

KONTRASTE

Nummer 1, Jänner 2004

**PRESSE- UND
INFORMATIONSDIENST
FÜR SOZIALPOLITIK**

KOLLEKTIVVERTRÄGE IM SOZIALBEREICH

Kollektivverträge im freien gemeinnützigen Gesundheits- und Sozialbereich	2
Der Kollektivvertrag 1999 des Vereins Neustart.....	5
Der Kollektivvertrag karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreichs	7
Neuer Kollektivvertrag für den Gesundheits- und Sozialbereich.....	9
Zur rechtlichen Problematik von Kollektivverträgen im Sozialbereich am Beispiel des BAGS-KV	11
Übergangsrecht im neu abgeschlossenen BAGS-Kollektivvertrag.....	14
Was ist der Gesellschaft soziale Arbeit wert?.....	16
Das EQUAL-Projekt „Musterkollektivvertrag“.....	18
Bedarf an rechtlichen Regelungen im Sozialbereich	20

SPEKTRUM

Arbeitslosigkeit bleibt hoch	22
Erhöhung der „sozialen Treffsicherheit“ im Gesundheitsbereich?.....	24

AKTUELLES

26

BUCHTIPPS

29

VERANSTALTUNGEN

31

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der *Regelungsbedarf* ist offenbar hoch: Bei einer im Vorjahr durchgeführten Untersuchung äußerten fast alle befragten ArbeitnehmervertreterInnen (97%) und mehr als die Hälfte der ArbeitgebervertreterInnen (53%) einen Bedarf an kollektivvertraglichen Regelungen für den Gesundheits- und Sozialbereich. Begründet wurde dieser Bedarf unter anderem mit der Unzulänglichkeit oder dem Fehlen von Betriebsvereinbarungen, mit fehlenden bundesweit einheitlichen Regelungen bezüglich Entgelt und Verwendungsgruppen, mit einer durch einen Kollektivvertrag bewirkten erhöhten arbeitsrechtlichen Sicherheit für beide Seiten sowie mit einer damit verbundenen Anerkennung und Aufwertung des Gesundheits- und Sozialbereichs insgesamt.

Mit der *Unterzeichnung des BAGS-KV* im Dezember 2003 wurde nunmehr ein österreichweiter Kollektivvertrag für rund 30.000 Beschäftigte in 121 Trägerorganisationen ins Leben gerufen - für uns ein willkommener Anlass, uns mit dieser Thematik schwerpunktmäßig zu befassen. Die BAGS ist eine freiwillige Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen für Gesundheits- und Sozialberufe inklusive der Bereiche Kinder- und Jugendwohlfahrt sowie Behindertenwesen. Kollektivverträge im Sozialbereich hat es auch zuvor schon gegeben, diese waren bzw. sind jedoch auf bestimmte ArbeitgeberInnen oder Regionen begrenzt. Zwei dieser Kollektivverträge (Neustart, Caritas) werden nachfolgend in ihren Grundzügen vorgestellt.

Die wesentlichen Vorteile des BAGS-KV liegen somit in österreichweit einheitlichen Regelungen für alle Berufs- und Fachgruppen. Damit wird der flexible Übergang der ArbeitnehmerInnen in verschiedene Aufgaben oder von einem Betrieb zum anderen wesentlich erleichtert. Auch Dumpingangebote einzelner Anbieter auf Kosten der ArbeitnehmerInnen würden dadurch künftig ausgeschlossen, so Erich Fidesser vom Österreichischen Hilfswerk. Verbesserungen gibt es zudem für Teilzeitbeschäftigte, diese bekommen unter bestimmten Bedingungen einen Mehrarbeitszuschlag.

Die im BAGS-KV ermöglichte Flexibilisierung der Arbeitszeit wird von den ArbeitgeberInnen als im Interesse der KlientInnen sinnvoll und notwendig erachtet,

von ArbeitnehmervertreterInnen aber als zusätzliche Belastung gesehen. Teilweise wird auch die geringe Höhe der Löhne kritisiert, durch den BAGS-KV werde insofern „eine neue Niedriglohnbranche für Frauen“ festgeschrieben (Karin Antlanger).

Inwieweit diese Kritik berechtigt ist oder nicht, sei dahingestellt - fest steht, dass Kollektivverträge im Sozialbereich *mit strukturellen Problemen belastet* sind (Günther Löschnigg), die die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnenseite schwächen. Denn zum einen ist im Gesundheits- und Sozialbereich primär die öffentliche Hand für die Finanzierung zuständig. Befürchtet wurde und wird, dass hier teilweise die Bereitschaft fehlt, aus dem Kollektivvertrag eventuell entstehende Mehrkosten zu tragen. Die - teils kritisierten - langen Übergangsfristen im BAGS-KV sollen dazu dienen, die Akzeptanz bei den öffentlichen AuftraggeberInnen und somit die Finanzierbarkeit der getroffenen Vereinbarung sicher zu stellen. Zum anderen ist die Mitgliedschaft bei der Arbeitgebervereinigung freiwillig. Organisationen, die sich nicht dem Kollektivvertrag unterwerfen wollen, können jederzeit austreten. Hätte die ArbeitnehmerInnenseite auf weitergehenden Zugeständnissen beharrt, hätte man insofern eine starke Reduktion des Geltungsbereiches auf wenige Organisationen riskiert.

Bemängelt wird am BAGS-KV weiters das Fehlen eines umfassenden Diskriminierungsschutzes (bzgl. Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit etc.). Auch wurde im Vertrag die unzeitgemäße Differenzierung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten nicht generell aufgehoben. Ein weiteres Manko: Transitarbeitskräfte sind vom Geltungsbereich des Vertrages ausgenommen. All diese Mängel werden im sog. „*Muster-KV*“, der derzeit von ExpertInnen ausgearbeitet wird, beseitigt. Dass dieser Muster-KV kein bloßes ideelles Konstrukt bleibt, sondern sukzessive für alle ArbeitnehmerInnen im nichtstaatlichen Gesundheits- und Sozialbereich in die Realität umgesetzt wird, hofft

Ihre
KONTRASTE-Redaktion

Kollektivverträge im freien gemeinnützigen Gesundheits- und Sozialbereich

Nach jahrelangen Verhandlungen wurde am 17. Dezember 2003 der BAGS-Kollektivvertrag unterschrieben. Kollektivverträge sind Anzeichen eines zunehmenden Professionalisierungsprozesses im Bereich der Gesundheits- und Sozialdienste und führen für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen zu mehr Sicherheit. Im Folgenden wird auf die Besonderheiten der gesellschaftlichen und rechtlichen Situation für Kollektivverträge im Gesundheits- und Sozialbereich eingegangen, sowie auf die kollektiven Gestaltungsmittel dieses Sektors.

Die lange Dauer der BAGS-Verhandlungen - sie erstreckten sich über mehr als sechs Jahre - wurde vor allem durch folgende Einflussfaktoren verursacht: Die ArbeitgeberInnen sind keine Pflichtmitglieder in der Wirtschaftskammer. Sie sind Tendenzbetriebe (politischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienende Unternehmen)¹ und unterliegen insofern nicht der Gewerbeordnung. Somit wird der Kollektivvertrag nicht zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer verhandelt, sondern das Bundeseinigungsamt muss ideellen Vereinen nach dem Vereinsgesetz oder freiwilligen ArbeitgeberInnenvereinigungen unter gewissen Voraussetzungen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkennen.²

Folgende Vereine und ArbeitgeberInnenvereinigungen haben bisher die *Kollektivvertragsfähigkeit* erhalten:

- * Neustart - Bewährungshilfe, Konfliktregelung, Soziale Arbeit (früher Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit), 10.1995
- * Verband steirischer Alten- und Betreuungsheime, 10.1996
- * Niederösterreichisches Hilfswerk,³ 02.1997
- * Dachverband für ambulante Alten- und Heimhilfe, 03.1997
- * Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS), 10.1997
- * Verein Interessensvertretung karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreichs, 10.1997
- * Österreichisches Rotes Kreuz, 01.1998
- * Arbeitgeberverband der Diakonie Österreich, 03.1998
- * Arbeitgeberverein von Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg, 03.2000
- * Arbeitgeberverband SOS-Kinderdörfer, 05.2002⁴

Aufgrund der freiwilligen Mitgliedschaft in ArbeitgeberInnenverbänden ist die Verhandlungsposition für die Gewerkschaft stark geschwächt. ArbeitgeberInnen, die einen Kollektivvertrag zu den verhandelten Bedingungen nicht unterschreiben wollen, treten einfach aus. Somit gibt es zwei Möglichkeiten:

- einen guten Kollektivvertrag für nur wenige, übriggebliebene Organisationen abzuschließen oder
- einen für ArbeitnehmerInnen nicht so vorteilhaften Kollektivvertrag in Kraft treten zu lassen, aber dafür einen größeren fachlichen und persönlichen Geltungsbereich zu erreichen.

Eine zweite Ursache, die den Abschluss von Kollektivverträgen erschwert, ist die Zuständigkeit von drei Fachgewerkschaften auf ArbeitnehmerInnenseite. Bei den meisten anderen Kollektivverträgen werden ArbeitnehmerInnen meist nur durch eine Fachgewerkschaft vertreten, im Fall des BAGS-Kollektivvertrags und des steiermärkischen Kollektivvertrags für ambulante und mobile Dienste waren drei Gewerkschaften und bei der Caritas zwei Gewerkschaften in die Verhandlungen involviert. Grundsätzlich ist die Gewerkschaft der Privatangestellten (Wirtschaftsbereich Gesundheit, Soziale Dienstleistung sowie Kinder- und Jugendwohlfahrt oder Kirchen und Religionsgemeinschaften und deren Einrichtungen), die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und Persönliche Dienste (Sektion Heime, Soziale Dienste & Hausangestellte) und die Gewerkschaft Handel Transport Verkehr (Sektion Sozialer Beruf) an den Kollektivvertragsverhandlungen im Sozial- und Gesundheitsbereich beteiligt. Daher muss auch noch innerhalb der ArbeitnehmerInnenvertretung Konsens hergestellt werden.

Vor dem Abschließen eines Kollektivvertrags ist zudem - als letztes und schwerstes Hindernis - die Zustimmung der Körperschaften öffentlichen Rechts notwendig, die einen großen Anteil der Finanzierung der freien Wohlfahrtsorganisationen übernehmen. Bund, Länder, Gemeinden, AMS, etc. sitzen nicht am Verhandlungstisch, diese müssen aber die in den Kollektivverträgen festgesetzten Vergütungen bezahlen. Eine Organisation kann 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 aufgrund ihrer restriktiven finanziellen Vorgaben keine höheren Entgelte bezahlen können bzw. wollen und 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.

Vier Kollektivverträge bislang in Kraft getreten

Für den Gesundheits- und Sozialbereich gibt es bisher vier in Kraft getretene Kollektivverträge und fünf zum Teil nur für eigene Berufsgruppen geltende Mindestlohntarife.⁵ Die Kollektivvertragsverhandlungen der BAGS wurden im Dezember 2003 abgeschlossen. Der Vertrag wird am 1. Juli 2004 in Kraft treten. Eine Ist-Lohn/Gehaltserhöhung soll aber schon die Gehälter am 1. Jänner 2004 um 1,7 Prozent anheben.⁶

Das Rote Kreuz hat sich zur Zeit eine Auszeit von den Verhandlungen erbeten, im Gegensatz zur Diakonie: Bei diesen Verhandlungen sind nur mehr zwei Verwendungsgruppen und einige Bestimmungen offen, ein Verhandlungsabschluss mit Ende 2004 ist möglich. Die Kollektivvertragsverhandlungen für die SOS Kinderdörfer werden im Februar 2004 aufgenommen. Der Kollektivvertrag der steirischen Alten- und Betreuungsheime (rund 50 private Heime)⁷ wurde aufgrund des außerordentlich niedrigen Entgelt-niveaus von der Gewerkschaft bisher nicht unterschrieben. Zur Zeit gibt es aber intensive Nachverhandlungen und es wird wahrscheinlich bis März dieses Jahres zu einem Abschluss kommen.⁸

In Kraft getretene Kollektivverträge

Kurzbezeichnung	1. In Kraft Treten ⁹
Neustart-KV	Februar 1997 ¹⁰
KV des Dachverbands für ambulante Alten- und Heimhilfe, Graz	Mai 1997
Caritas-KV	April 2001
KV der Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg	Jänner 2002
BAGS-KV	Juli 2004

Als eine der ersten Organisationen schloss *Neustart* einen Kollektivvertrag ab. Dieser teilt sich in drei Verträge: den Kollektivvertrag Neustart inklusive Gehaltschema, den Kollektivvertrag über die Arbeitszeitregelung Haftentlassenenhilfe und den Kollektivvertrag für die Arbeitszeitregelung Administration und Leitung. Die meisten Beschäftigten haben eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden, nur die Angestellten mit spezialisierter Ausbildung und in entsprechender Verwendung sowie Fachbereichs- und ReferatsleiterInnen müssen 40 Stunden pro Woche arbeiten. Das kollektivvertragliche Mindestentgelt ist inklusive der umfangreichen Zulagen und automatischen Valorisierung im Vergleich zu den anderen Kollektivverträgen ein sehr gutes, wobei für 2004 die Erhöhung nur in Höhe der Inflationsrate erfolgt.¹¹

Der räumliche Geltungsbereich des Kollektivvertrags der *ambulanten und mobilen Alten- und Heimhilfe* erstreckt sich nur auf die Steiermark. Prominenteste Mitglieder der kollektivvertragsfähigen Körperschaft sind die steiermärkische Volkshilfe und das steiermärkische Hilfswerk, wobei der Kollektivvertrag nur für mobile ArbeitnehmerInnen der mobilen Dienste gilt. Die ArbeitnehmerInnen unterliegen dem Angestelltengesetz und haben Anspruch auf elf zweijährige Gehaltssteigerungen. Das Gehaltschema, das seit 1998 nicht mehr neu verhandelt wurde, sieht äußerst niedrige Vergütungen für drei Gehaltsgruppen (Heimhilfen, etc. - Alten-, Familien- und PflegehelferInnen - diplomiertes Personal) vor. Teilzeitbeschäftigte haben aber Anspruch auf eine Mindestentlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze. Ende 2003 kam es wieder zu neuen Verhandlungen, es wurde eine Gehaltserhöhung und eine Arbeitszeitverkürzung (bisher 40 Stunden pro Woche) für 2004 beschlossen.¹²

Für Mitglieder des Arbeitgebervereins der *Gesundheits- und Sozialorganisationen in Vorarlberg* trat 2002 der Kollektivvertrag (nur für Angestellte) in Kraft. Aufgrund dieses Kollektivvertrags gibt es sehr flexible Arbeitszeitbestimmungen mit langen Durchrechnungszeiträumen, diese wurden aber mit der Sabbatical-Bestimmung (eine Woche Gutschrift pro Jahr, nach fünf Jahren Anrecht auf Konsumierung) junktimiert. Ebenso haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Fort- und Weiterbildung sowie Supervision und können das Budget dazu selbst verwalten. Das Gehaltsschema trennt den Fachbereich von administrativen Angestellten und sieht jeweils vier Verwendungsgruppen mit 26 einjährigen Gehaltserhöhungen vor.

