ist, dass bei einer Unterbrechung um 13.00 Uhr und einer Wiederaufnahme der Tätigkeit

um 16.00/ 17.00 Uhr keine Zeit zur Erholung bleibt und ein Abschalten, nicht möglich ist". Das „die ganze Zeit für die Arbeit Dasein, funktioniert nur eine gewisse Zeit, macht die betroffenen MitarbeiterInnen auf Dauer aber fertig" (I-3).

8.2.2.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Der BAGS-KV greift die geteilten Dienste für den Mobilen Bereich in § 3 (Begriffsbestimmungen), § 4 Abs. 5 (Möglichkeit der Teilung der täglichen Arbeitszeit im Mobilen Bereich durch Betriebsvereinbarung), § 15 (Erstellung des Dienstplans im Mobilen Bereich zwei Wochen im Vorhinein), § 23 (Vorbereitungszeit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen) und § 31 Abs. 2 (Sonntagszuschlag für Außendiensteinsätze in mobilen Diensten) auf. Die Begriffe Mobile Dienste bzw. Mobiler Bereich werden im Kollektivvertrag § 3 Abs. 1 unglücklich definiert, da zwei unterschiedliche Begriffe synonym verwendet werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 91).

§ 4 Abs. 5 hält bezüglich geteilter Dienste für den Mobilen Bereich fest: „Mittels Betriebsvereinbarung kann die tägliche Arbeitszeit geteilt werden. Wird die tägliche Arbeitszeit geteilt, so sind die Wegzeiten (Einsatzorte – Wohnort) zwischen den Arbeitsblöcken Arbeitszeit; es sei denn die Arbeitsteilung erfolgt auf ausdrücklichen Wunsch der ArbeitnehmerIn mit Zustimmung des Betriebsrates." (vgl. BAGS-KV 2013)

Kaufmann hält hinsichtlich „Wunsch" des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin fest, dass es einer nachvollziehbaren Begründung bedarf, etwa die Möglichkeit, Familienangehörige leichter zu versorgen. Eine zweite Voraussetzung ist, dass die vereinbarte Arbeitsleistung im Grunde auch ohne Teilung des Dienstes erbracht werden könnte (Kaufmann 2007: 22). Als schwierig zu klärende Frage nennen Löschnigg und Resch, wann iSd § 4 Abs. 5 ein geteilter Dienst vorliegt, da der Kollektivvertrag keine Begriffserklärung vorsieht, obwohl damit wesentliche Rechtsfolgen verbunden sind. § 11 AZG als gesetzliche Regelung zur Unterbrechung der täglichen Arbeitszeit für Ruhepausen könne nicht gemeint sein, da für § 4 Abs. 5 BAGS-KV nicht der Erholungszweck der Belegschaft, sondern vielmehr ökonomische Überlegungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von Bedeutung sind (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 101). Ein zeitliches Ausmaß der Unterbrechung zwischen den Arbeitsblöcken lasse sich nicht bestimmen, mit dem iSd BAGS-KV ein geteilter Dienst vorliegt, wobei im Zweifel jede nicht unwesentlich über die gesetzlich geforderte hinausreichende Arbeitsunterbrechung zum geteilten Dienst führe.

Entgegen dem Kollektivvertrag für Mobile Dienste in der Steiermark differenziert der BAGS-KV auch nicht bei der Häufigkeit der Teilung, mit der Rechtsfolge, dass bei zwei- oder mehrmals geteilten Diensten Wegzeiten als Arbeitszeiten zu sehen sind (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 101). Dass der BAGS-KV Wegzeiten ausdrücklich zu Arbeitszeiten macht hat zur Folge, dass erstens dieser besondere Entgeltanspruch unabhängig von einer rechtmäßigen (Betriebsvereinbarung) oder rechtswidrigen (ohne Betriebsvereinbarung) Teilung des Arbeitstages besteht und zweitens, dass die Wegzeit kraft Kollektivvertrag, nicht aber im Sinne des AZG, als Arbeitszeit anzusehen ist. Speziell im Falle eines allfälligen Verwaltungsstrafverfahrens gemäß § 28 AZG sei dies zu berücksichtigen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 103).

§ 4 Abs. 5 BAGS-KV regelt die Frage, ob die Arbeitszeit in einem Block oder aufgeteilt auf mehrere Blöcke pro Tag geleistet werden darf, wobei die Aufteilung der Arbeitszeit in ver-

schiedene Blöcke durch den Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin nicht in der Form erfolgen soll, dass ArbeitnehmerInnen eine sinnvolle Freizeitgestaltung der übrigen Zeit vereitelt wird. Insbesondere die Stehzeiten zwischen den Arbeitsblöcken werden oft als problematisch gesehen, da viele ArbeitnehmerInnen in dieser Zeit keine sinnvolle Beschäftigung haben. Dieser Regelungsinhalt gehe über § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG - in dessen Betriebsvereinbarungskompetenz auf einen ersten Blick die Teilung der täglichen Arbeitszeit in Blöcke fällt - aber hinaus. § 4 Abs. 5 des BAGS-KV habe, mit dem grundsätzlichen Verbot der Teilung der täglichen Arbeitszeit auf mehrere Blöcke und dass eine solche Teilung nur bei Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung erlaubt ist, korrekterweise einen anderen Regelungsinhalt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 102). Hinsichtlich des formlosen Zustimmungserfordernis des Betriebsrates im § 5 Abs. 5 BAGS-KV halten Löschnigg und Resch fest, dass dieses im ArbVG nicht vorgesehen ist und daher dem absolut zwingenden Charakter des ArbVG widerspricht.

Entgegen dem Kollektivvertrag, der für diese Maßnahme keine Kompetenz hat, ist die formlose Zustimmung des Betriebsrates aus rechtlicher Sicht nicht erforderlich. Die Kollektivvertragspraxis sieht solche Bestimmungen, bei denen die Kollektivvertragskompetenz überschritten wird, immer wieder vor, mit der Annahme, dass eine innerbetrieblich konsensorientierte Vorgangsweise im Sinne des Kollektivvertrages zielführend ist. Unter Berücksichtigung dieser Überlegung kann „Mit Zustimmung des Betriebsrates“ im Sinne von „Zustimmung des Betriebsrates im Rahmen einer Betriebsvereinbarung“ verstanden werden, soll heißen als Bestimmung zur Schaffung einer Regelungskompetenz für Betriebsvereinbarungen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 103-104).

§ 15 hält für die Dienstpläne fest, dass diese für den Mobilen Bereich jeweils zwei Wochen im Vorhinein festzulegen sind, in den übrigen Bereichen einen ganzen Monat im Voraus; § 23 hält Sonderbestimmungen für Arbeitnehmerinnen in mobilen Erziehungshilfen fest. Für FrühförderInnen, SonderkindergärtnerInnen und BehindertenpädagogInnen im Mobilen Einsatz umfassen die Vorbereitungszeiten bei Vollbeschäftigung 7 Wochenstunden; § 31 Abs. 2 bestimmt die Sonn- und Feiertagszuschläge für Außendiensteinsätze in den Mobilen Diensten, wobei der Sonntagszuschlag 50 % und der Feiertagszuschlag 60 % des Grundstundenlohns beträgt (vgl. BAGS-KV 2013).

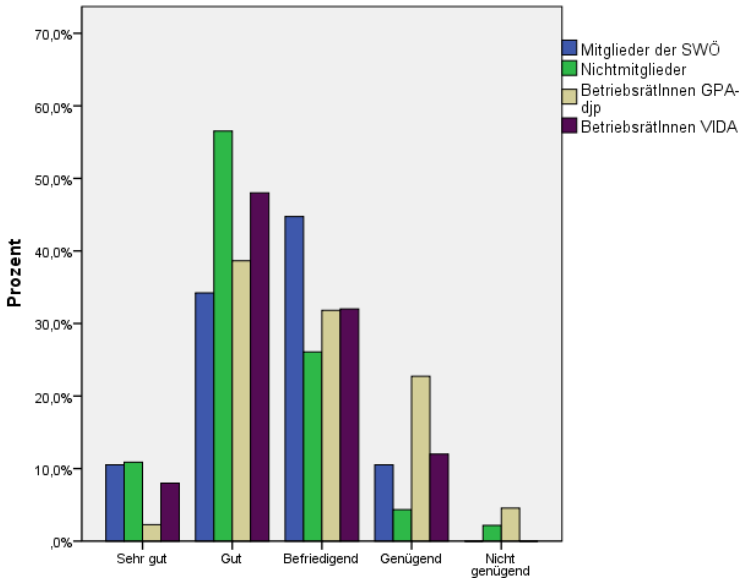
8.2.3 Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Durchschnittsarbeitszeit die Normalarbeitszeit nach diesem Kollektivvertrag unterschreitet (vgl. BAGS-KV § 5).

8.2.3.1 Positionen aus den Fragebögen

In Bezug auf die Teilzeit verschwinden die Unterschiede bei geschlechtsspezifischer Betrachtung. Hinsichtlich der Bewertung der Teilzeit (χ^2_3=9.61 mit p=.022) sind BetriebsrätInnen GPA-djp signifikant unzufriedener als Nichtmitglieder.

Abbildung 20: Gruppenspezifische Bewertung der Teilzeit



Quelle: SFS Datafile

8.2.3.2 Positionen aus den Interviews

In den narrativen Interviews gab es dazu Positionen. Angesprochen auf die Teilzeit betont ein ArbeitnehmerInnenvertreter, „dass Vollzeitverhältnisse eher zur Ausnahme als zum Regeldienstverhältnis werden“ (I-4). Für eine zweite, der Arbeitnehmerseite zugehörende Interviewpartnerin unterscheidet sich der Wunsch nach Teil- oder Vollzeitarbeiten stark regional. „In kinderstarken Regionen, wo viele Mütter eine Versorgungspflicht erfüllen und deshalb nicht Vollzeit arbeiten können, ist der Ruf nach Teilzeitjobs wesentlich stärker. Ebenso ist die Kinderbetreuungsstruktur ausschlaggebend für den Ruf nach bzw. die Ablehnung von Teilzeitarbeit. Während Teilzeitarbeit im ländlichen Bereich oft erwünscht ist, gibt es in Wien eine eindeutig ablehnende Haltung dazu“ (I-3). Von einer Geschäftsführerin wird auf den Zusammenhang zwischen der Teilzeitarbeit und dem Kollektivvertrag hingewiesen: „Zu enge kollektivvertragliche Regelungen betreffen die Teilzeitarbeit insofern, dass sie, gegen den Wunsch der MitarbeiterInnen, die Gestaltungsspielräume bei der täglichen Arbeitszeit verengen“ (I-1).

8.2.3.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Der BAGS-KV regelt die Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen nur im Ansatz. Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, v. a. das Ausmaß und die Lage der Teilzeitarbeit sowie ihre Änderung, sind weitgehend arbeitsvertraglich festzulegen. Teilzeitbeschäftigte dürfen aber gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, sofern nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Sowohl § 4 der EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit als auch § 19d Abs. 6 AZG verankern dieses Diskriminierungsverbot (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 107-108).

Dafür, dass es sich hier um einen Frauen-dominierten Bereich handelt, sind die Regelungen zur Teilzeit im KV relativ dünn. Insbesondere bessere Bestimmungen über Rechtsansprüche

auf Teilzeit bzw. auch auf Rückkehr zum vorherigen Beschäftigungsausmaß, sobald sich die Rahmenbedingungen ändern, die Teilzeit notwendig gemacht haben, wären wünschenswert.

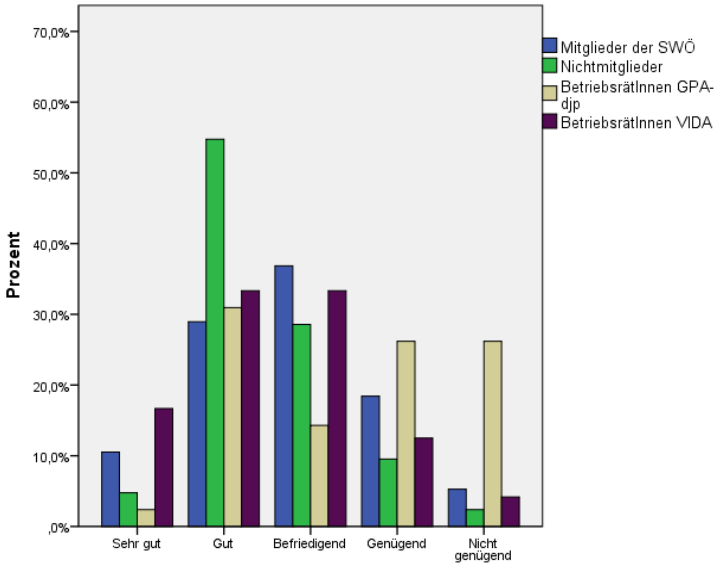
8.2.4 Mehrarbeitsentgelt bei Teilzeit

Liegt Teilzeit vor, so muss eine Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden gegenüber der vereinbarten Wochenarbeitszeit mit 25 % Zuschlag entgolten werden, für jede Arbeitsstunde, die auch die Normalarbeitszeit des KV übersteigt, gebührt ein 50 %iger Zuschlag (vgl. BAGS-KV § 7).

8.2.4.1 Positionen aus den Fragebögen

Bei „Bewertung des Mehrarbeitsentgelts bei Teilzeit“ sind ($\chi^2$3=14.33 mit p=.002). „BetriebsrätInnen GPA-djp“ signifikant unzufriedener als die Nichtmitglieder und „BetriebsrätInnen vida“.

Abbildung 21: Gruppenspezifische Bewertung des Mehrarbeitsentgelts bei Teilzeit



Quelle: SFS Datafile

Die Bewertung des Mehrarbeitsentgelts bei Teilzeit weist für Männer eine Signifikanz und für Frauen einen statistischen Trend auf (Frauen: $\chi^2$3=6.80 mit p=.079 und Männer: $\chi^2$3=9.33 mit p=.025). Die adjustierten Mehrfachgruppenvergleiche zeigen jedoch keine eindeutigen Unterschiede.

8.2.4.2 Positionen aus den Interviews

In den Leitfadeninterviews möchten zwei GesprächspartnerInnen zum Mehrarbeitsentgelt keine Stellung beziehen. Zweimal wird den aktuellen Regelungen zugestimmt, einmal wird ihnen mit Ablehnung begegnet, einmal werden sie nicht bewusst wahrgenommen. In einem Interview wird dargelegt, dass Organisationen vermeiden, dass diese Kosten entstehen, da sie schwer finanzierbar seien.

8.2.4.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Mehrarbeit bzw. Mehrstunde ist ein Begriff mit zwei Bedeutungen. Zum einen handelt es sich iSd § 10 Abs 8 BAGS-KV um die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher wöchentlicher Normalarbeitszeit, zum anderen im Hinblick auf § 19d Abs 3 AZG um eine Arbeitsleistung von Teilzeitbeschäftigten, die über dem individuell vereinbarten Arbeitszeitausmaß liegt. Wird also von Mehrarbeit oder Mehrstunden gesprochen, gilt es genau zu unterscheiden von welchem Bedeutungsinhalt der Kollektivvertrag oder das Gesetz ausgehen will. Sollte ein Teilzeitbeschäftigter/ eine Teilzeitbeschäftigte, der/ die normalerweise fünf Stunden täglich beschäftigt ist, die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden ausdehnen, so muss das nicht zur Folge haben, dass Überstundenarbeit gegeben ist wenn er/ sie in ein Gleitzeitsystem eingebunden ist . Gleichzeitig ist aber zu überprüfen, ob zuschlagspflichtige Mehrarbeit iSd § 5 BAGS-KV vorliegt (Löschnigg/ Resch 2013: 128).

Im Jahr 2007 wurden die Bestimmungen zur Teilzeitarbeit im § 19d AZG wesentlich verändert und ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag von 25% eingeführt. Das Ziel war, eine stärkere Gerechtigkeit zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu erreichen, Teilzeitkräfte (durch die im Betriebsinteresse eingebrachte Flexibilisierung) gerechter zu entlohnen sowie dem Aufteilen von Vollzeitarbeitsplätzen in nicht existenzsichernde Teilzeitstellen gegenzusteuern (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 106). Wenngleich der BAGS-KV schon vor der AZG-Novelle im Jahr 2007 eine Vorreiterrolle bei der Teilzeitbeschäftigung eingenommen hatte (Mehrarbeitszuschläge wurden schon damals bei Überschreiten einer gewissen Grenze fällig), erforderte die Einführung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlages eine Anpassung der einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen. Aktuell sind zwei zuschlagsfreie Mehrarbeitsstunden innerhalb eines gewissen Zeitraumes vorgesehen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 106). Zusätzlich zu den Teilzeitbeschäftigten ohne vereinbarte Durchrechnung (§ 5 Abs 2) und jenen mit vereinbarter Durchrechnung (§ 5 Abs. 3) ermöglicht § 5 Abs 4 noch drei weitere Modelle durch Betriebsvereinbarung (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 107).

Da die Bestimmungen von § 19d Abs. 3 AZG zum gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag kollektivvertragsdispositiv sind, kann die gesetzliche Regelung beliebig verändert werden, wovon § 5 des BAGS-KV auch Gebrauch macht. Somit kommen für den Geltungsbereich des BAGS-KV die kollektivvertraglichen Bestimmungen zur Anwendung. § 19d Abs. 3a bis 3e AZG kommt aber für Ausnahmen des persönlichen Geltungsbereiches des BAGS-KV zur Anwendung, was z. B. TransitmitarbeiterInnen betrifft, die z. T. gänzlich vom BAGS-KV ausgeschlossen und teilweise von seinen einzelnen Bestimmungen erfasst sind. Den TransitmitarbeiterInnen steht ein Mehrarbeitszuschlag auf Grundlage des Gesetzes zu (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 106).

Das LG Klagenfurt bezeichnete im Jahr 2011 die Bestimmungen von § 5 Abs. 2 bis 4 des BAGS-KV als „gleichheitswidrig und insoweit teilnichtig, als teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ohne vereinbarte Durchrechnung der Wochenarbeitszeit erst ab einem Überschreiten der vereinbarten Wochenarbeitszeit um mehr als zwei Stunden bzw. (sic) mit vereinbartem Durchrechnungszeitraum erst ab einer durchschnittlichen Überschreitung von zwei Stunden pro Woche ein Zuschlag zum Grundstundenlohn von 25% gewährt wird.“ (Löschnigg/ Resch 2012: 105) Nach Ansicht des OGH im Jahr 2012 stellt die BAGS-KV Regelung über die Entlohnung von Mehrarbeit „keine unsachliche Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dar, weil diese für alle Mehrstunden über ihre individuell vereinbarte

Arbeitszeit hinaus bis zur kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit von 38 Stunden zumindest jenes Entgelt erhalten, das auch Vollzeitbeschäftigte für diese Arbeitszeiten bekommen; ab ihrer dritten Mehrarbeitsstunde erzielen Teilzeitbeschäftigte – durch den Mehrstundenzuschlag von 25 % – bis zur Überschreitung der wöchentlichen Regelarbeitszeit für die idente Anzahl von Stunden sogar ein höheres Entgelt als Vollzeitbeschäftigte." (Löschnigg/ Resch 2013: 108)

8.2.5 Dienstpläne

Die monatliche Arbeitszeit ist in Form eines Basisdienstplanes, im Mobilen Bereich jeweils zwei Wochen, in den übrigen Bereichen einen ganzen Monat im Vornherein festzulegen (BAGS-KV § 15).

8.2.5.1 Positionen aus den Fragebögen

Es besteht ein signifikanter Trend hinsichtlich der Bewertung der Dienstpläne (χ^2_3=6.74 mit p=.081). „BetriebsrätInnen GPA-djp" sind unzufriedener als die Nichtmitglieder der SOZIAL-WIRTSCHAFT ÖSTERREICH. Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung bestehen keine unterschiedlichen Trends in der Bewertung der Dienstpläne.

8.2.5.2 Positionen aus den Interviews

Nur von der Gewerkschaftsseite wird in den narrativen Interviews auf Dienstpläne Bezug genommen. Die Arbeitgeberseite äußert sich zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten, blendet die Kritik an deren praktischer Umsetzung in den Dienstplänen in den Interviews aber gänzlich aus. Von den interviewten GewerkschaftsvertreterInnen werden die Dienstpläne und deren Handhabung heftig kritisiert: „Dienstpläne werden nicht zeitgerecht erstellt und die Gestaltung unterliegt der Willkür der Dienstgeber bzw. der Personen, die mit der Erstellung der Dienstpläne beauftragt sind" (I-4). „Dass die Dienstpläne in der Praxis aber nicht halten ist in erster Linie ein Ressourcenproblem, das nicht unbedingt mit dem BAGS-KV zu tun hat und auch nicht über diesen zu lösen ist". Als möglicher Grund für die Dienstplanproblematik wird der Mangel an Schulungen genannt (I-3).

8.2.5.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Löschnigg und Resch weisen darauf hin, dass in Sozialeinrichtungen (auf Grund einer klientInnenorientierten Ausrichtung) eine entsprechende Flexibilität in der Organisation erforderlich ist. Speziell im Mobilen Bereich können auf Grund der starken BetreuerInnen-KlientInnen Bindung Ausfälle oder zusätzlicher Betreuungsbedarf entstehen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 140). Im Idealfall sieht der Dienstplan aber vor, wie auf ungeplante Ereignisse (Krankenstände) reagiert werden kann. Mit dem rechtzeitigen Erstellen des Dienstplanes wird, v.a. bei Betrieben mit unterschiedlich notwendigen Tages- und Wochenarbeitszeiten, den Angestellten eine Sicherheit zur Planung privater Verpflichtungen und Interessen gegeben (vgl. Kaufmann 2007: 49).

Zum Schutze des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin vor einer Überwälzung des Organisationsrisikos sieht § 19c AZG gewisse Beschränkungen der Arbeitszeitgestaltung durch den Arbeitgeber vor. Dieser kann die Lage der Normalarbeitszeit nur unter bestimmten Bedingungen verändern, u.a. wenn den Angestellten die Lage der Normalarbeitszeit der betreffen-

den Woche zwei Wochen im Voraus mitgeteilt wird. Sofern in unvorhersehbaren Fällen ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil abgewendet werden muss und keine anderen Maßnahmen zumutbar sind, kann aber von der 14-tägigen Vorlauffrist abgewichen werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 140). Auf Grund, v.a. im Sozial- und Gesundheitsbereich häufig vorkommender tätigkeitsspezifischer Erfordernisse können durch Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung auch generelle Abweichungen von der 14-Tage Frist gemacht werden. Von dieser gesetzlichen Dispositivität macht der Kollektivvertrag in § 15 Gebrauch und schreibt eine Verlängerung der gesetzlichen Mitteilungsfrist auf einen Monat vor, wenngleich für den Mobilen Bereich die zweiwöchige Mitteilungsfrist aufrecht bleibt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 140-141). Die kollektivvertraglichen Regelungen sind als einseitig zwingend einzustufen, eine Betriebsvereinbarung kann diese Fristen nur verlängern (Löschnigg/ Resch 2013: 141).

§ 19c AZG und § 15 BAGS-KV weisen aber nicht auf die Abgeltung hin, sollte es zu Veränderungen oder Störungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverteilung kommen. Werden Basispläne nicht eingehalten (z.B. im Mobilen Dienst), da Klienten aus verschiedenen Gründen an einzelnen Tagen nicht betreut werden müssen, so sind diese als Störungen des Betriebsablaufes und Dienstverhinderung einzuordnen somit der Arbeitgeberseite zurechenbar. Für die Ausfallzeiten wird es (im Normalfall) zu einer Entgeltfortzahlung nach den Bestimmungen des § 1155 ABGB kommen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 141).

8.3 Einstufung nach Verwendungsgruppen

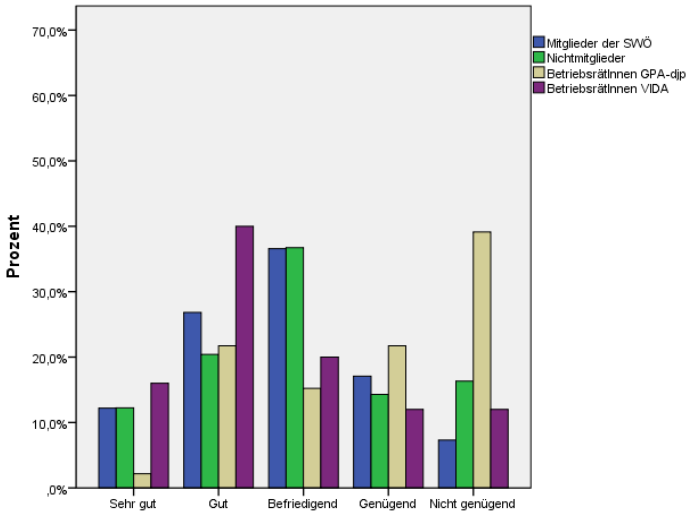
Der BAGS-KV orientiert bei der Einstufung der Beschäftigten nicht (wie etwa der Öffentliche Dienst) an der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, sondern an der Verwendung. Das Entgelt der Beschäftigten richtet sich daher nicht (primär) nach ihrer Ausbildung, sondern nach der konkreten Verwendung im Betrieb/in der Organisation.

8.3.1 Positionen aus den Fragebögen

Hinsichtlich der Bewertung der Einstufung nach Verwendungsgruppen (Frauen: $\chi^2 3=8.93$ mit $p=.030$ und Männer: $\chi^2 3=10.51$ mit $p=.015$) gilt für Frauen, dass Betriebsrätinnen vida signifikant zufriedener mit der Einstufung der Verwendungsgruppen sind als Betriebsrätinnen GPA-djp und als Mitglieder der SWÖ und bei Männern, dass Betriebsräte GPA-djp signifikant unzufriedener ist als Mitglieder der SWÖ.

Bei der Bewertung der Einstufung nach Verwendungsgruppen ($\chi^2_3=16.36$ mit $p=.001$) sind „BetriebsrätInnen GPA-djp“ signifikant unzufriedener als alle anderen Gruppen.

Abbildung 22: Gruppenspezifische Bewertung der Einstufung nach Verwendungsgruppen



Quelle: SFS Datafile

8.3.2 Positionen aus den Interviews

In den narrativen Interviews wird im Hinblick auf die Verwendungsgruppen sowohl von der Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite Verbesserungspotential eingeräumt. Seitens der Gewerkschaft wird kritisiert, „dass Tätigkeiten bei der Einstufung zu niedrig beschrieben sind und neue Berufsbilder entstehen, die sich nicht klar zuordnen lassen. Diese werden dann tendenziell niedriger eingestuft“ (I-4). Eine zweite Gewerkschafterin bezeichnet das tätigkeitsorientierte Prinzip des Verwendungsgruppenschemas „als gut aufgebaut, wenngleich ihr die ständig neuen Begrifflichkeiten eine Orientierung an der Tätigkeit erschweren.“ In Anlehnung an die Akademikerfrage bei der Einstufung spricht sie von einem massiven Problem (I-3).

