

Evaluierung des BAGS Kollektivvertrages

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Wien, im Juni 2014

(erstellt von Yvonne Giedenbacher
SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH)

Grundlegendes

Der Studie liegt ein **Methodenmix** aus Fragebogenerhebung, strukturierten Interviews mit Stakeholdern und ExpertInnen, narrativen Interviews und einer Reihe von Analysen (z.B. rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzen) zugrunde. Es konnten **182 Fragebögen**, **16 Leitfadeninterviews** und **sechs narrative Interviews** ausgewertet werden.

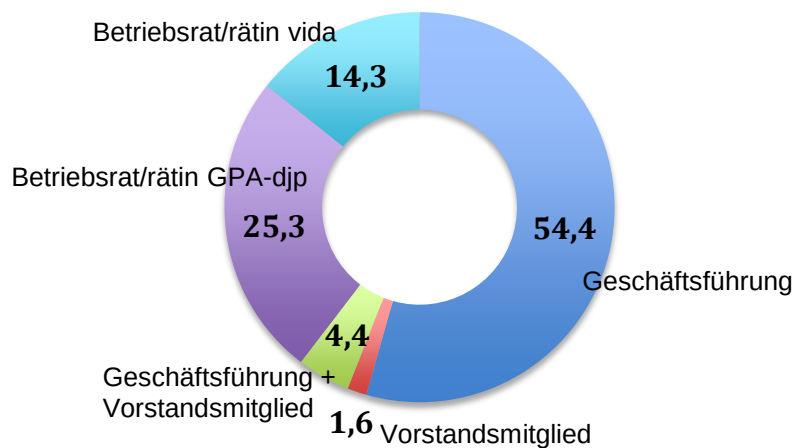


Diagramm 1: Ausgefüllte Fragebögen nach Personengruppe (in %) (Frauenanteil: 51 %)

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung

37,1 Prozent der Befragten bewerten den BAGS Kollektivvertrag insgesamt aus heutiger Sicht mit „Sehr gut“ bzw. „Gut“, **42,3 Prozent** mit „Befriedigend“.

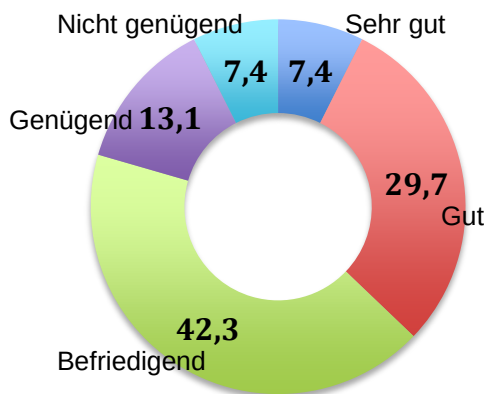


Diagramm 2: Bewertung des KV insgesamt nach Schulnoten (in % der Befragten)

Die Bewertungen im Detail (in Prozenten):

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Genügend	Nicht genügend
Entgelt	8,9	34,4	26,7	17,2	12,8
Arbeitszeit	13,5	50,6	23,6	10,1	2,2
Geteilte Dienste	6,6	36,8	35,3	9,6	11,8
Teilzeit	9,5	44,6	31,5	12,5	1,8
Mehrarbeitsentgelt bei Teilzeit	8,1	37,5	28,1	16,9	9,4
Dienstpläne	9,7	41,7	29,2	13,2	6,3
Einstufung nach Verwendungsgruppen	10,1	26,4	27,5	16,3	19,7
Anrechnung der Vordienstzeiten	11,2	25,8	23,6	12,9	26,4

61 Prozent der befragten ArbeitgeberInnen bewerten die **Auswirkungen des BAGS-KV auf die österreichische Soziallandschaft** ganz allgemein mit „Sehr gut“ bzw. „Gut“, 26 Prozent mit „Befriedigend“. Bei den ArbeitnehmerInnen antworten 45,5 Prozent mit „Sehr gut“ bzw. „Gut“, 31,8 Prozent mit „Befriedigend“.

Alle befragten Gruppen sind überwiegend der Ansicht, dass der BAGS-KV die **Standards der Sozialwirtschaft** in Österreich **vereinheitlicht** habe („trifft voll zu“ bzw. „trifft teilweise zu“).