Der Kollektivvertrag des Vereins der *Interessensvertretung karitativer Einrichtungen der katholischen Kirche Österreichs* umfasst vor allem die Caritas Organisationen, wobei die Tiroler und die Vorarlberger Caritas keine Mitglieder dieses Vereins sind.¹³ Die wöchentliche Normalarbeitszeit wurde mit 37,5 Stunden festgelegt. In Bezug zur Arbeitszeit gibt es für die Teilbereiche (Büro- und allgemeine Dienste, Einrichtungen im Dauerbetrieb sowie für im mobilen Einsatz stehende ArbeitnehmerInnen der mobilen Dienste) Sonderbestimmungen. Das Gehaltsschema selbst sieht neun Verwendungsgruppen (inklusive Führungskräfte großer Organisationseinheiten) mit 16 biennalen Gehaltssteigerungen vor.

Der bundesweite *BAGS-Kollektivvertrag* ist mit 121 BAGS-Mitgliedern¹⁴ und rund 30.000 betroffenen ArbeitnehmerInnen sicherlich die Vereinbarung mit dem größten fachlichen und persönlichen Geltungsbereich. Die Mitglieder umfassen größere Organisationen, etwa die Volkshilfe (Bundes- und Landesgeschäftsstellen ohne Volkshilfe Steiermark), das Hilfswerk (ohne Salzburg und Steiermark), Wiener Sozialdienste und Caritas Socialis. Im Bereich der Alten- und Pflegeheime sind zudem das Kuratorium Fortuna zur Errichtung von Senioren-Wohnungen und das Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser sowie als gewinnorientiertes Unternehmen die Kursana Residenzen GmbH vertreten. Die Bezirksorganisationen der Lebenshilfe Steiermark, pro mente (Bundes- und Landesorganisationen), das Österreichische Hilfswerk für Taubblinde, hochgradig Hör- und Sehbehinderte sind die bekanntesten Mitglieder im Sektor Behindertenwesen. Im Bereich der Kinder- und

Jugendwohlfahrt sind die Landesverbände der NÖ, Kärntner, Salzburger und Vorarlberger Kindergruppen, Jugend am Werk Steiermark und NÖ-Wien, der Tagesmütterverband OÖ sowie Rettet das Kind (ohne Salzburg) Mitglieder des BAGS.

Trotz der erst 1995 begonnenen Entwicklung zur systematischen Erfassung aller Organisationen im Gesundheits- und Sozialbereich in Kollektivverträgen ist auf jeden Fall festzustellen, dass jetzt schon ein großer Anteil der ArbeitnehmerInnen gesicherte Arbeitsverhältnisse hat. Für die ArbeitgeberInnen ergibt sich nun eine bessere Kalkulationsbasis für die Angebotserstellung bei Ausschreibungen, zumal in diesem Sektor der Aufwand für das Personal den Hauptteil der Kosten ausmacht. Einzig im Bereich der Kinder- und Jugendwohlfahrt ist noch eine größere Lücke festzustellen, da die Kinderfreunde Österreichs und die Landesorganisationen (bis auf Niederösterreich) im letzten Moment aus der ArbeitgeberInnenvereinigung ausgetreten sind, wobei aber im Jänner dieses Jahres Nachverhandlungen über den Wiedereintritt geplant sind.

Bettina Leibetseder

Anmerkungen

- 1 Runggaldier, U., in: Badelt, C. Handbuch der Nonprofit Organisationen, Stuttgart 2002, S. 341
- 2 vgl. §§ 4 Abs 2, 4 Abs 3 & 5 ArbVG
- 3 Das NÖ Hilfswerk ist auch Mitglied der BAGS und führt aktiv keine eigenen Kollektivvertragsverhandlungen.
- 4 Außerdem sind auch noch der Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs, die Interessenvertretung von Ordensspitalern Österreichs und die Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen kollektivvertragsfähig.
- 5 Mindestlohntarif für Arbeitnehmer/Innen in Betrieben sozialer Dienst, für Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen, für HelferInnen in Privatkindergärten, -krippen und -horten, für im Haushalt und in privaten Bildungseinrichtungen Beschäftigte.
- 6 §§ 2 & 30a BAGS-Kollektivvertrag
- 7 Silberschneider, A., Kollektivvertragsfähigkeit, 1999, S. 55
- 8 Telefongespräch mit Reinhard Bödenauer am 19. Dez. 2003
- 9 Telefongespräch mit Reinhard Bödenauer am 15. Dez. 2003
- 10 Der Neustart-Kollektivvertrag ist schrittweise in Kraft getreten. Am 1. Februar 1997 ist nur der Arbeitszeitteil in Kraft getreten, der ganze Kollektivvertrag (inklusive Gehaltsschema) am 1.1.1999. Der Kollektivvertrag über die Arbeitszeitregelung Haftentlassenenhilfe galt ab 1.10.1996 und für die Arbeitszeitregelung Administration und Leitung per 1.2.1997.
- 11 Telefongespräch mit Reinhard Bödenauer, 19. Dez. 2004
- 12 Telefongespräch mit Reinhard Bödenauer, 19. Dez. 2004
- 13 Die Vorarlberger Caritas ist auch nicht Mitglied im Vorarlberger Kollektivvertrag.
- 14 Stand 17. Dezember 2003

Der Kollektivvertrag 1999 des Vereins NEUSTART¹

Am 4. Oktober 1995 wurde dem Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit (VBSA) die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5 Abs. 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zuerkannt. Der Verein wurde mit 1.1.2002 in „Verein NEUSTART - Bewährungshilfe, Konfliktregelung, Soziale Arbeit“ umbenannt. NEUSTART gehört als Verein keiner kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber an und besitzt die vom ArbVG geforderte maßgebende Bedeutung in seinem Tätigkeitsbereich der Straffälligenhilfe, sowohl als Arbeitgeber des größten Teils der in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer/innen wie auch durch seine gesellschaftliche Stellung als Förderer sozial konstruktiver Maßnahmen im Umgang mit strafrechtlich sanktioniertem Verhalten.

Dadurch wurde es möglich, für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Angestellten von NEUSTART die rechtlichen Möglichkeiten des Instruments Kollektivvertrag zu nutzen. Davor konnte mit einer Betriebsvereinbarung eine einheitliche Bezügeordnung nur als Schablone vorgegeben werden, deren rechtswirksame Umsetzung in den einzelnen Anstellungsverträgen erfolgte. Größere Veränderungen, die in einzelnen Punkten auch Nachteile für Angestellte umfassten, konnten nach Aushandlung mit dem Betriebsrat nur durch einvernehmliche Änderungen aller Anstellungsverträge umgesetzt werden und wären im Extremfall nur durch so genannte Änderungskündigungen durchsetzbar gewesen.

Modernisierung der Arbeitsbedingungen

Die Verhandlungen über den Kollektivvertrag 1999 (KV 1999) wurden mit dem Ziel geführt, die Attraktivität von NEUSTART als Arbeitgeber für die verschiedenen beschäftigten Berufsgruppen zu erhalten und weiter zu entwickeln. Dafür war es notwendig, die Arbeitsbedingungen zu modernisieren, d.h. nicht mehr zeitgemäße Regelungen zu beenden, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen aufzugreifen und neue Instrumente einzuführen. Dies geschah vor allem in folgenden Bereichen:

- * Abfertigung
- * Pensionsvorsorge
- * Flachere Gehaltskurve
- * Freizeitanprüche in Zusammenhang mit Familienpflichten
- * „Nebenleistungen“ wie Treueprämie und Kontogebühren

Andererseits konnten aus der vorherigen Betriebsvereinbarung eine Reihe von bewährten Regelungen übernommen werden, z.B. der Anspruch auf Bildungsfreistellung und Supervision und die flexible Arbeitszeitbasis bei Sozialarbeiter/innen/n.

Auf Grund der Vorgaben des Justizministeriums, das als Hauptauftraggeber von NEUSTART insbesondere der jeweiligen Bezügeordnung zustimmen muss, war klar, dass der Kollektivvertrag insgesamt nicht zu Kostensteigerungen führen durfte. Neue kostenwirksame Elemente mussten daher möglichst intelligent durch Reduzierung anderer Kostenfaktoren gegenfinanziert werden. Die Beobachtung der Kostenentwicklung je Beschäftigungsausmaß unter Berücksichtigung der jährlich schwankenden Valorisierung und von Veränderungen in der Altersstruktur der Belegschaft zeigt, dass diese Kennzahl tatsächlich langsamer wächst als vor Inkrafttreten des KV 1999. Leider wird von Seiten der öffentlichen Auftraggeber dieser Kennzahl noch immer zu große Bedeutung beigemessen. Aussagekräftiger für die Beurteilung der Belastung der öffentlichen Haushalte wären dagegen die für die Bewertung des Preis-Leistungs-Verhältnisses wesentlich relevanteren Kosten je vereinbarter Leistungseinheit. Dies würde kurz gesagt nicht nur zeigen, was eine Mitarbeiter/innen-Stunde kostet, sondern auch, was in dieser Stunde geleistet wird.

Einzelregelungen

Arbeitszeit

Für Sozialarbeiter/innen in Vollzeit gilt die 38,5 Stundenwoche mit obligatorisch sechs pauschalierten Mehrstunden monatlich. Rechnerisch bedeutet dies eine 40-Stundenwoche. In der Praxis wurde damit auf Basis

einer jährlichen Durchrechnung ein Modell geschaffen, welches viel Flexibilität sowohl hinsichtlich der Bewältigung unregelmäßiger betrieblicher Anforderungen wie auch hinsichtlich der Gestaltungswünsche der Angestellten ermöglicht.

Abfertigung

Die frühere Betriebsvereinbarung des VBSA sah teilweise beträchtlich höhere Abfertigungsansprüche als das Angestelltengesetz vor. Im Zeitraum der KV-Verhandlungen wurde eine baldige Reform der gesetzlichen Abfertigungsregelung immer wahrscheinlicher. Daher wurde ein Modell erarbeitet, das die dadurch vorhersehbaren Probleme - hinsichtlich der erhöhten Ansprüche einerseits und der Frage der Abfertigung bei Kündigung durch die Angestellten andererseits - vermeiden konnte. Im Ergebnis wurde die Höhe der Abfertigungsansprüche an das Angestelltengesetz angeglichen und ein etwas verringerter Anspruch auf Abfertigung bei Selbstkündigung ab acht Dienstjahren eingeführt. Diese „Wartefrist“ schafft einen Anreiz für die Angestellten, die insbesondere im Bereich der Sozialarbeiter/innen aufwändige Einschulung eine angemessene Mindestzeit hindurch zu nutzen.

Pensionsvorsorge

Auch wenn man nicht überzeugt ist, dass kapitalfinanzierte Pensionssysteme grundsätzlich besser funktionieren als das umlagefinanzierte ASVG-System: Das Angebot einer Zusatzpension durch den Beitritt zu einer Pensionskasse kann durchaus eine attraktive Alternative zu manchen nicht mehr zeitgemäßen und teilweise angreifbaren Ansprüchen (wie erhöhte Abfertigungen, Jubiläumsprämien oder Ersatz von Kontoführungsgebühren) darstellen. Durch die Einsparung solcher Zusatzleistungen in Verbindung mit dem Entfall einer Jahresvalorisierung bei Inkrafttreten des KV 1999 konnte kostenneutral ein Arbeitgeberbeitrag zur Pensionskasse von 4,5 Prozent der Gehälter festgelegt werden.

Gehaltsstruktur

Die Tradition der regelmäßigen Gehaltssprünge („Biennien“) im Verlauf der Dienstzeit bei NEUSTART mit den relativ hohen Unterschieden zwischen Anfangs-

und Endgehältern ergibt sich aus der Verbindung einerseits zum öffentlichen Dienstrecht und andererseits zum Kollektivvertrag der Handelsangestellten und schafft einiges an Problemen. Hohe Gehaltskosten älterer Mitarbeiter/innen ohne entsprechenden Leistungsunterschied und eine Erschwernis für die Mobilität zwischen verschiedenen Arbeitgebern zählen dazu. Mit einem neuen, flacheren Gehaltsschema für Neueintretende (höheres Anfangsgehalt mit geringeren Biennalsprüngen) wurde versucht, diese Kostendynamik zu verringern. Will und kann man weder kurzfristig erhebliche zusätzliche Personalkosten noch unzumutbare Einschnitte bei langjährigen Mitarbeiter/innen akzeptieren, so sind in diesem Bereich keine raschen umfassenden Veränderungen möglich. Mit einer Begrenzung der anrechenbaren, im Wesentlichen einschlägigen Vordienstzeiten auf 14 Jahre wurde versucht, die Chancen älterer Bewerber bei Stellenbesetzungen intakt zu halten.

Bildungsfreistellung, Supervision

Die Professionalisierung und Qualitätsentwicklung in der Sozialarbeit macht berufsbegleitende Fortbildung in diesem Bereich besonders wichtig. Daher hat jede/r Mitarbeiter/in Anspruch auf eine Woche Bildungsfreistellung jährlich. Mit entsprechender Begründung können auch darüber hinaus gehende Vereinbarungen getroffen werden. Die aus fachlicher Sicht zur Sicherung der Qualität der Arbeit und der psychischen Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen als notwendig anerkannte Supervision erfolgt in der Arbeitszeit und im Rahmen betrieblicher Richtlinien auf Kosten des Arbeitgebers.