Von der Arbeitgeberseite wird insofern Kritik an den Verwendungsgruppen geäußert, als dass „die Gestaltung der Lohntabelle der Verwendungsgruppen 8 und 9 nicht zu den restlichen passt. Dies lässt sich damit erklären, dass es bis 2001bei der tertiären Ausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich weder Bachelor/ Masterausbildungen gegeben hat, sondern ‚lediglich', die Sozialakademie. Dies stellt den aktuellen Stand der Lohntabelle dar. Das Ziel bei den Verwendungsgruppen ist die Schaffung systemisch stimmiger Lohnvorschriften bis zur höchsten Ausbildungsstufe, ohne aber die ‚Häuptling-Indianer'-Problematik aus den Augen zu verlieren. Die letzten beiden Verwendungsgruppen sind anzupassen sowie die bisherigen neun Verwendungsgruppen stimmig zu verbessern, was mit einer Verdichtung, keinesfalls aber mit einer Vermehrung, zu erfolgen hat. Eine Verdichtung kann ebenso bei den Berufsgruppen mit verschwimmenden Tätigkeitsfeldern vorgenommen werden“ (I-5). Von einer gewissen Ambivalenz im Hinblick auf die Verwendungsgruppen spricht eine Geschäftsführerin: „Einerseits ist es wünschenswert, dass der BAGS-KV bei unklaren Einstufungsfragen klare Zuordnungen vorgibt und verstärkt differenziert, andererseits bietet er eine gewisse Offenheit, zwischen bestehenden Verwendungsgruppen wählen zu können, was von Vor- und Nachteil sein kann.“ Unabhängig davon schließt sich auch diese Interviewpart-

nerin der Auffassung an, „dass es sich über die Gestaltung der Verwendungsgruppen nachzudenken lohnt“ (I-1).

8.3.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Das zentrale Kriterium zur Einreihung stellt die Tätigkeit des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin dar, wenngleich die Einstufungskriterien in das Gehaltsschema den KV-Parteien grundsätzlich frei zustehen. Gebunden sind diese aber an gesetzliche Vorgaben und Grundrechte, v.a. an das allgemeine Sachlichkeitsgebot des Gleichheitssatzes (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 232). Die tätigkeitsbezogene Einstufung ermöglicht eine Anstellung von ArbeitnehmerInnen mit Überqualifikation, ohne aber den Zwang der Überzahlung gegenüber anderen MitarbeiterInnen und dem Risiko unerwünschter Kostenbelastungen. Gleichzeitig können MitarbeiterInnen eingesetzt werden, die nicht über die formellen Voraussetzungen verfügen, welche im Normalfall aber zur Ausübung der Tätigkeit verlangt werden (vgl. Kaufmann 2007: 84).

Der BAGS-KV bezieht sich bei der Einordnung in die neun Verwendungsgruppen auf Berufsbilder und Tätigkeitsfelder, die sich aus den Sach- und Branchenkenntnissen der Kollektivvertragsparteien ableiten. Die in der Praxis vorhandenen Tätigkeitsfelder sollten mit den personenbezogenen Berufsbezeichnungen der Verwendungsgruppen abgedeckt werden. Für den Fall, dass bestimmte Aufgabenbereiche nicht explizit in den Verwendungsgruppen aufscheinen ist, gemäß § 30 Abs 3 BAGS-KV, der/ die ArbeitnehmerIn in die Verwendungsgruppe einzuordnen, deren Aufgabenkreis der Tätigkeit am nächsten kommt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 198-199). Kaum Eingang in die Verwendungsgruppenbeschreibung haben seit der Stammfassung des BAGS-KV die Tätigkeitsfelder im administrativen Bereich gefunden, sodass es in Einzelfällen immer wieder Rechtsunsicherheiten bei der Zuordnung der Tätigkeit gibt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 201).

Auf die Regelungskompetenz der Länder muss in mehreren Fällen verwiesen werden:

In deren Regelungskompetenz fallen beispielsweise Beruf und Ausbildung des Kindergartenhelfers bzw. der Kindergartenhelferin, wenngleich diese aber nicht in allen Bundesländern gesetzlich verankert ist. Damit eine KindergartenhelferIn im BAGS-KV in die Verwendungsgruppe 3 eingestuft werden kann, verlangt dieser eine landesgesetzliche Jugendausbildung. Hat der/ die Betroffene aber bereits zwei Jahre als KindergartenhelferIn in Ausbildung in der Verwendungsgruppe 2 gearbeitet, ersetzt die Betriebserfahrung die (theoretische) Ausbildung und eine Umreihung ist erforderlich (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 202).

In den Kompetenzbereich der Länder fallen außerdem, wie bei allen Sozialbetreuungsberufen, die Regelung der Ausbildung, des Berufsbildes und der Berufsausübung der HeimhelferInnen, weshalb kein bundesweit einheitliches Berufsbild existiert. Wie schon im Falle des/ der KindergartenhelferIn ist auch das Berufsbild der Heimhilfe in allen Bundesländern gesetzlich festgeschrieben. In diesem Zusammenhang kommt die Bund-Länder Vereinbarung nach Art 15a B-VG ins Spiel, mit der ein Übereinkommen getroffen wurde, Berufsbild, Tätigkeit und Ausbildung in den Sozialbetreuungsberufen einheitlich nach vereinbarten Zielsetzungen und Grundsätzen zu regeln (Sozialbetreuungsberufegesetz 2004). Mit Art 15a B-VG wurde zwar Berufsbild und Ausbildung der HeimhelferInnen bestimmt, deren Durchführung auf Landesebene ist aber fakultativ (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 203).

Ebenfalls in die Gesetzgebungskompetenz der Länder fällt die Tätigkeit der Tagesmütter/Tagesväter und Tagesväter, für die ebenfalls österreichweit eine einheitliche Ausbildung fehlt. Damit eine Einstufung in die Verwendungsgruppe 4A BAGS-KV erfolgen kann, muss es entweder eine landesgesetzliche Regelung geben, die eine Ausbildung zur Tagesmutter bzw. zum Tagesvater vorschreibt oder wenigstens eine Grundausbildung von 200 Stunden absolviert werden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 206-207). Ähnlich ist die Situation für Pflegeeltern, für die der BAGS-KV in § 20 Sonderbestimmungen vorsieht und deren Abgeltung in der eigenen Verwendungsgruppe 4B erfolgt. Für die Einstufung in die Verwendungsgruppe 4B ist, wie schon im Falle der Tagesmutter bzw. des Tagesvaters, eine landesgesetzliche Ausbildung oder eine 200 Stunden umfassende, einschlägige Grundausbildung erforderlich (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 207).

Ebenfalls keine (landes)gesetzlich verankerten Berufsbilder bzw. Ausbildung gibt es im Bereich der Behindertenhilfe, wofür der BAGS-KV zur Qualifikation als Behindertenfachkraft den Lehrgangsabschluss zur Fachkraft in der Behindertenarbeit bzw. eine fachspezifische Ausbildung im vergleichbaren Umfang fordert. Der Zugang zur berufsbegleitenden Ausbildung ist den Angestellten innerhalb von drei Jahren nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen, die wiederum verpflichtet sind, diese in angemessener Zeit zu absolvieren (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 211). Im Hinblick auf die Ausbildungen und Ausbildungsverpflichtungen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wird u.U. eine Rückzahlung von Ausbildungskosten vereinbart, deren Grenzrahmen § 2d AVRAG bildet (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 212).

Der Bereich Behindertenarbeit ist auch in der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG geregelt, die mit Diplom-Sozialbetreuer, Fach-Sozialbetreuer und Heimhelfer drei Qualifikationsniveaus sowie verschiedene Schwerpunkte aus den Bereichen Alten-, Familien- und Behindertenhilfe unterscheidet. Gleichzeitig können Diplom-Sozialbetreuer sowie Fach-Sozialbetreuer ihre Tätigkeit schwerpunktmäßig in der Behindertenarbeit und der Behindertenbegleitung haben (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 211-212). Die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus des Art 15a B-VG werden im BAGS-KV in den Verwendungsgruppen 4, 6, und 7 berücksichtigt. Die bisher verwendeten Berufsbilder finden sich aber nach wie vor in der jeweiligen Verwendungsgruppe, da es eine Rechtsunsicherheit, v.a. beim Entgelt des Kollektivvertrages, zu vermeiden gilt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 213).

In die Gesetzgebungskompetenz der Länder fällt ebenso der Beruf des Altenfachbetreuers/ der Altenfachbetreuerin, der als Begriff lediglich noch in den Übergangsbestimmungen der maßgeblichen Ländergesetze sowie im BAGS-KV aufscheint. Der Umstand, dass das Berufsbild und die Ausbildung, wenn überhaupt gesetzlich verankert, nach Bundesland unterschiedlich sind, hat speziell bei der Ausbildung des Altenfachbetreuers / der Altenfachbetreuerin die negative Folge, dass die gegenseitige Anerkennung der Ausbildungen und somit eine berufliche Mobilität eingeschränkt ist (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 213).

In die Gesetzgebungskompetenz der Länder, wenngleich nur in der Steiermark und in Niederösterreich gesetzlich geregelt, fällt der Sozialbetreuungsberuf „Familienhelfer/ Familienhelferin“. Die Familienhilfe ist ebenso Gegenstand der Vereinbarung gemäß Art 15a B-VG über Sozialbetreuungsberufe (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 215). Weiters fallen in die Gesetzgebungskompetenz der Länder die Ausbildung und Berufsausübung der Kindergruppenbetreuer und Kindergruppenbetreuerinnen (Löschnigg/ Resch 2013: 216).

Eine weitere Ausbildungsverordnung und für die berufsmäßige Ausübung der Tätigkeit erforderliche Anforderung betrifft die in der Verwendungsgruppe 3 des BAGS-KV eingestuften Rettungssanitäter und Rettungssanitäterinnen in Ausbildung. Deren Ausbildungskriterien sind in der Sanitäter-Ausbildungsverordnung (San-AV), deren berufsmäßige Ausübung im SanG geregelt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 202).

Für die medizinischen Masseure bzw. die medizinischen Masseurinnen wird Ausbildung und Berufstätigkeit im Medizinischer Masseur- und Heilmasseurgesetz (MMHmG) geregelt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 204).

Für die Ausbildung und Berufsausübung im Bereich Gesundheits- und Krankenpflegeberufe ist das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) maßgeblich (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 209). Für die Verrichtung pflegerischer Tätigkeiten in der Altenhilfe ist der Ausbildungsabschluss zum Pflegehelfer/ zur Pflegehelferin gemäß GuKG Voraussetzung. Die Ausbildung zur Pflegehilfe und die pflegerische Tätigkeit ist im Verwendungsgruppenschema des BAGS-KV das Abgrenzungsmerkmal zum reinen Sozialberuf des Altenbetreuers bzw. der Altenbetreuerin (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 213-214).

Ein weiteres Gesetz zu Ausbildung, Berufsbild und Berufstätigkeit ist das Bundesgesetz über die Regelung des medizinisch-technischen Fachdienstes und der Sanitätshilfsdienste (MTF-SHD-Gesetz) (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 214-215).

Einen Unterschied gibt es im BAGS-KV hinsichtlich der Fachkräfte für die Betreuung von TransitmitarbeiterInnen. Während diese in die Verwendungsgruppe 6 eingestuft werden sind Fachkräfte, die TransitmitarbeiterInnen alleinverantwortlich betreuen, in der Verwendungsgruppe 7 zu finden (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 216).

Ebenso wie in der Verwendungsgruppe 6 wurde auch in der Verwendungsgruppe 7 die Bund - Länder Vereinbarung nach Art 15a B-VG über Sozialbetreuungsberufe in Ansätzen berücksichtigt (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 216).

Die Ausbildung zum Kindergartenpädagogen / zur Kindergartenpädagogin und die hortpädagogische Ausbildung (Zusatzausbildung im Ausbildungsrahmen zum Kindergartenpädagogen) regelt § 94 Abs. 2 SchOG, jene der SonderkindergartenpädagogInnen § 98 Abs. 3 SchOG (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 220).

Im Bereich der Frühförderung unterscheidet das Verwendungsgruppenschema des BAGS-KV auf Grund des unterschiedlichen Ausbildungsniveaus: FrühförderInnen fallen in die Verwendungsgruppe 7, FrühfördererInnen mit einer mindestens dreijährigen verwendungsspezifischen Ausbildung in die Verwendungsgruppe 8 (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 222).

Im Falle der Behindertenarbeit ist eine Einstufung in mehrere Verwendungsgruppen möglich. Eine Einstufung in die Verwendungsgruppe 8 kommt aber nur dann in Frage, wenn die alleinverantwortliche Fachkraft Spezialaufgaben zu erfüllen hat, bei der nicht die Verantwortung gegenüber einem einzelnen behinderten Menschen sondern die Aufgabe im betrieblichen Gesamtgefüge ausschlaggebend ist. Dass diesbezüglich auf eine Vollzeitkraft abgestellt wird bilde, so Löschnigg und Resch, eine nichtige Diskriminierung auf Grund der Teilzeitbeschäftigung nach § 19d Abs. AZG (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 222-223).

Im Hinblick auf die Verwendungsgruppe 8 hat der BAGS-KV seit 2008 die darin enthaltene Gruppe „Dipl. SozialarbeiterInnen mit ausbildungsbezogener Tätigkeit“ durch „SozialarbeiterInnen“ ersetzt, da die Ausbildung an den Sozialakademien durch Studiengänge an den

Fachhochschulen (mit je nach Bundesland unterschiedlichen Übergangsregelungen und -zeitpunkten) ersetzt wurde, deren Absolventen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen in die Verwendungsgruppe 9 einzustufen sind. Die begriffliche Verwendung des Sozialarbeiters stelle eine Abkehr von den starren Voraussetzungen des Sozialakademie-Abschlusses dar. Für die DiplomsozialarbeiterInnen werden aber weiterhin die typischen Tätigkeitsprofile für die Einstufung in die Verwendungsgruppe 8 entscheidend sein (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 223-224).

Um in die Verwendungsgruppe 9 eingestuft zu werden reicht ein akademischer Abschluss nicht aus. Voraussetzung ist stärker die Tätigkeit, zu deren Ausübung ein akademischer Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung benötigt wird. Als problematisch für die Einstufung in die höchste Verwendungsgruppe, v.a. für die Leitungspositionen ist, wenn ein akademischer Abschluss nicht Voraussetzung für die Tätigkeit ist, die Anforderungen der Tätigkeit aber ein bestimmtes Studium erfordert.

„Man wird daher davon ausgehen müssen, dass das Studium oder eine vergleichbare Ausbildung nicht als Voraussetzung im strengen Sinne zu verstehen ist. Das bedeutet, dass die Verwendungsgruppe 9 stets dann maßgeblich sein wird, wenn der akademische Abschluss oder eine vergleichbare Ausbildung für den konkreten Arbeitsplatz erwünscht, von der Zielsetzung bzw. von der hohen Verantwortung angebracht oder aus sonstigen Gründen in hohem Maße sinnvoll ist.“ (Löschnigg/ Resch 2013: 228)

Leitende Angestellte, die maßgebenden Einfluss auf die Führung des Betriebes oder Organpersonen ausüben, sind gemäß § 36 Abs. 2 Z 1 ArbVG in die Verwendungsgruppe 9 einzureihen. Der BAGS-KV nimmt sie von Teilen des kollektivvertraglichen Geltungsbereiches aus, was aber nicht die entgeltrechtlichen Bestimmungen betrifft. Folglich kommt für sie das Verwendungsgruppenschema des § 28 zum Tragen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 227-228).

Kaufmann bezeichnet die Schaffung eines gemeinsamen Kollektivvertrages mit einem überschaubaren, schlüssigen und „marktgerechten“ Entgeltsystem als einen der wesentlichsten aber auch konfliktreichsten Bereiche. Wenngleich es mit den 9 Verwendungsgruppen gelungen sei, die Vielfalt der Tätigkeiten zu bündeln, sei dies ohne Bezug auf einen theoretisch abgesicherten Kriterienkatalog erfolgt (vgl. Kaufmann 2007: 74).

Wenngleich die Einreihung auf Grund der Tätigkeit erfolge, werde der grundsätzlich anerkannte Einsatz von „QuereinsteigerInnen“ ohne einschlägige formale Ausbildung dort nicht infrage kommen, wo nach (landes)gesetzlichen Vorschriften (Berufsgesetze) qualifizierte Tätigkeiten nur von Personen mit entsprechenden Ausbildungsabschlüssen und Berechtigung ausgeübt werden dürfen (vgl. Kaufmann 2007: 74).

„Zu Schwierigkeiten bei der Einreihung von ArbeitnehmerInnen bei der Aufnahme, bei späteren Veränderungen des Aufgabenbereiches sowie im Hinblick auf die Abrechnung der Gehaltskosten mit den Kostenträgern kann die Verteilung nicht klar voneinander abgegrenzter Tätigkeiten auf mehrere Verwendungsgruppen führen. Diese betrifft insbesondere den administrativen Bereich.“ (Kaufmann 2007: 75)

Von systematischen Ungereimtheiten spricht Kaufmann bei der Schaffung von Sondergruppen, wie die Tagesmütter/ Tagesväter. Der Umstand, dass diese statt alle zwei nur alle fünf Jahre Anspruch auf eine Vorrückung haben, führe, abhängig von der Auslegung, zu einem verzögerten Entgeltanstieg bei zunehmendem Dienstalter gegenüber der Verwendungs-

gruppe 4 oder sogar zum Zurückfallen hinter die Verwendungsgruppen 3 und 2 bei langjähriger Dienstzugehörigkeit (vgl. Kaufmann 2007: 75)

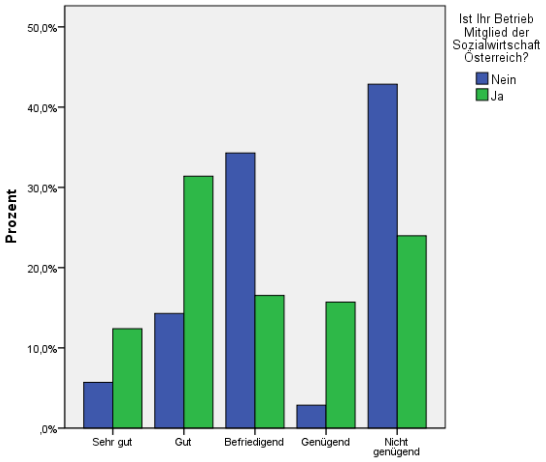
8.4 Anrechnung von Vordienstzeiten

Der BAGS-KV beschränkt die Anrechnung von Vordienstzeiten und zwar werden „facheinschlägige Vordienstzeiten“ bis maximal 10 Jahre und falls weniger als 10 Jahre facheinschlägige Vordienstzeiten nachgewiesen werden, andere Vordienstzeiten zu 50 Prozent (maximal 6 Jahre bis zum Ausmaß der 10 anzurechnenden Jahre angerechnet (BAGS-KV § 32). Die Anrechnung zielt auf die Verwendung, nicht auf alle Dienstzeiten im Sozialbereich. Damit soll in einer Branche mit relativ großer Fluktuation eine relativ flache Senioritätskurve erreicht werden.

8.4.1 Positionen aus den Fragebögen

Hinsichtlich der Anrechnung von Vordienstzeiten sind bei Frauen BetriebsrätInnen GPA-djp signifikant unzufriedener als alle anderen Gruppen und bei Männern sind Betriebsräte GPA-djp signifikant unzufriedener als Betriebsräte vida und Mitglieder der SWÖ. Es gibt auch einen Unterschied zwischen Nichtmitgliedern und Mitgliedern der SWÖ. Nichtmitglieder bewerten die Anrechnung von Vordienstzeiten schlechter.

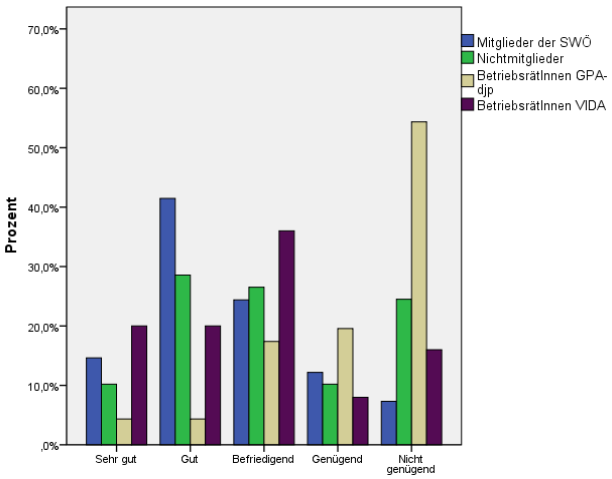
Abbildung 23: Mitgliederspezifische Bewertung der Anrechnung von Vordienstzeiten



Quelle: SFS Datafile

Der deutlichster Unterschied hinsichtlich der Anrechnung von Vordienstzeiten ($\chi^2 3=33.84$ mit $p<.001$) ist, dass BetriebsrätInnen GPA-djp signifikant unzufriedener als alle anderen Gruppen sind.

Abbildung 24: Gruppenspezifische Bewertung der Anrechnung von Vordienstzeiten



Quelle: SFS Datafile

8.4.2 Positionen aus den Interviews

In den narrativen Interviews wird von den GewerkschaftsvertreterInnen der Ruf nach einer erhöhten Anrechnung von nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten laut und bemerkt, „dass die Arbeitgeber strikt zwischen facheinschlägigen und nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten unterscheiden“ (I-4). „Für viele, die mit Anfang 30 kurz vor der Entscheidung stehen, als Quereinsteiger in den Sozialberuf einzusteigen, ist die Vordienstzeitenanrechnung, da damit das Einkommen wesentlich mitbestimmt wird, entscheidend“ (I-3). Kritisch gesehen wird, „dass nicht-facheinschlägige Vordienstjahre nur zu 50% angerechnet werden und PflegehelferInnen, die sich zum diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonal weiterbilden, die Pflegejahre als nicht facheinschlägig angerechnet werden“ (I-4). Als Gegenargumente dient der Arbeitgeberseite der Hinweis, „dass sich die begrenzte Vordienstzeitenanrechnung des BAGS-KV mit andern KVs vergleichen lässt und dies auch den ArbeitnehmerInnen zugute kommen kann. Würde die Vordienstzeitenanrechnung auf 20 Jahre ausgeweitet, wie es die Gewerkschaften fordern, bekämen ältere ArbeitnehmerInnen schwieriger eine Anstellung als jüngere MitbewerberInnen, da sie dem Arbeitgeber zu teuer kommen. Berücksichtigt man diesen Aspekt und die Anrechnung der Berufserfahrung, ist die auf zehn Jahre begrenzte Vordienstzeitenanrechnung als angemessen zu sehen“ (I-5).

8.4.3 Zusätzliche Bemerkungen und Einschätzungen

Das oberste Kriterium bei den Vordienstzeiten war die Facheinschlägigkeit der Tätigkeit, die bei Nachweis voll und unabhängig vom erbrachten Ort sowie unabhängig von der Form der Beendigung des Dienstverhältnisses anzurechnen ist. Die tätigkeitsbezogene Facheinschlägigkeit muss nicht, kann aber ein branchenspezifisches Umfeld aufweisen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 249). Als zeitliche Obergrenze der Anrechnung sieht der BAGS-KV zehn Vordienstjahre vor, wobei ein/e ArbeitnehmerIn mit der höchstmöglichen Vordienstzeitenanrechnung bereits in die Gehaltsstufe 6 einzustufen ist. Dies verdeutlicht, dass die Berufserfahrung im Kollektivvertrag etwas stärker gewichtet wird als die Betriebstreue (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 249).

Selbständige Erwerbsarbeit kommt einer unselbständigen bei der facheinschlägigen Vordienstzeitenanrechnung gleich, wobei unter die Selbständigkeit neben einem Geschäftsbetrieb iS der GewO auch freie Dienstverträge und Werkverträge fallen (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 249). Liegt das Ausmaß facheinschlägiger Vordienstzeiten unter zehn Jahren sind andere, nicht facheinschlägige, Vordienstzeiten zu berücksichtigen. Diesbezüglich schränkt § 32 Abs. 2 deren Anrechnung in zweifacher Hinsicht ein: Zum einen sind diese nur im maximalen Ausmaß von vier Jahren anrechenbar, zum anderen nur zu 50% (vgl. Löschnigg/ Resch 2013: 250). Neu im BAGS-KV 2013 ist eine Erweiterung zur Anrechnung nicht facheinschlägiger Vordienstzeiten, sodass Dienstverhältnisse, die mit oder durch Optieren nach dem 28. Februar 2013 beginnen, im Ausmaß von maximal 6 Jahren zu 50% angerechnet werden (vgl. BAGS-KV 2013 § 32). Schul- und sonstige Ausbildungszeiten werden jedoch nicht als Vordienstzeiten angerechnet.

Der BAGS-KV baut auf Seniorität auf, wiewohl sie durch die beschränkte Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten zumindest bei Betriebswechsel beschränkt ist auf jüngere Beschäftigte. Dennoch kann deutlich gemacht werden, dass die Seniorität für jene, die länger in einem Betrieb beschäftigt sind, auch im BAGS-KV relativ stark wirkt.

Die Seniorität kann als Prozentzahl der höchsten Lohngruppe (Gruppe 18) im Vergleich zur niedrigsten Gehaltsgruppe (Gruppe 1) in Prozent gemessen werden. Deutlich wird, dass der so gewonnene Senioritätsgrad umso größer wird, je höher die Verwendungsgruppe angesiedelt ist. Dies wird am Beispiel der Gehaltstafel für Wien des BAGS-KV für 2013 dargestellt.

Abbildung 25: Ausmaß der Seniorität (BAGS-KV 2013, Gehaltstafel Wien)

	Gehaltsgruppen								
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Stufe 18 in Prozent von Stufe 1	130	130	130	132	137	140	143	149	157

Quelle: BAGS-KV, eigene Berechnungen

9 Der BAGS-KV und seine Stakeholder

9.1 Allgemeine Einschätzung der Stakeholder

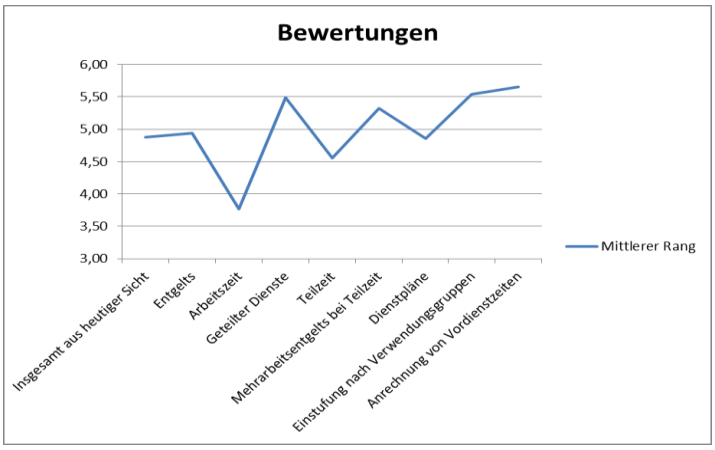
Es wurden sowohl die Einzelantworten als auch der Gesamtwert ausgewertet. Dieser Gesamtwert wurde durch Summation aus den einzelnen Facetten berechnet und faktorenanalytisch validiert. Der Hauptfaktor erklärt mit einem Eigenwert von 4.07 und 50.87% ausreichend Varianz [Frauen: 3.85 und 48.17% und Männer: 4.17 und 52.11%]. Die nachfolgenden Reliabilitätsanalysen waren sehr zufriedenstellend (Cronbachs α=.86). Die Analyseschritte wurden ebenfalls getrennt für das Geschlecht durchgeführt, um die Zulässigkeit der Vergleiche zu sichern (Frauen α=.84 und Männer α=.86).

Der resultierende Zufriedenheitswert wurde als Mittelwert über die unterschiedlichen Bereiche berechnet unter der Voraussetzung, dass zumindest 6 Eintragungen vorhanden waren. Der theoretische Mittelwert dieser Skala ist somit 3 (Befriedigend). Die befragten Personen sind prinzipiell überdurchschnittlich zufrieden mit dem Mittelwert M=2.78 (SD=0.78) und dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant mit t_{167}=3.61 und p<.001.

Zwischen der allgemeinen Einschätzung und dem Zufriedenheitsscore besteht ein starker Zusammenhang der mit r_{sp}=.78 (p<.001) einem großen Effekt entspricht. Diese Werte sind sowohl für Frauen als auch für Männer vergleichbar (r_{sp}=.75 und r_{sp}=.78; p_s<.001). Dies spricht für eine inhaltliche Validität und für die Zulässigkeit des Zufriedenheitsscores als zusätzliches und differenzierteres Maß für die Zufriedenheit.