Der BAGS-KV wird allgemein auch als **Riegel gegen Lohndumping im Sozialbereich** bewertet – etwa ein Drittel der befragten BetriebsrätInnen GPA-djp zeigt hier größere Skepsis (37,8 Prozent „trifft nicht zu“).

Jeweils etwa die Hälfte oder mehr der Befragten sind der Ansicht, dass sich die **Arbeitsbedingungen und die Einkommenssituation von Frauen** in der Sozialwirtschaft durch die Einführung des BAGS-KV verbessert habe. Nur ein kleiner Teil geht von einer Verschlechterung aus. Bei der Bewertung der **Situation älterer ArbeitnehmerInnen** fällt die Bewertung negativer aus: 29,5 Prozent sind der Ansicht, dass sich die Arbeitsbedingungen dieser Gruppe stark bzw. leicht verbessert hätten (vs. 43,4 % „nicht verändert“, 27,0 %

„stark“ bzw. „leicht verschlechtert“). 25 Prozent gehen von einer stark bzw. leicht verbesserten Einkommenssituation aus, während 28,8 Prozent keine Veränderungen und 46,2 Prozent leichte bzw. starke Verschlechterungen konstatieren.

Während bei den befragten ArbeitgeberInnen 29,9 Prozent von einer „sehr guten“ bis „guten“ **aktuellen Finanzierbarkeit der KV-Vorgaben** sprechen (vs. 44,3 Prozent bei den ArbeitnehmerInnen), blicken 75,7 Prozent der ArbeitgeberInnen skeptisch in die **Zukunft** (vs. 68,9 Prozent bei den ArbeitnehmerInnen).

Stärken und Schwächen des BAGS Kollektivvertrags

Grundlage dieser Einschätzung sind sämtliche Untersuchungsschritte und -ergebnisse der Studie.

Stärken

- Entwicklung des BAGS-KV zum **Leitkollektivvertrag** der Branche
- Verbessertes **Branchenbewusstsein** durch den BAGS-KV
- **Vereinheitlichung** von Gehaltsstrukturen und arbeitsrechtlichen Standards
- Erhöhte **Rechtssicherheit** für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen
- Verringerung von Wettbewerbsverzerrungen („**Anti-Dumping-Schutz**“)
- **Gute Zusammenarbeit** zwischen den VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen: gemeinsames Interesse an gut regulierten Dienstverhältnissen als Instrument zur Qualitätssicherung der Branchenleistungen
- **Hohe Flexibilität** des BAGS-KV ermöglicht Anpassung an unterschiedliche Rahmenbedingungen

Schwächen

- Einzelne Befragte kritisieren die **Beschreibung der Verwendungsgruppen** als zu unpräzise, manche Funktionen fänden derzeit keinen Platz in diesem Schema – allerdings bewerten in der Fragebogen-Erhebung ca. 2/3 der Drittel die Einstufung mit „sehr gut“ bis „befriedigend“.
- Die **beschränkte Anrechnung von Vordienstzeiten** erzeugt für ältere ArbeitnehmerInnen bei einem Betriebswechsel finanzielle Nachteile, allerdings

vermindert die Regelung gleichzeitig Nachteile dieser Personengruppe (im Vergleich zu jüngeren ArbeitnehmerInnen) beim Wiedereinstieg.

- Für **einzelne Berufsgruppen** (insbesondere aus der Sozialen Arbeiten) brachte der BAGS-KV eine Stagnation oder sogar Verschlechterungen; andere (z.B. Gesundheits- und Pflegebereich) erleben ihn allerdings als wesentlichen Fortschritt.

Fazit

„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 im 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.“ (Endbericht, S. 95)

Allgemeine Informationen:

- Durchführung der Studie: Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS)
- Studienleiterin: Bernadette Stross, MA, BA
- Durchführungszeitraum: 2012–2013 (Endbericht vom November 2013)
- Beauftragung durch: SOZIALWIRTSCHAFT ÖSTERREICH, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier (GPA-djp), Gewerkschaft vida
- Förderung durch: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- Download des Gesamtberichts unter: www.swoe.at