Dienstverhinderungsgründe, Gestaltungsmöglichkeiten in Zusammenhang mit Familienpflichten

Großes Augenmerk wurde der Berücksichtigung jener Interessen der Angestellten gewidmet, die mit der Wahrnehmung ihrer familiären Verpflichtungen zusammen hängen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes für Mütter und Väter nach dem Elternkarenzurlaub ist eine Selbstverständlichkeit und bedarf keiner besonderen Regelung. Sie umfasst jedoch auch das Recht auf Verlängerung des Karenzurlaubs über das gesetzliche Ausmaß hinaus. Beistandsleistungen mit Entgeltfortzahlung für Familienangehörige im Krankheitsfall einschließlich Sterbebeistand stehen bis zu einer Woche je

Anlassfall zu. Außerdem ist die Möglichkeit zur Begleitung eines Kindes bei Krankenhausaufenthalt als Pflegefreistellung anerkannt. Die verantwortungsvolle Nutzung dieser Möglichkeit durch die Mitarbeiter/innen bestätigt unsere Erwartung, dass großzügige Regelungen für jene, die dies dringend brauchen, kein merkbarer Kostenfaktor sein müssen.

Leider ist hier nur ein unvollständiger Überblick über wesentliche Inhalte des KV 1999 von NEUSTART möglich. Auf zwei Merkmale möchte ich noch hinweisen. NEUSTART hat bereits seit Mitte der 1990er Jahre den Unterschied zwischen Arbeiter/innen und Angestellten als nicht fair und zeitgemäß empfunden. Daher sind alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen einschließlich des Reinigungspersonals im Angestelltenstatus. Als deutliches Zeichen für Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern haben wir uns auch entschlossen, im KV personenbezogene Begriffe in der jeweiligen weib-

lichen Form zu verwenden - mit der entsprechenden Fußnote für männliche Leser. Gender Mainstreaming war bei den Verhandlungen zum KV 1999 nicht explizit Thema. Wie die beschriebenen Inhalte zeigen, waren wir jedoch um praktische Lösungen für einschlägige Fragestellungen bemüht.

Reinhard Kaufmann

Der Autor war von 1992 bis 2003 Leiter der Personalabteilung des VBSA bzw. von NEUSTART und hat den beschriebenen Kollektivvertrag 1999 im Wesentlichen auf Arbeitgeberseite ausverhandelt. Derzeit ist er Arbeitsrechtsexperte sowie im Bereich Personalentwicklung bei NEUSTART und außerdem als Unternehmensberater tätig. Kontakt: reinhard.kaufmann@neustart.at

Anmerkung

1 Bis 2001: Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit

Der Kollektivvertrag karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche Österreichs

Dieser Kollektivvertrag wird üblicherweise als „Caritas Kollektivvertrag“ bezeichnet. Im Folgenden wird auf die Entwicklung des Caritas Kollektivvertrags, die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, Regelungen für Teilzeitbeschäftigte, auf Sabbatical, Supervision, Fort- und Weiterbildung sowie auf Gehaltsbestimmungen eingegangen.

Nach nur zweieinhalb Jahren Verhandlungen trat der Kollektivvertrag für die Caritas Organisationen im April 2001 in Kraft. Dieser Kollektivvertrag gilt bundesweit für die Mitglieder des Vereins „Interessenvertretung karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich“. Mitglieder dieser Arbeitgebervereinigung sind die Caritas Vereine in Wien, Klagenfurt und Salzburg sowie vier Körperschaften öffentlichen Rechts (Diözese St. Pölten, Eisenstadt, Graz und Linz) und die österreichische Caritaszentrale.¹ Trotz der Nichtmitgliedschaft der Diözesen Feldkirch und Innsbruck wurde der Interessenvertretung die Kollektivvertragsfähigkeit durch das Bundeseinigungsamt zuerkannt, weil zum damaligen Zeitpunkt rund 95 Prozent der ArbeitnehmerInnen erfasst wurden.² Der persönliche Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Lehrlinge und ArbeitnehmerInnen, deren ArbeitgeberInnen Mitglieder im Verein sind. Ausgenommen wurden aber:

- ArbeitnehmerInnen von (Sonder-)Kindergärten und bettenführenden Krankenanstalten
- Transitarbeitskräfte
- FerialpraktikantInnen und VolontärInnen
- Beschäftigungsverhältnisse, die primär die Integration der ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben.³

ArbeiterInnen und Angestellte wurden in diesem Kollektivvertrag gleichgestellt, d.h. auch ArbeiterInnen fallen unter das Angestelltengesetz.⁴

In diesem Kollektivvertrag wurde - als Ausgleich für die psycho-sozialen Belastungen - die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 37,5 Stunden reduziert. Für Büro- und allgemeine Dienste, für Einrichtungen im Dauerbetrieb und für ArbeitnehmerInnen im mobilen Einsatz werden in Bezug zu den Arbeitszeiten jeweils

Sonderregelungen getroffen.⁵ ArbeitnehmerInnen in Büro- und allgemeinen Diensten haben eine tägliche Normalarbeitszeit von 7,5 Stunden (maximal 9 Stunden) ohne Ruhepause. In einem Durchrechnungszeitraum von zwei Monaten (in Betrieben mit einer einmonatigen Schließung 12 Monate)⁶ kann bis maximal 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden, wenn im Durchschnitt die 37,5-Stunden-Woche nicht überschritten wird.⁷ Für Einrichtungen mit Dauerbetrieb, darunter fallen Einrichtungen mit Betriebszeiten von sieben Tagen pro Woche und bis zu 24 Stunden am Tag, gibt es eine Ermächtigung der Betriebsvereinbarungen für längere Wochenend- und Nachtdienste (bis zu 12 Stunden), um den ArbeitnehmerInnen längere Freizeitintervalle oder im Durchschnitt weniger Wochenenddienste zu ermöglichen.⁸ ArbeitnehmerInnen, die bei mobilen Diensten im mobilen Einsatz stehen, haben Anrecht auf einen zwei Wochen im Vorhinein zu erstellenden Basisdienstplan, wobei aber nur beim erstmaligen Nichtantreffen von KlientInnen die geplante Einsatzzeit als Arbeitszeit zu rechnen ist.⁹

Für Teilzeitbeschäftigte wurde ein umfangreiches Regelwerk festgelegt. Diese haben Anspruch auf Erhöhung des wöchentlichen Stundenausmaßes, wenn innerhalb von sechs Monaten die durchschnittlich geleisteten Mehrstunden zwei Stunden pro Woche überschreiten und der/die ArbeitnehmerIn einer solchen Erhöhung zustimmt. 50 Prozent der erhobenen Mehrstunden müssen im neuen Vertrag dem bisherigen Beschäftigungsausmaß aufgerechnet werden. Im Jänner und Juni erhalten die teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen jeweils eine Berechnung ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und ihre neue Arbeitsverpflichtung. Wenn der/die ArbeitnehmerIn die neue Wochenarbeitszeit ablehnt, sind Maßnahmen zur Anpassung der Ist-Arbeitszeit an die Soll-Arbeitszeit zu treffen. Eine solche Bestimmung verhindert die Abwälzung des Auslastungsrisikos auf Teilzeitbeschäftigte.¹⁰

Im Bereich der Bildung sieht der Caritas Kollektivvertrag umfangreiche und durchdachte Bestimmungen vor. Fortbildung ist laut dieser Vereinbarung die Verbesserung oder Weiterbildung in der bereits ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Es wird zwischen angeordneter und vereinbarter Weiterbildung sowie Bildungsfreistellung unterschieden. Ein Mindestanspruch von drei Tagen pro Jahr für die ArbeitnehmerInnen zur Teilnahme an be-

ruflichen, religiösen oder persönlichen Bildungsveranstaltungen ist vorgesehen. Angeordnete Weiterbildung ist nicht auf die drei Tage Bildungsfreistellung anzurechnen sowie von der/dem ArbeitgeberIn zu bezahlen. Zudem gibt es noch die vereinbarten Weiterbildungsmaßnahmen, hier ist ähnlich dem BAGS-Kollektivvertrag das Einvernehmen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn in Bezug zur Kostentragung und Zeitabgeltung herzustellen. Ist nicht klar ersichtlich, um welche Art der Weiterbildung es sich handelt, muss der Betriebsrat hinzugezogen werden.¹¹

Die ArbeitnehmerInnen haben ein Anrecht auf Sabbatical und die Möglichkeit, ein solches in Anspruch zu nehmen. Der Kollektivvertrag sieht nur ein Ansparmodell vor (innerhalb von 60 Monaten werden nur 90 Prozent des Bruttogehalts ausbezahlt, die letzten 6 Monate sind die Berufspause). Die Vereinbarung bedarf der Schriftform, und die einbehaltenen Gehaltsteile müssen bei Lösung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden.¹²

Im Bereich der Supervision besteht das Recht des/der ArbeitnehmerIn in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen sowie in besonders belastenden Situationen auf Supervision. Die Zeiten der Supervision sind als Arbeitszeit definiert. In Betriebsvereinbarungen sind detailliertere Bestimmungen für konkrete ArbeitnehmerInnengruppen, maximale Obergrenzen für Kosten- und Zeitübernahme zu treffen.

Zuletzt noch kurz zu den Vergütungsbestimmungen im Caritas Kollektivvertrag. Es sind im Gehaltsschema neun Verwendungsgruppen und 16 biennale Gehaltsstufen vorgesehen. Die monatlichen kollektivvertraglichen Mindestentgelte beginnen bei 1.109,20 Euro im Jahr 2003. Das höchste Gehalt liegt bei 3.076,80 Euro brutto im Monat. So haben etwa Alten- und PflegehelferInnen, AltenfachbetreuerInnen, BehindertenbetreuerInnen mit Ausbildung (ohne Ausbildung nach fünf Jahren) - alle in Verwendungsgruppe V - Anspruch auf 1.397,90 Euro pro Monat im ersten Dienstjahr und auf 1.901,10 Euro nach 32 Dienstjahren. Krankenschwestern/-pfleger, Dipl. SozialarbeiterInnen, etc. (Vwgr. IV) verdienen im ersten Dienstjahr 1.595,40 Euro und steigen in der höchsten Gehaltsstufe auf 2.172,80 Euro. Für AkademikerInnen (Vwgr. III) ist ein Grundgehalt von 1.701,80 Euro vorgesehen, das sich auf 2.335,30 Euro

nach 16 Gehaltsstufen erhöht. Zudem wurden noch Bestimmungen zu Urlaubs- und Weihnachtsremuneration, Zulagen und Zuschläge für Nachtdienste, Turnusdienste, Sonn- und Feiertagsdienste und Vordienstzeiten (maximal acht Jahre) getroffen.¹³ Für 2004 wurde außerdem eine Erhöhung der Gehälter um 1,75 Prozent beschlossen.¹⁴

Aufgrund der Berücksichtigung der psycho-sozialen Belastung der ArbeitnehmerInnen und des Ausgleichs dieser Belastung durch eine kürzere Wochenarbeitszeit sowie durch Ansprüche auf Sabbatical und Supervision erweist sich dieser Kollektivvertrag meines Erachtens als sehr fortschrittlich.

Bettina Leibetseder

Quelle: Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge karitativer Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich, Fassung vom 1. 4. 2002, Gehaltstafel für 2003

Anmerkungen

- 1 Cerny, A. Kollektivverträge im Bereich der sozialen Dienstleistungen, insbesondere für Nonprofit Organisationen am Beispiel der Kollektivvertragseinführung der Caritas, Diplomarbeit, Wien 2002, S. 58
- 2 Silberschneider, A. Die Kollektivvertragsfähigkeit von sozial ausgerichteten Organisationen, Diplomarbeit, Graz 1999, S. 54
- 3 A.1. Caritas Kollektivvertrag
- 4 A.3. Caritas Kollektivvertrag
- 5 C.2, C.3 & C.4 Caritas Kollektivvertrag
- 6 Ein solcher zwölfmonatiger Durchrechnungszeitraum wurde in einer Betriebsvereinbarung gem. C.2.3. des Kollektivvertrages bei der Caritas Oberösterreich beschlossen.
- 7 C.2. Caritas Kollektivvertrag
- 8 C.3. Caritas Kollektivvertrag
- 9 C.4. Caritas Kollektivvertrag
- 10 G. 6 Caritas Kollektivvertrag
- 11 G.1. Caritas Kollektivvertrag
- 12 D.3. Caritas Kollektivvertrag
- 13 B.2. & E Caritas Kollektivvertrag
- 14 Telefongespräch mit Reinhard Bödenauer, GPA, am 19. Dezember 2003

Neuer Kollektivvertrag für den Gesundheits- und Sozialbereich

Nach fünf Jahren Verhandlungen haben sich die Arbeitgeber und die Gewerkschaften geeinigt und den wesentlichen Formulierungen eines Kollektivvertrags für über 30.000 MitarbeiterInnen in 121 Sozialorganisationen zugestimmt. Dieser Kollektivvertrag für den Gesundheits- und Sozialbereich inklusive Kinder- und Jugendwohlfahrt und Behindertenarbeit ist die erste Grundlage einer österreichweiten Regelung der Gesundheits- und Sozialdienste.

Unter den 121 Trägerorganisationen (Stand: 17.12.03), die sich in der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) zusammengeschlossen haben, gab es bislang die vielfältigsten Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Dienstverträgen. Dazu kommt, dass die Verträge mit Ländern, Gemeinden, Arbeitsmarktservice, Krankenkassen und anderen von Bundesland zu Bundesland anders gestaltet sind und damit zu völlig unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsstrukturen und Arbeitszeitmodellen geführt haben. Dementsprechend schwierig gestalteten sich die Verhandlungen, doch jetzt wurde der Durchbruch geschafft.

Kernstück des neuen Kollektivvertrages ist die Reduktion der Normalarbeitszeit auf 38 Stunden und eine schrittweise Anhebung des Lohn- und Gehaltsniveaus.