Um Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Zufriedenheit und der Gesamtbewertung aus heutiger Sicht aufzudecken, wurde ein Friedman-Test berechnet (χ^2_8=56.89 und p<.001). Die paarweisen Vergleiche mittels Binomialtests zeigten Signifikanzen. Einen Überblick über die Verteilung der *mittleren Rangplätze* (je niedriger der Wert, desto positiver die Bewertung im Vergleich mit allen anderen Bewertungen) zeigt die folgende Abbildung.

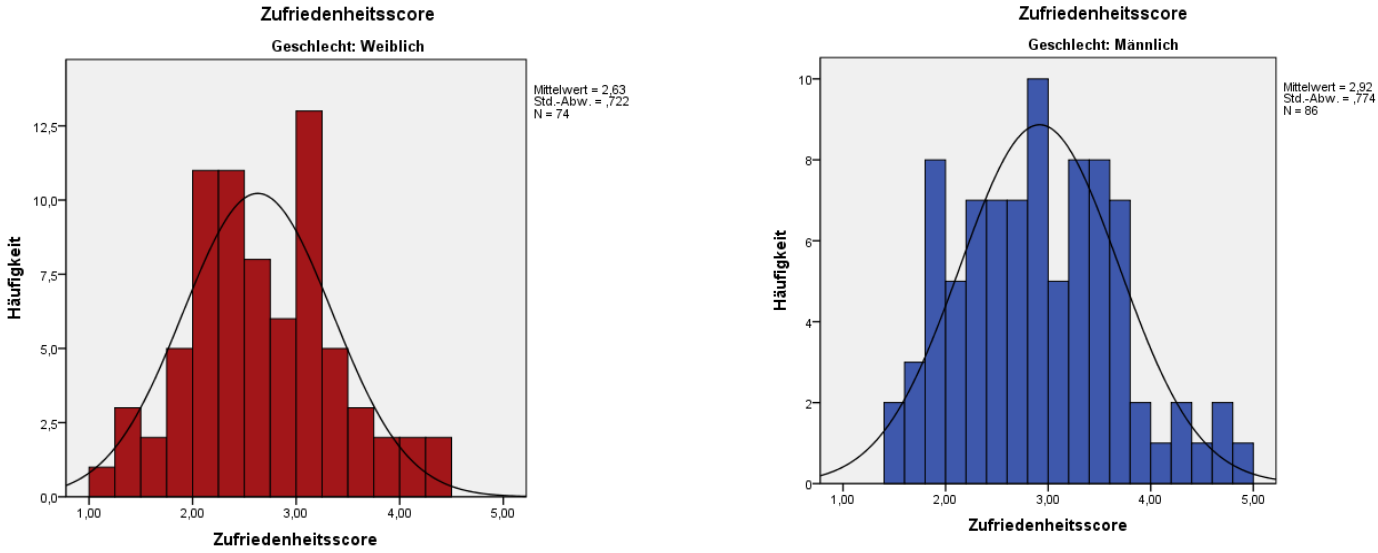
Abbildung 26: Teilbereichspezifische Bewertung der Zufriedenheit



Quelle: SFS Datafile

Zwischen Frauen und Männern gibt es einen Unterschied in ihrer Zufriedenheit (Zufriedenheitsscore), Frauen sind zufriedener als Männer [Frauen: M=2.63 (SD=0.72); Männer M=2.92 (SD=0.78) mit t_{158}=2.42 und p=.017].

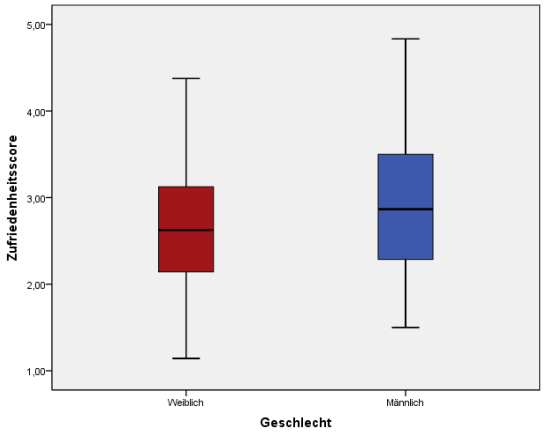
Abbildung 27: Geschlechtsspezifische Verteilung des Zufriedenheitsscore



Quelle: SFS Datafile

Der Boxplot stellt den Mittelwertsunterschied grafisch dar, wobei die mittlere Linie dem Median und somit dem Wert entspricht, der genau in der Mitte der Verteilung liegt. Es lässt sich leicht erkennen, dass Frauen im Mittel niedrigere Werte haben und somit zufriedener sind als Männer.

Abbildung 28: Boxplot des geschlechtsspezifischen Unterschieds in der Zufriedenheit



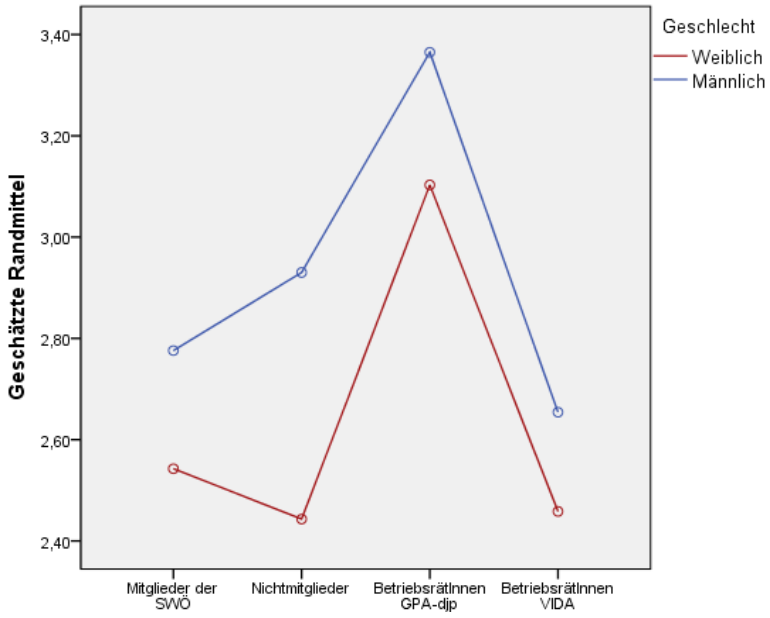
Quelle: SFS Datafile

In Bezug auf den Zufriedenheitsscore wurde eine 2-fache Varianzanalyse berechnet, um einerseits Haupteffekte zu testen und andererseits eine mögliche Wechselwirkung zwischen den Gruppen und dem Geschlecht zu identifizieren. Die Gruppen unterscheiden sich im Hinblick auf ihre Zufriedenheit eindeutig mit $F_{3,137}$=4.23 mit p<.001. Die Mehrfachgruppenvergleiche verdeutlichen, dass die Gruppe „Betriebsrat GPA-djp“ am wenigsten zufrieden ist mit einem Mittelwert von M=3.23 und einer Standardabweichung SD=0.83 (alle paarweisen Unterschiede sind hochsignifikant mit p_s<.01). Die anderen Gruppen unterscheiden sich nicht voneinander mit einer gemeinsamen knapp überdurchschnittlichen Zufriedenheit von M=2.64 und SD=0.67.

Es zeigt sich auch hier, dass Frauen zufriedener sind als Männer (p=.018).

Die Wechselwirkung zwischen den beiden Faktoren ist nicht bedeutsam, d.h. der Geschlechtsunterschied ist in allen Gruppen vorhanden, wobei er bei Nichtmitgliedern noch etwas deutlicher zu beobachten ist.

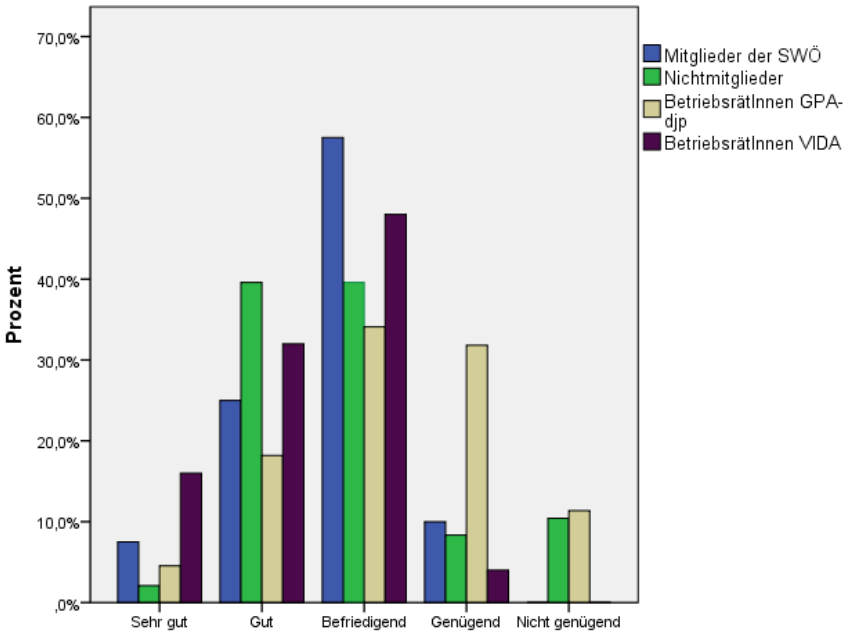
Abbildung 29: Geschlechtsspezifischer Zufriedenheitsscore aufgeteilt nach Teilnehmergruppen



Quelle: SFS Datafile

Hinsichtlich der Bewertung des BAGS-Kollektivvertrags insgesamt aus heutiger Sicht gibt es Unterschiede (χ^2_3=13.88 mit p=.003). BetriebsrätInnen GPA-djp sind signifikant unzufriedener als DienstgeberInnen gesatzt und BetriebsrätInnen vida. Die restlichen Unterschiede sind nicht bedeutsam.

Abbildung 30: Gruppenspezifische Bewertung des BAGS-KV insgesamt aus heutiger Sicht



Quelle: SFS Datafile

9.2 Positive Bewertungen des BAGS-KV

Generell werden dem BAGS-KV verschiedene positive Merkmale zugeschrieben. Als wichtige Punkte werden v. a. die Vereinheitlichung von Regelungen und die einheitliche Gehaltstabelle, ebenso der 12-Monatszyklus bei Lohnverhandlungen genannt.

Ebenso werden des Öfteren die generelle Existenz des Kollektivvertrags als Sichtbarkeit der Branche und die dadurch entstehende Transparenz angeführt. Dabei sind vor allem die Angleichung der Bundesländer, die Arbeitszeitenregelung, die Anrechnung von Vordienstzeiten, die Nachtdienstzulagen und die Erfassung von Transitarbeitskräften in vier Gruppen positiv aufgefallen. Vor allem von GesprächspartnerInnen der Kategorien I und III wird diese Erfassung in vier Gruppen als wesentlich erachtet. Eine diskutierte Zusammenlegung auf zwei Gruppen wird von ihnen entschieden abgelehnt. Einige InterviewpartnerInnen äußerten sich überdies positiv über die Beschreibung und Gliederung der Verwendungsgruppen.

Jeweils einmalig genannt wurden die Kündigungsfristen, die automatischen Biennalsprünge, die Urlaubsregelung, das einheitliche Arbeitsrecht, die Verfassung in weiblicher Form, das Aufgreifen vieler Aspekte und, aus Perspektive der Sozialpartner, die gesicherte Finanzierung durch Transparenz. Nur zwei Personen konnten bzw. wollten zu dieser Frage keine Stellung nehmen.

9.3 Kritik(en) der Stakeholder am BAGS-KV

Die wahrgenommenen Probleme unterscheiden sich in den Leitfadeninterviews naturgemäß aus den verschiedenen Perspektiven der InterviewpartnerInnen.

Seitens der ArbeitnehmerInnenvertretungen, vereinzelt aber auch von GesprächtspartnerInnen der Kategorie I, wurde am häufigsten zu geringer Lohn als problematisch angeführt. Auch die Anerkennung von Vordienstzeiten erfolge in der Praxis eher willkürlich.

Mehrfach genannt werden auch die Beschreibung und Gliederung der Verwendungsgruppen, die Teilzeitregelungen und die Tatsache, dass für Transitarbeitskräfte und Tagesmütter/Tagesväter nicht alle Bereiche gelten (hier seien als Stichwort die Biennalsprünge genannt). Vorsichtig hinterfragt wird wiederholt das Senioritätsprinzip, das der Gehaltstabelle innewohnt.

Aus Sicht der Fördergeber ist es ein Problem, dass vor allem bei Lohnverhandlungen kein Mitspracherecht besteht. Weiters erfordern unterschiedliche Arbeitszeiten aus ihrer Perspektive unterschiedliche Abrechnungsmodelle.

Weitere vereinzelt genannte Kritikpunkte sind unklare Formulierung, einige sehr komplexe Bestimmungen und fehlender innovativer Charakter, da der BAGS-KV als nicht geschlechter- und altersgerecht wahrgenommen wird. Außerdem ließen sich nicht alle Einrichtungen im Sozialbereich dem BAGS-KV eindeutig zuordnen.

Die ArbeitnehmerInnenvertretungen kritisieren, dass der BAGS-KV nicht die Finanzierung von Ausbildungen regelt, Teilzeitzuschläge oft nicht ausbezahlt werden, die Arbeitszeitgestaltung für DienstgeberInnen zu flexibel und der Durchrechnungszeitraum für ArbeiternehmerInnen oftmals nachteilig ist. Beschränkend wirkt auch die Tatsache, dass die Mindestlöhne des BAGS-KV scheinbar als maximale Förderbeträge herangezogen werden – so die Wahrnehmung sowohl von ArbeiternehmerInnen- als auch DienstgeberInnenvertretung.

In einem Interview der Kategorie I wird die längerfristige Finanzierung gemäß BAGS-KV als problematisch betrachtet.

9.3.1 Geltungsbereich ausweiten?

Auf die Frage in den Leitfadeninterviews an die GesprächspartnerInnen der Kategorie I Öffentliche Geldgeber, ob der BAGS-KV auch für weitere Bereiche gelten sollte, antwortete die Mehrheit mit ja. Jeweils eine Person befand, dass die Bereiche dies selbst einschätzen müssen, für die Beantwortung der Frage zusätzliche Informationen erforderlich wären bzw. eine Person nahm zu dieser Frage eine neutrale Stellung ein.

9.4 Zukunftserwartungen und Wünsche

9.4.1 Perspektive des BAGS-KV

Die vorherrschende Meinung zu dieser Frage ist nach den Interviews, dass es für die Branche sehr wichtig ist, diesen Kollektivvertrag zu haben und dass dieser in seiner Bedeutung weiter wachsen wird, da es sich um eine Wachstumsbranche handelt. Obwohl der BAGS-KV bereits gut etabliert ist, sind Weiterentwicklung und Änderungen in diversen Bereichen erforderlich.

Je nach Perspektive wird vom BAGS-KV erwartet, dass er in Zukunft den Sozialbereich insgesamt und speziell die Bezahlung für die Beschäftigten des Sektors aufwertet, der Kollektivvertrag rasch und innovativ weiterentwickelt und auf weitere Bereich (Stichwort Rettungsdienste) ausgeweitet wird sowie Grauzonen besser ausgeleuchtet werden.

Generell wird der KV als wesentliches Instrument zur Angleichung anerkannt und gilt als wichtige arbeitsrechtliche Grundlage. Geldmangel wird als größtes Problem für den Sektor erkannt; dem BAGS-KV wird jedoch ein großes Grundvertrauen entgegen gebracht. Gelobt wird die gute Zusammenarbeit der beteiligten Player.

In Kategorie I wird wiederholt ein Mitspracherecht bei den Entgeltverhandlungen verlangt.

9.4.2 Was müsste sich ändern?

Als Änderungsvorschläge oder –wünsche wurde in den Interviews angegeben, dass Standards zur Gänze von allen umgesetzt werden sollten, der BAGS-KV regelmäßig auf seine Leistungsgerechtigkeit untersucht werden müsste und eine qualitätsvolle Bezahlung anzustreben ist.

Auch hier werden die Teilzeitregelung, die Zulagen, die Verwendungsgruppenstruktur, die Vordienstzeitenanrechnung und die Senioritätsorientierung angesprochen. Generell gilt es, „Umgehungsmöglichkeiten“ für Betriebe abzustellen. Eine Person empfindet es als wünschenswert, wenn der BAGS-KV auch der Mindeststandard für selbstständige PflegerInnen wäre.

Nach den Eindrücken vieler der Befragten könnten diese Änderungen von den Gewerkschaften, ArbeiternehmerInnen- und DienstgeberInnenvertretungen bzw. der verhandelnden Kommission bewirkt werden. Andere Stimmen meinen, dass ein Schulterschluss aller Mitglieder der Sozialwirtschaft Österreich aber auch anderer Organisationen sowie einheitliche Ausbildungen notwendig wären.

10 SWOT-Analyse und Problemfeldbeschreibung

Aus den bisherigen Untersuchungsschritten und den hier dargestellten Ergebnissen kommt das Evaluierungsteam zu folgender SWOT Analyse des BAGS Kollektivvertrages in seiner aktuellen Geltungsform. Dabei werden die Stärken und Schwächen aus Sicht der Evaluation sowie die förderlichen und hemmenden Rahmenbedingungen für den BAGS-KV dargestellt. Aus dieser SWOT Analyse werden dann Empfehlungen für die weitere Entwicklung des BAGS-KV abgeleitet.

10.1 Stärken des BAGS-KV

Als größte Stärke des BAGS-KV kann seine Existenz und Entwicklung seit 2004 zum nunmehr tatsächlichen Leitkollektivvertrag der Sozialwirtschaft bezeichnet werden. Der BAGS-KV wirkt als gut etabliert in der gesamten Branche. Erstmals gibt es mit dem BAGS Kollektivvertrag im gesamten Gesundheits- und Sozialbereich eine einheitliche Gehaltsstruktur mit garantierten Mindesteinkommen und einheitliche arbeitsrechtliche Standards, die über die rein gesetzlichen Regelungen hinausgehen (z.B. erstmals eine kollektivrechtliche Garantie des 13. und 14. Monatseinkommens in dieser Branche). Er schuf eine win-win-Situation mit erhöhter Rechtssicherheit für beide Kollektivvertragspartner, für die Dienstgeberseite zum Beispiel eine Erhöhung der Flexibilität durch Durchrechnungszeiträume, für die ArbeitnehmerInnen etwa die 38-Studenwoche als Notmalarbeitszeit oder die Vorziehung des erhöhten Urlaubsanspruches. Wie gezeigt werden konnte, hat der BAGS KV seit seiner ersten Beschlussfassung im Jahr 2004 laufend weitere Verbesserungen gebracht, etwa zuletzt die teilweise Anrechnung von Karenzzeiten für die Fortrückungen.

Ebenfalls als Stärke ist es zu bezeichnen, dass der BAGS KV binnen kurzer Zeit zum eindeutigen *Leitkollektivvertrag* des gesamten Gesundheits- und Sozialbereiches geworden ist, zuletzt erkennbar in teilweise gemeinsamen Verhandlungen mit anderen Kollektivverträgen der Branche. Damit gelang in relativ kurzer Zeit die Schaffung und nunmehr die laufende Stärkung eines Branchenbewusstseins, nicht zuletzt erkennbar in der einstimmigen Umbenennung der Arbeitgeberorganisation in SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH im Jahr 2012. Die neue Qualität eines einheitlichen Branchenbewusstseins gilt für die Vereinheitlichung in den drei Dimensionen Qualität der Dienstleistungen und Arbeitsbedingungen, arbeitsrechtlichen Standards und entgeltrechtlichen Bestimmungen.

Insbesondere für den mobilen Pflege- und Gesundheitsbereich hat der BAGS-KV (wenn man von einzelnen Mindestlohntarifen absieht) überhaupt erstmals eine Normierung der Arbeitsverhältnisse gebracht. Bis dahin war das „stärkste“ Instrument der Betroffenen der Verweis auf „übliche“ Bedingungen nach § 1151 ASVG. Ähnliches gilt für Tagesmütter bzw. Tagesväter.

Durch die Satzung des Kollektivvertrages seit 2006 werden zunehmend faire Wettbewerbsbedingungen in (nahezu) der gesamten Branche geschaffen. Damit wurde auch frühere Wettbewerbsverzerrung bei Lohn- und Gehaltskosten einzelner, nicht im Dienstgeberverband zusammengeschlossener Träger im privaten Gesundheits- und Sozialbereich ein wirk-

samer Riegel vorgeschoben. Dies kann durchaus als wirksamer „Anti-Dumping-Schutz“ bezeichnet werden.

Die Zusammenarbeit zwischen den VertreterInnen der DienstgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen ist sehr gut und kooperativ, was unserer Einschätzung nach sowohl an den Strukturen als auch an den handelnden Personen liegt. Ein gemeinsames Interesse an gut regulierten Dienstverhältnissen ist erkennbar, da diese auch als Instrument zur Qualitätssicherung der Dienstleistungen in der Sozialbranche verstanden werden.

Auch die durchaus guten Beurteilungen des BAGS Kollektivvertrages durch die schriftliche Befragung bei allen Beteiligten (Mitglieder und gesatzte Dienstgeber, Betriebsratskörperschaften) in den Kernbereichen Entgelt, Arbeitszeit, Teilzeit, Mehrarbeitsentgelt und Einstufung kann als Stärke des BAGS KV bezeichnet werden.

Als eine weitere Stärke des BAGS-KV wird die Tatsache erkannt, dass er, trotz einer Vereinheitlichung der Standards und der Arbeitsbedingungen durch seine Gestaltung eine relativ hohe Flexibilität und damit eine Anpassung an unterschiedliche Rahmenbedingungen erlaubt.

10.2 Schwächen des BAGS-KV

Als Schwäche des BAGS-KV wird in einigen Interviews die Orientierung der Einstufung nach Verwendung statt nach der Ausbildung verstanden, und zwar nicht aus Prinzip, sondern weil die Verwendungsgruppen so unscharf beschrieben sind, dass viele Personen auf Grund ihrer konkreten Tätigkeit in mehr als einer Stufe eingestuft werden könnten[62]; in vielen Fällen entscheiden sich die DienstgeberInnen dann für die Einstufung in der jeweils niedrigeren Stufe. Eine begriffliche Schärfung wäre hier wünschenswert. Als ähnlich problematisch wird genannt, dass verschiedene Funktionen, die in einem modernen Dienstleistungsbetrieb von entsprechend qualifizierten Personen ausgeführt werden, im Kollektivvertrag nicht oder nur ungenügend beschrieben sind (z.B. der PR Bereich), was dazu führen kann, dass man am Arbeitsmarkt schwer hoch qualifiziertes Personal finden kann. Diese Schwäche wird allerdings durch das Urteil der Befragten in der schriftlichen Befragung relativiert: knapp zwei Drittel schätzen die Einstufung als „gut“ ein.

Die Beschränkung der Anrechnung von Vordienstzeiten wird von einigen Befragten als Schwäche des BAGS-KV erlebt, weil es die Fluktuation (und damit jenen Wechsel, der im Sozialbereich oft nötig ist, um Burnout vorzubeugen) ab einem gewissen Alter wesentlich erschwert. Unserer Meinung nach müsste das – an sich anstrebenswerte – Ziel einer Reduktion von Seniorität anders erreicht werden, etwa durch geringere Steigerungen innerhalb der Verwendungsgruppen. Der Betriebswechsel sollte (gerade für Personen mit längerer Betriebszugehörigkeit die auch mit der Gefahr der Betriebsblindheit verbunden ist) unterstützt und nicht behindert werden. In diesem Zusammenhang wird auch die beschränkte Anrechnung von Karenzzeiten (Elternkarenz, Hospizkarenz) als Schwäche des BAGS-KV gesehen, wiewohl es da (insbesondere seit dem Abschluss 2012) wesentliche Fortschritte gegeben hat. Dem ist allerdings entgegen zu halten, dass dadurch ältere Beschäftigte teurer

[62] Unschärfen gibt es etwa zwischen Sozialarbeit (Stufe 8) und Sozialpädagogik (Stufe 7), vor allem im Behindertenbereich, wo die selbe Person beides tut, oft zwar die höhere Ausbildung, aber die niedrigere Einstufung hat.

werden könnten – dadurch könnten sie im Falle von Arbeitslosigkeit schwerer wieder im Bereich des BAGS-KV beschäftigt werden (durch die Anrechnung zu vieler Vordienstzeiten entstünde ein hoher Entgeltunterschied gegenüber vergleichbar qualifizierten jüngeren Beschäftigten). Somit begrenzt die Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten den beruflichen Wiedereinstieg von arbeitslosen Personen im Gesundheits- und Sozialbereich. Dies wurde offensichtlich auch von knapp 60 % der durch Fragebogen Befragten (DienstgeberInnen und Betriebsräte) ähnlich gesehen, weil sie die Anrechnung der Vordienstzeiten als „sehr gut“ bis „befriedigend“ eingestuft haben.

Als eine prinzipielle, aber aus unserer Sicht nicht lösbare, Schwäche des BAGS-KV wird die Tatsache gesehen, dass die Einführung des BAGS KV zwar für viele Gruppen wesentliche Verbesserungen gebracht hat, für manche Gruppen (insbesondere aus der Sozialen Arbeit) auch Verschlechterungen oder zumindest Stagnation – oder zumindest das Gefühl, gegenüber „früher“ schlechter gestellt zu sein. Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der Arbeit mit Familien und Kindern erleben ihn als wesentlichen Fortschritt, gleichzeitig wird er von einigen Beschäftigtengruppen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit, aus dem Arbeitsmarktbereich und von etablierten Behinderteneinrichtungen, wo früher bessere Entgeltsschemata existierten als Rückschritt erlebt. Das führt dazu, dass in Diskursen vor allem der Sozialen Arbeit der BAGS-KV immer wieder als „Rückschritt“, erlebt und bezeichnet wird – in einem Diskurs freilich mit fraglicher empirischer Fundierung. Sollte es den KV Parteien nicht gelingen, hier eine emotionale Brücke zu schlagen, könnte die Einheitlichkeit des BAGS KV geschwächt werden – trotz der allgemein hohen Zustimmungsrate, die sich aus unserer Befragung ergibt.

Im BAGS KV findet sich im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität im Gegensatz zu anderen Kollektivverträgen kein allgemeines Bekenntnis für Geschlechtergleichstellung, Diversitätsorientierung und Inklusion.

Ebenso als Schwäche kann nach Meinung des Evaluationsteams die im Vergleich zu anderen Branchen (z.B. Journalismus) wenig entwickelte Gestaltung von Sabbaticals verstanden werden, wiewohl eine Verbesserung auf Grund der prekären finanziellen Lage der sozialen Dienstleistungserbringung schwer möglich ist; es würde sich allerdings durch höhere Arbeitszufriedenheit, geringere Burnout Raten und längerem Verweilen in der Branche rechnen. Allerdings wurde dieses Thema in den Fragebögen nicht angesprochen.

10.3 Das bedeutet:

Wenn man die hier festgestellten „Stärken“ und „Schwächen“ des BAGS KV vergleicht, kann man feststellen, dass es sich um einen durchaus gelungenen Gestaltungsansatz der Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialbereich handelt, der wesentliche Verbesserungen geschaffen hat und dem viele Perspektiven offen stehen, der aber noch unter der einen oder anderen Kinderkrankheit leidet. Allerdings wird der Kollektivvertrag nicht nur von seinen VertragspartnerInnen geprägt, sondern auch von wesentlichen fördernden und hemmenden Umweltbedingungen, wie in den folgenden zwei Abschnitten gezeigt werden soll.