Durch den Kollektivvertrag wird erstmals ein - aus neun Verwendungsgruppen bestehendes - österreichweites Mindestgehaltsschema für Sozialberufe eingeführt. Berufsgruppen, die vom BAGS-KV erfasst sind, sind unter anderem Pflegeeltern, KindergartenpädagogInnen, Behindertenfachkräfte, AltenbetreuerInnen, Heimhilfen und FlüchtlingsbetreuerInnen. Es sind dies Bereiche, in denen der Frauenanteil traditionell sehr hoch ist. Damit die Finanzierbarkeit der neuen Kollektivvertragsregelungen auch gewährleistet ist, mussten langfristige Übergangsbestimmungen geschaffen werden. Der Kollektivvertrag wurde am 17. Dezember 2003 unterschrieben und gilt ab 1. Jänner 2004. Die wesentlichen Bestimmungen werden ab Juli 2004 wirksam, die restlichen Punkte ab 1. Jänner 2005.

Vorteile des Kollektivvertrags

Der größte Vorteil für alle Beteiligten liegt laut Erich Fidesser vom österreichischen Hilfswerk in der Aufwertung der Sozial- und Gesundheitsberufe und in österreichweit einheitlichen Regelungen für alle Berufs- und Fachgruppen, womit der flexible Übergang der ArbeitnehmerInnen in verschiedene Aufgaben oder von einem Betrieb zum anderen wesentlich erleichtert wird. Auch Dumpingangebote einzelner Anbieter auf Kosten der ArbeitnehmerInnen werden zukünftig nicht mehr möglich sein.

Die Beschäftigten profitieren zudem von der Einführung von Sozialen Audits, einer Sabbaticalregelung sowie von verbesserten Urlaubsbestimmungen. Da die Mehrzahl der Beschäftigten in Teilzeit arbeitet, gibt es jetzt erstmalig in Österreich eine entgegenkommende Lösung für Teilzeit-Beschäftigte. Das bedeutet 25 Prozent Mehrarbeitszuschlag, wenn MitarbeiterInnen im Durchrechnungszeitraum mehr als fünf Stunden über der vereinbarten Wochenarbeitszeit arbeiten. Beschäftigte ohne vereinbarten Durchrechnungszeitraum müssen dafür mehr als zehn Stunden pro Woche zusätzlich tätig sein.

Pflegebedürftige müssen auch am Samstag und Sonntag gepflegt werden. Der neue Kollektivvertrag geht auf diese Bedürfnisse ein: zum einen durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, zum anderen durch offene Regelungen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste.

Kritikpunkte

Wiewohl sie grundsätzlich froh über die Existenz des Kollektivvertrages ist, übt Barbara Pranzl vom Berufsverband der BehindertenbetreuerInnen auch Kritik. Nicht alles wurde hinreichend geregelt, teilweise werde auf Betriebsvereinbarungen verwiesen. In der Behindertenarbeit sind allerdings zahlreiche kleine Betriebe ohne Betriebsrat und somit ohne Betriebsvereinbarung tätig. Was für diese Betriebe in diesen Fällen dann gilt, bleibt somit offen.

Ob der neue Kollektivvertrag eine Verbesserung oder Verschlechterung darstellt, hängt in erster Linie davon ab, wo man arbeitet. Für Beschäftigte in manchen Bundesländern (z.B. Burgenland) stellt der BAGS-KV si-

cherlich eine Verbesserung dar. Beschäftigte, die jetzt besser gestellt sind (vielfach ältere ArbeitnehmerInnen und Beschäftigte besser bezahlender Organisationen), befürchten hingegen, dass der Kollektivvertrag künftig weniger als Mindestbestimmung gesehen wird, sondern vielmehr zum Standard mutiert. Denn es ist absehbar, dass sich die öffentliche Hand bei der Finanzierung der sozialen Dienste zunehmend am Kollektivvertragsniveau orientieren wird. Somit erhebt sich die Frage: Wer zahlt die Differenz? Werden die Vereine „nach unten korrigieren“; d.h. kommt es zu Änderungskündigungen?

Aber auch in den Bereichen, wo der Kollektivvertrag eine Verbesserung darstellt, ist die Frage der Finanzierung zentral, da die entstehenden Mehrkosten irgendwie aufgebracht werden müssen. Vieles wird von der Bereitschaft der - mehrheitlich zuständigen - Länder abhängen, diese Aufwände zu tragen. Einige Vereine - wie z.B. die Kinderfreunde - sind diesbezüglich eher skeptisch und überlegen deshalb, ob es für sie Sinn macht, sich dem BAGS-KV zu unterwerfen.

Erstes einheitliches Regelwerk für Jugendwohlfahrtseinrichtungen

Ein wesentlicher Pluspunkt des neuen Kollektivvertrags ist sicherlich, dass damit erstmals ein einheitliches, österreichweites Regelwerk für die Vielfalt der Jugendwohlfahrtseinrichtungen geschaffen wurde, das diese als Soziale Dienste anerkennt. In kaum einem anderen Bereich der sozialen Arbeit gibt es so viele, so spezielle Dienstleistungsangebote - manchmal in kleinsten Organisationsformen, daneben große Traditionseinrichtungen; die einen mit politischer oder kirchlicher Lobby, die anderen ohne. Außer dem Kindergarten oder dem (aus dem Gebrauch gekommenen) Kinderheim wird landläufig wenig Konkretes mit dem Begriff Jugendwohlfahrt verbunden. Dabei sind in diesem Bereich eine Menge neuer Berufe und Berufsausbildungen entstanden: Tagesmütter, Pflegeeltern, KindergruppenbetreuerInnen, Lern- und FreizeitbetreuerInnen usw.

Diese Berufe werden im BAGS-Kollektivvertrag den Gesundheits- und Sozialdiensten zugeordnet und damit erstmals mit einem gemeinsamen Sachbegriff erfasst. Dem entsprechend müssen sich diese Berufe sowohl hinsichtlich der Ausbildung als auch in den Arbeitsanforderungen mit jenen in den klassischen Sozialdien-

sten (wie Pflege, Alten- und Behindertenbetreuung) vergleichen lassen: Es werden also Kriterien und Standards festgelegt. Damit soll sowohl Qualitätssicherung im Interesse der Kunden (d.h. der Kinder und ihrer Eltern) gesichert werden, aber ebenso sollen für eine qualifizierte Dienstleistung leistungsgerechte Arbeits- und Gehaltsbedingungen garantiert sein.

Für Elisabeth Lutter, Obfrau der „Wiener Drehscheibe“, ist die Einbeziehung der Bereiche Jugendwohlfahrt und Kinderbetreuung in den BAGS-KV auch insofern wesentlich, als damit mit dem Klischee aufgeräumt werde, mit Kindern umzugehen sei „angeborene Frauensache“ und kein Beruf mit erforderlicher Qualifizierung. In der EU werde diese Entwicklung mit Interesse beobachtet und könnte Lutter zufolge zum Wegbereiter für eine künftige Richtlinie der Gemeinschaft werden.

Der Präsident der Volkshilfe Österreich, Josef Weidenholzer, der als BAGS-Vorsitzender fünf Jahre zeitweise sehr intensiv verhandelt hat, zeigte sich letztendlich erleichtert: „Der Abschluss dieses Kollektivvertrags wird sowohl für die ArbeitnehmerInnen, für die Trägerorganisationen, aber auch für die KundInnen im Bereich der Gesundheits- und Sozialen Dienste beträchtliche Vorteile bringen. Dieser bundesweite, branchenübergreifende Kollektivvertrag ist ein echter Meilenstein für den gesamten Sozialbereich.“ [hs]

Quellen: Unterlagen zur BAGS-Presskonferenz, Wien, 14.11.2003; Betriebsratinfo Institut Hartheim 4/2003; Telefonat mit Barbara Pranzl, Berufsverband der BehindertenbetreuerInnen, 18.12.2003; Telefonat mit Gernot Rammer, Bundesgeschäftsführer der Kinderfreunde, 16.12.2003

Zur rechtlichen Problematik von Kollektivverträgen im Sozialbereich am Beispiel des BAGS-KV

Die Arbeit im Sozialbereich ist nach wie vor geprägt von ehrenamtlicher Mitarbeit¹. Der steigende gesellschaftliche Wert von Sozialer Arbeit und die Forderung nach größtmöglicher Professionalität der Dienstleistungen führen aber zwangsläufig auch zu einer Verankerung von Mindestarbeitsbedingungen und zu einer (arbeits)rechtlichen Absicherung der Mitarbeiter, die in einem herkömmlichen Arbeitsverhältnis stehen. Der von der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe abgeschlossene Kollektivvertrag (BAGS-KV) bildet unter diesem Aspekt durchaus eine erfreuliche Entwicklung, wenngleich er - wie alle Kollektivverträge im Sozialbereich - mit strukturellen Problemen belastet ist.

Die Problematik freiwilliger kollektivvertragsfähiger Arbeitgebervertretungen

Ob ein Unternehmen einem Kollektivvertrag unterliegt, hängt im Wesentlichen davon ab, ob der Arbeitgeber Mitglied der kollektivvertragsabschließenden Partei ist². Schließt die Wirtschaftskammer als gesetzliche Interessenvertretung einen Kollektivvertrag ab, dann ergibt sich auf Grund der Pflichtmitgliedschaft zur Kammer ein umfassender Geltungsbereich des Kollektiv-

vertrags. Unternehmen/Organisationen im Sozialbereich sind aber eher selten der Wirtschaftskammer zugehörig, da regelmäßig keine gewerbsmäßige Tätigkeit vorliegt. Dementsprechend kommen für den Kollektivvertragsabschluss vor allem Arbeitgeberverbände in Frage, die auf freiwilliger Basis errichtet sind und die, wie die BAGS, die Kollektivvertragsfähigkeit Kraft Zuerkennung besitzen. Die Reichweite des Kollektivvertrags ist damit von der Anzahl der Mitglieder des Dienstgeberverbandes abhängig.

Ob eine soziale Einrichtung dem Dienstgeberverband beitrifft, liegt ausschließlich im Ermessen der Einrichtung. Die Anwendung des Kollektivvertrags, insbesondere des BAGS-KV, ist somit Sache des Dienstgebers. Eine unmittelbare Verpflichtung zum Beitritt besteht damit nicht. Stellt sich etwa im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen heraus, dass die zukünftigen kollektivvertraglichen Mindestarbeitsbedingungen mit den innerbetrieblichen Strukturen nicht harmonieren, dann tritt das Unternehmen aus dem Dachverband aus und der Kollektivvertrag, der neu in Kraft tritt, bleibt für das Unternehmen unbeachtlich. Dieser Fall ist auch im Vorfeld der BAGS-KV-Verhandlungen eingetreten.

Eine derartige Konstellation führt zwangsläufig zu einer Schwächung der Verhandlungsposition der Kollektivvertragsparteien. Auf Arbeitgeberseite tritt insofern eine gewisse Einengung des Verhandlungsspielraums ein, als die Meinungsbildung innerhalb der Gruppe der Arbeitgebervertreter zumindest in wesentlichen Punkten nicht vom Mehrheits-, sondern vom Einstimmigkeitsprinzip getragen sein muss. Auf Arbeitnehmerseite wird die Durchsetzung von Forderungen vor allem deshalb erschwert, da sie stets mit dem Argument drohender Austritte aus dem Arbeitgeberverband konfrontiert ist und damit stets das Risiko eines „Kollektivvertrags ohne Geltungsbereich“ vor Augen hat.

Selbst nach In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags steht es den Mitgliedern der freiwilligen Interessenvertretung offen, aus dem Dienstgeberverband auszutreten. Die österreichische Arbeitsverfassung gewährleistet in diesem Fall jedoch zumindest eine gewisse Rechtskontinuität und sieht vor, dass der Kollektivvertrag weiterhin anzuwenden ist. Entscheidend ist gemäß § 8 Abs 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Abschlusses des Kollektivvertrags oder zu einem späteren Zeitpunkt kollektivvertragsangehörig war³. Wird jedoch ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen, dann kommt der neue Kollektivvertrag für den zuvor ausgetretenen Arbeitgeber nicht mehr zur Anwendung.

Die Möglichkeit des Nichtbeitritts zum Arbeitgeberverband bzw. des Austritts aus dem Verband wird nicht unerheblich durch das Instrument der Satzung relativiert. Gemäß §§ 18 ff ArbVG kann nämlich einem Kollektivvertrag mit „überwiegender Bedeutung“ auch außerhalb seines eigentlichen räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs rechtsverbindliche Wirkung verliehen werden, wenn die von der Satzung zu erfassenden Arbeitsverhältnisse im Verhältnis zu jenen, die dem Kollektivvertrag unterliegen, im Wesentlichen gleichartig sind⁴. Der BAGS-KV ist etwa in seinem Geltungsbereich und den betroffenen Berufsbildern so weitreichend, dass die Wahrscheinlichkeit, gesetzt zu werden, sehr groß wäre, wenn ein entsprechender Antrag gestellt wird. Unter diesem Aspekt wäre es für eine Sozial Einrichtung allerdings wiederum günstiger, im Dachverband zu verbleiben und die Willensbildung der Interessenvertretung zu beeinflussen, als ohne wesentliche Mitsprachemöglichkeit die Satzung anwenden zu müssen.

Die Problematik der großzügigen Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit

Gemäß § 4 Abs 3 ArbVG können Vereine, die vermöge der Zahl ihrer Mitglieder, des Umfangs ihrer Tätigkeit und der Zahl ihrer Arbeitnehmer eine maßgebende Bedeutung haben, die Kollektivvertragsfähigkeit beantragen⁵. Diese Kollektivvertragsfähigkeit beschränkt sich allerdings auf die Arbeitsverhältnisse des eigenen Unternehmens. Die Kollektivvertragsfähigkeit der BAGS stützt sich hingegen auf § 4 Abs 2 ArbVG, wonach insbesondere Voraussetzung ist, dass die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung in ihrer auf Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen gerichteten Zielsetzung in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig wird und dass die Berufsvereinigung auf Grund der Zahl der Mitglieder und des Umfangs der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung besitzt⁶.

Diese Bestimmungen werden von dem für die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit maßgeblichen Bundeseinigungsamt eher großzügig ausgelegt, sodass eine Reihe von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden im Sozialbereich bereits kollektivvertragsfähig sind (BAGS, Dachverband für ambulante mobile Heim- und Altenhilfe in der Steiermark, Neustart, Verein Interessenvertretung der karitativen Einrichtungen der katholischen Kirche in Österreich, Arbeitgeberverein für Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg, Rotes Kreuz). Damit kommt man sowohl zu unternehmensspezifischen Kollektivverträgen (Firmentarifverträgen) als auch zu regionalen Kollektivverträgen.

Diese Vorgangsweise führt zu einem gewissen Widerspruch zu den Funktionen des Kollektivvertrags. Ziel des Kollektivvertrags ist nicht nur die Schaffung von Mindestarbeitsbedingungen an sich, sondern die Schaffung von gleichen Arbeitsbedingungen für gleiche Tätigkeiten in ein und derselben Branche. Man spricht mitunter auch von der Kartellfunktion des Kollektivvertrags⁷, da den Arbeitgebern Rahmenbedingungen vorgegeben werden, die Wettbewerbsverzerrungen gegensteuern sollen.

Wenngleich der BAGS-KV grundsätzlich für ganz Österreich gilt, sieht er regionale Unterschiede bei den Mindestentgelten vor. Hierbei ist ein nicht unbeträchtli-

ches West-Ost-Gefälle zu verzeichnen (z.B. betragen die Mindestentgelte für Niederösterreich und Burgenland nur 95 Prozent der Entgelte für Oberösterreich oder Salzburg). Dies wird auch als gewisses Zugehörverständnis an die Konkurrenz selbstständig tätiger Sozialarbeiter aus den östlichen Nachbarländern zu verstehen sein, wenngleich einer österreichischen Sozialarbeiterin der Gehaltsunterschied zwischen einer Tätigkeit in Waidhofen an der Ybbs und einer Tätigkeit in Steyr schwer verständlich zu machen sein wird.

Eine sachliche Rechtfertigung für regionale Unterschiede kann sich aus den Kompetenzen der Länder im Sozialwesen und deren Förderpolitik ergeben. Langfristiges Ziel sollte dennoch die Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen für soziale Berufe auch im Hinblick auf typisierte Berufsbilder und ein einheitliches Image der Sozialarbeit sein.

Einzelfragen

Aus der Fülle von Einzelproblemen, die sich bei Kollektivverträgen im Sozialbereich und insbesondere auch beim BAGS-KV stellen, seien nur drei punktuell herausgegriffen und kurz problematisiert. Sie betreffen im Wesentlichen Fragen des Geltungsbereichs.

Ein erster Problembereich betrifft den persönlichen Geltungsbereich bzw. die Ausnahmen aus dem Geltungsbereich. Arbeitsverhältnisse in Sozialeinrichtungen weisen teilweise ganz spezifische Zwecksetzungen auf. Im Vordergrund steht nicht nur die Erzielung eines Einkommens, also die wirtschaftliche Komponente, sondern sozialpädagogische Ausrichtungen wie Qualifizierungsmaßnahmen oder die Reintegration am Arbeitsmarkt (z.B. im Fall der sog. Transitarbeitskräfte). Diese Personengruppen nimmt der BAGS-KV zur Gänze vom Geltungsbereich aus. Abgesehen von der unschönen Optik, im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen ArbeitnehmerInnen, die in Maßnahmen nach behindertenrechtlichen Bestimmungen der Länder beschäftigt werden, generell vom Schutz des Kollektivvertrags auszuschließen (§ 2 BAGS-KV), wäre auch im Sinn des Sachlichkeitsgebots zu hinterfragen, ob tatsächlich der gesamte Kollektivvertrag nicht zur Anwendung kommen kann. Günstiger wäre wohl gewesen, diese Arbeitnehmergruppen grundsätzlich in den Kollektivvertrag einzubeziehen und Sonder-

bestimmungen, Anpassungen oder Ausnahmen (z.B. bei den Mindestentgelten) dort zu schaffen, wo sie sachlich begründbar sind.

Der BAGS-KV gilt sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte. Die eher überholte Differenzierung zwischen diesen Arbeitnehmergruppen, die auf gesetzlicher Ebene nach wie vor verankert ist, versucht der BAGS-KV auszugleichen. Eine zwingende Anwendung des Angestelltengesetzes sieht der BAGS-KV jedoch nicht vor. Bei einzelnen Bestimmungen (vgl. insbesondere § 39 zur Kündigung) geht er explizit von der unterschiedlichen Gesetzeslage aus und normiert nur eine gewisse Besserstellung der Arbeiter im Vergleich zu den gesetzlichen Ansprüchen. Hier hätte man eher erwartet, dass ein Kollektivvertrag im Sozialbereich diese nicht mehr zeitgemäße Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten generell beseitigt, insbesondere da es sich um Arbeitsfelder und Berufsbilder handelt, bei denen es vielfach geradezu typisch ist, dass Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten gleichermaßen erbracht werden bzw. miteinander verschmelzen.

Nicht unerwähnt bleiben soll in diesem Zusammenhang der für Sozialberufe wichtige Fall der Teilzeitbeschäftigung. Die Geltungsbereichsbestimmungen des BAGS-KV sehen für Arbeitnehmer mit vereinbarter Teilzeit keine Einschränkungen vor. § 5 des BAGS-KV enthält vielmehr Sonderbestimmungen, die den Teilzeitarbeitnehmer im Vergleich zum Arbeitszeitgesetz (AZG) günstiger stellen: So gebührt bei fixen Arbeitszeiten ein Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit um mehr als zehn Stunden überschritten wird. Dieser Regelungsansatz, der hinsichtlich der Zuschlagspflicht nicht auf das Überschreiten der kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Normalarbeitszeit, sondern auf das Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit abstellt, ist zweifellos ein fortschrittlicher. Die absoluten Grenzen führen allerdings auch zu einigen nicht unproblematischen Ergebnissen. Wenn etwa ein Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von nur zehn Stunden pro Woche zusätzlich zehn Stunden tätig wird, arbeitet er um 100 Prozent mehr als vereinbart, ohne dass Mehrarbeitszuschläge fällig werden. Ein Arbeitnehmer mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 28 Stunden kommt überhaupt nie in den Genuss des Mehrarbeitszuschlags, da die Differenz zur kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit nur zehn

Stunden beträgt. Gleichzeitig sieht § 10 BAGS-KV vor, dass Arbeitnehmer zur Leistung von Mehrstunden verpflichtet sind. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber unabhängig vom Arbeitsvertrag und unabhängig vom vereinbarten Ausmaß der Arbeitszeit Mehrarbeit anordnen kann und etwa bei dem oben aufgezeigten Beispiel keine Zuschläge anfallen. Diese Kombination der Elemente des Kollektivvertrags ist nicht unbedenklich, da damit gewissermaßen schon der Kollektivvertrag dem Arbeitgeber nahe legt, Teilzeitarbeit mit Arbeit auf Abruf zu verknüpfen.

Günther Löschnigg

Adresse:

Ao. Univ.Prof. Mag. DDr. Günther Löschnigg
Institut für Arbeits- und Sozialrecht der
Karl-Franzens-Universität Graz
Universitätsstraße 15, 8010 Graz
E-Mail: guenther.loeschnigg@uni-graz.at

Anmerkungen

- 1 Allg. vgl. Löschnigg, Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung der Mitarbeiter von Sozialinitiativen, in Scheipl/Löschnigg (Hrsg), Sozialinitiativen - rechtliche Rahmenbedingungen und sozialpädagogische Aspekte (1990), 15.
- 2 Vgl. etwa Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰ (2003), 82; Schrammel, Die Kollektivvertragsangehörigkeit gemäß § 8 Z 1 ArbVG, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (ZAS) 1993, 5; Wolf/Karner, Kollektivvertragsunterworfenheit bei Verbandswechsel des Arbeitgebers, ecosex 1998, 498; Resch, Bemerkungen zur Kollektivvertragsfähigkeit und zur Kollektivvertragsangehörigkeit, Juristische Blätter 1991, 775.
- 3 Siehe insbesondere Cerny, in Cerny/Gahleitner/Kundner/Preis/Schneller (Hrsg), Arbeitsverfassungsrecht, Band II (2000), 92; Strasser, in Strasser/Jabornegg/Resch (Hrsg), ArbVG (2002), Erläuterungen zu § 8.
- 4 Allg. vgl. Schrank, Legitimationsprobleme der Satzung von Kollektivverträgen, in Festschrift Schwarz (1991), 801; Holzner, „Legitimationsprobleme“ der Satzung?, Das Recht der Arbeit 1994, 7; Schrammel, Probleme der Satzung von Kollektivverträgen, ZAS 1998, 135; Tomaschek, Zum Problem des Verhältnisses zwischen Kollektivvertrag und Satzung, Das Recht der Arbeit 1977, 228.
- 5 Siehe auch Klein, Rechtspolitisches und Rechtsdogmatisches zum „unechten“ Firmenkollektivvertrag, in Festschrift Cerny (2001), 407.
- 6 Vgl. Grillberger, Voraussetzungen der Kollektivvertragsfähigkeit freier Berufsvereinigungen, ZAS 1984, 92; Martinek, Bedeutungswandel bei den Voraussetzungen der Kollektivvertragsfähigkeit in Festschrift Rehor (1980), 171.
- 7 Siehe etwa Binder, Die Kartellwirkung des Kollektivvertrags, in Festschrift Koppensteiner (2001), 549.

Übergangsrecht im neu abgeschlossenen BAGS-Kollektivvertrag

Der Abschluss des BAGS-Kollektivvertrags ist zweifelsohne ein sozialpolitischer Meilenstein für die gesamten Gesundheits- und Sozialberufe. Die arbeitsrechtlichen Regelungen der Branche waren bislang höchst unterschiedlich ausgestaltet. Es finden sich am öffentlichen Dienstrecht von Bund, Ländern und Gemeinden angelehnte Dienstrechte ebenso wie Regelungenwerke, die an sich für die Privatwirtschaft typisch sind. Das Zusammentreffen unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Unternehmenskulturen im Rahmen eines Kollektivvertrags verlangte den Kollektivvertragsparteien des BAGS-Kollektivvertrags großes Fingerspitzengefühl ab. Dies gilt insbesondere auch für die Formulierung des Übergangsrechts.

Übergangsbestimmungen enthält der Kollektivvertrag nicht nur in § 41 („Übergangsbestimmungen“), sondern etwas versteckt auch beim Geltungsbereich (§ 2) und bei der Gehaltserhöhung gemäß § 31a.

Verstecktes Übergangsrecht

Gemäß § 2 tritt der Kollektivvertrag mit 1.7.2004 in Kraft. Die Erhöhung der Ist-Löhne gemäß § 30a erfolgt allerdings bereits mit 1.1.2004, ist also zeitlich etwas vorverlegt. Für drei Organisationen schiebt aber § 2 Satz 3 das Inkrafttreten des Kollektivvertrags auf den 1.1.2005 hinaus. Konkret sind dies das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, die Kindergärten und Horte der Caritas Socialis GmbH und die CS Pflege- und Sozialzentrum Rennweg GmbH. Für das Kärntner Hilfswerk gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrags ab 1.7.2004, allerdings mit Ausnahme des § 30a Abs 1 (also die dort geregelte Lohnerhöhung).

Eine ganz zentrale Übergangsregelung enthält § 30a Abs 2: Mit dem vorverschobenen Inkrafttreten der Istlohnerhöhung gemäß § 30a Abs 1 (mit 1.1.2004) treten nämlich alle Entgeltanpassungen außer Kraft, die sich

vertraglich oder durch Übung an anderen kollektiven Regelungen bisher orientiert haben. Insofern enthält der Kollektivvertrag eine absolut zwingende Regelung (welche ja durch § 3 ArbVG möglich ist). Damit schneidet der neue Kollektivvertrag die bisherigen Lohnanpassungsregelungen ab und ersetzt sie durch die eigene Regelung.

Übergangsregelung in § 41

Eine höchst komplexe, aber meiner Meinung nach doch nicht undurchschaubare Übergangsregelung enthält nun § 41. Das Übergangsrecht regelt die Überführung der alten Dienstrechte in das Arbeitszeitrecht des Kollektivvertrags (Punkt 1) sowie die Anpassung der Entgeltregelungen (Punkt 2).

Relativ schlank blieb die Regelung zur Arbeitszeit: Die Absenkung der Normalarbeitszeit auf 38 Stunden rechnet explizit bereits vorher bestehende Arbeitszeitverkürzungen ein. Konkret geht es dabei um Arbeitgeber, welche die (unbezahlten täglichen) Ruhepausen in die Arbeitszeit eingerechnet haben. Diese ist nämlich anzurechnen, weil ja nach dem Arbeitszeitgesetz die tägliche Ruhezeit (mit gewissen Ausnahmen in § 11 AZG selbst) nicht in die Arbeitszeit fällt und daher auch nicht zu entlohnen ist. Betriebe, die noch eine längere wöchentliche Normalarbeitszeit haben, passen ab 1.1.2005 die Normalarbeitszeit einschleifend auf die 38 Stunden des Kollektivvertrags an, indem in jedem Kalenderjahr die Normalarbeitszeit um eine halbe Stunde bis auf maximal 38 Stunden abgesenkt wird.

Schwierig war die Übergangsregelung in die neue Gehaltstabelle. Der Kollektivvertrag enthält dabei erstens eine nach Bundesländern unterschiedliche „Startstruktur“ für die Lohntabelle. Die volle Lohntabelle (also zu 100 Prozent) gilt vorerst nur für die Bundesländer Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg, für Wien gilt die Tabelle nur zu 98 Prozent, für Steiermark und Kärnten nur zu 96 Prozent und für Niederösterreich und Burgenland nur zu 95 Prozent. Generell gilt für den Bereich KindergärtnerInnen, HortpädagogInnen und SonderkindergärtnerInnen sowie Sonderhortpädagoginnen eine Startstruktur von 92 Prozent. Für Pflegeeltern gilt dagegen ein Satz von 100 Prozent. Ab 1.1.2009 werden die angeführten Prozentwerte in sieben gleichen jährlichen Schritten auf 100 Prozent herangeführt.

Nach dem 30.6.2004 neu begründete Arbeitsverhältnisse unterliegen voll dem Kollektivvertrag. Allerdings erfolgt für diese Arbeitnehmer eine Vergleichsrechnung zu den im Betrieb im gleichen Beruf beschäftigten ArbeitnehmerInnen. In einem Übergangszeitraum bis Ende 2014 (bei KindergartenhelferInnen bis Ende 2019) erfolgt dabei eine Reduzierung auf den Durchschnitt der Differenz zwischen Kollektivvertrag und dem Lohnniveau der im gleichen Beruf beschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb.