10.4 Förderliche Rahmenbedingungen

Als zentral und gleichzeitig wesentliches Argument für die Sozialwirtschaft wird die Tatsache bewertet, dass soziale Dienstleistungen, zu deren Erbringung oder Gewährleistung vor allem die Länder auf Grund der Kompetenzverteilung nach Art. 10 – 15 B-VG verpflichtet[63] sind, durch Einrichtungen der Sozialen Dienste, die ihre Dienstleistungen auf Basis des BAGS-KV erbringen, wesentlich kostengünstiger und flexibler erbracht werden können, als ihre Erbringung durch Vertragsbedienstete oder pragmatisierte Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes kosten würde. Daraus ergibt sich auch der besondere Social Return on Investment (SROI) des BAGS-KV für die somit leistungsentlasteten Öffentlichen Hände. Die Tatsache, dass der öffentliche Auftrag der sozialen Daseinsvorsorge ohne Vorhandensein der im BAGS zusammengeschlossenen AkteurInnen nicht oder bei weitem nicht in gleich hoher Qualität und gleich kostengünstig erbracht werden könnte, ist also als förderliche Rahmenbedingung für die gesamte Branche und ihre kollektivvertragliche Regulierung zu verstehen. Mit anderen Worten: Die Sozialwirtschaft wird einfach gebraucht.

Auch die Möglichkeit und Praxis vieler Träger sozialer Dienstleistungen, auf ehrenamtliche Mitarbeit bzw. auf ehrenamtliches Management (vor allem durch Vereinsvorstände) zurückzugreifen, werden als eine förderliche Rahmenbedingung erlebt, da sie die Einbindung der Träger in das lokale Gemeinwesen erhöhen und die KlientInnenbindung vertiefen können. Das gilt auch für jene Bereiche, wo die Nähe zu Selbsthilfegruppen relativ hoch ist.

10.5 Hemmende Rahmenbedingungen

Als wesentliche hemmende Rahmenbedingung wird das Agieren des „unsichtbaren Dritten", der Fördergeber, am Verhandlungstisch des BAGS-KV erlebt. Im Gegensatz zu anderen Bereichen, wo die Öffentliche Hand Dienstleistungen zukauft (von Verkehrsunternehmen, Hoch und Tiefbauleistungen, Reinigungsfirmen oder Ähnlichem), aber Marktpreise (oder bestenfalls über Vergabeverfahren ermittelte Preise) zahlt, sich jedoch in die jeweiligen Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen nicht einmischt, versuchten die Öffentlichen Hände, insbesondere die Länder und die Landessozialreferentenkonferenz, beim BAGS-KV von Anfang an, ihre Vorstellungen einzubringen. Auch die Orientierung der Förderleistungen an den Eckdaten des BAGS-KV (insbesondere in „Normkostenförderungen") kann als Einmischung in die Kollektivvertragsgestaltung erlebt werden. Gleiches gilt für eine Förderpolitik, die Tagsatzabschlüsse knapp vor dem jeweiligen KV Abschluss setzt bzw. vor den KV Verhandlungen ankündigt, maximal die Erhöhungen im Öffentlichen Dienst (oder einer anderen Branche, die gerade opportun ist, weil sie niedrig abschließt) zu zahlen und so versucht die KV Verhandlungen zu beeinflussen.

Einzelne Träger[64] haben es (in manchen Bundesländen) schwer, Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit nach dem BAGS-KV zu entlohnen, weil sie für die maximal bewilligte Fördersumme bereits zu „teuer" geworden sind, wodurch Betriebe indirekt aufgefordert werden, sich von erfahrenen (und daher „teurem") Personal zu trennen. Dies widerspricht über-

[63] In machen Bereichen, vor allem im Förderbereich des BSB oder des AMS ist der Bund selbst Leistungsträger, in einigen Bereichen auch die gesetzliche Sozialversicherung.
[64] bundesländerweise unterschiedlich.

dies der Europäischen sozialpolitischen Orientierung auf ältere Beschäftigte („productive ageing“). Diese Schwäche resultiert aus der Abhängigkeit von den Geldgebern (vor allem den Ländern), kann aber nicht den KV-Partnern angelastet werden, sondern entspringt der Praxis der (meisten) Fördergeber im Gesundheits- und Sozialbereich in Österreich.

Daher wird die insgesamt prekäre Finanzierung der Sozialen Dienste (einschließlich der vor allem in diesem Bereich bestehenden Liquiditätsprobleme durch späte Überweisung von Fördermitteln) als zentrale hemmende Rahmenbedingung des BAGS-KV festgestellt. Dadurch werden die DienstgeberInnen in der Sozialwirtschaft immer wieder vor die nahezu unlösbare Aufgabe gestellt, Kosten einzusparen, gleichzeitig die vertraglich den Fördergebern zugesicherte Leistung (Menge, Qualität) zu erbringen und sich an die Verpflichtungen aus dem kollektiven und individuellen Arbeitsrecht halten zu müssen und dies auch zu wollen.

Für die meisten Träger sind mittel- und langfristig nicht gesicherte finanzielle Perspektiven auch deswegen eine hemmende Rahmenbedingung für die Entwicklung des BAGS-KV, weil dadurch Resignation, Mutlosigkeit und „innere Emigration“, das heißt rückgängige Innovationsfreude verbunden sein kann.

Ebenfalls als hemmende Rahmenbedingung wird erlebt, dass viele Beschäftigte im Sozialbereich wenig bis kein Wissen über ihren aktuellen Kollektivvertrag bzw. insgesamt über ihre arbeitsrechtliche Stellung haben. Überall dort, wo der gewerkschaftliche Organisierungsgrad niedrig ist, besteht auch bei den Beschäftigten eine relative Unkenntnis über ihre Rechte und Ansprüche.

10.6 Problemfelder

Aus der SWOT-Analyse sind folgende Problemfelder des BAGS-Kollektivvertrages und seines sozialpolitischen Umfeldes zu erkennen:

- Die allgemeine Mittelknappheit im Sozialbereich und insbesondere die Rolle vieler Fördergeber, nicht alle sich aus den Verpflichtungen des BAGS-KV ergebenden Kosten auch finanzieren zu wollen, schafft das größte Problemfeld, in dem sich dieser KV bewegen muss. Um die Aufwendungen der Öffentlichen Haushalte für den (extramuralen) Gesundheits- und Sozialbereich gering zu halten, bemühen sich manche Fördergeber, indirekt auf die KV-Verhandlungen Einfluss zu nehmen, etwa indem sie die maximale Fördererhöhung für das kommende Jahr vor KV-Abschluss bekannt geben oder in dem sie nur bereit sind, jene Kosten zu übernehmen, die sich ergeben, wenn die Organisation nur Beschäftigte mit wenig Vordienstzeiten beschäftigten („Normkostenmodelle“). Die Finanzierungssituation im Gesundheits- und Sozialbereich führt dazu, dass viele Betriebe keine mittelfristigen Perspektiven (mehr) für ihre Organisation sehen.
- Als zweites eigenständiges Problemfeld ist die Tatsache zu nennen, dass der BAGS-KV (im Gegensatz zu anderen Kollektivverträgen) faktisch in der eigenartigen Situation ist, zugleich Untergrenze wie Obergrenze der Entgeltsysteme und anderer, Kosten verursachender Arbeitsbedingungen bildet, da dieser KV in den Augen mancher Fördergeber die maximale Höhe ihrer finanziellen Zuwendungen (insbesondere in der

so genannten „Förderwelt“) beschreibt. Auf Grund der Budgetpragmatik steht den betroffenen Betrieben der Sozialwirtschaft auch die Option nicht zur Verfügung, durch zusätzliche Einnahmen (Eigenerwirtschaftung, Spenden) einen Polster für Überzahlungen zu schaffen, weil diese zusätzlichen Einnahmen von der Förderung abzuziehen ist (um „Überförderung“ zu vermeiden, wie es in der Budgetpragmatik heißt). Da im Vergaberecht faktisch immer das billigste Angebot zum Zuge kommt, entsteht auch in der „Vergabewelt“ ein Preisdruck besonderer Art.

- Ein Problemfeld, das sich aus den in dieser Evaluation erfassten unterschiedlichen Positionen der Beteiligten ergibt, besteht in der Frage, ob die Einstufung nach Verwendung oder nach Ausbildung zu erfolgen habe. Gerade die zunehmende Akademisierung in diesem Bereich (Soziale Arbeit, Pflege, Ergo- und Physiotherapie, Diätologie etc.) erzeugt bei vielen der nunmehr höher ausgebildeten Personen die Erwartungshaltung, nun auch mehr zu verdienen (wie man es zum Beispiel im Öffentlichen Dienst erwarten würde[65]). Gleichzeitig stellt sich in Betrieben zunehmend die Frage, ob es gerechtfertigt sei, Beschäftigte für die gleiche Tätigkeit nur auf Grund unterschiedlicher Ausbildung unterschiedlich einzustufen. Probleme ergeben sich dadurch auch für die Beschäftigung von Personen mit Spezialqualifikationen (z.B. im PR-Bereich oder im Marketing), deren Verdiensterwartungen in anderen Branchen deutlich höher liegen als hier.
- Die Beschränkung der Anrechnung von Vordienstzeiten wird als weiteres Diskursfeld gesehen, in dem sich die gegensätzlichen Positionen (inhaltlich) die Waage halten. Insbesondere in einer Zeit, die auf längeren Verbleib im Beruf orientiert und auf Grund der Arbeitsmarktsituation orientieren muss (Stichwort „Productive Ageing“) wirkt sich eine Begrenzung der Anrechnung von Vordienstzeiten in einem nach dem Senioritätsprinzip orientierten Bereich hemmend auf betriebliche Mobilität älterer Beschäftigter aus. Ab einem gewissen Dienstalter können in diesem Bereich Beschäftigte ihren Betrieb nur mehr wechseln, wenn sie Einkommensverluste akzeptieren, da sie bereits mehr Vordienstzeiten erworben haben, als der nächste Betrieb anrechnen kann[66]. Auch die beschränkte Anrechnung von Karenzzeiten (Elternkarenz, Hospizkarenz) wird als Problem gesehen. Dies erleichtert allerdings im Falle einer Arbeitslosigkeit die Wiederbeschäftigung in diesem Bereich, weil sie nicht zu teuer geworden sind, muss also – vor allem aus der Sicht von Arbeitssuchenden - auch positiv gesehen werden.
- Als ein weiteres Diskussionsfeld wird vom Evaluierungsteam die im Gegensatz zu manchen anderen Kollektivverträgen relativ bescheidene Möglichkeit der Auszeitnahme (Sabbaticals) gesehen; sie sind zwar möglich, aber es ist keine verpflichtende Übernahme der Sozialversicherung durch den Dienstgeber oder ähnliches vorgesehen.
- Als letztes ist das Spannungsfeld zu nennen, das zwischen jenen Berufsgruppen (z.B. extramurale Pflege, haushaltsunterstützende Dienste, Tagesmütter/Tagesväter), die durch den BAGS-KV gewonnen haben und jenen –kleineren- Gruppen (vor allem

[65] De facto wirkt aber auch im Öffentlichen Dienst zunehmend das Verwendungskriterium stärker als das Ausbildungskriterium (wenn z.B. Bac Abschlüsse oder alte Mag. /FH) nur als „B wertig“ anerkannt werden.
[66] Da der BAGS-KV faktisch sowohl Untergrenze wie Obergrenze des Möglichen bildet, siehe oben.

aus den so genannten „Projekten“ aus dem Arbeitsmarktbereich) die sich auf Grund früher besserer Finanzierung nach diversen Förderschemata als „Verlierer“ sehen. In manchen Diskursen (vor allem aus der Sozialen Arbeit) wird daraus bereits (fälschlicherweise, weil empirisch nicht belegbar) ein „Gewinn der Pflege auf Kosten der Sozialarbeit“ konstruiert. Die wachsende Akademisierung von Berufen in diesem Bereich (Soziale Arbeit, Sozialpädagogik, Pflege) wird in Zukunft einen gewissen Veränderungsdruck auf das bisherige Einstufungssystem ausüben; zum Beispiel ist nicht zu erwarten, dass die nunmehr auf Bachelor- und Masterebene akademisch ausgebildeten SozialpädagogInnen dauerhaft um eine Stufe niedriger einzustufen sind als die akademisch auf gleichem Niveau ausgebildete Soziale Arbeit.

11 Empfehlungen aus der Evaluation

Aus der SWOT Analyse lassen sich abschließende Empfehlungen aus dieser Evaluation ableiten. Dazu genügt es aber nicht, sich allein auf der Ebene des Kollektivvertrages zu bewegen, sondern Bemühungen zur Einflussnahme auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen, vor allem auf sozialpolitischem Bereich, werden notwendig sein (was derzeit bereits von beiden KV Parteien betrieben wird).

11.1 Empfehlungen an den Kollektivvertrag

Beibehalten bzw. erhalten werden sollten daher unbedingt folgende Bereiche:

- Eine wesentliche Stärke des BAGS-KV ist seine (zunehmend stärker werdende) Funktion als Leit-KV für den gesamten extramuralen Gesundheits- und Sozialbereich. Gemessen an den bisherigen Arbeitsbedingungen vor allem, aber nicht nur, im Gesundheitsbereich ist bereits die Existenz dieses KV eine seiner wesentlichen Stärken. Vor allem durch die regelmäßige Satzung des KV für den Rest der Branche (mit Ausnahme der Bereiche, die über einen eigenen KV abgedeckt sind) wird ein Unterlaufen und eine (meist von Fördergebern motivierte) „Flucht aus dem KV“ verhindert. In diesem Zusammenhang wird auch die 2013 begonnene neue Gemeinsamkeit in den KV Verhandlungen mit Diakonie und Caritas als Stärke gesehen, die unbedingt beibehalten werden sollte. Auch die jährliche Satzung sollte unbedingt beibehalten werden. Es sollte nach Meinung des Evaluationsteams darüber hinaus versucht werden, die Satzung auf weitere Bereiche (z.B. auf die Rettungs- und Sanitätsdienste, den Kinderbetreuungsbereich etc.) ausgedehnt werden.
- Eine weitere Stärke, die sich aus den Besonderheiten des extramuralen Gesundheits- und Sozialbereiches in seiner Funktion, wesentliche Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge übernommen zu haben, ergibt, sind die Gemeinsamkeiten und die hohe Sachlichkeit in der Beziehung von Dienstgeber- und Dienstnehmerorganisationen. Auch dies sollte unbedingt beibehalten werden.
- Auch die vielfach konstatierte hohe Flexibilität des KV sollte beibehalten werden.

An der Überwindung mancher Schwächen bzw. hemmenden Rahmenbedingungen sollte daher in Zukunft (weiter) gearbeitet werden:

- Das Problem bzw. Spannungsverhältnis der Einstufung nach Verwendung oder nach Ausbildung sollte weiter diskutiert werden, wobei es im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich scheint, eine Empfehlung in eine der beiden Richtungen abzugeben; wir empfehlen stattdessen, auch die Ausbildungseinrichtungen in diesen Diskurs einzubeziehen.
- Als ein zu diskutierendes Problem sehen wir auch die Beschränkung der Anrechnung von Vordienstzeiten, gerade im Hinblick auf gewünschte Flexibilität älterer ArbeitnehmerInnen. Allerdings könnten dadurch ältere, arbeitslose Beschäftigte auf diesem Arbeitsmarkt zu teuer werden.

- Die im Rahmen dieser Studie geltend gemachten Wünsche der (kleinen) Gruppe der Tagesmütter/Tagesväter sollte im Diskurs der kommenden KV-Runden nach Möglichkeit aufgegriffen werden.
- Die im Diskurs (gerade aus Richtung der Sozialen Arbeit) entstandenen Spannungen zwischen Gruppen, die in diesem Diskurs als „Gewinner" und solchen, die als „Verlierer" verstanden werden, sollten bearbeitet werden, um eine Spaltung in diesem Bereich, der dringend auf Einheit (zumindest in der Auseinandersetzung mit dem „finanzierenden Dritten") angewiesen ist, nicht zu gefährden.
- Supervision und andere unterstützende Beratungsformen (Intervision, Coaching) sowie der Weiterbildung sollten nach Meinung des Evaluierungsteams stärker als Rechtsanspruch und als Instrument der Qualitätsentwicklung verankert werden, da diese Leistungen bei finanzieller Knappheit oft als erstes gekürzt werden, sofern sie nicht Teil der kollektiven Rechtsetzung sind.

11.2 Darüber hinaus gehende Empfehlungen an die KV-PartnerInnen

Neben den Empfehlungen, die sich direkt an den BAGS-KV richten, gibt es auch einige Empfehlungen an die SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH bzw. an die anderen KV-Parteien (GPA-djp und vida).

- Auch in Zukunft wird dem hohen Finanzierungsdruck und der damit verbundenen Rolle vieler Fördergeber eine starke Beachtung geschenkt werden, vermutlich sind in diesem Bereich auch in Zukunft entsprechende öffentliche Aktionen und Aufklärungen notwendig.
- Die Tatsache, dass der BAGS-KV gleichzeitig in vielen Bereichen die faktische Unter- und Obergrenze bildet, muss seitens der beteiligten Parteien ständig in den Diskurs mit Fördergebern und Politik gebracht werden, dabei muss vor allem dem Druck, „teurere" durch „billigere" Beschäftigte zu ersetzten, wo es möglich ist, widerstanden werden.
- Abschließend empfehlen wir den KV-Parteien, sowohl im bundesweiten Maßstab als auch im Maßstab der einzelnen Förderbereiche (Länder, AMS, BSB…) in der Argumentation um ausreichende öffentliche Finanzierung den jeweiligen Social Return on Investment (SROI) stärker heraus zu arbeiten und sowohl auf Ebene des Gesamtsystems wie auch auf der der einzelnen Teilsysteme deutlich aufzuzeigen (qualitativ, aber auch quantitativ), in welchem Ausmaß der gesellschaftliche Mehrwert, aber auch der konkrete fiskalisch relevante Rückfluss größer ist als die notwendigen Ausgaben, die für geordnete, regulierte und qualitativ hochwertige Arbeitsbeziehungen notwendig sind. Damit könnte den EntscheidungsträgerInnen und ihren WählerInnen gezeigt werden, dass die im Diskurs um die Sozialwirtschaft und ihren Leitkollektivvertrag geforderten Mittel nur einen Bruchteil dessen ausmachen, was es kosten würde, wenn diese Dienstleistungen nicht zur Verfügung stünden. Dabei ist immer wieder auf die wesentliche Rolle der Sozialen Dienste bei der Abdeckung der Daseinsvorsorge,

zu der die Öffentliche Hand verpflichtet ist, zu betonen. Dazu bedarf es in diesem Bereich aber weiterer (theoretischer wie empirischer) Forschung.

12 Ausblick

Der seit dem Jahr 2004 geltende BAGS-KV hat bei allen Kritikpunkten und bei allen notwendigen bzw. wünschenswerten Änderungsvorschlägen eine wesentliche Regulierung innerhalb der Sozialen Dienste erbracht und ist mit Recht zum Leitkollektivvertrag dieser Branche geworden. Seine Bedeutung wird in der Zukunft weiter steigen, wenn es gelingt, weitere relevante Bereiche in seinen Geltungsbereich einzubeziehen. Die in der Verhandlungsrunde 2013 erstmals durchgeführten Abstimmungen der Verhandlungen mit Caritas und Diakonie im Entgeltbereich zeigen reale Perspektiven.

Wesentlich für die Zukunft des BAGS Kollektivvertrages und somit für soziale Dienstleistungserbringung insgesamt wird sein, ob es gelingt die (alle) Fördergeber in die Verantwortung zu bringen, die ihnen als Träger der sozialen Daseinsvorsorge zukommt. Diese besteht schlicht und einfach darin, all jene Dienstleistungen der sozialen Daseinsvorsorge, die sie nicht selbst erbringt (erbringen will oder erbringen kann), so ausreichend zu finanzieren, dass sie von Trägern Sozialer Dienste (weitestgehend ohne Rückgriff auf unbezahlte Arbeit[67]) in der Menge und Qualität erbracht werden können, als hätte sie die letztendlich zuständige Öffentliche Hand (Gebietskörperschaft, Fonds, Sozialversicherung, AMS, BSB) selbst erbracht. Das erfordert aber ein allgemeines politisches Bekenntnis zu proaktiver Sozialpolitik in Österreich. Dieses Bekenntnis werden nicht (allein) die Beschäftigten sozialer Dienstleistungen, ihre DienstgeberInnen und ihre KlientInnen durchsetzen (können); dazu bedarf es eines gesamtgesellschaftlichen Diskurses.

[67] Wo ehrenamtliche Mitarbeit aus konzeptionellen Gründen notwendig ist (um die Einrichtung im Gemeinwesen zu verankern oder die Grenzen und Übergänge zur Selbsthilfe oder/und zum gesellschaftspolitischen Engagement zu betonen), soll sie erbracht werden, aber sie ist *kein* (taugliches) Instrument zur Reduktion von Kosten bei gleicher Qualität.

13 Literatur

Amt der Salzburger Landesregierung (Hrg.) (1990): Neue Wege der Sozialpolitik. Salzburg.

Anastasiadis, Maria/Essl, Günter/Riesenfelder, Andreas/Schmid, Tom/Wetzel, Petra (2003): Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung, Wien. (Forschungsbericht im Rahmen des Equalprojektes „Der 3. Sektor in Wien: Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung eines beschäftigungsintensiven Wirtschaftsbereiches). Wien.

Anastasiadis, Maria / Schmid, Tom (2007): Analysis of the overall conditions and the quality management in the Third Sector in Austria. In: Zavod Hrastovec-Trate / Univerza v Ljubljani fakulteta sozialno delo (Eds.): International Conference Mental Health – a Public and private matter. Hrastovec and Ljubljana.

Badelt, Christoph (2002): Nonprofit Organisationen und der Staat: Wechselseitige Ansprüche und Widersprüche. Wien, In Wirtschaftspolitische Blätter Nr. 1. S. 36ff.

Badelt, Christoph / Österle, August (2001): Sozialpolitik in Österreich, Wien.

Birkhölzer, Kurt (2000): Das Dritte System als innovative Kraft. Versuch einer Funktionsbestimmung. In: Widersprüche Nr. 75. Bielefeld. S. 71ff.

Bobens, Claudia / Brunner, Andrea /Bürg, Tanja Maria / Schmid, Tom / Troy, Christian Diedo / Wagner, Anna (2011): Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen in Wien und Niederösterreich und bei angestellten ÄrztInnen in Niederösterreich. Wien.

Bortz, Jürgen / Döring, Nicola (2003): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3., überarbeitete Auflage, Berlin – Heidelberg.

Crouch, Collin (2008): Postdemokratie. Frankfurt/Main.

Crouch, Collin (2013): So viel Zivilgesellschaft wie möglich, so viele Konzerne wie nötig? In: Kellermann, Christian / Meyer, Henning (2013): Die Gute Gesellschaft. Soziale und demokratische Politik im 21. Jahrhundert. Berlin. S. 175 – 190.

Dimmel, Nikolaus / Schmid, Tom (2013): Soziale Dienste in Österreich, Innsbruck.

Edlinger, Astrid (2007): Die Vergabe sozialer Dienstleistungen, In: Entwicklungspartnerschaft Donau – Quality in Inclusion (DONAU EQUAL) (Hrg.) (2007): Sozialer Sektor in Wandel- Zur Qualitätsdebatte und Beschäftigung von Sozialer Arbeit. St. Pölten – Wien – Linz.

Edliz, Zuszanna (2005): Die „Förderwelt“ des Fonds Soziales Wien. Wien (Powerpoint Vortrag).

Entwicklungspartnerschaft Donau – Quality in Inclusion (DONAU EQUAL) (Hrg.) (2007): Sozialer Sektor in Wandel- Zur Qualitätsdebatte und Beschäftigung von Sozialer Arbeit. St. Pölten – Wien – Linz.

Entwicklungspartnerschaft Donau – Quality in Inclusion (Hrg.) (2007a): Leitfaden für qualitätsorientierte Beauftragung von sozialen Dienstleistungen. Qualitätshandbuch. St. Pölten.

Evers, Adalbert / Wintersberger, Helmuth (eds) (1990): Shifts in the Welfare Mix - Their Impact on Work, Social Services and Welfare Policies. Frankfurt/Main-Boulder, Col.

Evers, Adalbert (2005): The Third Sector. Cheltenham.

Flaker, Vito / Schmid, Tom (2006): Von der Idee zur Forschungsfrage. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft, Wien – Köln – Weimar.

Glasl, Friedrich / Livegoed, Bernhard /1993): Dynamische Unternehmensentwicklung. Wie Pionierbetriebe und Bürokratien zu Schlanken Unternehmen werden. Bern – Stuttgart.

Ganner, Michael (2012): Grundzüge des Alten- und Behindertenrechtes. Wien.

Horak, Christian / Schmid, Tom (Hrg.) (2005): Evaluierung und begleitende Bewertung der Maßnahme der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung 2001 – 2003 Forschungsbericht im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen.

Kaufmann, Reinhard (2007): Der BAGS-Kollektivvertrag 2004-2007. Wien.

Kallab, Thomas / Ulmann, Erich / Hruska-Frank, Silvia (2013): Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort. Wien.

Kodex des Österreichischen Rechtes (2012): Arbeitsrecht. Wien.

Leibetseder, Bettina / Lindner, Bernhard / Lion-Schwameis, Birgit / Löschnigg, Günther / Phillip, Thomas / Resch, Reinhard / Schmid, Tom / Stelzer-Orthofer, Christine (2005): Diskriminierungsfreier Musterkollektivvertrag für den österreichischen Gesundheits- und Sozialbereich, Wien.

Lindner, Bernhard (2005): Komparative Analyse österreichischer Entgeltsysteme im Vergleich – Entgeltstudie. In: Leibetseder et.al. (Hrg.): Musterkollektivvertrag für den österreichischen Gesundheits- und Sozialbereich. Wien. Seite 61 – 75.

Löschnigg, Günther / Resch, Reinhard (2013): BAGS-KV 2013 abgeschlossen zwischen der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS). Wien.

Löschnigg, Günther (2003): Arbeitsrecht. Wien.

Löschnigg, Günther / Scheipel Josef (1990): Sozialinitiativen, rechtliche Rahmenbedingungen und Aspekte. Wien.

Mayrhofer, Marlene / Pallas, Bettina / Schmid, Tom (2004): Finanzierung der Kärntner Sozialwirtschaft. Status Quo. Klagenfurt/Celovec – Wien. (SFS Paper).

Mayrhofer, Marlene / Schmid, Tom (2005): Expertise des Oö Landesrechnungshofes zur Prüfung der Maßnahmen der Beruflichen Integration behinderter Jugendlicher in Oberösterreich. SFS Projektbericht P 44; Wien.

Merchel, Josef (2003) Trägerstrukturen sozialer Arbeit. Weinheim und Basel.

Meusburger, Martina (2007): Das dreifache Mandat in der Sozialarbeit oder wie viel Mandate erträgt die Sozialarbeit. In: Entwicklungspartnerschaft Donau – Quality in Inclusion (Hrg): Sozialer Sektor im Wandel. Zur Qualitätsdebatte und Beauftragung von Sozialer Arbeit. St. Pölten – Wien - Linz. S. 133 – 142.

NPO Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien (2013): SROI-Analyse der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste in Wien. Studienendbericht im Auftrag der Wiener Gesundheitsstadträtin. Wien.

Oberösterreichischer Landesrechnungshof (2009): Sonderprüfung: Übergangsregelung im Zusammenhang mit dem BAGS-KV. Linz.

Pallas, Bettina (2006); Der Fragebogen. In: Flaker, Vito / Schmid, Tom (Hrg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit – Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien – Köln – Weimar. S. 333 – 348.

Phillip, Thomas (2005): Bedarf an rechtlichen Regelungen im Gesundheits- und Sozialbereich. In: Leibetseder et.al. (Hrg.): Musterkollektivvertrag für den österreichischen Gesundheits- und Sozialbereich. Wien. Seite 76 – 84.

Schmid, Tom (2009): Ilse Arlt und Gösta Esping-Andersen: Das Insider-Outsider Problem in der Sozialpolitik. In: Pantucek, Peter / Maiss, Maria (Hrg.): Die Aktualität des Denkens von Ilse Arlt. Wiesbaden. S. 135 – 150.

Schmid, Tom (2013). Kurzleitfaden Vergabewesen. Wien.

Schmid, Tom / Lion-Schwammeis, Birgit / Anastasiadis, Maria (2005): Evaluierung des Modul 3 der EP „Musterkollektivvertrag“. Projektbericht.

Stelzer-Orthofer, Christine / Leibetseder, Bettina (2005): Arbeitsbedingungen im gemeinnützigen Gesundheits- und Sozialbereich. In: Leibetseder et.al. (Hrg.): Musterkollektivvertrag für den österreichischen Gesundheits- und Sozialbereich. Wien. Seite 17 – 60.

Tomandl, Theodor (2010): Arbeitskräfteüberlassung. Wien.

Trukeschitz, Bernd (2006): Im Dienste sozialer Dienste. Ökonomische Analyse der Beschäftigung in sozialen Dienstleistungseinrichtungen des Nonprofit Sektors. Frankfurt/Main.

14 Anhang 1 – Inhalte

14.1 BAGS-Abschlüsse und Inflation – 2004 – 2013

	Ist-Löhne	KV-Löhne/ Gehälter	Inflation
2004	1,7		2,1
2005	1,7	1,8	2,3
2006	2,65	2,7	1,5
2007	2,2	2,4	2,2
2008	3	3	3,2
2009	3,6	3,6	0,5
2010	1,25	1,5	1,9
2011	1,85	2	3,3
2012	3,2	3,4	2,4
2013 (Inflation bis Juni)	2,7	2,75	2,3

Quelle: Statistik Austria, SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH

15 Anhang 2 – Methodisches

15.1 Der Fragebogen

Im Folgenden wird der untersuchungsleitende Fragebogen der quantitativen Analyse wiedergegeben (die Originalformatierung wurde aus Platzgründen nicht übernommen)

Wien, im November 2012

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS) hat im Sommer 2012 von der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH und den Gewerkschaften GPA-djp und vida den Auftrag erhalten, den BAGS Kollektivvertrag zu evaluieren. Dieser Fragebogen geht an die Geschäftsleitungen aller Mitgliedsorganisationen der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, an weitere Betriebe der österreichischen Sozialwirtschaft und an die Betriebsratskörperschaften in den Betrieben der österreichischen Sozialwirtschaft. Wir ersuchen Sie um Ihre Mitarbeit, denn je höher die Beteiligung bei diesem Fragebogen ist, desto genauer sind die Ergebnisse. Für Rückfragen stehen wir Ihnen unter der Mailadresse office@sfs-research.at gerne zur Verfügung. Die Beantwortung dieses Fragebogens wird etwa 30 Minuten dauern.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ihre Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS)

1. Einstieg

1.1. Wer füllt diesen Fragebogen aus?

0 Geschäftsführung

0 Vorstandsmitglied

0 Geschäftsführung *und* Vorstandsmitglied

0 Betriebsrat GPA-djp

0 Betriebsrat vida

Die Frage 1.2 ist nur von BetriebsrätInnen auszufüllen

1.2. Welchem Betriebsrat sind Sie zugehörig?

0 Angestellten-BR **0** Arbeiter-BR **0** Gemeinsamer BR

1.3. Sind Sie auch Mitglied des Trägervereines?

0 Nein **0** Ja

1.4. Informationen über Ihren Betrieb

1.4.1. Kleinbetrieb (unter 50 Beschäftigte):

0 Nein **0** Ja

1.4.2. Der Betrieb hat Tochterorganisationen/Töchterorganisationen

0 Nein **0** Ja

1.4.3. Sind Sie in einer Bundes(dach)organisation oder in einer Landesorganisation tätig?

0 Bundes(dach)organisation **0** Landesorganisation

1.5. Tätigkeitsfelder des Betriebes *(Mehrfachnennungen möglich)*

0 Schulungsträger

0 Sozialökonomischer Betrieb

0 Andere arbeitsmarktpolitische Einrichtung

0 Träger mobiler Dienste, Pflegedienste

0 Stationäre Pflegeeinrichtung

0 Werkstätte für behinderte Menschen/Tagesstätte

0 Wohneinrichtung für behinderte Menschen

0 Andere Einrichtung für behinderte Menschen

0 Andere Einrichtung von behinderten Menschen

0 Einrichtung der Wohnungslosenhilfe

0 Frauenhaus, Frauenberatungsstelle

0 Beratungsbereich

0 Selbsthilfegruppe, Angehörigenvereinigung

0 Kinder- und Jugendwohlfahrt

0 Sonstiges, und zwar:_____

2. Rechtsform des Trägers

0 Verein

0 GmbH

0 Genossenschaft

0 Sonstiges, und zwar:_____

2.1. Ist diese Einrichtung gemeinnützig?

0 Nein **0** Ja

3. Zugehörigkeit zum BAGS-KV

3.1. Ist Ihr Betrieb Mitglied der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH?

0 Nein **0** Ja **0** Ich weiß nicht

3.2. Wie lange gehört Ihr Betrieb dem BAGS-KV an?

0 Gar nicht *(bitte weiter zu Frage 3.4)*

0 Von Anfang an

0 Seit _____ (Jahr)

0 Ich weiß nicht

3.3. Ist der BAGS-KV in Ihrem Betrieb gesatzt?

0 Nein **0** Ja **0** Ich weiß nicht

3.4. Gelten in Ihrem Betrieb noch andere Kollektivverträge?

0 Nein **0** Ja **0** Ich weiß nicht

Falls Sie „Ja" ankreuzen, gehen Sie bitte weiter zu 3.4.1, falls Sie „Nein" oder „Ich weiß nicht" ankreuzen, gehen Sie bitte weiter zu Frage 4.

Falls ja, welche Kollektivverträge gelten noch in Ihrem Betrieb?

_____

4. Allgemeine Bewertung des BAGS-KV

4.1. Bewerten Sie den BAGS-Kollektivvertrag insgesamt aus heutiger Sicht

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend **0** Genügend **0** Nicht genügend

Begründen Sie diese Benotung bitte kurz in Stichworten

5. Bewertung im Detail

Wir ersuchen Sie nun, die folgenden Bereiche, die im BAGS-Kollektivvertrag geregelt werden, zu bewerten

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Genügend	Nicht genügend
Entgelt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Arbeitszeit (allg.)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Geteilte Dienste	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Teilzeit	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Mehrarbeitsentgelt bei Teilzeit	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Dienstpläne	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Einstufung nach Verwendungsgruppen	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Anrechnungen von Vordienstzeiten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

5.1. Freiwillige Sozialleistungen

Gibt es in Ihrem Betrieb freiwillige Sozialleistungen?
Falls Sie „Nein“ oder „Ich weiß nicht“ ankreuzen, gehen Sie bitte weiter zu Punkt 6

0 Nein **0** Ja **0** Ich weiß nicht

Wenn ja, wie werden diese bewertet?

0 Sehr gut .…**0** Gut …**0** Befriedigend …...**0** Genügend …**0** Nicht genügend

6. Betriebsvereinbarungen

6.1. Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen auf Basis des KV?

(Hier sind nicht freie Betriebsvereinbarungen nach § 96 ArbVG gemeint)

0 Nein **0** Ja **0** Ich weiß nicht

Wenn ja, wie werden sie bewertet?

0 Sehr gut ….**0** Gut …**0** Befriedigend …..**0** Genügend …**0** Nicht genügend

6.2. Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?

0 Nein **0** Ja

7. Erfahrungen mit dem BAGS-KV

7.1. Wie war die Situation in Ihrem Betrieb vor der Einführung oder Satzung des BAGS-KV?

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend **0** Genügend **0** Nicht genügend

7.2. Die Situation in Ihrem Betrieb vor der Einführung oder Satzung des BAGS-KV war:

0 Besser als heute **0** Gleich wie heute **0** Schlechter als heute

7.3. Bewerten Sie den Prozess der Einführung und des Umstiegs

0 Sehr gut ..**0** Gut …**0** Befriedigend ...**0** Genügend ..**0** Nicht genügend

7.3.1. Wie bewerten Sie innerbetriebliche Widerstände beim Umstieg/der Einführung des BAGS-KV?

0 Keine Widerstände
0 Geringe Widerstände
0 Teilweise Widerstände
0 Starke Widerstände
0 Sehr starke Widerstände
0 Ich weiß nicht

7.3.2. Wie bewerten Sie die überbetriebliche Beratung beim Umstieg der Beschäftigten

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend ...**0** Genügend ...**0** Nicht genügend

7.3.3. Wie bewerten Sie die durch den KV geregelte Dauer des Umstiegs/der Einführung im Betrieb?

0 Zu kurz . **0** Ausreichend . **0** Zu lang . . **0** Ich weiß nicht

7.3.4. Wie viel Prozent der Beschäftigten in Ihrem Betrieb sind …

…. gleich in den BAGS-KV übergetreten? _____
… später in den BAGS-KV übergetreten? _____
… nicht in den BAGS-KV übergetreten? _____

8. Finanzierung der Kosten des BAGS-KV

8.1. Bewerten Sie bitte die Finanzierbarkeit der Vorgaben des Kollektivvertrages

0 Sehr gute Finanzierbarkeit der Vorgaben
0 Gute Finanzierbarkeit der Vorgaben
0 Befriedigende Finanzierbarkeit der Vorgaben
0 Vorgaben sind schwer finanzierbar
0 Vorgaben sind nicht finanzierbar

8.2. Bewerten Sie bitte die Finanzierbarkeit in naher Zukunft

0 Die Finanzierbarkeit wird schwieriger
0 Die Finanzierbarkeit bleibt gleich
0 Die Finanzierbarkeit wird einfacher

8.3. Bewerten Sie bitte die Finanzierung aus öffentlichen Mitteln

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend **0** Genügend **0** Nicht genügend

8.3.1. Basiert diese Finanzierung…

0 … auf Förderungen
0 … auf Ausschreibungen (Vergaberecht)
0 … auf beidem

8.3.2. Wie hoch ist der Anteil staatlicher Mittel an der Finanzierung Ihres Betriebes? _____(geschätzter Anteil)

8.4. Bewerten Sie bitte die Finanzierung aus der Eigenerwirtschaftung

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend **0** Genügend **0** Nicht genügend

8.5. Bewerten Sie bitte die Finanzierung aus KlientInnenbeiträgen

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend **0** Genügend **0** Nicht genügend

9. Auswirkungen des BAGS-KV

9.1. Bewerten Sie bitte die Auswirkungen des BAGS-KV auf die österreichische „Soziallandschaft“ ganz allgemein

0 Sehr gut **0** Gut **0** Befriedigend **0** Genügend **0** Nicht genügend

Begründen Sie diese Bewertung bitte kurz:

9.2. Auswirkungen auf Berufsgruppen in der Sozialwirtschaft

9.2.1. Welche Berufsgruppen haben durch den BAGS-KV besonders gewonnen?

_____

_____

9.2.2. Welche Berufsgruppen haben durch den BAGS-KV besonders verloren?

_____

_____

9.3. Auswirkungen des BAGS-KV auf die Qualifikationsstruktur

9.3.1. Der BAGS-KV hat die Qualifikationsstruktur in der gesamten Sozialwirtschaft …

0 Stark verbessert
0 Leicht verbessert
0 Nicht verändert
0 Leicht verschlechtert
0 Stark verschlechtert

9.3.2. Der BAGS-KV hat die Qualifikationsstruktur in Ihrem Betrieb …

0 Stark verbessert
0 Leicht verbessert
0 Nicht verändert
0 Leicht verschlechtert
0 Stark verschlechtert

9.4. Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Frauen

	Stark verbessert	Leicht verbessert	Nicht verändert	Leicht verschlechtert	Stark verschlechtert
Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Sozialwirtschaft …	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen in der Sozialwirtschaft…	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen im eigenen Betrieb…	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen im eigenen Betrieb…	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

9.5. Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von älteren ArbeitnehmerInnen

	Stark verbessert	Leicht verbessert	Nicht verändert	Leicht verschlechtert	Stark verschlechtert
Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von älteren ArbeitnehmerInnen in der Sozialwirtschaft …	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat die Einkommen von älteren ArbeitnehmerInnen in der Sozialwirtschaft…	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von älteren ArbeitnehmerInnen im eigenen Betrieb…	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat die Einkommen von älteren ArbeitnehmerInnen im eigenen Betrieb …	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

9.6.

9.7. Schaffung einheitlicher Standards

Nachfolgend finden Sie drei Aussagen. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie diesen zustimmen.

	Trifft voll zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	Ich weiß nicht
Der BAGS-KV hat die Standards der Sozialwirtschaft in Österreich vereinheitlicht.	**0**	**0**	**0**	**0**
Der BAGS-KV hat einen Riegel gegen Lohndumping im Sozialbereich geschaffen.	**0**	**0**	**0**	**0**
Ohne den BAGS-KV hätte sich die Ostöffnung des Arbeitsmarktes 2011 schwerwiegend auf die Sozialwirtschaft Österreichs ausgewirkt.	**0**	**0**	**0**	**0**

10. Sonderblock

Bitte nur von Dienstgebern ausfüllen, in deren Betrieb der KV gesatzt wurde

10.1. Bitte geben Sie an, inwieweit sie folgender Aussage zustimmen

„Es ist problematisch, dass in meinem Betrieb ein Kollektivvertrag gilt, den ich nicht mitbestimmen konnte“

0 Ich stimme sehr zu
0 Ich stimme zu
0 Ich stimme teilweise zu
0 Ich stimme nicht zu
0 Ich stimme überhaupt nicht zu

Falls Sie „Ich stimme nicht zu“ oder „Ich stimme überhaupt nicht zu“ ankreuzen, gehen Sie bitte weiter mit Frage 11.

10.2. Worin sehen Sie Kernaspekte einer fehlenden Mitbestimmung?

Kein Einblick in die Verhandlungen **0** Nein **0** Ja
Es ist keine inhaltliche Mitbestimmung möglich **0** Nein **0** Ja
Sonstiges _____
_____

10.3. Würden Sie in Zukunft gerne bei den BAGS-Kollektivvertragsverhandlungen mitbestimmen?

0 Nein **0** Ja **0** Egal **0** Ich weiß nicht

11. Zukunftserwartungen

11.1. Inwiefern erwarten Sie durch den BAGS-KV Spielraum für Veränderungen?

0 Ich erwarte Veränderungen nach oben
0 Ich erwarte Veränderungen nach unten
0 Es wird sich nichts verändern

11.2. Veränderungswunsch

Wenn Sie einen Wunsch für eine Veränderung des BAGS-KV hätten, was wäre dieser:

12. Einige Angaben zu Ihrer Person

12.1. Alter in Jahren: _____

12.2. Geschlecht: **0 Weiblich** **0 Männlich**

12.3. Betriebszugehörigkeit in Jahren: _____

12.4. Branchenzugehörigkeit in Jahren: _____

12.5. Betriebsort: _____

12.6. Ihr Wohnort: _____

12.7. Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung

0 Pflichtschule
0 Lehre
0 Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)
0 Meisterprüfung
0 Fachschule
0 Diplomausbildung (z. B. DGKS)
0 AHS / BHS
0 Fachhochschule
0 Universität
0 Sonstiges _____

Herzlichen Dank für Ihre Zeit und Mitwirkung!

Wir ersuchen Sie, diesen ausgefüllten Fragebogen in einem ausreichend frankierten Kuvert ohne Absender an folgende Adresse zu senden: Sozialökonomische Forschungsstelle. Favoritenstrasse 35/5, A-1040 Wien

15.2 Testblatt

Der ursprüngliche Entwurf des Fragebogens wurde bei 8 Personen (6 Frauen, 2 Männer) getestet und nach Auswertung dieser Tests optimiert. Den Testpersonen lag folgender Begleittext vor, auf dem sie um Rückmeldung gebeten wurden:

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Wir, die Sozialökonomische Forschungsstelle, haben den Auftrag, den BAGS Kollektivvertrag zu evaluieren. Im Zuge dieses Projektes ist auch ein Fragebogen vorgesehen, der mit einem Begleitbrief an alle Geschäftsführungen der Mitgliedsorganisationen von Sozialwirtschaft Österreich, an Geschäftsführungen von Betrieben, in denen der BAGS-KV gesatzt ist und an die Betriebsratskörperschaften der GPA und der VIDA im Bereich der Sozialwirtschaft geht.

*Dieser Fragebogen, der in einem (noch nicht vollständig layoutierten) Entwurf vorliegt, muss vorher **getestet** werden, wozu wir Sie / Dich einladen.*

Wir ersuchen Sie / Dich, im Interesse einer guten Studie über unseren Kollektivvertrag dafür etwa eine halbe Stunde zu investieren und dabei folgende Fragen zu beantworten.

1) *Wie lange hat die Ausfüllung dieses Fragebogens in Minuten gedauert (dieses Testblatt bitte nicht mitrechnen!)*
2) *Bei welcher Frage gab es inhaltliche Probleme / Verständnisschwierigkeiten (welche Frage(n), welche Probleme?)*
3) *Wo ist die Reihenfolge der Fragen unlogisch*
4) *Sonstige Unregelmäßigkeiten / Störungen*

Bitte Namen zwecks Rückfragen angeben _____

Bitte nur dieses Testblatt retournieren, nicht aber den (anonymen) Fragebogen

Danke für die Unterstützung!

Christian Troy / Tom Schmid

15.3 Detaillierte Auswertungen der Fragebogenerhebung

Einstieg

Wer füllt diesen Fragebogen aus?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Geschäftsführung	99	54,4	54,4	54,4
	Vorstandsmitglied	3	1,6	1,6	56,0
	Geschäftsführung und Vorstandsmitglied	8	4,4	4,4	60,4
	Betriebsrat GPA-djp	46	25,3	25,3	85,7
	Betriebsrat VIDA	26	14,3	14,3	100,0
	Gesamt	182	100,0	100,0	

Welchem Betriebsrat sind Sie zugehörig?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angestellten-BR	38	20,9	53,5	53,5
	Arbeiter-BR	13	7,1	18,3	71,8
	Gemeinsamer BR	20	11,0	28,2	100,0
	Gesamt	71	39,0	100,0	
Fehlend	Frage betrifft Person nicht	111	61,0		
Gesamt		182	100,0		

Sind Sie auch Mitglied des Trägervereines?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	65	35,7	40,1	40,1
	Ja	97	53,3	59,9	100,0
	Gesamt	162	89,0	100,0	
Fehlend	k.A.	20	11,0		
Gesamt		182	100,0		

Informationen über Ihren Betrieb

Kleinbetrieb (unter 50 Beschäftigte)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	108	59,3	60,3	60,3
	Ja	71	39,0	39,7	100,0
	Gesamt	179	98,4	100,0	
Fehlend	k.A.	3	1,6		
Gesamt		182	100,0		

Der Betrieb hat Teilorganisationen (z.B. Töchterorganisationen)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	124	68,1	71,3	71,3
	Ja	50	27,5	28,7	100,0
	Gesamt	174	95,6	100,0	
Fehlend	k.A.	8	4,4		
Gesamt		182	100,0		

Sind Sie in einer Bundes(dach)organisation oder in einer Landesorganisation tätig?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Bundes(dach)organisation	34	18,7	28,3	28,3
	Landesorganisation	86	47,3	71,7	100,0
	Gesamt	120	65,9	100,0	
Fehlend	k.A.	62	34,1		
Gesamt		182	100,0		

Tätigkeitsfelder des Betriebes

Schulungsträger

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	31	75,6	75,6	75,6
		Genannt	10	24,4	24,4	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	46	90,2	90,2	90,2
		Genannt	5	9,8	9,8	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	63	87,5	87,5	87,5
		Genannt	9	12,5	12,5	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Sozialökonomischer Betrieb

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	33	80,5	80,5	80,5
		Genannt	8	19,5	19,5	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	46	90,2	90,2	90,2
		Genannt	5	9,8	9,8	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	56	77,8	77,8	77,8
		Genannt	16	22,2	22,2	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Andere arbeitsmarktpolitische Einrichtung

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	32	78,0	78,0	78,0
		Genannt	9	22,0	22,0	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	45	88,2	88,2	88,2
		Genannt	6	11,8	11,8	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	58	80,6	80,6	80,6
		Genannt	14	19,4	19,4	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Träger mobiler Dienste, Pflegedienste

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	29	70,7	70,7	70,7
		Genannt	12	29,3	29,3	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	36	70,6	70,6	70,6
		Genannt	15	29,4	29,4	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	38	52,8	52,8	52,8
		Genannt	34	47,2	47,2	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Stationäre Pflegeeinrichtung

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	34	82,9	82,9	82,9
		Genannt	7	17,1	17,1	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	45	88,2	88,2	88,2
		Genannt	6	11,8	11,8	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	40	55,6	55,6	55,6
		Genannt	32	44,4	44,4	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Werkstätte für behinderte Menschen/Tagesstätte

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	19	46,3	46,3	46,3
		Genannt	22	53,7	53,7	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	41	80,4	80,4	80,4
		Genannt	10	19,6	19,6	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	46	63,9	63,9	63,9
		Genannt	26	36,1	36,1	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Wohneinrichtung für behinderte Menschen

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	21	51,2	51,2	51,2
		Genannt	20	48,8	48,8	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	38	74,5	74,5	74,5
		Genannt	13	25,5	25,5	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	47	65,3	65,3	65,3
		Genannt	25	34,7	34,7	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Wohneinrichtung von behinderten Menschen

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	32	78,0	78,0	78,0
		Genannt	9	22,0	22,0	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	44	86,3	86,3	86,3
		Genannt	7	13,7	13,7	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	55	76,4	76,4	76,4
		Genannt	17	23,6	23,6	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Andere Einrichtung für behinderte Menschen

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	39	95,1	95,1	95,1
		Genannt	2	4,9	4,9	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	51	100,0	100,0	100,0
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	70	97,2	97,2	97,2
		Genannt	2	2,8	2,8	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Einrichtung der Wohnungslosenhilfe

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	37	90,2	90,2	90,2
		Genannt	4	9,8	9,8	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	49	96,1	96,1	96,1
		Genannt	2	3,9	3,9	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	64	88,9	88,9	88,9
		Genannt	8	11,1	11,1	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Frauenhaus, Frauenberatungsstelle

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	38	92,7	92,7	92,7
		Genannt	3	7,3	7,3	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	46	90,2	90,2	90,2
		Genannt	5	9,8	9,8	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	69	95,8	95,8	95,8
		Genannt	3	4,2	4,2	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Beratungseinrichtung

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	26	63,4	63,4	63,4
		Genannt	15	36,6	36,6	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	36	70,6	70,6	70,6
		Genannt	15	29,4	29,4	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	48	66,7	66,7	66,7
		Genannt	24	33,3	33,3	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Selbsthilfegruppe, Angehörigenvereinigung

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	38	92,7	92,7	92,7
		Genannt	3	7,3	7,3	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	47	92,2	92,2	92,2
		Genannt	4	7,8	7,8	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	66	91,7	91,7	91,7
		Genannt	6	8,3	8,3	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Kinder- und Jugendwohlfahrt

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Nicht genannt	28	68,3	68,3	68,3
		Genannt	13	31,7	31,7	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Nicht genannt	36	70,6	70,6	70,6
		Genannt	15	29,4	29,4	100,0
		Gesamt	51	100,0	100,0	
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nicht genannt	54	75,0	75,0	75,0
		Genannt	18	25,0	25,0	100,0
		Gesamt	72	100,0	100,0	

Rechtsform des Trägers

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Verein	100	54,9	58,1	58,1
	GmbH	66	36,3	38,4	96,5
	Sonstiges	6	3,3	3,5	100,0
	Gesamt	172	94,5	100,0	
Fehlend	k.A.	10	5,5		
Gesamt		182	100,0		

Ist diese Einrichtung gemeinnützig?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	19	10,4	10,8	10,8
	Ja	157	86,3	89,2	100,0
	Gesamt	176	96,7	100,0	
Fehlend	k.A.	6	3,3		
Gesamt		182	100,0		

Zugehörigkeit zum BAGS KV

Ist Ihr Betrieb Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	37	20,3	20,7	20,7
	Ja	122	67,0	68,2	88,8
	Ich weiß nicht	20	11,0	11,2	100,0
	Gesamt	179	98,4	100,0	
Fehlend	k.A.	3	1,6		
Gesamt		182	100,0		

Wie lange gehört Ihr Betrieb dem BAGS-KV an?

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Von Anfang an	22	53,7	56,4	56,4
		Seit (Jahr)	15	36,6	38,5	94,9
		Ich weiß nicht	2	4,9	5,1	100,0
		Gesamt	39	95,1	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	4,9		
	Gesamt		41	100,0		
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Gar nicht	1	2,0	2,0	2,0
		Von Anfang an	14	27,5	28,0	30,0
		Seit (Jahr)	34	66,7	68,0	98,0
		Ich weiß nicht	1	2,0	2,0	100,0
		Gesamt	50	98,0	100,0	
	Fehlend	k.A.	1	2,0		
	Gesamt		51	100,0		
BetriebsrätInnen GPA-djp	Gültig	Gar nicht	4	8,7	8,7	8,7
		Von Anfang an	26	56,5	56,5	65,2
		Seit (Jahr)	16	34,8	34,8	100,0
		Gesamt	46	100,0	100,0	
BetriebsrätInnen VIDA	Gültig	Gar nicht	2	7,7	8,3	8,3
		Von Anfang an	11	42,3	45,8	54,2
		Seit (Jahr)	10	38,5	41,7	95,8
		Ich weiß nicht	1	3,8	4,2	100,0
		Gesamt	24	92,3	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	7,7		
	Gesamt		26	100,0		

Seit wann gehört Ihr Betrieb dem BAGS-KV an?