Bestehende Arbeitsverhältnisse unterliegen grundsätzlich ebenfalls voll dem neuen Kollektivvertrag, allerdings mit Ausnahme der Vergütungsregelungen und einzelner Arbeitszeitregelungen. Der Kollektivvertrag ermöglicht aber diesen Arbeitnehmern, voll in den neuen Kollektivvertrag hinein zu optieren (also ohne Zustimmung des Arbeitgebers den Wechsel in den Kollektivvertrag einseitig zu erklären). Nach Ablauf der sechsmonatigen Optionsfrist ist ein Wechsel nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Das Ausüben der Option führt zum Außerkrafttreten aller bisherigen vertraglichen Entgeltvereinbarungen, Zulagen, Zuschläge und Aufwandsentschädigungen mit Ausnahme jener, die in echten Betriebsvereinbarungen geregelt sind.

Im Detail regelt § 41 sodann die Zusammenführung bestehender Zusatzurlaube mit den im Kollektivvertrag geregelten Zusatzurlauben. Der Arbeitgeber muss überdies binnen vier Monaten nach Inkrafttreten des Kollektivvertrags den Arbeitnehmer informieren, wie er nach dem Kollektivvertrag einzustufen wäre und wie er unter Anwendung des Kollektivvertrags zu entlohnen wäre. Es werden dabei eine „Ist-Vergleichssumme“ und eine „Kollektivvertrags-Vergleichssumme“ gebildet.

Optiert der Arbeitnehmer nicht in den Kollektivvertrag, so wird sein bisheriges Entgelt entsprechend der (bisherigen) Entgeltbedingungen jährlich angepasst. Der bei Inkrafttreten des Kollektivvertrags bezahlte Ist-Lohn gilt als Mindestlohn.

Optiert dagegen der Arbeitnehmer in den Kollektivvertrag, kommt es darauf an, ob sein Ist-Lohn über oder unter dem Kollektivvertragslohn liegt. Wenig überraschend ist die Lösung für den Fall, dass der neue Kollektivvertrag ohnehin bereits unter dem bisherigen Ist-

Lohn liegt. Dann erfolgt die jährliche Gehaltsanpassung entsprechend der vereinbarten Ist-Lohn/Gehaltserhöhung.

Liegt dagegen der Ist-Lohn unter dem Kollektivvertrag, ist der so zu ermittelnde Differenzbetrag als Abzugsbetrag vom Kollektivvertragssatz abzubauen. Das bedeutet, dass die Anpassung an den kollektivvertraglichen Lohnsatz einschleifend innerhalb von zehn Jahren (also bis Jahresende 2014) zu erfolgen hat, wobei für Kindergartenhelferinnen die Frist sogar 15 Jahre (bis Jahresende 2019) beträgt.

Für Organisationen, die später (nach dem 1.7.2004) der BAGS beitreten, berechnen sich die Übergangsfristen nicht erst ab dem Beitrittsdatum, sondern sie werden so berechnet, als wäre die Organisation bereits mit 1.7.2004 BAGS-Mitglied gewesen. Das bedeutet, dass sich auch für diese Organisationen die zehn- bzw. fünfzehnjährige Übergangsfrist nicht nach hinten gleichsam parallel verschiebt.

Was ist der Gesellschaft soziale Arbeit wert?

Für die Betriebsratsvorsitzende von Exit-sozial, Karin Antlanger, schreibt der BAGS-KV eine neue Niedriglohnbranche fest.

Außer Streit steht, dass ein Kollektivvertrag grundsätzlich das bedeutendste Instrument der Lohn- und Gehaltspolitik im Sinne eines überbetrieblichen Interessenausgleiches zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ist. Die Festlegung von branchenspezifischen Mindeststandards war auch bisher ein wesentliches Anliegen der BetriebsrätInnen der unterschiedlichsten Sozial- und Gesundheitsbetriebe.

Misstrauen war jedoch bereits zu Beginn der Verhandlungen vor fünf Jahren angebracht, da mit der Gründung der Arbeitgebervereinigung ersichtlich war, dass das primäre Ziel auf Arbeitgeberseite eine Neusegmentierung des spätestens seit der Einführung des Pflegegeldes entstandenen „sozialen Marktes“ war. (Bezeichnend ist auch, dass dieser Kollektivvertrag ausgerechnet nach der ArbeitgeberInnenvereinigung benannt wurde.) Direktor Gruber (BFI-BBRZ) sprach es bei einer Diskussionsveranstaltung sehr deutlich aus: „Wir brauchen diesen Kollektivvertrag, um die Marktanteile für die Unternehmen zu sichern.“ Die großen Anbieter

Würdigung

Juristisch lässt sich über die Auslegung der einen oder anderen Regelung des Kollektivvertrags sicher trefflich streiten, führt doch der Kompromisscharakter von sozialpartnerschaftlichen Regelungen notgedrungen zu Unschärfen. Auch wirft das Übergangsrecht dogmatisch höchst interessante Fragestellungen auf. Dies darf aber nicht den Blick dafür trüben, dass die gefundene Übergangsregelung einen sozialpolitisch gesehen guten Kompromiss zwischen den Kollektivvertragsparteien darstellt und eine gute Weichenstellung für die angestrebte Rechtsvereinheitlichung im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe bedeutet.

Reinhard Resch

Der Autor ist Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Linz.

von Sozial- und Gesundheitsdiensten wollten einen Kollektivvertrag, der es ermöglicht, ihre Reviere nicht zuletzt in Hinblick auf die EU-Osterweiterung und den Binnenmarkt zu sichern und auszubauen. Von Anfang an stand für sie die Frage der Eingrenzung der Kosten im Vordergrund, wobei unter Kosten fast ausschließlich Löhne und Gehälter zu verstehen sind, da diese Branche eine höchst personalintensive ist - und - eine Frauendomäne!

Die ArbeitgeberInnen haben ihre Sache gut gemacht. Sie haben im Großen und Ganzen einen Kollektivvertrag verhandelt, der eine neue Niedriglohnbranche für Frauen festschreibt, die Arbeitszeiten flexibilisiert, ja sogar das Günstigkeitsprinzip bezüglich bestehender Betriebsvereinbarungen punktuell aufhebt. Die Gewerkschaften ihrerseits feiern es als Riesenerfolg, dass sie EU-weit die Ersten sind, die einen bundesweiten Kollektivvertrag für private Gesundheits- und Sozialdienste abgeschlossen haben. Allerdings war der Preis - im Gegensatz zur Gehaltstafel - hoch:

1. In vielen Betrieben haben die BetriebsrätInnen sich jahrelang dafür eingesetzt, dass einigermaßen arbeitszeitgesetzkonform gearbeitet wird: Waren früher oft Dienste bis zu 24 oder sogar 36 Stunden in manchen Turnusdiensten üblich, so wurde dies doch weitgehend abgestellt. Der BAGS-KV hingegen ermöglicht nun über Betriebsvereinbarungen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit (NAZ) auf bis zu 24 Stunden. Das heißt, dass für solche 24-Stunden-Dienste auch keine Überstundenzuschläge zu bezahlen sind.
2. Die Gehaltstafeln sehen neun zum Teil sehr willkürlich zusammengestellte berufliche Verwendungsgruppen vor, wobei selbst in der höchsten Verwendungsgruppe niemals jemand die Höchstbemessungsgrundlage erreichen kann - auch dann nicht, wenn sie/er als AkademikerIn bis zum 100. Geburtstag im Betrieb tätig ist. Alleine im heurigen Jahr liegt das laut BAGS-KV höchstmögliche Gehalt um 177 Euro unter der Höchstbemessungsgrundlage.
3. Die Anrechnung von einschlägigen Vordienstzeiten erfolgt erst nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten. Österreichweit besteht in dieser Branche eine hohe Fluktuation, d.h., dass im Schnitt die ArbeitnehmerInnen alle drei Jahre den Arbeitsplatz wechseln. Die Anwendung dieser Regelung bedeutet, dass im Durchschnitt die ArbeitnehmerInnen zehn bis 15 Jahre ihres Erwerbslebens zum Grundgehalt arbeiten, was sich auch auf andere Ansprüche wie Krankengeld, Arbeitslosengeld und vor allem die Pension zusätzlich minimierend auswirkt.
4. Aus den obigen Punkten ist auch abzuleiten, dass dieser Kollektivvertrag auch keineswegs dem Verfahren des Gender-Mainstreamings unterzogen wurde. Da dies gegen Ende der KV-Verhandlungen im Nachhinein praktisch nicht mehr möglich war, begnügte man(n) sich mit der Einholung eines Gender-Gutachtens durch eine Expertin und behauptet nun, dass alle Punkte daraus noch in der Letztfassung berücksichtigt wurden. Bis heute konnte mir noch niemand von Gewerkschaftsseite erklären, wie die Erkenntnisse aus dem Gender-Gutachten in den Kollektivvertrag Eingang gefunden haben...
5. Angeblich werden österreichweit etwa 60 Prozent der vom Kollektivvertrag Betroffenen auf Perspektive davon profitieren und etwa ein Drittel Verschlechterungen erfahren. Aber damit die 60 Prozent nicht gleich allzu viel profitieren, haben sich die VerhandlerInnen noch eine spezielle „Lösung“ einfallen lassen: Lediglich in Westösterreich (OÖ, SzbG., Tirol, Vbg.) soll die Gehaltstafel mit 2004 zur Gänze angewendet werden. Für die anderen Bundesländer gelten sogenannte Startsituationen, d.h. dass z.B. Wien mit 98 Prozent, Steiermark und Kärnten mit 96 Prozent und Niederösterreich und Burgenland mit 95 Prozent und alle Kindergarten- und HortpädagogInnen gar mit 92 Prozent der BAGS-Gehaltstafel bis Ende 2008 das Auslangen finden müssen. Erst ab 2009 wird in diesen Bundesländern in sieben Teilschritten auf 100 Prozent angehoben. Erst 2014 soll in allen Bundesländern 100 Prozent der BAGS-Gehaltstafel bezahlt werden.
6. Auch die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden wird in vier Jahresschritten eingeführt, wodurch keinerlei Arbeitsplatzwirksamkeit zu erwarten ist, sondern vielmehr eine Steigerung der Arbeitsintensität und dadurch der Belastungen, was wiederum einen Qualitätsverlust befürchten lässt.
7. Mit dem Endergebnis, dass die Gehaltstafel für 2004 nicht valorisiert wurde (was für alle NeueinsteigerInnen einem zusätzlichen Reallohnverlust auf Lebenszeit gleichkommt) und einer Ist-Erhöhung von 1,7 Prozent für alle bestehenden Dienstverhältnisse ab 1.1.2004 haben die Gewerkschaften schlussendlich einen kapitalen Bock geschossen: Der Kollektivvertrag tritt zwar erst mit 1.7.2004 in Kraft, jedoch wurde einzig die Bestimmung über die Ist-Erhöhung gleich mit 1.1.2004 in Geltung gesetzt - dies bei gleichzeitiger Außerkraftsetzung des sogenannten Günstigkeitsprinzips laut Arbeitsverfassungsgesetz. Im Klartext: Selbst wenn Einzelverträge oder gültige Betriebsvereinbarungen eine günstigere Regelung vorsehen (z.B. eine jährliche Gehaltsanpassung laut Handels-Kollektivvertrag oder analog zum Öffentlichen Dienst), haben ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften beschlossen, dass diese günstigeren Gehaltsregelungen nicht mehr zur Anwendung kommen sollen.

Somit haben die ArbeitgeberInnen bei genauerer Betrachtung eigentlich weit mehr durchgesetzt, als sie im Sommer gefordert hatten: Damals verlangten sie, nochmals vier Prozent vom Gesamtvolumen des Kollektivvertrags runter zu nehmen. Die Gewerkschaften brachen daraufhin die Verhandlungen ab und beteuerten bei einer gesamtösterreichischen BetriebsrätInnenkon-

ferenz im September, dass sie auf diese Forderungen keinesfalls eingehen wollen. Rechnen müsste man(n) halt können!

Karin Antlanger
Betriebsratsvorsitzende EXIT-sozial

Das EQUAL-Projekt „Musterkollektivvertrag“

Katharina Moser, die Projektkoordinatorin, berichtet über die Zielsetzungen des Projekts, die Unterschiede zum BAGS-KV sowie über den aktuellen Stand der Verhandlungen.

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „zur Erarbeitung eines österreichweiten, nicht diskriminierenden Muster-Kollektivvertrags für den Gesundheits- und Sozialbereich inklusive Behindertenwesen und Kinder- und Jugendwohlfahrt“ wurde bereits in den KONTRASTEN vom Juni/Juli 2003 kurz vorgestellt. Der Artikel beschrieb vor allem die Forschungsarbeit, die im Rahmen der Module 1 und 2 des Projekts von den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik an der Universität Linz durchgeführt wird. Ihre Recherchen und Erhebungen bilden eine Grundlage für die Erarbeitung des „Muster-Kollektivvertrags“, die derzeit als Modul 3 des Projekts im Gange ist. Ab Jänner 2004 sind sämtliche bislang erstellten Forschungsberichte auf der Projekt-Homepage <http://www.musterkv.at> abrufbar (siehe Kasten).

Ausarbeitung des „Musterkollektivvertrags“

In Modul 3 wird seit Mitte September 2003 mit ArbeitgeberInnen im Gesundheits- und Sozialbereich und VertreterInnen der ArbeitnehmerInnenseite (Gewerkschaften GPA, HGPD und BetriebsrätInnen) der Muster-Kollektivvertrag entwickelt und ausverhandelt, der:

- diskriminierungsfrei sein soll
- österreichweit für alle NGO-NPO Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialbereichs inklusive Behindertenwesen und Kinder- und Jugendwohlfahrt Gültigkeit haben könnte (ausgenommen jene der öffentlichen Hand oder rein privatwirtschaftlich geführte mit Gewerbeberechtigung)
- von bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen ausgeht, aber Visionen für längerfristige, nicht nur

kosmetische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen enthalten soll (inklusive Übergangsbestimmungen)

- kompatibel mit EU-weiten Regelungen und Regelungen in anderen europäischen Ländern sein soll (Vereinbarung von Beschäftigungsfreiheit mit Qualitätssicherung und Absicherung des heimischen Arbeitsmarktes)

Zielsetzungen

Der zu erarbeitende „Muster-KV“ soll ein Entwurf zur Vereinheitlichung, Absicherung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den österreichischen Gesundheits- und Sozialdiensten werden, eine „best fantasy“, die mit allen in den Bereichen tätigen Trägerorganisationen, Interessenvertretungen, Verbänden und auch mit dem Gesetzgeber und den Fördergebern diskutiert werden soll. In der Folge werden Kriterien für eine Implementierung in die österreichische Rechtslandschaft inklusive Übergangsbestimmungen erarbeitet.