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	2000	1	2,4	6,7	6,7
		2005	2	4,9	13,3	20,0
		2006	3	7,3	20,0	40,0
		2008	4	9,8	26,7	66,7
		2010	3	7,3	20,0	86,7
		2012	1	2,4	6,7	93,3
		Gründung	1	2,4	6,7	100,0
		Gesamt	15	36,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	26	63,4		
	Gesamt		41	100,0		
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	2003	1	2,0	2,9	2,9
		2004	1	2,0	2,9	5,9
		2005	4	7,8	11,8	17,6
		2006	11	21,6	32,4	50,0
		2007	5	9,8	14,7	64,7
		2008	3	5,9	8,8	73,5
		2009	2	3,9	5,9	79,4
		2010	2	3,9	5,9	85,3
		2012	2	3,9	5,9	91,2
		Satzung	3	5,9	8,8	100,0
		Gesamt	34	66,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	17	33,3		
	Gesamt		51	100,0		
BetriebsrätInnen GPA-djp	Gültig	2000	1	2,2	6,3	6,3
		2003	1	2,2	6,3	12,5
		2004	1	2,2	6,3	18,8
		2005	5	10,9	31,3	50,0
		2006	4	8,7	25,0	75,0

		2007	1	2,2	6,3	81,3
		2008	1	2,2	6,3	87,5
		Satzung	2	4,3	12,5	100,0
		Gesamt	16	34,8	100,0	
	Fehlend	k.A.	30	65,2		
	Gesamt		46	100,0		
BetriebsrätInnen VIDA	Gültig	2000	1	3,8	10,0	10,0
		2005	3	11,5	30,0	40,0
		2006	1	3,8	10,0	50,0
		2007	1	3,8	10,0	60,0
		2008	2	7,7	20,0	80,0
		2010	1	3,8	10,0	90,0
		2011	1	3,8	10,0	100,0
		Gesamt	10	38,5	100,0	
	Fehlend	k.A.	16	61,5		
	Gesamt		26	100,0		

Ist der BAGS-KV in Ihrem Betrieb gesatzt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	72	39,6	41,9	41,9
	Ja	84	46,2	48,8	90,7
	Ich weiß nicht	16	8,8	9,3	100,0
	Gesamt	172	94,5	100,0	
Fehlend	k.A.	10	5,5		
Gesamt		182	100,0		

Allgemeine Bewertung des BAGS-KV

Bewerten Sie den BAGS-Kollektivvertrag insgesamt aus heutiger Sicht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	13	7,1	7,4	7,4
	Gut	52	28,6	29,7	37,1
	Befriedigend	74	40,7	42,3	79,4
	Genügend	23	12,6	13,1	92,6
	Nicht genügend	13	7,1	7,4	100,0
	Gesamt	175	96,2	100,0	
Fehlend	k.A.	7	3,8		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung im Detail

Bewertung des Entgelts

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	16	8,8	8,9	8,9
	Gut	62	34,1	34,4	43,3
	Befriedigend	48	26,4	26,7	70,0
	Genügend	31	17,0	17,2	87,2
	Nicht genügend	23	12,6	12,8	100,0
	Gesamt	180	98,9	100,0	
Fehlend	k.A.	2	1,1		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung der Arbeitszeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	24	13,2	13,5	13,5
	Gut	90	49,5	50,6	64,0
	Befriedigend	42	23,1	23,6	87,6
	Genügend	18	9,9	10,1	97,8
	Nicht genügend	4	2,2	2,2	100,0
	Gesamt	178	97,8	100,0	
Fehlend	999	4	2,2		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung Geteilter Dienste

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	9	4,9	6,6	6,6
	Gut	50	27,5	36,8	43,4
	Befriedigend	48	26,4	35,3	78,7
	Genügend	13	7,1	9,6	88,2
	Nicht genügend	16	8,8	11,8	100,0
	Gesamt	136	74,7	100,0	
Fehlend	k.A.	46	25,3		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung der Teilzeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	16	8,8	9,5	9,5
	Gut	75	41,2	44,6	54,2
	Befriedigend	53	29,1	31,5	85,7
	Genügend	21	11,5	12,5	98,2
	Nicht genügend	3	1,6	1,8	100,0
	Gesamt	168	92,3	100,0	
Fehlend	k.A.	14	7,7		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung des Mehrarbeitsentgelts bei Teilzeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	13	7,1	8,1	8,1
	Gut	60	33,0	37,5	45,6
	Befriedigend	45	24,7	28,1	73,8
	Genügend	27	14,8	16,9	90,6
	Nicht genügend	15	8,2	9,4	100,0
	Gesamt	160	87,9	100,0	
Fehlend	k.A.	22	12,1		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung der Dienstpläne

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	14	7,7	9,7	9,7
	Gut	60	33,0	41,7	51,4
	Befriedigend	42	23,1	29,2	80,6
	Genügend	19	10,4	13,2	93,8
	Nicht genügend	9	4,9	6,3	100,0
	Gesamt	144	79,1	100,0	
Fehlend	k.A.	38	20,9		
Gesamt		182	100,0		

Bewertung der Einstufung nach Verwendungsgruppen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	18	9,9	10,1	10,1
	Gut	47	25,8	26,4	36,5
	Befriedigend	49	26,9	27,5	64,0
	Genügend	29	15,9	16,3	80,3
	Nicht genügend	35	19,2	19,7	100,0
	Gesamt	178	97,8	100,0	
Fehlend	k.A.	4	2,2		
Gesamt		182	100,0		

Anrechnung von Vordienstzeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	20	11,0	11,2	11,2
	Gut	46	25,3	25,8	37,1
	Befriedigend	42	23,1	23,6	60,7
	Genügend	23	12,6	12,9	73,6
	Nicht genügend	47	25,8	26,4	100,0
	Gesamt	178	97,8	100,0	
Fehlend	k.A.	4	2,2		
Gesamt		182	100,0		

Freiwillige Sozialleistungen

Gibt es in Ihrem Betrieb freiwillige Sozialleistungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	67	36,8	37,2	37,2
	Ja	108	59,3	60,0	97,2
	Ich weiß nicht	5	2,7	2,8	100,0
	Gesamt	180	98,9	100,0	
Fehlend	k.A.	2	1,1		
Gesamt		182	100,0		

Wenn ja, wie werden diese bewertet?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	24	13,2	22,0	22,0
	Gut	54	29,7	49,5	71,6
	Befriedigend	12	6,6	11,0	82,6
	Genügend	11	6,0	10,1	92,7
	Nicht genügend	8	4,4	7,3	100,0
	Gesamt	109	59,9	100,0	
Fehlend	k.A.	73	40,1		
Gesamt		182	100,0		

Betriebsvereinbarungen

Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen auf Basis des KV?

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Nein	53	48,2	49,5	49,5
		Ja	53	48,2	49,5	99,1
		Ich weiß nicht	1	0,9	0,9	100,0
		Gesamt	107	97,3	100,0	
	Fehlend	k.A.	3	2,7		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Nein	14	19,4	20,3	20,3
		Ja	53	73,6	76,8	97,1
		Ich weiß nicht	2	2,8	2,9	100,0
		Gesamt	69	95,8	100,0	
	Fehlend	k.A.	3	4,2		
	Gesamt		72	100,0		

Wenn ja, wie werden diese bewertet?

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gut	17	15,5	33,3	33,3
		Gut	26	23,6	51,0	84,3
		Befriedigend	6	5,5	11,8	96,1
		Genügend	1	0,9	2,0	98,0
		Nicht genügend	1	0,9	2,0	100,0
		Gesamt	51	46,4	100,0	
	Fehlend	k.A.	59	53,6		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gut	6	8,3	11,3	11,3
		Gut	33	45,8	62,3	73,6
		Befriedigend	13	18,1	24,5	98,1
		Genügend	1	1,4	1,9	100,0
		Gesamt	53	73,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	19	26,4		
	Gesamt		72	100,0		

Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?

Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Nein	55	50,0	50,9	50,9
		Ja	53	48,2	49,1	100,0
		Gesamt	108	98,2	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	1,8		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Ja	71	98,6	100,0	100,0
	Fehlend	k.A.	1	1,4		
	Gesamt		72	100,0		

Erfahrungen mit dem BAGS-KV

Wie bewerten Sie innerbetriebliche Widerstände beim Umstieg/der Einführung des BAGS-KV?

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Keine Widerstände	23	20,9	23,0	23,0
		Geringe Widerstände	33	30,0	33,0	56,0
		Teilweise Widerstände	30	27,3	30,0	86,0
		Starke Widerstände	7	6,4	7,0	93,0
		Sehr starke Widerstände	5	4,5	5,0	98,0
		Ich weiß nicht	2	1,8	2,0	100,0
		Gesamt	100	90,9	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	9	8,2		
		Gesamt	10	9,1		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Keine Widerstände	6	8,3	9,1	9,1
		Geringe Widerstände	14	19,4	21,2	30,3
		Teilweise Widerstände	30	41,7	45,5	75,8
		Starke Widerstände	11	15,3	16,7	92,4
		Sehr starke Widerstände	1	1,4	1,5	93,9
		Ich weiß nicht	4	5,6	6,1	100,0
		Gesamt	66	91,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	6	8,3		
	Gesamt		72	100,0		

Wie bewerten Sie die überbetriebliche Beratung beim Umstieg der Beschäftigten

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gut	8	7,3	8,8	8,8
		Gut	16	14,5	17,6	26,4
		Befriedigend	25	22,7	27,5	53,8
		Genügend	24	21,8	26,4	80,2
		Nicht genügend	18	16,4	19,8	100,0
		Gesamt	91	82,7	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	18	16,4		
		Gesamt	19	17,3		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gut	3	4,2	4,8	4,8
		Gut	20	27,8	32,3	37,1
		Befriedigend	27	37,5	43,5	80,6
		Genügend	7	9,7	11,3	91,9
		Nicht genügend	5	6,9	8,1	100,0
		Gesamt	62	86,1	100,0	
	Fehlend	k.A.	10	13,9		
	Gesamt		72	100,0		

Wie bewerten Sie die durch den KV geregelte Dauer des Umstiegs/der Einführung im Betrieb?

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Zu kurz	2	1,8	2,1	2,1
		Ausreichend	65	59,1	68,4	70,5
		Zu lang	16	14,5	16,8	87,4
		Ich weiß nicht	12	10,9	12,6	100,0
		Gesamt	95	86,4	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	14	12,7		
		Gesamt	15	13,6		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Zu kurz	13	18,1	19,1	19,1
		Ausreichend	34	47,2	50,0	69,1
		Zu lang	13	18,1	19,1	88,2
		Ich weiß nicht	8	11,1	11,8	100,0
		Gesamt	68	94,4	100,0	
	Fehlend	k.A.	4	5,6		
	Gesamt		72	100,0		

Wie viel Prozent der Beschäftigten in Ihrem Betrieb sind …

Statistiken

		Wie viel Prozent der Beschäftigten in Ihrem Betrieb sind gleich in den BAGS-KV umgestiegen?	Wie viel Prozent der Beschäftigten in Ihrem Betrieb sind später in den BAGS-KV umgestiegen?	Wie viel Prozent der Beschäftigten in Ihrem Betrieb sind nicht in den BAGS-KV umgestiegen?
N	Gültig	115	83	96
	Fehlend	67	99	86
Mittelwert		64,50	25,55	40,36
Median		75,00	15,00	27,50
Modus		100	10	10
Standardabweichung		35,469	26,418	34,573
Minimum		1	1	3
Maximum		100	100	100

Finanzierung der Kosten des BAGS-KV

Bewerten Sie bitte die Finanzierbarkeit der Vorgaben des Kollektivvertrages

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gute Finanzierbarkeit der Vorgaben	8	7,3	7,5	7,5
		Gute Finanzierbarkeit der Vorgaben	24	21,8	22,4	29,9
		Befriedigende Finanzierbarkeit der Vorgaben	42	38,2	39,3	69,2
		Vorgaben sind schwer finanzierbar	30	27,3	28,0	97,2
		Vorgaben sind nicht finanzierbar	3	2,7	2,8	100,0
		Gesamt	107	97,3	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	2	1,8		
		Gesamt	3	2,7		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gute Finanzierbarkeit der Vorgaben	9	12,5	14,8	14,8
		Gute Finanzierbarkeit der Vorgaben	18	25,0	29,5	44,3
		Befriedigende Finanzierbarkeit der Vorgaben	23	31,9	37,7	82,0
		Vorgaben sind schwer finanzierbar	11	15,3	18,0	100,0
		Gesamt	61	84,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	11	15,3		
	Gesamt		72	100,0		

Bewerten Sie bitte die Finanzierbarkeit in naher Zukunft

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Die Finanzierbarkeit wird schwieriger	81	73,6	75,7	75,7
		Die Finanzierbarkeit bleibt gleich	26	23,6	24,3	100,0
		Gesamt	107	97,3	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	2	1,8		
		Gesamt	3	2,7		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Die Finanzierbarkeit wird schwieriger	42	58,3	68,9	68,9
		Die Finanzierbarkeit bleibt gleich	19	26,4	31,1	100,0
		Gesamt	61	84,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	11	15,3		
	Gesamt		72	100,0		

Bewerten Sie bitte die Finanzierung aus öffentlichen Mitteln

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gut	2	1,8	1,9	1,9
		Gut	14	12,7	13,5	15,4
		Befriedigend	25	22,7	24,0	39,4
		Genügend	31	28,2	29,8	69,2
		Nicht genügend	32	29,1	30,8	100,0
		Gesamt	104	94,5	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	5	4,5		
		Gesamt	6	5,5		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gut	1	1,4	1,6	1,6
		Gut	4	5,6	6,3	7,8
		Befriedigend	20	27,8	31,3	39,1
		Genügend	19	26,4	29,7	68,8
		Nicht genügend	20	27,8	31,3	100,0
		Gesamt	64	88,9	100,0	
	Fehlend	k.A.	8	11,1		
	Gesamt		72	100,0		

Basiert diese Finanzierung

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Auf Förderungen	69	62,7	82,1	82,1
		Auf Ausschreibungen (Vergaberecht)	2	1,8	2,4	84,5
		Auf beidem	13	11,8	15,5	100,0
		Gesamt	84	76,4	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	25	22,7		
		Gesamt	26	23,6		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Auf Förderungen	45	62,5	73,8	73,8
		Auf Ausschreibungen (Vergaberecht)	2	2,8	3,3	77,0
		Auf beidem	14	19,4	23,0	100,0
		Gesamt	61	84,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	11	15,3		
	Gesamt		72	100,0		

Wie hoch ist der Anteil staatlicher Mittel an der Finanzierung Ihres Betriebes?

Statistiken

Wie hoch ist der Anteil staatlicher Mittel an der Finanzierung Ihres Betriebes?

N	Gültig	146
	Fehlend	36
Mittelwert		82,10
Median		90,00
Modus		100
Standardabweichung		20,658
Minimum		15
Maximum		100

Bewerten Sie bitte die Finanzierung aus der Eigenerwirtschaftung

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gut	3	2,7	3,7	3,7
		Gut	15	13,6	18,3	22,0
		Befriedigend	28	25,5	34,1	56,1
		Genügend	22	20,0	26,8	82,9
		Nicht genügend	14	12,7	17,1	100,0
		Gesamt	82	74,5	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	27	24,5		
		Gesamt	28	25,5		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gut	4	5,6	7,1	7,1
		Gut	9	12,5	16,1	23,2
		Befriedigend	21	29,2	37,5	60,7
		Genügend	11	15,3	19,6	80,4
		Nicht genügend	11	15,3	19,6	100,0
		Gesamt	56	77,8	100,0	
	Fehlend	k.A.	16	22,2		
	Gesamt		72	100,0		

Bewerten Sie bitte die Finanzierung aus KlientInnenbeiträgen

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gut	1	0,9	1,4	1,4
		Gut	15	13,6	21,1	22,5
		Befriedigend	27	24,5	38,0	60,6
		Genügend	13	11,8	18,3	78,9
		Nicht genügend	15	13,6	21,1	100,0
		Gesamt	71	64,5	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	38	34,5		
		Gesamt	39	35,5		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gut	3	4,2	5,8	5,8
		Gut	11	15,3	21,2	26,9
		Befriedigend	15	20,8	28,8	55,8
		Genügend	14	19,4	26,9	82,7
		Nicht genügend	9	12,5	17,3	100,0
		Gesamt	52	72,2	100,0	
	Fehlend	k.A.	20	27,8		
	Gesamt		72	100,0		

Auswirkungen des BAGS-KV

Bewerten Sie bitte die Auswirkungen des BAGS-KV auf die österreichische Soziallandschaft ganz allgemein

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Sehr gut	12	10,9	12,0	12,0
		Gut	49	44,5	49,0	61,0
		Befriedigend	26	23,6	26,0	87,0
		Genügend	7	6,4	7,0	94,0
		Nicht genügend	6	5,5	6,0	100,0
		Gesamt	100	90,9	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	9	8,2		
		Gesamt	10	9,1		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Sehr gut	4	5,6	6,1	6,1
		Gut	26	36,1	39,4	45,5
		Befriedigend	21	29,2	31,8	77,3
		Genügend	10	13,9	15,2	92,4
		Nicht genügend	5	6,9	7,6	100,0
		Gesamt	66	91,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	6	8,3		
	Gesamt		72	100,0		

Auswirkungen des BAGS-KV auf die Qualifikationsstruktur

Der BAGS-KV hat die Qualifikationsstruktur in der gesamten Sozialwirtschaft

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Stark verbessert	12	10,9	12,4	12,4
		Leicht verbessert	32	29,1	33,0	45,4
		Nicht verändert	40	36,4	41,2	86,6
		Leicht verschlechtert	9	8,2	9,3	95,9
		Stark verschlechtert	4	3,6	4,1	100,0
		Gesamt	97	88,2	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	12	10,9		
		Gesamt	13	11,8		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Stark verbessert	3	4,2	4,5	4,5
		Leicht verbessert	28	38,9	41,8	46,3
		Nicht verändert	21	29,2	31,3	77,6
		Leicht verschlechtert	10	13,9	14,9	92,5
		Stark verschlechtert	5	6,9	7,5	100,0
		Gesamt	67	93,1	100,0	
	Fehlend	k.A.	5	6,9		
	Gesamt		72	100,0		

Der BAGS-KV hat die Qualifikationsstruktur in Ihrem Betrieb

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Stark verbessert	12	10,9	11,5	11,5
		Leicht verbessert	19	17,3	18,3	29,8
		Nicht verändert	63	57,3	60,6	90,4
		Leicht verschlechtert	8	7,3	7,7	98,1
		Stark verschlechtert	2	1,8	1,9	100,0
		Gesamt	104	94,5	100,0	
	Fehlend	333	1	0,9		
		k.A.	5	4,5		
		Gesamt	6	5,5		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Stark verbessert	4	5,6	6,1	6,1
		Leicht verbessert	22	30,6	33,3	39,4
		Nicht verändert	27	37,5	40,9	80,3
		Leicht verschlechtert	8	11,1	12,1	92,4
		Stark verschlechtert	5	6,9	7,6	100,0
		Gesamt	66	91,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	6	8,3		
	Gesamt		72	100,0		

Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Frauen

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Sozialwirtschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	15	8,2	9,1	9,1
	Leicht verbessert	74	40,7	44,8	53,9
	Nicht verändert	60	33,0	36,4	90,3
	Leicht verschlechtert	10	5,5	6,1	96,4
	Stark verschlechtert	6	3,3	3,6	100,0
	Gesamt	165	90,7	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	16	8,8		
	Gesamt	17	9,3		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen in der Sozialwirtschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	10	5,5	6,0	6,0
	Leicht verbessert	80	44,0	47,9	53,9
	Nicht verändert	51	28,0	30,5	84,4
	Leicht verschlechtert	18	9,9	10,8	95,2
	Stark verschlechtert	8	4,4	4,8	100,0
	Gesamt	167	91,8	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	14	7,7		
	Gesamt	15	8,2		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen im eigenen Betrieb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	8	4,4	4,8	4,8
	Leicht verbessert	40	22,0	23,8	28,6
	Nicht verändert	96	52,7	57,1	85,7
	Leicht verschlechtert	13	7,1	7,7	93,5
	Stark verschlechtert	11	6,0	6,5	100,0
	Gesamt	168	92,3	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	13	7,1		
	Gesamt	14	7,7		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen im eigenen Betrieb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	10	5,5	6,0	6,0
	Leicht verbessert	52	28,6	31,1	37,1
	Nicht verändert	70	38,5	41,9	79,0
	Leicht verschlechtert	19	10,4	11,4	90,4
	Stark verschlechtert	16	8,8	9,6	100,0
	Gesamt	167	91,8	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	14	7,7		
	Gesamt	15	8,2		
Gesamt		182	100,0		

Geschlechtsspezifische Statistiken

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Sozialwirtschaft

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Weiblich	Gültig	Stark verbessert	5	5,9	6,5	6,5
		Leicht verbessert	33	38,8	42,9	49,4
		Nicht verändert	31	36,5	40,3	89,6
		Leicht verschlechtert	7	8,2	9,1	98,7
		Stark verschlechtert	1	1,2	1,3	100,0
		Gesamt	77	90,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	8	9,4		
	Gesamt		85	100,0		
Männlich	Gültig	Stark verbessert	9	10,1	11,1	11,1
		Leicht verbessert	37	41,6	45,7	56,8
		Nicht verändert	27	30,3	33,3	90,1
		Leicht verschlechtert	3	3,4	3,7	93,8
		Stark verschlechtert	5	5,6	6,2	100,0
		Gesamt	81	91,0	100,0	
	Fehlend	k.A.	8	9,0		
	Gesamt		89	100,0		
333	Gültig	Leicht verbessert	1	50,0	100,0	100,0
	Fehlend	333	1	50,0		
	Gesamt		2	100,0		
k.A.	Gültig	Stark verbessert	1	16,7	16,7	16,7
		Leicht verbessert	3	50,0	50,0	66,7
		Nicht verändert	2	33,3	33,3	100,0
		Gesamt	6	100,0	100,0	

Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen in der Sozialwirtschaft

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Weiblich	Gültig	Stark verbessert	5	5,9	6,4	6,4
		Leicht verbessert	32	37,6	41,0	47,4
		Nicht verändert	25	29,4	32,1	79,5
		Leicht verschlechtert	13	15,3	16,7	96,2
		Stark verschlechtert	3	3,5	3,8	100,0
		Gesamt	78	91,8	100,0	
	Fehlend	k.A.	7	8,2		
	Gesamt		85	100,0		
Männlich	Gültig	Stark verbessert	5	5,6	6,1	6,1
		Leicht verbessert	44	49,4	53,7	59,8
		Nicht verändert	23	25,8	28,0	87,8
		Leicht verschlechtert	5	5,6	6,1	93,9
		Stark verschlechtert	5	5,6	6,1	100,0
		Gesamt	82	92,1	100,0	
	Fehlend	k.A.	7	7,9		
	Gesamt		89	100,0		
333	Gültig	Leicht verbessert	1	50,0	100,0	100,0
	Fehlend	333	1	50,0		
	Gesamt		2	100,0		
k.A.	Gültig	Leicht verbessert	3	50,0	50,0	50,0
		Nicht verändert	3	50,0	50,0	100,0
		Gesamt	6	100,0	100,0	

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen im eigenen Betrieb

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Weiblich	Gültig	Stark verbessert	4	4,7	5,2	5,2
		Leicht verbessert	14	16,5	18,2	23,4
		Nicht verändert	48	56,5	62,3	85,7
		Leicht verschlechtert	8	9,4	10,4	96,1
		Stark verschlechtert	3	3,5	3,9	100,0
		Gesamt	77	90,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	8	9,4		
	Gesamt		85	100,0		
Männlich	Gültig	Stark verbessert	4	4,5	4,8	4,8
		Leicht verbessert	22	24,7	26,2	31,0
		Nicht verändert	45	50,6	53,6	84,5
		Leicht verschlechtert	5	5,6	6,0	90,5
		Stark verschlechtert	8	9,0	9,5	100,0
		Gesamt	84	94,4	100,0	
	Fehlend	k.A.	5	5,6		
	Gesamt		89	100,0		
333	Gültig	Nicht verändert	1	50,0	100,0	100,0
	Fehlend	333	1	50,0		
	Gesamt		2	100,0		
k.A.	Gültig	Leicht verbessert	4	66,7	66,7	66,7
		Nicht verändert	2	33,3	33,3	100,0
		Gesamt	6	100,0	100,0	

Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen im eigenen Betrieb

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Weiblich	Gültig	Stark verbessert	6	7,1	7,8	7,8
		Leicht verbessert	19	22,4	24,7	32,5
		Nicht verändert	35	41,2	45,5	77,9
		Leicht verschlechtert	9	10,6	11,7	89,6
		Stark verschlechtert	8	9,4	10,4	100,0
		Gesamt	77	90,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	8	9,4		
	Gesamt		85	100,0		
Männlich	Gültig	Stark verbessert	4	4,5	4,8	4,8
		Leicht verbessert	29	32,6	34,9	39,8
		Nicht verändert	32	36,0	38,6	78,3
		Leicht verschlechtert	10	11,2	12,0	90,4
		Stark verschlechtert	8	9,0	9,6	100,0
		Gesamt	83	93,3	100,0	
	Fehlend	k.A.	6	6,7		
	Gesamt		89	100,0		
333	Gültig	Leicht verbessert	1	50,0	100,0	100,0
	Fehlend	333	1	50,0		
	Gesamt		2	100,0		
k.A.	Gültig	Leicht verbessert	3	50,0	50,0	50,0
		Nicht verändert	3	50,0	50,0	100,0
		Gesamt	6	100,0	100,0	

Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von älteren ArbeitnehmerInnen

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von älteren ArbeitnehmerInnen in der Sozialwirtschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	5	2,7	3,1	3,1
	Leicht verbessert	42	23,1	26,4	29,6
	Nicht verändert	69	37,9	43,4	73,0
	Leicht verschlechtert	22	12,1	13,8	86,8
	Stark verschlechtert	21	11,5	13,2	100,0
	Gesamt	159	87,4	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	22	12,1		
	Gesamt	23	12,6		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Einkommen von älteren ArbeitnehmerInnen in der Sozialwirtschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	6	3,3	3,8	3,8
	Leicht verbessert	33	18,1	21,2	25,0
	Nicht verändert	45	24,7	28,8	53,8
	Leicht verschlechtert	38	20,9	24,4	78,2
	Stark verschlechtert	34	18,7	21,8	100,0
	Gesamt	156	85,7	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	25	13,7		
	Gesamt	26	14,3		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von älteren ArbeitnehmerInnen im eigenen Betrieb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	3	1,6	1,9	1,9
	Leicht verbessert	23	12,6	14,6	16,6
	Nicht verändert	102	56,0	65,0	81,5
	Leicht verschlechtert	13	7,1	8,3	89,8
	Stark verschlechtert	16	8,8	10,2	100,0
	Gesamt	157	86,3	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	24	13,2		
	Gesamt	25	13,7		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Einkommen von älteren ArbeitnehmerInnen im eigenen Betrieb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	4	2,2	2,6	2,6
	Leicht verbessert	23	12,6	14,7	17,3
	Nicht verändert	71	39,0	45,5	62,8
	Leicht verschlechtert	32	17,6	20,5	83,3
	Stark verschlechtert	26	14,3	16,7	100,0
	Gesamt	156	85,7	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	25	13,7		
	Gesamt	26	14,3		
Gesamt		182	100,0		

Schaffung einheitlicher Standards

Der BAGS-KV hat die Standards der Sozialwirtschaft in Österreich vereinheitlicht

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Trifft voll zu	16	39,0	40,0	40,0
		Trifft teilweise zu	21	51,2	52,5	92,5
		Trifft nicht zu	3	7,3	7,5	100,0
		Gesamt	40	97,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	1	2,4		
	Gesamt		41	100,0		
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Trifft voll zu	19	37,3	38,0	38,0
		Trifft teilweise zu	24	47,1	48,0	86,0
		Trifft nicht zu	5	9,8	10,0	96,0
		Ich weiß nicht	2	3,9	4,0	100,0
		Gesamt	50	98,0	100,0	
	Fehlend	333	1	2,0		
	Gesamt		51	100,0		
BetriebsrätInnen GPA-djp	Gültig	Trifft voll zu	8	17,4	17,8	17,8
		Trifft teilweise zu	32	69,6	71,1	88,9
		Trifft nicht zu	4	8,7	8,9	97,8
		Ich weiß nicht	1	2,2	2,2	100,0
		Gesamt	45	97,8	100,0	
	Fehlend	k.A.	1	2,2		
	Gesamt		46	100,0		
BetriebsrätInnen VIDA	Gültig	Trifft voll zu	7	26,9	30,4	30,4
		Trifft teilweise zu	15	57,7	65,2	95,7
		Trifft nicht zu	1	3,8	4,3	100,0
		Gesamt	23	88,5	100,0	
	Fehlend	k.A.	3	11,5		
	Gesamt		26	100,0		

Der BAGS-KV hat einen Riegel gegen Lohndumping im Sozialbereich geschaffen

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Trifft voll zu	11	26,8	26,8	26,8
		Trifft teilweise zu	20	48,8	48,8	75,6
		Trifft nicht zu	7	17,1	17,1	92,7
		Ich weiß nicht	3	7,3	7,3	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Trifft voll zu	15	29,4	30,0	30,0
		Trifft teilweise zu	23	45,1	46,0	76,0
		Trifft nicht zu	11	21,6	22,0	98,0
		Ich weiß nicht	1	2,0	2,0	100,0
		Gesamt	50	98,0	100,0	
	Fehlend	333	1	2,0		
	Gesamt		51	100,0		
BetriebsrätInnen GPA-djp	Gültig	Trifft voll zu	7	15,2	15,6	15,6
		Trifft teilweise zu	18	39,1	40,0	55,6
		Trifft nicht zu	17	37,0	37,8	93,3
		Ich weiß nicht	3	6,5	6,7	100,0
		Gesamt	45	97,8	100,0	
	Fehlend	k.A.	1	2,2		
	Gesamt		46	100,0		
BetriebsrätInnen VIDA	Gültig	Trifft voll zu	9	34,6	39,1	39,1
		Trifft teilweise zu	9	34,6	39,1	78,3
		Trifft nicht zu	4	15,4	17,4	95,7
		Ich weiß nicht	1	3,8	4,3	100,0
		Gesamt	23	88,5	100,0	
	Fehlend	k.A.	3	11,5		
	Gesamt		26	100,0		

Ohne den BAGS-KV hätte sich die Ostöffnung des Arbeitsmarktes 2011 schwerwiegend auf die Sozialwirtschaft Österreichs ausgewirkt

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen nicht gesatzt	Gültig	Trifft voll zu	7	17,1	17,1	17,1
		Trifft teilweise zu	8	19,5	19,5	36,6
		Trifft nicht zu	13	31,7	31,7	68,3
		Ich weiß nicht	13	31,7	31,7	100,0
		Gesamt	41	100,0	100,0	
DienstgeberInnen gesatzt	Gültig	Trifft voll zu	4	7,8	8,3	8,3
		Trifft teilweise zu	9	17,6	18,8	27,1
		Trifft nicht zu	21	41,2	43,8	70,8
		Ich weiß nicht	14	27,5	29,2	100,0
		Gesamt	48	94,1	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	3,9		
		333	1	2,0		
		Gesamt	3	5,9		
	Gesamt		51	100,0		
BetriebsrätInnen GPA-djp	Gültig	Trifft voll zu	7	15,2	15,9	15,9
		Trifft teilweise zu	9	19,6	20,5	36,4
		Trifft nicht zu	15	32,6	34,1	70,5
		Ich weiß nicht	13	28,3	29,5	100,0
		Gesamt	44	95,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	4,3		
	Gesamt		46	100,0		
BetriebsrätInnen VIDA	Gültig	Trifft voll zu	12	46,2	50,0	50,0
		Trifft teilweise zu	5	19,2	20,8	70,8
		Trifft nicht zu	5	19,2	20,8	91,7
		Ich weiß nicht	2	7,7	8,3	100,0
		Gesamt	24	92,3	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	7,7		
	Gesamt		26	100,0		

Sonderblock

Bitte geben Sie an, inwieweit sie folgender Aussage zustimmen

Es ist problematisch, dass in meinem Betrieb ein Kollektivvertrag gilt, den ich nicht mitbestimmen konnte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich stimme sehr zu	12	6,6	24,0	24,0
	Ich stimme zu	11	6,0	22,0	46,0
	Ich stimme teilweise zu	14	7,7	28,0	74,0
	Ich stimme nicht zu	10	5,5	20,0	94,0
	Ich stimme überhaupt nicht zu	3	1,6	6,0	100,0
	Gesamt	50	27,5	100,0	
Fehlend	Seite nicht vorhanden	1	0,5		
	Frage betrifft Person nicht	98	53,8		
	k.A.	33	18,1		
	Gesamt	132	72,5		
Gesamt		182	100,0		

Worin sehen Sie Kernaspekte einer fehlenden Mitbestimmung?

Kein Einblick in die Verhandlungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	3	1,6	7,9	7,9
	Ja	35	19,2	92,1	100,0
	Gesamt	38	20,9	100,0	
Fehlend	Seite nicht vorhanden	1	0,5		
	Frage betrifft Person nicht	98	53,8		
	k.A.	45	24,7		
	Gesamt	144	79,1		
Gesamt		182	100,0		

Es ist keine Mitbestimmung möglich

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ja	36	19,8	100,0	100,0
Fehlend	Seite nicht vorhanden	1	0,5		
	Frage betrifft Person nicht	98	53,8		
	k.A.	47	25,8		
	Gesamt	146	80,2		
Gesamt		182	100,0		

Würden Sie in Zukunft gerne bei den BAGS-Kollektivvertragsverhandlungen mitbestimmen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Nein	1	0,5	0,7	0,7
	Ja	29	15,9	21,2	21,9
	Ich weiß nicht	9	4,9	6,6	28,5
	Frage betrifft Person nicht	98	53,8	71,5	100,0
	Gesamt	137	75,3	100,0	
Fehlend	Seite nicht vorhanden	1	0,5		
	k.A.	44	24,2		
	Gesamt	45	24,7		
Gesamt		182	100,0		

Zukunftserwartungen

Inwiefern erwarten Sie durch den BAGS Spielraum für Veränderungen

Geschlecht			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Weiblich	Gültig	Ich erwarte Veränderungen nach oben	31	36,5	48,4	48,4
		Ich erwarte Veränderungen nach unten	5	5,9	7,8	56,3
		Es wird sich nichts verändern	28	32,9	43,8	100,0
		Gesamt	64	75,3	100,0	
	Fehlend	k.A.	21	24,7		
	Gesamt		85	100,0		
Männlich	Gültig	Ich erwarte Veränderungen nach oben	29	32,6	37,2	37,2
		Ich erwarte Veränderungen nach unten	21	23,6	26,9	64,1
		Es wird sich nichts verändern	28	31,5	35,9	100,0
		Gesamt	78	87,6	100,0	
	Fehlend	k.A.	11	12,4		
	Gesamt		89	100,0		
Seite nicht vorhanden	Fehlend	Seite nicht vorhanden	2	100,0		
k.A.	Gültig	Ich erwarte Veränderungen nach unten	3	50,0	75,0	75,0
		Es wird sich nichts verändern	1	16,7	25,0	100,0
		Gesamt	4	66,7	100,0	
	Fehlend	k.A.	2	33,3		
	Gesamt		6	100,0		

Gruppenunterschiedliche Statistiken

Inwiefern erwarten Sie durch den BAGS Spielraum für Veränderungen

DienstgeberInnen versus ArbeiternehmerInnen			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
DienstgeberInnen	Gültig	Ich erwarte Veränderungen nach oben	29	26,4	33,0	33,0
		Ich erwarte Veränderungen nach unten	18	16,4	20,5	53,4
		Es wird sich nichts verändern	41	37,3	46,6	100,0
		Gesamt	88	80,0	100,0	
	Fehlend	Seite nicht vorhanden	1	0,9		
		k.A.	21	19,1		
		Gesamt	22	20,0		
	Gesamt		110	100,0		
ArbeiternehmerInnen	Gültig	Ich erwarte Veränderungen nach oben	31	43,1	53,4	53,4
		Ich erwarte Veränderungen nach unten	11	15,3	19,0	72,4
		Es wird sich nichts verändern	16	22,2	27,6	100,0
		Gesamt	58	80,6	100,0	
	Fehlend	Seite nicht vorhanden	1	1,4		
		k.A.	13	18,1		
		Gesamt	14	19,4		
	Gesamt		72	100,0		

Einige Angaben zu Ihrer Person

Statistiken

Alter in Jahren

N	Gültig	168
	Fehlend	14
Mittelwert		48,27
Median		48,00
Modus		46
Standardabweichung		7,260
Minimum		27
Maximum		72

Geschlechtsspezifische Statistiken

Statistiken

Alter in Jahren

Weiblich	N	Gültig	82
		Fehlend	3
	Mittelwert		48,06
	Median		49,00
	Modus		52
	Standardabweichung		7,585
	Minimum		28
	Maximum		72
Männlich	N	Gültig	85
		Fehlend	4
	Mittelwert		48,51
	Median		48,00
	Modus		51
	Standardabweichung		7,010
	Minimum		27
	Maximum		65
Seite nicht vorhanden	N	Gültig	0
		Fehlend	2
k.A.	N	Gültig	1
		Fehlend	5
	Mittelwert		46,00
	Median		46,00
	Modus		46
	Minimum		46
	Maximum		46

Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Weiblich	85	46,7	48,9	48,9
	Männlich	89	48,9	51,1	100,0
	Gesamt	174	95,6	100,0	
Fehlend	Seite nicht vorhanden	2	1,1		
	k.A.	6	3,3		
	Gesamt	8	4,4		
Gesamt		182	100,0		

Betriebszugehörigkeit in Jahren

Statistiken

Betriebszugehörigkeit in Jahren

N	Gültig	171
	Fehlend	11
Mittelwert		14,35
Median		14,00
Modus		10[a]
Standardabweichung		7,515
Minimum		1
Maximum		38

a. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.

Geschlechtsspezifische Statistiken

Statistiken

Betriebszugehörigkeit in Jahren

Weiblich	N	Gültig	82
		Fehlend	3
	Mittelwert		14,98
	Median		14,00
	Modus		8
	Standardabweichung		8,128
	Minimum		1
	Maximum		38
Männlich	N	Gültig	88
		Fehlend	1
	Mittelwert		13,81
	Median		13,00
	Modus		13[a]
	Standardabweichung		6,931
	Minimum		1
	Maximum		38
Seite nicht vorhanden	N	Gültig	0
		Fehlend	2
k.A.	N	Gültig	1
		Fehlend	5
	Mittelwert		11,00
	Median		11,00
	Modus		11
	Minimum		11
	Maximum		11

a. Mehrere Modi vorhanden. Der kleinste Wert wird angezeigt.

Branchenzugehörigkeit in Jahren

Statistiken

Branchenzugehörigkeit in Jahren

N	Gültig	163
	Fehlend	19
Mittelwert		19,10
Median		18,00
Modus		15
Standardabweichung		8,637
Minimum		1
Maximum		39

Betriebsort

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Altenhof	1	0,5	0,6	0,6
	Amstetten	1	0,5	0,6	1,3
	Bad Ischl	1	0,5	0,6	1,9
	Bad Radkersburg	1	0,5	0,6	2,5
	Breitenfurt	1	0,5	0,6	3,1
	Bruck	1	0,5	0,6	3,8
	Burgenland	2	1,1	1,3	5,0
	Eferding	1	0,5	0,6	5,6
	Fohnsdorf	1	0,5	0,6	6,3
	Gerasdorf	1	0,5	0,6	6,9
	Gmünd	1	0,5	0,6	7,5
	Graz	12	6,6	7,5	15,0
	Güssing	1	0,5	0,6	15,6
	Hollabrunn Göllersdorf	1	0,5	0,6	16,3
	Innsbruck	9	4,9	5,6	21,9
	Jennersdorf	1	0,5	0,6	22,5
	Judenau	1	0,5	0,6	23,1

Judenburg	1	0,5	0,6	23,8
Kaltenleutgeben	1	0,5	0,6	24,4
Kärnten	6	3,3	3,8	28,1
Klagenfurt	3	1,6	1,9	30,0
Krems	1	0,5	0,6	30,6
Lienz	1	0,5	0,6	31,3
Linz	14	7,7	8,8	40,0
Marz bei Mattersburg	1	0,5	0,6	40,6
Mattersburg	1	0,5	0,6	41,3
Mistelbach	1	0,5	0,6	41,9
Niederösterreich	6	3,3	3,8	45,6
Oberösterreich	3	1,6	1,9	47,5
Oberpullendorf	1	0,5	0,6	48,1
Österreich	1	0,5	0,6	48,8
Ried	1	0,5	0,6	49,4
Rohrbach	1	0,5	0,6	50,0
Salzburg	8	4,4	5,0	55,0
Schiltern	1	0,5	0,6	55,6
Seeboden	1	0,5	0,6	56,3
Spittal	1	0,5	0,6	56,9
St. Pölten	4	2,2	2,5	59,4
Stockerau	1	0,5	0,6	60,0
Strem	1	0,5	0,6	60,6
Trieben	1	0,5	0,6	61,3
Trofaiach	1	0,5	0,6	61,9
Villach	1	0,5	0,6	62,5
Vöcklabruck	1	0,5	0,6	63,1
Voitsberg	1	0,5	0,6	63,8
Vorarlberg	1	0,5	0,6	64,4
Weiz	2	1,1	1,3	65,6
Wels	1	0,5	0,6	66,3
Wien	49	26,9	30,6	96,9

	Wollens	1	0,5	0,6	97,5
	Wr. Neustadt	2	1,1	1,3	98,8
	Zell am See	2	1,1	1,3	100,0
	Gesamt	160	87,9	100,0	
Fehlend	333	2	1,1		
	k.A.	20	11,0		
	Gesamt	22	12,1		
Gesamt		182	100,0		

Ihr Wohnort

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Amaliendorf	1	0,5	0,7	0,7
	Bad Ischl	1	0,5	0,7	1,4
	Breitenfurt	1	0,5	0,7	2,0
	Bruck	1	0,5	0,7	2,7
	Burgenland	2	1,1	1,4	4,1
	Eferding	1	0,5	0,7	4,7
	Fladnitz	1	0,5	0,7	5,4
	Flaurling	1	0,5	0,7	6,1
	Freistadt	1	0,5	0,7	6,8
	Gaishorn/See	1	0,5	0,7	7,4
	Gallneukirchen	1	0,5	0,7	8,1
	Gerasdorf	1	0,5	0,7	8,8
	Göllersdorf	1	0,5	0,7	9,5
	Graz	9	4,9	6,1	15,5
	Graz-Umgebung	2	1,1	1,4	16,9
	Güssing	1	0,5	0,7	17,6
	Hafning	1	0,5	0,7	18,2
	Hall/Telfs	1	0,5	0,7	18,9
	Hallein	1	0,5	0,7	19,6
	Hart bei Graz	1	0,5	0,7	20,3
	Herzogenburg	1	0,5	0,7	20,9

Hofstätten	1	0,5	0,7	21,6
Hörsching	1	0,5	0,7	22,3
Innsbruck	6	3,3	4,1	26,4
Judenbrug	1	0,5	0,7	27,0
Kapfenberg	1	0,5	0,7	27,7
Kaprun	1	0,5	0,7	28,4
Kärnten	2	1,1	1,4	29,7
Klagenfurt	6	3,3	4,1	33,8
Krems	1	0,5	0,7	34,5
Linz	7	3,8	4,7	39,2
Marz bei Mattersbrug	1	0,5	0,7	39,9
Mattersburg	1	0,5	0,7	40,5
Mautern	1	0,5	0,7	41,2
Melk	1	0,5	0,7	41,9
Mühlviertel	1	0,5	0,7	42,6
Niederösterreich	5	2,7	3,4	45,9
Oberösterreich	2	1,1	1,4	47,3
Oberpullendorf	2	1,1	1,4	48,6
Prutz	1	0,5	0,7	49,3
Purgstall	1	0,5	0,7	50,0
Rohrbach	1	0,5	0,7	50,7
Salzburg	7	3,8	4,7	55,4
Schwarzau	1	0,5	0,7	56,1
Seewalchen	1	0,5	0,7	56,8
Söding	1	0,5	0,7	57,4
Spittal	1	0,5	0,7	58,1
St. Pölten	1	0,5	0,7	58,8
St.Martin	1	0,5	0,7	59,5
Steiermark	2	1,1	1,4	60,8
Telfs	1	0,5	0,7	61,5
Tulln	2	1,1	1,4	62,8
Unterpullendorf	1	0,5	0,7	63,5

	Villach	1	0,5	0,7	64,2
	Vöcklabruck	1	0,5	0,7	64,9
	Vorarlberg	1	0,5	0,7	65,5
	Weerberg	1	0,5	0,7	66,2
	Weiz	2	1,1	1,4	67,6
	Wels	1	0,5	0,7	68,2
	Wien	45	24,7	30,4	98,6
	Zeltweg	1	0,5	0,7	99,3
	Zemendorf	1	0,5	0,7	100,0
	Gesamt	148	81,3	100,0	
Fehlend	333	2	1,1		
	k.A.	32	17,6		
	Gesamt	34	18,7		
Gesamt		182	100,0		

Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Lehre	12	6,6	6,9	6,9
	Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	10	5,5	5,7	12,6
	Meisterprüfung	5	2,7	2,9	15,4
	Fachschule	10	5,5	5,7	21,1
	Diplomausbildung (z.B. DGKS)	21	11,5	12,0	33,1
	AHS/BHS	18	9,9	10,3	43,4
	Fachhochschule	23	12,6	13,1	56,6
	Universität	76	41,8	43,4	100,0
	Gesamt	175	96,2	100,0	
Fehlend	Seite nicht vorhanden	2	1,1		
	k.A.	5	2,7		
	Gesamt	7	3,8		
Gesamt		182	100,0		

Weitere Statistiken der Berechnungen

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		
			Weiblich	Männlich	Gesamt
DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA	DienstgeberInnen nicht gesatzt	Anzahl	15	24	39
		Erwartete Anzahl	18,0	21,0	39,0
		Standardisierte Residuen	0,7	0,7	
	DienstgeberInnen gesatzt	Anzahl	26	21	47
		Erwartete Anzahl	21,7	25,3	47,0
		Standardisierte Residuen	0,9	0,9	
	BetriebsrätInnen GPA-djp	Anzahl	19	25	44
		Erwartete Anzahl	20,3	23,7	44,0
		Standardisierte Residuen	0,3	0,3	
	BetriebsrätInnen VIDA	Anzahl	12	14	26
		Erwartete Anzahl	12,0	14,0	26,0
		Standardisierte Residuen	0,0	0,0	
Gesamt		Anzahl	72	84	156
		Erwartete Anzahl	72,0	84,0	156,0

Allgemein zu den Teilbereichen

Statistiken

		Bewerten Sie den BAGS-Kollektivvertrag insgesamt aus heutiger Sicht	Bewertung des Entgelts	Bewertung der Arbeitszeit	Bewertung Geteilter Dienste	Bewertung der Teilzeit	Bewertung des Mehrarbeitsentgelts bei Teilzeit	Bewertung der Dienstpläne	Bewertung der Einstufung nach Verwendungsgruppen	Anrechnung von Vordienstzeiten
N	Gültig	175	180	178	136	168	160	144	178	178
	Fehlend	7	2	4	46	14	22	38	4	4
Median		3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
Modus		3	2	2	2	2	2	2	3	5

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA

Abhängige Variable:Zufriedenheitsscore

DienstgeberInnen (geteilt nach Satzung) versus BetriebsrätInnen GPA-djp und BetriebsrätInnen VIDA	Mittelwert	Standardfehler	95%-Konfidenzintervall	
			Untergrenze	Obergrenze
DienstgeberInnen nicht gesatzt	2,659	0,126	2,411	2,908
DienstgeberInnen gesatzt	2,687	0,109	2,471	2,902
BetriebsrätInnen GPA-djp	3,234	0,113	3,011	3,457
BetriebsrätInnen VIDA	2,556	0,143	2,273	2,839

Bewerten Sie den Prozess der Einführung und des Umstiegs

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	14	7,7	8,7	8,7
	Gut	64	35,2	39,8	48,4
	Befriedigend	51	28,0	31,7	80,1
	Genügend	22	12,1	13,7	93,8
	Nicht genügend	10	5,5	6,2	100,0
	Gesamt	161	88,5	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	20	11,0		
	Gesamt	21	11,5		
Gesamt		182	100,0		

Wie bewerten Sie innerbetriebliche Widerstände beim Umstieg/der Einführung des BAGS-KV?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Keine Widerstände	29	15,9	18,1	18,1
	Geringe Widerstände	47	25,8	29,4	47,5
	Teilweise Widerstände	60	33,0	37,5	85,0
	Starke Widerstände	18	9,9	11,3	96,3
	Sehr starke Widerstände	6	3,3	3,8	100,0
	Gesamt	160	87,9	100,0	
Fehlend	Ich weiß nicht	6	3,3		
	333	1	0,5		
	k.A.	15	8,2		
	Gesamt	22	12,1		
Gesamt		182	100,0		

Wie bewerten Sie die überbetriebliche Beratung beim Umstieg der Beschäftigten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Sehr gut	11	6,0	7,2	7,2
	Gut	36	19,8	23,5	30,7
	Befriedigend	52	28,6	34,0	64,7
	Genügend	31	17,0	20,3	85,0
	Nicht genügend	23	12,6	15,0	100,0
	Gesamt	153	84,1	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	28	15,4		
	Gesamt	29	15,9		
Gesamt		182	100,0		

Wie bewerten Sie die durch den KV geregelte Dauer des Umstiegs/der Einführung im Betrieb?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Zu kurz	15	8,2	10,5	10,5
	Ausreichend	99	54,4	69,2	79,7
	Zu lang	29	15,9	20,3	100,0
	Gesamt	143	78,6	100,0	
Fehlend	Ich weiß nicht	20	11,0		
	333	1	0,5		
	k.A.	18	9,9		
	Gesamt	39	21,4		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen in der Sozialwirtschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	15	8,2	9,1	9,1
	Leicht verbessert	74	40,7	44,8	53,9
	Nicht verändert	60	33,0	36,4	90,3
	Leicht verschlechtert	10	5,5	6,1	96,4
	Stark verschlechtert	6	3,3	3,6	100,0
	Gesamt	165	90,7	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	16	8,8		
	Gesamt	17	9,3		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen in der Sozialwirtschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	10	5,5	6,0	6,0
	Leicht verbessert	80	44,0	47,9	53,9
	Nicht verändert	51	28,0	30,5	84,4
	Leicht verschlechtert	18	9,9	10,8	95,2
	Stark verschlechtert	8	4,4	4,8	100,0
	Gesamt	167	91,8	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	14	7,7		
	Gesamt	15	8,2		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Arbeitsbedingungen von Frauen im eigenen Betrieb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	8	4,4	4,8	4,8
	Leicht verbessert	40	22,0	23,8	28,6
	Nicht verändert	96	52,7	57,1	85,7
	Leicht verschlechtert	13	7,1	7,7	93,5
	Stark verschlechtert	11	6,0	6,5	100,0
	Gesamt	168	92,3	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	13	7,1		
	Gesamt	14	7,7		
Gesamt		182	100,0		

Der BAGS-KV hat die Einkommen von Frauen im eigenen Betrieb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Stark verbessert	10	5,5	6,0	6,0
	Leicht verbessert	52	28,6	31,1	37,1
	Nicht verändert	70	38,5	41,9	79,0
	Leicht verschlechtert	19	10,4	11,4	90,4
	Stark verschlechtert	16	8,8	9,6	100,0
	Gesamt	167	91,8	100,0	
Fehlend	333	1	0,5		
	k.A.	14	7,7		
	Gesamt	15	8,2		
Gesamt		182	100,0		

Zukunftserwartungen:

Inwiefern erwarten Sie durch den BAGS Spielraum für Veränderungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Ich erwarte Veränderungen nach unten	29	15,9	19,9	19,9
	Es wird sich nichts verändern	57	31,3	39,0	58,9
	Ich erwarte Veränderungen nach oben	60	33,0	41,1	100,0
	Gesamt	146	80,2	100,0	
Fehlend	Seite nicht vorhanden	2	1,1		
	k.A.	34	18,7		
	Gesamt	36	19,8		
Gesamt		182	100,0		

15.4 Leitfaden der strukturierten Interviews

Im Folgenden wird (ebenfalls ohne Übernahme des Layoutes) der Leitfaden der strukturierten Interviews abgedruckt. Dabei ist zu beachten, dass nicht jede Frage allen 4 Befragtengruppen gestellt wurde, wodurch die einzelnen Interviews kürzer waren, als man es anhand dieses Leitfadens vermuten würde.

Strukturierte Interviews

Dieser Leitfaden soll die Erkenntnisse, die aus dem Fragebogen gewonnen sind, vertiefen. Er richtet sich daher bewusst nicht an Personen, die den Fragebogen bereits ausgefüllt haben, sondern an Stakeholder des BAGS-KV sowie an GeschäftsführerInnen/BetriebsrätInnen von Bereichen, die im Fragebogen nicht oder kaum erfasst worden sind (z.B. Tagesmütter/Tagesväter).

Befragt wurden:

- Kategorie I: Öffentliche Geldgeber (Ämter der Landesregierung, BMASK, Bundessozialamt)
- Kategorie II: Nicht-Mitglieder (Rotes Kreuz, Caritas, Diakonie…)
- Kategorie III: Interessensvertretungen (ÖKSA, ÖAR, AK Wien, Gewerkschaft…)
- Kategorie IV: Kleinere BAGS Gruppe („Nischen“)

Leitfaden Interviews BAGS-KV

Interview Nr:					
Datum		Zeit		Telefon	0 ja 0 nein
Befragte Einrichtung					
Befragte Person					
Tel. Nr. für Rückfragen					
InterviewerIn					

Vorkommnisse während des Interviews

1. Türöffner

1.1. Informationen über das Projekt

Der BAGS Kollektivvertrag wird demnächst zehn Jahre alt. Die Sozialökonomische Forschungsstelle ist daher von der Sozialwirtschaft Österreich und den beiden

Gewerkschaften GPA-djp und VIDA beauftragt, diesen Kollektivvertrag zu evaluieren. Eines der Instrumente dieser Evaluation ist diese leitfadengestützte Befragung mit Personen, von denen wir glauben, dass Sie uns Informationen über diesen Kollektivvertrag und seine Wirkungen geben können.

Das Gespräch wird voraussichtlich 30 Minuten dauern. Wir möchten das Gespräch zum Zweck der Ergebnissicherung aufnehmen, werden aber kein wortwörtliches Transkript anfertigen. Die Ergebnisse der Interviews werden völlig anonym ausgewertet, die personenbezogenen Ergebnisse bleiben in der SFS und werden den Auftraggebern nicht zur Verfügung gestellt. Die Telefonnummer benötigen wir für allfällige Rückfragen.

1.2. Sind Sie mit der Aufnahme unseres Gespräches einverstanden?

1.3. Haben Sie im Zuge dieses Projektes bereits einen Fragebogen ausgefüllt?

Diese Frage ist nur bei den Zielgruppen des Fragebogens (Geschäftsführungen, BetriebsrätInnen) zu stellen.

1.3. Haben Sie Interesse an den Ergebnissen unserer Evaluierung?

2. Mundöffner

2.1. Ihre berufliche Stellung zum BAGS-KV

Hier soll abgefragt werden, welche Stellung die Person hat, z.B. Dienstgeber, Gewerkschaft, Fördergeber, Ministerium…

2.2. Wann sind Sie zum ersten Mal mit dem BAGS-KV in Berührung gekommen?

2.3. Haben Sie Erfahrungen mit anderen Kollektivverträgen? Wenn ja, mit welchen?

Sachfragen

3.1. Haben Sie bei der Gestaltung des Kollektivvertrages mitgewirkt?

Hier soll abgefragt werden, ob die Person in den Verhandlungen auf DienstgeberInnen- oder DienstnehmerInnenseite mitverhandelt haben.

3.2. Für Betriebe im Sozialbereich, die nicht Mitglieder der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH (vormals BAGS) sind, wird der Kollektivvertrag gesatzt, das heißt, er gilt dort auch, obwohl diese Betriebe nicht in die Verhandlungen involviert waren. Was ist Ihre Position dazu?

3.3. Beschäftigte, die bereits vor Inkrafttreten des BAGS-KV im Betrieb waren, konnten in den BAGS-KV wechseln. Was sind Ihre Erfahrungen dabei?

3.4. Was sind Ihrer Einschätzung nach die wesentlichsten Auswirkungen des BAGS-KV auf die Erbringung sozialer Dienstleistungen?