Durch die Loslösung von den Zwängen der Praxis mit ihren Interessenkonflikten im Entwicklungsstadium des Muster-KV soll ein Freiraum für visionäre, wirklich innovative Ansätze zur längerfristigen Reform der gesetzlichen Rahmenbedingungen des Gesundheits- und Sozialbereichs geschaffen werden. Da an der Entwicklung alle auch in der kollektivvertraglichen Praxis relevanten AkteurInnen mit ihren Erfahrungen und Interessen beteiligt sind, ist gewährleistet, dass das Produkt keine weltfremde Utopie, sondern ein realisierbarer Entwurf wird.

In einem weiteren Schritt, der teilweise mit der Entwicklung parallel verlaufen wird, gehen die ProjektpartnerInnen an die Implementierung des Produktes in der „realen“ Auseinandersetzung mit bestehenden Gesetzeslagen und Interessen und fordern die EntscheidungsträgerInnen zur Auseinandersetzung, Diskussion, Stellungnahme - und letztlich zur Umsetzung auf.

Unterschiede zum BAGS-KV

Struktur und Inhalte des BAGS-KV dienen, wie andere bestehende Kollektivverträge, als Orientierung und Ausgangspunkt für den Muster-KV, der ein Modell für längerfristige Reformen und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Strukturen der Sozialwirtschaft werden soll. Die Punkte, in denen der BAGS-KV „Best Practice“ ist, werden in den Muster-KV übernommen, andere Punkte werden weiterentwickelt.

Der Muster KV blickt über Österreich hinaus. Der Vertrag orientiert sich an den Gegebenheiten sowie an Best-Practice Beispielen gesetzlicher Rahmenbedingungen im GSD-Bereich aus anderen Ländern Europas. Er strebt, wie erwähnt, Kompatibilität mit EU-Regelungen und Regelungen in EU-(Beitritts)ländern an und bezieht Probleme durch wachsende Mobilität innerhalb der EU und aus den EU-Nachbarländern mit ein.

Der Muster-KV bezieht die Gender-Perspektive mit ein (Anspruch: diskriminierungsfrei). Er orientiert sich an vorhandenen Beispielen für „gegenderte“ Kollektivverträge und Modellen für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung. Basierend auf der Zusammenarbeit mit ExpertInnen für Gender Mainstreaming (GM) und Arbeitsrecht folgt der Muster-KV den GM-Schritten und Prinzipien. Weiters wird auf die wachsende Mobilität sowie generell auf demographische und sozialpolitische Entwicklungen Bedacht genommen.

Die modellhaften Verhandlungsprozesse für den Muster-KV werden durch die SFS (Sozialökonomische Forschungsstelle) mediatorisch begleitet und evaluiert. Erprobt wird ein neues - bei Erfolg übertragbares - Modells für Verhandlungsprozesse zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen.

Am Ende soll ein von einem Rechtsexperten kommentiertes Produkt stehen, das als Grundlage für zukünftige

Gesetzgebung und Verhandlungen von Arbeitsbedingungen in den Gesundheits- und Sozialdiensten (GSD) herangezogen werden kann; sowohl in Österreich als auch auf EU-Ebene. „Produkt“ ist sowohl der Muster-KV als auch ein Modell für die Vorgangsweise bei der Ausverhandlung und der möglichen Implementierung, das theoretisch auch auf andere Bereiche übertragbar sein soll.

Aktueller Stand der Verhandlungen

Im Jahr 2003 fanden sieben Sitzungen statt. Geplant und terminisiert sind insgesamt 13 Sitzungen in 14tägigen Abständen. Auf Wunsch der TeilnehmerInnen wird der Muster-KV vor seiner Fertigstellung nicht breit veröffentlicht. Im April 2004 sollte der Muster-KV fertiggestellt und öffentlich zugänglich sein.

Weitgehend ausverhandelt und ausformuliert wurde bisher der schwierige und umfangreiche Bereich Arbeitszeiten. Auch der Passus über den Diskriminierungsschutz sowie der Geltungsbereich (auch für Transitarbeitskräfte? Wenn ja, mit welchen Bedingungen?) und die Anwendung des Angestelltengesetzes (für alle ArbeitnehmerInnen?) erforderten einige Diskussionsstunden. Das nächste große Thema sind Verwendungsgruppen und Tarife.

Die Arbeitsgruppe wird vom Arbeitsrechtsexperten Günther Löschnigg (Universität Graz) geleitet. Professor Löschnigg sorgt auch für die rechtlich fundierte Ausformulierung des Muster-KV mit Kommentaren. Auf ArbeitgeberInnenseite nehmen GeschäftsführerInnen aus Organisationen inner- und außerhalb der BAGS (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe) teil, gestreut über:

- Tätigkeitsbereiche
- BAGS Mitglieder und Nicht-Mitglieder
- große und kleine Trägerorganisationen
- Träger mit vielen und mit wenigen Tätigkeitsbereichen
- verschiedene Arten der Finanzierung
- verschiedene Rechtsformen
- unterschiedliche Regelung der Arbeitsbedingungen (BAGS-KV, anderer KV, ohne KV)

Vorgabe war die paritätische Besetzung und mindestens ein ausgewogenes Verhältnis Männer/Frauen auf bei-

den Seiten - was sich auf ArbeitgeberInnenseite als schwierig herausstellte. Erstrebenswert war, einen Querschnitt der österreichischen Trägerorganisationen vertreten zu haben, für die der Muster-KV Gültigkeit haben könnte. Wir wollen idealerweise alle Interessen der (potentiell) betroffenen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gebündelt eingebracht wissen und natürlich auch die Interessen der KlientInnen nicht vernachlässigen. FördergeberInnen sind nicht direkt an der Entwicklung beteiligt, der Entwurf wird ihnen aber in der Folge (Öffentlichkeitsarbeit, Modul 4) als Vor-

schlag mit „Best practice Anspruch“ vorgelegt und mit ihnen diskutiert. Am Ende des Projekts soll idealerweise ein Konsens über Möglichkeiten der Implementierung inklusive der notwendigen Übergangsbestimmungen gefunden sein und der Muster-KV als Grundlage weiterer Verhandlungen akzeptiert werden.

Katharina Moser
Projektkoordinatorin
e-mail: moser@volkshilfe.at

Projekthomepage <http://www.musterkv.at>

Auf dieser Website sind ab Jänner 2004 folgende Forschungsberichte abrufbar:

1. Diskriminierungsfreier Kollektivvertrag und Gender Mainstreaming (Grundsätze und Beispiele)
2. Komparative Analyse ausgewählter arbeitsrechtlicher Bestimmungen aus Kollektivverträgen im Gesundheits- und Sozialbereich
3. Komparative Analyse von ausgewählten Entlohnungsschemata im Gesundheits- und Sozialbereich
4. Beschreibung der tarifrechtlichen Lage in Deutschland im NGO/NPO Sektor der Sozial- und Gesundheitsdienste
5. Basic Principles of collective Labour Law in the Czech Republic (englisch)
6. Erwartungshaltungen der Betroffenen

Online-Forum

Auf <http://www.musterkv.at> finden Sie zudem im Bereich „InterAKTIV“ das neue Online-Forum des Projekts. Hier können Sie Ihre Vorstellungen und Wünsche zu Bestimmungen eines für Sie „idealen“ Kollektivvertrags bekanntgeben oder die größten Probleme, die in Ihrer Organisation mit derzeitigen Regelungen auftreten, schildern. Die Projektbetreiber freuen sich über Beiträge von PraktikerInnen, WissenschaftlerInnen und allen Interessierten.

Bedarf an rechtlichen Regelungen im Sozialbereich

Im Rahmen des EQUAL-Projekts „Muster-KV“ wird derzeit an der Erstellung eines mustergültigen Kollektivvertrags für das österreichische Gesundheits- und Sozialwesen (NGO-/NPO-Bereich) gearbeitet. In einer empirischen Studie wurde hierfür unter anderem erhoben, in welcher Art und Weise die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich geregelt sind und welche Regelungsbedarfe der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen bestehen.

Knapp über ein Viertel aller Betriebsstätten im österreichischen NGO-/NPO-Gesundheits- und Sozialwesen besitzen derzeit eine kollektivvertragliche Regelung ihrer Arbeitsbedingungen.¹ Nach In-Kraft-Treten des BAGS-Kollektivvertrags am 1. Juli 2004 wird sich dieser Anteil entsprechend erhöhen: Der BAGS-Kollektiv-

vertrag wird dann mit über der Hälfte der Einrichtungen, die einen wirksamen Kollektivvertrag besitzen, diesen Bereich dominieren. Von gewichtiger Relevanz sind weiters der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer und Lehrlinge in karitativen Einrichtungen der Katholischen Kirche in Österreich (Caritas-Kollektivvertrag)

mit einem Anteil von knapp über zehn Prozent, der Kollektivvertrag für Angestellte in privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen Vorarlbergs (AGV-KV) mit einem Anteil von knapp über acht Prozent sowie der Kollektivvertrag für Handelsangestellte (Handels-KV) mit einem Anteil von über sieben Prozent an allen Betriebsstätten.

Maßgeblich werden die Arbeitsbedingungen über Betriebsvereinbarungen geregelt: in 71 Prozent aller Betriebsstätten existiert diese Form der betrieblichen Regelung zwischen DienstgeberIn und BetriebsrätIn. Mindestlohntarife (MILOTA) bestehen in 19 Prozent der Betriebsstätten; davon in etwa einem Drittel der MILOTA für Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen und in etwa einem Fünftel der MILOTA für Arbeitnehmer/innen in Betrieben sozialer Dienste. Eine Orientierung an oder die Übernahme von einem Entgeltschema findet in knapp 57 Prozent der Betriebsstätten statt. Über drei Fünftel der Befragten gaben dabei das entsprechende Landesschema an, gefolgt vom BBE-Schema für AMS-Beratungseinrichtungen mit etwa 12 Prozent an Nennungen.

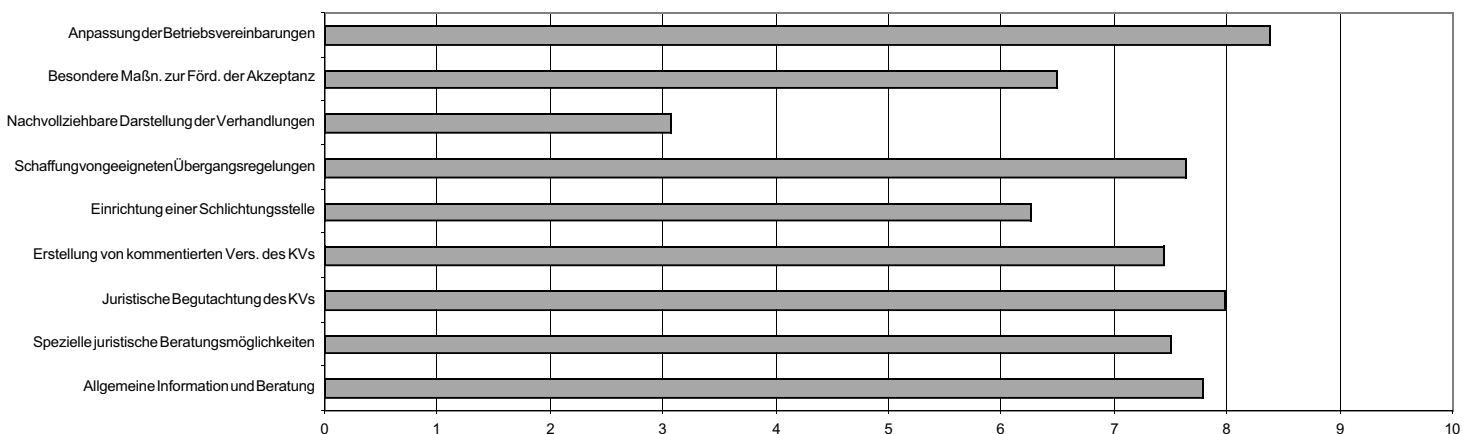
Bei den ArbeitgeberInnenvertreterInnen jener Betriebsstätten, für die derzeit (noch) kein Kollektivvertrag wirksam ist², besteht ein erheblicher Bedarf nach einem Kollektivvertrag: 53 Prozent von ihnen gaben an, dass dies der Fall ist, 35 Prozent äußerten hingegen keinen Bedarf und 11 Prozent waren diesbezüglich unschlüssig.³ Am häufigsten wurde dabei als Begründung genannt, dass ein Kollektivvertrag einheitliche, klare und nachvollziehbare Regelungen bzw. Richtlinien zwi-

schen Bundesländern, Einrichtungen oder Berufsgruppen schaffen würde. Weitere wichtige Gründe für den geäußerten Bedarf der ArbeitgeberInnenvertreterInnen waren: ein transparentes Entgeltschema und gerechte Entgeltbedingungen, arbeitsrechtliche Sicherheit für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, ein erhöhter politischer Einfluss und die Stärkung der Interessenvertretung, die Beseitigung von Problemen mit FördergeberInnen, keine oder fehlende Betriebsvereinbarungen oder die Anerkennung und Aufwertung des Gesundheits- und Sozialbereichs.

Die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen⁴ aus Betrieben ohne derzeit wirksamen Kollektivvertrag melden beinahe vollständig einen Bedarf nach einem Kollektivvertrag an: Nur drei Prozent von ihnen äußern keinen derartigen Bedarf, 97 Prozent von ihnen sind hingegen dieser Meinung und begründen dies in erster Line mit der Unzulänglichkeit der derzeit im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung. Weitere wichtige Gründe: 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 des Kollektivvertrags, die Stärkung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung oder eine bessere vertragliche Basis gegenüber den FördergeberInnen.