3.4.1. Gibt es spezielle Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen in der Sozialwirtschaft?

Diese Frage nur stellen, wenn in der Antwort 3.4. nicht bereits auf die Genderfrage eingegangen wurde

3.5. Auswirkungen des BAGS-KV auf die einzelnen Berufsgruppen im Gesundheits- und Sozialwesen?

Gemeint ist der gesamte Bereich der Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich, sowohl Verbesserungen wie auch Verschlechterungen abfragen.

3.6. Auswirkungen des BAGS-KV auf andere Bereiche des Gesundheits- und Sozialbereiches, in denen dieser KV nicht gilt?

Hintergrund: Neben dem BAGS-KV gibt es im Sozialbereich weitere Kollektivverträge, beispielsweise von der Caritas, dem Roten Kreuz oder dem FSW.

3.7. Auswirkungen des BAGS-KV auf die Geldgeber der Öffentlichen Hand?

3.8. Was sind Ihrer Meinung (Erfahrung) nach die Positionen der einzelnen Betroffenengruppen zum BAGS-KV. Wir fragen folgende Gruppen ab

A) Dienstgeber, die Mitglied in der SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH sind

B) andere Dienstgeber im Sozialbereich

C) Gewerkschaften im Sozialbereich

D) die KundInnen der Sozialwirtschaft (PatientInnen, KlientInnen)

E) Die öffentlichen Geldgeber (Länder, Bund…)

F) Die Öffentlichkeit

Hier sollen die Positionen der einzelnen Gruppen abgefragt werden (Fremdbild und Selbstbild, da alle Befragten einer dieser Gruppen angehören. Bitte keine Generalantwort einholen, sondern gleich A bis F abfragen

3.9. Haben Sie Erfahrungen mit Betriebsvereinbarungen im Geltungsbereich des BAGS-KV? Welche?

3.10. Was ist besonders gut am BAGS-KV?

4. Problemfragen

4.1. Was sind aus Ihrer Sicht Probleme im BAGS-KV?

Diese Frage recht ausführlich beantworten lassen

4.2. Sollte der BAGS-KV auch in den anderen Bereichen der Sozialwirtschaft gelten?

Hintergrund: Neben dem BAGS-KV gibt es im Sozialbereich weitere Kollektivverträge, beispielsweise von der Caritas, dem Roten Kreuz oder dem FSW.

4.3. Jetzt fragen wir Sie nach einigen Bereichen des BAGS-KV und ersuchen Sie um Ihre Bewertung.

Positives und Negatives abfragen

4.3.1 Das Entgeltsystem

4.3.2. Die Arbeitszeitbestimmungen

Zuerst allgemein fragen, dann besonders nach „geteilte Dienste", „Teilzeit"

4.3.3 Mehrarbeitsentgelt bei Teilzeit

Hintergrund: Wer Teilzeit arbeitet und Mehrarbeit leisten muss („Mehrarbeit" ist die Differenz zwischen der vereinbarten Arbeitszeit und der KV Arbeitszeit; die ersten 10 Stunden Mehrarbeit im Monat sind zuschlagsfrei, für weitere Stunden Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 25 %. Überstunden (Arbeitsstunden über der wöchentlichen bzw. täglichen Normalarbeitszeit) erhalten einen Zuschlag von 50 %.

4.3.4. Dienstpläne

4.3.5. Einstufung nach Verwendungsgruppen

4.3.6. Anrechnung von Vordienstzeiten

4.4. Gibt oder gab es in Ihrem Bereich Widerstände gegen die Einführung des BAGS-KV? Wie bewerten Sie diese?

4.5 Bewerten Sie die (nachhaltige) Finanzierbarkeit der Kosten, die dem Gesundheits- und Sozialbereich aus dem BAGS-KV entstehen.

5. Veränderungsfragen

5.1. Was ist die Perspektive des BAGS-KV aus heutiger Sicht?

5.2. Abgesehen von der Durchsetzbarkeit: Was **müsste** sich im BAGS-KV ändern?

5.3. **Wer** könnte das durchsetzen und welche Rahmenbedingungen müssten das sein?

Hier interessiert uns, welche gesellschaftlichen Kräfte die vorher genannten Veränderungen durchsetzen können und uns interessiert, welche Rahmenbedingungen (z.B. EU-Politik, Sparpolitik..) dafür geändert werden müssten. Bitte keine Beispiele nennen.

5.5. Was können Sie selbst aus Ihrer Position an Veränderungen beitragen?

6. Abschluss

6.1. Gibt es noch etwas im Zusammenhang unserer Untersuchung, das Sie uns gerne mitteilen würden?

6.2. Herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihre Mitarbeit!

15.5 Liste der GesprächspartnerInnen der narrativen Interviews

Interview 1 (I-1);	Geschäftsführerin
Interview 2 (I 2)	Geschäftsführer
Interview 3 (I 3)	Gewerkschaftsvertreterin
Interview 4 (I 4)	Gewerkschaftsvertreter
Interview 5 (I 5)	Vorstandsmitglied SWÖ
Interview 6 (I 6)	Betriebsrätin

16 Das Forschungsteam

16.1 Nevena Dikova

Studentin der Soziologie in Wien und Mitarbeiterin der SFS seit 2013

e.mail: fried.slipper@gmail.com

16.2 Veronika Richter, MA, BA

Gesundheitsmanagerin und Mitarbeiterin der Bandgesellschaft in Wien.

Mitarbeiterin der SFS seit Herbst 2009, Mitarbeit und Leitung bei zahlreichen Forschungsprojekten

e-mail: veronika.richter@sfs-research.at

16.3 Prof. (FH) Dr. Tom Schmid

Institutsleitung der Sozialökonomischen Forschungsstelle (SFS), Mitarbeit in der SFS seit 1999. Obmann des Vereins SFS und Institutsleiter, Geschäftsführer der Bandgesellschaft.

Politikwissenschaftler mit Zusatzausbildung Sozialmanagement, Professor für Sozialpolitik an der Fachhochschule St. Pölten, Studiengang Sozialarbeit sowie Lektor an der Fachhochschule Krems – IMC Krems (Gesundheitsmanagement), an der Alpe-Adria Universität Klagenfurt/Celovec sowie an der Donau-Universität Krems. Berufserfahrungen in der Arbeitsmarktbetreuung in Niederösterreich sowie als Sekretär für Sozialpolitik im Büro des Vorsitzenden der Gewerkschaft der Privatangestellten Hans Sallmutter. Vorsitzender des Vereins Sozaktiv – Verein zur Fortbildung und Forschung in der Sozialarbeit – St. Pölten sowie Mitglied im Vorstand der Bandgesellschaft, Wien. Von 2000 bis 2005 Mitglied des Gemeinderates der Stadt Baden. Zahlreiche wissenschaftliche Publikationen.

e-mail: tom.schmid@sfs-research.at

16.4 Bernadette Stross, MA, BA, Projektleiterin ab 1/2013

DGKS, Studium Gesundheitsmanagement im Tourismus FH Joanneum Bad Gleichenberg, Gesundheitsmanagement FH Krems. Derzeit Dissertantin an der WU Wien.

e-mail: bernadette.stross@sfs-research.at

16.5 MMag. Christian Diedo Troy, Projektleiter bis 12/2012

Magister der Geschichte und der Soziologie (Rechts-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtung - RESOWI). Im Sommer 2005 Auslandsaufenthalt an der Ivan Franko Universität in Lemberg sowie im Sommer 2007

Diplomarbeitsstipendium für das John F. Kennedy-Institut für Nordamerikastudien an der FU Berlin.

e-mail: christian.troy@sfs-research.at

16.6 Mag. Stefan Troy, BA

Historiker und Student der Politikwissenschaft, Mitarbeiter der SFS seit 2011

e-mail: stefan.troy@sfs-research.at

17 Referenzen

17.1 INSTITUTSPROFIL Die Sozialökonomische Forschungsstelle

Die Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS) ist ein unabhängiges Forschungsinstitut mit den beiden Geschäftsfeldern Forschung (SFS-Research) und Beratung (SFS-Consult) in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins und als solcher nicht umsatzsteuerpflichtig. Der Vereinssitz ist in Wien.

Forschungsschwerpunkte des Institutes sind Sozialpolitik, Gesundheitspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Qualitätsforschung, Human Resources Management, Gender Mainstreaming sowie 3.-Sektor-Forschung. Dabei wird ein interdisziplinärer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Ansatz verfolgt. Die SFS ist der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming in Inhalt, Forschungsstrategie und Darstellung verpflichtet.

Die SFS wurde im Juli 1997 unter dem Vorsitz von Präsidenten Hans Sallmutter (Gründungsobmann des Vereins) und unter der Leitung von Univ. Lektorin Mag[a]. Andrea Holzmann-Jenkins (Ökonomin) gegründet, die im Jahr 2001 zum Wissenschaftszentrum Wien (WZW) gewechselt ist. Seit dem wird die SFS von Prof. (FH) Dr. Tom Schmid (Politologe und Sozialmanager) geleitet. Die SFS verfügt gegenwärtig über sechs wissenschaftliche und eine kaufmännische MitarbeiterInnen. Zur Durchführung von Forschungsprojekten aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik werden Kooperationen mit in- und ausländischen Instituten und WissenschafterInnen eingegangen.

17.1.1 Vereinsorgane und Geschäftsführung der SFS

Die statutarischen Organe der SFS werden seit Juni 2008 von folgenden Personen besetzt:

Obmann:	Prof. (FH) Dr. Tom **Schmid**, Politologe und diplomierter Sozialmanager
Kassier:	Dr. Johannes **Fürlinger**, Versicherungsmathematiker (PFC GesmbH)
Schriftführerin:	Mag[a]. Dipl. Päd. Lekt. (FH) Andrea **Brunner**, Politikwissenschaftlerin und Hauptschullehrerin

Die SFS ist ein gemeinnütziger Verein und von der Umsatzsteuer befreit

17.2 MitarbeiterInnen der SFS

- Dr[in]. Mag[a]. Maria **Anastasiadis** Univ.-Assistentin, Sozialpädagogin, Graz und Wien
- Katharina **Auer,** BA MA Sozialarbeiterin, Mitarbeiterin des Ilse Arlt Institutes in St. Pölten
- Carina **Bauer-Unzeitig**, MA BA Sozialarbeiterin
- Mag[a] . (FH) Claudia **Bobens** Gesundheitsmanagerin, Wien
- Mag[a] Dipl. Päd. Lekt. (FH) Andrea **Brunner** FH-Lektorin und Lehrerin, Politikwissenschaftlerin
- Sandra **Deringer** Studentin der Psychologie in Wien
- Dr. Stefan **Dressler** Sozialwissenschaftler, Wien
- Sonja **Faltin** BA, MA Sozialarbeiterin, Lehrbeauftragte an der FH St. Pölten
- Carolina **Heberling**, BA MA Sozialarbeiterin
- Stefanie **Hengl,** BA MA Sozialarbeiterin
- Mag[a]. Eva **Matysova** Sozialarbeiterin und Sozialforscherin, Wien und Bratislava
- Dr[in]. Mag[a]. Lucie **Prochazkova,** PhD Univ.-Assistentin, Sonder- und Heilpädagogin, Germanistin, Wien und Brno
- Veronika **Richter**, BA, MA Gesundheitsmanagerin, Wien
- Prof. (FH) Dr. Tom **Schmid** Institutsleiter der SFS und FH Professor, Politologe und dipl. Sozialmanager, Wien und St. Pölten
- Jochen **Schulte** Student der Soziologie, Wien
- Bernadette **Stross**, BA MA Gesundheitsmanagerin, Wien
- MMag. Christian-Diedo **Troy** Historiker und Soziologe, Wien
- Mag, Stefan **Troy** Historiker, Wien
- Maria **Wiesinger**, BA, MA Gesundheitsmanagerin, Wien

17.2.1 wissenschaftliche Konsultation bzw. Zusammenarbeit

- Hon.-Prof (FH) Dr. Bernhard **Rupp**, MBA Jurist und Betriebswirt
- Mag. Dr. Günther **Essl** Bildungswissenschaftler und Organisationsberater
- Mag[a]. Ursula **Rosenbichler** Organisationsberaterin
- Dr[in]. Ursula **Püringer** Ärztin und Gesundheitsexpertin

Zur Durchführung von Forschungsprojekten aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik werden Kooperationen mit in- und ausländischen Instituten und WissenschafterInnen eingegangen.

17.3 Wissenschaftliche Referenzen der SFS

Im Rahmen der Forschungstätigkeit der SFS werden bzw. wurden bisher folgende Projekte durchgeführt[68]:

84. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen in der Steiermark und in Tirol – im Auftrag der AK – April 2013 bis Februar 2014

83.Kinderarmut in Österreich - im Auftrag der Volkshilfe Österreich – April – August 2013

82. Re-Edition des Arltschen Schriftgutes – im Auftrag der MA 7. Herbst 2012 – Sommer 2013

81.Social Familyship – Auswirkung von Pflege- und Betreuung auf gelebte Familienstrukturen, im Auftrag von Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Dimmel. - LÄUFT

80.Evaluierung des BAGS Kollektivvertrages – im Auftrag der BAGS, der GPA und des BMAGS – April 201 – Jänner 2014

79.Evaluierung des VOLKSHILFE-Projekts „Betreuungsgruppe demenzkranker Menschen“ – Im Auftrag der Volkshilfe Österreich - 2012

78. Integrationsbeauftragte Österreichischer Städte – gemeinsam mit dem Städtebund im Auftrag des BMI - Jänner 2012 – April 2013

77. Evaluierung des Kollektivvertrages des Fonds Soziales Wien – im Auftrag des FSW - LÄUFT

76.Evaluierung des Projektes „Transkulturelle Gewaltprävention und Gesundheitsförderung“ im Auftrag des Vereins Samara, gefördert u.A. vom Fonds Gesundes Österreich in den Jahren 2011 bis 2015 - LÄUFT.

75.Hausarztmodell: Unterstützung des Ilse Arlt Instituts für Inklusionsforschung der FH St. Pölten bei der Analyse der hausärztlichen Versorgung in Wien und Niederösterreich im Auftrag des Vereines SV-Wissenschaft und gefördert durch den FFG. Sommer 2010 – Sommer 2011

74.Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen der Gesundheitsberufe – Sonderauswertung Wiener KAV – März 2011 - GESPERRT

73. Evaluierung des Projekts “Seniorengerechte Wohnhaussanierung” – Evaluierung im Auftrag der Wohnbauvereinigung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Jänner bis März 2011 - GESPERRT

72. Labour market measures to reduce undeclared work in private homes of elderly people – EU-Projekt unter der Leitung der IWAK, Frankfurt/Main April 2010 – März 2011.

71. Armut macht krank – Studie im Auftrag des Fonds Gesundes Österreich - gemeinsam mit der Volkshilfe Österreich, Jänner bis Oktober 2010

70. Wirtschaftskrise – Auswertung von ExpertInnen-Interviews – im Auftrag der Donau-Universität Krems, im August 2009 - GESPERRT

[68] Die mit dem Vermerk GESPERRT gekennzeichneten Projekte wurden vom Auftraggeber/von der Auftraggeberin nicht zur Veröffentlichung frei gegeben

69. *Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen angestellter ÄrztInnen in Niederösterreich und Wien* – im Auftrag der Ärztekammer, August 2009 – Oktober 2010
68. *Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Gesundheitsberufen in Wien und Niederösterreich* – im Auftrag der AK, Februar 2009 – Dezember 2010
67. *Familienbelastungen durch Selbstbehalte und Kostenbeiträge* – im Auftrag der GRÜNEN NÖ Mai bis Juli 2008 - GESPERRT
66. *Evaluierung der 24-Stunden-Betreuung* – im Auftrag des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz. Mai bis Juli 2008
65. *Familienbericht der Bundesregierung* – unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Nikolaus Dimmel – Mitarbeit in mehreren Kapiteln, Mai 2008 - Juni 2009
64. *Befragung zum Sicherheitsgefühl während der Fußball-EM* – im Auftrag der Donau-Universität im Juni 2008
63. *Regress im Niederösterreichischen Sozialhilferecht*. Im Auftrag von LR Emil Schabl, Herbst 2007 - Jänner 2008
62. *Antragsberatung Kiras-Antrag* – im Auftrag der Donauuniversität, Oktober 2007 - GESPERRT
61. *Dialogforum Spezial: 24-Stundenbetreuung* – im Auftrag der Arbeiterkammer Niederösterreich, August – Dezember 2007
60. *Beratungsdienstleistung zur Entwicklung eines Fördermodells zum Hausbetreuungsgesetz* – im Auftrag des Bundesministers für Soziales und KonsumentInnenschutz, März – Juni 2007 - GESPERRT
59. *Vorbereitung von Produkten für den Chancengleichheitskongress in Kärnten* – im Auftrag des Amts der Kärntner Landesregierung, Oktober 2007 - GESPERRT
58. *Frauenbericht Burgenland 2007* – im Auftrag des Landes Burgenland, Jänner - Oktober 2007
57. *Beratung Finanzabwicklung EQUAL für den „Sozaktiv – Verein zur Förderung von Fortbildung und Forschung in der Sozialarbeit“* – im Auftrag des Vereins SOZAKTIV, August 2006 - Juni 2007 - GESPERRT
56. *Mögliche neue Geschäftsfelder des ASBÖ in der Oststeiermark* – im Auftrag des Arbeiter-Samariterbundes Steiermark, August - November 2006 - GESPERRT
55. *Hochbetagtenbericht* – Kapitel Ältere und Behinderung – im Auftrag von Prof. Majce, Uni Wien, Februar 2006 - Jänner 2007
54. *Antragstellung für ein K1-Zentrum für Gesundheits- und Sozialpolitik* – gemeinsam mit Fachhochschule St. Pölten (Projektleitung) und KWI, im Auftrag der Stadt St. Pölten, Oktober 2006 - GESPERRT
53. *Befragung zur GPA Mitgliederwerbung T-Mobile,* im Auftrag der GPA, September 2006 - April 2007
52. *Qualifikationsstruktur und Weiterbildungsbedarf Salzburg 2010 unter besonderer Berücksichtigung der Produktionswirtschaft,* im Auftrag des Landes Salzburg, Juni 2006 - November 2006 - GESPERRT

51. *24-Stundenpflege in Österreich* – Wissenschaftliches Gutachten und Referate, im Auftrag der ÖKSA, Jänner 2006 - GESPERRT
50. *Sozialmanagement – Beratung der „ARGE-Sozialmanagement",* im Auftrag der Arge Sozialmanagement, Jänner 2006 - März 2007 - GESPERRT
49. *500 Plus – BetriebsrätInnenbefragung der Gewerkschaft der Privatangestellten in der Energiewirtschaft* – im Auftrag der GPA, Dezember 2005 - März 2006
48. *Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming* – Equal Projekt AT-5-01/260, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2005 - Juni 2007
47. *Donau-Entwicklungspartnerschaft – „Quality in Inclusion" – Equal-Projekt AT-3B-02/295,* im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Juli 2005 - Juni 2007
46. *U-Turn. Erfahrung wertschätzen, Wertschätzung erfahren Equal Projekt AT-1A-02/*290, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Juli 2005 – Juni 2007
45. *Pro_Fit NÖ – Equal Projekt AT-1B-12/*288, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, Juli 2005 – September 2006
44. *Sozialpolitische Expertise zur Sonderprüfung „Maßnahmen der Behindertenhilfe",* im Auftrag des Oberösterreichischen Landesrechnungshof, 2005 - GESPERRT
43. *Sozialpolitische Expertise zur Überprüfung der „Oberösterreichischen Pflegeheime" im Auftrag des* Oberösterreichischen Landesrechnungshof, 2005 - GESPERRT
42. *Bedarfsanalyse in derzeitigen und möglichen Geschäftsfeldern des Arbeiter-Samariter-Bundes,* im Auftrag des Arbeiter Samariter-Bundes Österreich, 2005 - GESPERRT
41. *Evaluierung des Ausbaus der Suchtberatungsstellen Baden und Lilienfeld,* im Auftrag der Pantucek - OEG, 2004
40. *Erstellen eines Kapitels „Gesundheitsversorgung" für den Wiener Gesundheitsbericht 2003*, im Auftrag der Stadt Wien, Bereichsleitung für Gesundheitsplanung und Finanzmanagement, 2003 - 2004
39. *„barrierefrei" – Gynäkologische Vorsorge und Versorgung behinderter Frauen*, im Auftrag des Fonds Soziales Wien, Abteilung Wiener Frauengesundheitsprogramm, Juni 2003 – November 2004
38. *Mama Mia" Gesundheit von Müttern mit Kleinkindern*, im Auftrag des Fonds Soziales Wien, Abteilung Wiener Frauengesundheitsprogramm, Mai 2003 - Juli 2004
37. *Bedarfsanalyse für ein Wiener Institut für Gesundheitsökonomie*, im Auftrag der Bereichsleitung für Gesundheitsplanung und Finanzmanagement der Stadt Wien, Mai 2003 - Juni 2005
36. *„gemeinsam erweitern"*, gemeinsam mit dem ÖGB, im Auftrag der EU, 2003 - 2005
35. *„Pflege im Spannungsfeld zwischen Angehörigen und Beschäftigung"*, im Auftrag der GPA und AK, 2003 – 2005 - GESPERRT
34. Recherche – *Bedarf und Erfolgsbedingungen für MentorInnen – Projekt an der Hans Mandl Berufsschule"*, im Auftrag von Interdisk – das Netzwerk für Arbeit und Wirtschaft, 2002 - 2003

33. *INTequal* – Integration Jugendlicher mit Behinderungen in Niederösterreich – Equal Projekt AT 1B-12/, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002 - 2005
32. *QSI – Quality Supported Skills for Integration* – Equal Projekt AT 3-01/61, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002 - 2005
31. *Der Dritte Sektor in Wien:* Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung – Equal Projekt AT 3-11/87, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002 - 2005
30. *Wohnen und Arbeiten* – Sozialwirtschaftliche Beschäftigungsmodelle für die Wohnwirtschaft – Equal Projekt AT 3-11/28, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2002 - 2004
29. *DON'T WAIT,* AsylwerberInnen und der Arbeitsmarkt – Schaffung innovativer Lösungsansätze für einen scheinbaren Widerspruch – Equal Projekt AT 6-01/55, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2003 - 2004
28. *Berufsbilder und Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialen Diensten* – Equal Projekt AT 3-01/68, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2003 - 2004
27. *Muster-Kollektivvertrag für das Österreichische Gesundheits- und Sozialwesen inklusive Behindertenwesen und Kinder- und Jugendwohlfahrt* – Equal Projekt AT 3-01/64, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2003 - 2004
26. *Social Networking* – Neue Finanzierungsmöglichkeiten in der Sozialwirtschaft – Equal Projekt AT 3-19/105, im Auftrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, 2004 - 2005
25. *BürgerInnen-Befragung zur Stadterneuerung in St. Pölten,* im Auftrag des Stadterneuerungsbeirates St. Pölten – in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule St. Pölten, November 2003 - April 2003
24. *Enquête „Health Care Management", Organisation einer wissenschaftlichen Tagung,* im Auftrag der Stadt Wien, Bereichsleitung für Gesundheitsplanung und Finanzmanagement, 2003
23. *Finanzierung von Alten- und Pflegeheimen in Österreich* – Referat zu Fachtagung, im Auftrag ARGE HeimleiterInnen, 2002
22. *Wissenschaftliche Begleitung der Lehreinstiegs-Begleitung „LeB!" für sozial und emotional benachteiligte Jugendliche,* im Auftrag des Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich und Burgenland, 2002 – 2005 - GESPERRT
21. *Organisationsentwicklung für „Bürowerkstatt"*, im Auftrag des Vereins zur beruflichen Integration behinderter Menschen „Bürowerkstatt", 2002 – 2003 - GESPERRT
20. *Evaluierung und begleitende Bewertung der Maßnahme der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung 2001 – 2003;* im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, November 2002 – Juni 2005
19. *RegAB: „Regionale Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen im Kontext des NÖ Beschäftigungspaktes*", im Auftrag des Vereines „Jugend und Arbeit" (Koordinationsstelle des NÖ Beschäftigungspaktes), 2002 – 2003
18. *Studie Neuordnung der Integrativen Betriebe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz* im Auftrag des BMSG unter der Leitung von Univ. Prof. Dr. Christoph Badelt, Abteilung für Sozialpolitik, WU Wien gemeinsam mit Contrast Management Consulting, Mai 2001 - Juli 2002

17. *Oberösterreichischer Sozialbericht* – Prototyp 2001 – im Auftrag des Landes Oberösterreich, Sozialabteilung, 2001 - 2004
16. *EU Osterweiterung – Auswirkungen auf den Wiener Raum mit besonderer Berücksichtigung des Arbeitsmarktes und des Wirtschaftsstandortes Wien,* eine Literaturrecherche im Auftrag des WZW Wissenschaftszentrums Wien, 2001 - 2002
15. *„Projekt Yone" – Ambulante Jugendarbeit in Wieselburg*, im Auftrag der Stadtgemeinde Wieselburg, September 2001 - Juli 2002
14. *Standortstudie FH St. Pölten*, im Auftrag der Fachhochschule St. Pölten, Dezember 2001 - Mai 2002
13. *Sozialbericht Wien* – Machbarkeitsstudie*,* im Auftrag des WZW Wissenschaftszentrum Wien, Juli – Dezember 2001
12. *Bewältigung von Ungleichheiten im Gesundheitswesen – Rechtsetzung; Länderbericht Österreich* im Zuge des wissenschaftlichen Projektes Tackling inequalities in health des European Network for Health Promotion Agencies (Österreichleitung Dr. MPH Otto Raffetseder, Fonds Gesundes Österreich) im Auftrag der EU-Kommission, 2000
11. *Status of Collective Agreements on the Competitive Internal Market. A Overview of the Relationship between Collective Labour Law and Competition Law in Certain Member States (COLCOM)* unter der Leitung von Prof. Niklas Bruun (Helsinki), 1999 - 2000
10. *Erhebung der Situation älterer ArbeitnehmerInnen am Wiener Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitslosigkeit* im Auftrag des Magistrats der Stadt Wien – MA 57 und des AMS Wien (gemeinsam mit L&R Social Research), 2000 - 2001
9. *Evaluierung des Ansatzes Gender Mainstreaming in der Wiener Arbeitsmarktpolitik* im Auftrag des AMS Wien (gemeinsam mit dem Zentrum für soziale Innovationen, ZSI), 2000 - 2002
8. *Beschäftigungspolitische Aspekte der Altenbetreuung* im Auftrag des Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank (gemeinsam mit R. Finder, W.A.S. Wien), 2000
7. *Darstellung der „geschlechtsspezifischen Disparitäten" auf Grundlage einer umfassenden Erhebung von Statistik Austria* im Auftrag des BMSG, 2000 - 2001
6. *Evaluierung der Grundausbildung des Arbeitsmarktservice Österreich* im Auftrag des AMS Österreich, Bundesgeschäftsstelle, 1999 - 2000
5. *Firmenspezifische Studie zum Hausbesorgerwesen der BUWOG* im Auftrag der BUWOG, 1998 - GESPERRT
4. *Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Projekts Sambas in Wien* im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien (gemeinsam mit E. Dimitz, M. Grisold, R. Finder), 1998
3. *Evaluation des arbeitsmarktpolitischen Projekts HomeService in Wien* im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF), 1998
2. *Best Practice in der betrieblichen Frauenförderung – Strategien für wirtschaftliche Entscheidungsträger* im Auftrag der Europäischen Kommission unter Ko-

Finanzierung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie der MA 57 der Stadt Wien, gemeinsam mit R. Finder (W.A.S. Wien), M. Dotsika (University of Chania), K. Tijdens (University of Amsterdam), 1998 - 1999

1. *Das Wiener Hausbesorgerwesen – Beschäftigungspolitische Perspektiven* im Auftrag der Finanzstadträtin der Stadt Wien, 1997 - 2000