Neben mehreren Fragestellungen im Zusammenhang mit der konkreten Regelung verschiedenster Arbeitsbedingungen⁵ wurden in der Studie auch einige kontextuelle Rahmenaspekte erhoben: die Vor- und Nachteile

Wichtigkeitsindex von Maßnahmen während bzw. nach der Erarbeitung eines Kollektivvertrags



eines bundesweiten Kollektivvertrags, bestehende und in Planung befindliche entdiskriminierende Maßnahmen in den Betriebsstätten bzw. Betrieben oder die während bzw. nach der Erarbeitung eines Kollektivvertrags als besonders wichtig eingeschätzten Maßnahmen.

Als besonders wichtige Maßnahmen wurden dabei von beiden Seiten hervorgehoben (siehe Abbildung): allgemeine Information und Beratung, eine (juristische) Begutachtung des Kollektivvertrags sowie die Anpassung der Betriebsvereinbarungen in der eigenen Betriebsstätte in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Als weniger wichtig wurden hingegen eine nachvollziehbare Darstellung der Verhandlungen, die Einrichtung einer Schlichtungsstelle für Streitfragen sowie besondere Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz des Kollektivvertrags durch die FördergeberInnen erachtet.

Thomas Philipp

Weiterführende Informationen:

Die dem Artikel zugrunde liegende Studie befindet sich derzeit noch in Ausarbeitung. Vorläufige Endergebnisse der empirischen Erhebungen sind jedoch bereits unter der Website <http://www.musterkv.at/> zugänglich.

Arbeitslosigkeit bleibt hoch

Der Dezember 2003 brachte einen neuerlichen Rekord an Arbeitslosen. Die Arbeitslosenquote nach nationaler Berechnung lag im Dezember bei 8,7 Prozent und erreichte damit den höchsten Stand seit 1953. Damals hatte die Quote 11,4 Prozent ausgemacht (Dezember 2002: 8,3 %, November 2003: 7,2 %). Die Arbeitslosenquote nach EU-Berechnung lag im Dezember 2003 bei 4,5 Prozent. In absoluten Zahlen waren Ende Dezember insgesamt 296.916 Personen jobsuchend gemeldet, um 14.225 Personen oder fünf Prozent mehr als im Dezember 2002. Vom Anstieg waren überproportional Frauen betroffen, die Zahl der arbeitslosen Frauen stieg gegenüber dem Vorjahr um 6,1 Prozent, die der Männer um 4,4 Prozent. Rechnet man die 34.567 in Schulung befindlichen Jobsuchenden zu den offiziellen Zahlen, steigt die Zahl der Arbeitssuchenden auf 331.483.

Anmerkungen

- 1 Für die nachstehenden Ausführungen muss auf Folgendes hingewiesen werden:
 - (1) Die empirische Erhebung fand vor Abschluss des Kollektivvertrags der Arbeitnehmerinnen der Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS-KV) am 3. November 2003 statt - dies konnte nur in einigen Ergebnissen nachträglich berücksichtigt werden.
 - (2) Bei der Erhebung wurden bestimmte Gesundheits- und Sozialeinrichtungen ausgeschlossen, so beispielsweise stationäre Krankenanstalten und Ambulatorien.
 - (3) Die Erhebung folgte dem Betriebsstättenprinzip (und nicht beispielsweise einem - nicht verwirklichtbaren - Betriebs- oder ArbeitgeberInnenprinzip).
- 2 Inklusive der Betriebsstätten, für die der BAGS-Kollektivvertrag wirksam werden wird.
- 3 Aus einer theoretischen Grundgesamtheit aller Betriebsstätten wurde eine nach Bundesländern geschichtete Zufallsstichprobe mit 1.116 Untersuchungseinheiten gebildet. Der Rücklauf der Erhebung betrug 25,0 Prozent, die bereinigte Stichprobe enthielt schlussendlich 255 Betriebsstätten.
- 4 Hier wurde eine Erhebung nach dem Betriebsprinzip bei 147 BetriebsrätInnen durchgeführt. Der Rücklauf betrug hier 29,2 Prozent, die bereinigte Stichprobe enthielt 42 BetriebsrätInnen.
- 5 Beispielsweise wurde erhoben, in welcher Art und Weise SEG-Zulagen, Wegzeiten, Sabbatical oder Maßnahmen gegen Mobbing in den Betriebsstätten geregelt sind oder bei welchen Arbeitsbedingungen in der nächsten Zeit die größten Probleme erwartet werden. Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung wurden zudem durch die Erkenntnisse aus 27 qualitativen Interviews mit ArbeitgeberInnenvertreterInnen und BetriebsrätInnen verdichtet.

Besonders deutlich gestiegen ist die Jugendarbeitslosigkeit. Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen erhöhte sich gegenüber der Vorjahresmonat um 3.657 bzw. 8,1 Prozent. Verschärft hat sich auch die Lage auf dem Lehrstellenmarkt. Die Zahl der Lehrstellensuchenden lag Ende Dezember mit 4.469 Jugendlichen um 10,9 Prozent über dem Vergleichswert des Vorjahres. Die vorgemerkten offenen Lehrstellen haben dagegen um 20,4 Prozent auf 1.851 abgenommen. Rund 5.500 Jugendliche befinden sich in Lehrgängen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz.

Leicht zugenommen hat die Zahl der Beschäftigten im letzten Jahr, und zwar um 13.743 oder 0,44 Prozent auf 3.129.725 Personen. In dieser Zahl sind zwar keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, jedoch Teilzeitjobs enthalten. Die festgestellte Zunahme dürfte in-

sofern zum Teil auf die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze zurückzuführen sein.

Kaum Entspannung der Arbeitsmarktlage in Sicht

Die Wirtschaftsforscher ließen noch kurz vor Jahresende mit einer optimistischen Prognose aufhorchen. Sie sagen für dieses und kommendes Jahr ein Wirtschaftswachstum in Österreich um die zwei Prozent voraus. Allerdings steigt gleichzeitig das Arbeitskräfteangebot, vor allem durch die höhere zugelassene Zahl an Saisonarbeitskräften, sodass trotz einer sich abzeichnenden weiteren Beschäftigungszunahme die Arbeitslosigkeit kaum sinken wird. Im Jahresdurchschnitt 2004 erwartet das Wirtschaftsforschungsinstitut (Wifo) 243.500 und für 2005 243.000 Arbeitslose (2003: 239.900). Die Arbeitslosenrate bleibt daher der Prognose zufolge bis 2005 konstant bei 7,0 Prozent bzw. 4,5 Prozent nach EU-Kriterien. Das Wirtschaftswachstum alleine sei zu gering, um die Arbeitslosigkeit zu senken, meint Wifo-Experte Karl Aiginger.

Die Konjunkturopernten des Wifo und des IHS (Institut für Höhere Studien) legten sich Mitte Dezember auf folgende Zahlen fest: Nach einem Wirtschaftswachstum von unter einem Prozent 2003 dürfte heuer eine Wachstumsrate zwischen 1,7 Prozent (Wifo) und 2,1

Prozent (IHS) erzielt werden. Das Wifo sieht trotz des hohen Eurokurses eher in steigenden Exporten den Hauptgrund für diese Annahme, das IHS geht dagegen primär von einem Wiedererstarken der Inlandsnachfrage aus. An Konjunkturimpulse durch die erste Etappe der Steuerreform glaubt man nicht. 2005 soll sich der positive Trend fortsetzen. Generell ist das IHS in seinen Prognosen etwas optimistischer als das Wifo (siehe Tabelle).

Wachstum überschätzt

Wie sicher diese Annahmen sind, wird sich weisen. Die Prognosen bewegen sich innerhalb einer Bandbreite von +/- 0,5 Prozent, hieß es inoffiziell. Vor einem Jahr schätzte das Wifo das Wirtschaftswachstum für 2003 noch auf 2,1 Prozent, herausgekommen ist nach vorläufigen Daten ein Wachstum von 0,7 Prozent. Im letzten Hochkonjunkturjahr 2000 lag die Wachstumsrate noch bei 3,5 Prozent. Damals betrug die Arbeitslosenquote 5,8 Prozent bzw. 3,7 Prozent nach EU-Kriterien. In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet das: Im Vergleich zum Dezember 2000 gibt es heute um 79.780 Arbeitslose mehr. [hs]

Quellen: AMS; Der Standard, 20./21.12.2003; Kurier, 6.1.2004; Salzburger Nachrichten, 7.1.2004

Entwicklung wirtschaftlicher Kennzahlen

Jahr (ab 2004: Prognose)	Wirtschaftswachstum BIP-real zum Vj. in %	Arbeitslose in % der unselbst. Erwerbstätigen	Verbraucherpreise Veränd. zum Vj. in %	Privater Konsum Veränd. zum Vj. in %
2000	3,5	5,8	2,3	3,3
2001	0,7	6,1	2,7	1,5
2002	1,1	6,9	1,8	0,9
2003	0,7	7,0	1,3	1,3
2004 IHS	2,1	6,9	1,5	1,9
2004 Wifo	1,7	7,1	1,2	1,8
2005 IHS	2,5	6,7	1,6	2,6
2005 Wifo	2,4	7,0	1,4	2,1

Quellen: APA;WIFO/IHS; Der Standard, 20./21.12.2003

Erhöhung der „sozialen Treffsicherheit“ im Gesundheitsbereich?

Unter dem Motto „Erhöhung der Treffsicherheit des Sozialsystems“ beschloss die österreichische Bundesregierung im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2001 eine Reihe von sozialpolitischen Maßnahmen. Wie treffsicher einige dieser Maßnahmen - etwa die Ambulanzgebühren, die Unfallrentenbesteuerung oder der Wegfall der beitragsfreien Mitversicherung in der sozialen Krankenversicherung - tatsächlich sind, wurde nunmehr mit Unterstützung der österreichischen Sozialversicherungsträger erhoben.

Ende 2000 beschloss die Bundesregierung ein umfangreiches Einsparungspaket auf Basis des unter der Leitung von Professor Wolfgang Mazal erarbeiteten Expertenberichts zur „Erhöhung der Treffsicherheit des Sozialsystems“. Die im Budgetbegleitgesetz 2001 enthaltenen Neuerungen sollten einerseits die steigenden Defizite der Krankenkassen (Defizit im Jahr 2002: 218 Mio. Euro) bremsen und andererseits durch Kostenbeteiligungen der Patienten eine unnötige bzw. übertriebene Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen verhindern.

Die Änderungen waren vielschichtig - alleine den Gesundheitsbereich betrafen folgende neue Maßnahmen und Änderungen:

- * Einführung von Gebühren beim Besuch von Spitalambulanzen (Ambulanzgebühren)
- * Einführung der Besteuerung der Unfallrenten
- * Wegfall der beitragsfreien Mitversicherung für kinderlose EhepartnerInnen, LebensgefährtenInnen
- * Einführung der Krankenversicherungspflicht für gewisse Zusatzpensionen
- * Erhöhung der Rezeptgebühr von 45 auf 55 Schilling (EUR 4; in der Folge auf EUR 4,25)

Auch bei den Leistungen der Arbeitslosenversicherung wurden einige Bedingungen verschlechtert. Abgesehen vom Sozialbereich sind die Einschränkungen bei Pragmatisierungen und natürlich die sehr umstrittene Einführung der Studiengebühren erwähnenswert.

Einzelne Institutionen wie z.B. die Caritas und die Arbeiterkammer kritisierten die Änderungen und befürchteten einen gravierenden Sozialabbau. Die damalige Gesundheitsministerin Elisabeth Sickl hingegen beruhigte und wies darauf hin, dass es sich dabei um die „Umsetzung von Einsparungsmaßnahmen“ handelt und

die Neuerungen zur „Bekämpfung des Sozialschmarotzertums“ beschlossen wurden.

Wie weit man dadurch eventuell auftretendes „Sozialschmarotzertum“ verhindern konnte, kann nicht mit Gewissheit beantwortet werden, jedoch hat sich mittlerweile herausgestellt, dass einige der damals beschlossenen Maßnahmen weder einnahmenseitig den gewünschten Erfolg zeigten noch in der Öffentlichkeit akzeptiert wurden.

Ambulanzgebühren

Laut den ursprünglichen gesetzlichen Bestimmungen ist ein Behandlungsbeitrag-Ambulanz für die Behandlung in landesfondsfinanzierten Krankenanstalten, in bettenführenden Vertragskrankenanstalten und in bettenführenden eigenen Einrichtungen der Versicherungsträger in der Höhe von EUR 18,17 bzw. bei Überweisung durch einen Vertragsarzt EUR 10,90, jedoch maximal EUR 72,67 jährlich zu zahlen. Durch die Vielzahl der enthaltenen Ausnahmeregelungen und den dadurch entstandenen bürokratischen Prüfaufwand, der in den meisten Fällen zu Lasten der Krankenhäuser gegangen ist, war diese Gebühr von Anfang an mit sehr großer Ablehnung konfrontiert. Auch die am 1.10.2002 im Nationalrat beschlossene Entschärfung des Gesetzes und die Aufnahme von weiteren Befreiungsgründen konnten die Gemüter nicht mehr beruhigen. Die Oppositionsparteien sowie die Arbeiterkammer riefen die Betroffenen auf, einen Antrag auf die Erlassung eines Bescheides zu stellen und anschließend gegen diesen zu berufen - um so die Bezahlung der Ambulanzgebühren zu verzögern und die Abwicklung noch zu komplizieren.

Aufgrund des öffentlichen Drucks und eines negativen Urteils durch den Verfassungsgerichtshof verlaublich

die Gesundheitsministerin Rauch-Kallat, dass die viel diskutierte Ambulanzgebühr ab Ende März 2003 ausgesetzt und mit 1. Mai 2003 abgeschafft wird.

Derzeit wird seitens der Regierung an einem Gesetzesentwurf für das nächste Budgetbegleitgesetz gearbeitet, der wiederum die Einführung eines Selbstbehaltes für ärztliche Hilfe, Zahnbehandlungen und Ambulanzbesuche vorsieht. Es bleibt also abzuwarten, ob beim nächsten Mal die Fehler, die in der Vergangenheit gemacht wurden, vermieden werden können.

Unfallrentenbesteuerung

Die unter dem Motto der „sozialen Treffsicherheit“ eingeführte Besteuerung der Unfallrenten bedeutet, dass ab dem Jahr 2001 auch diese Unfallrenten in die Einkommensbesteuerung mit aufgenommen werden müssen. Die endgültige Berechnung erfolgt bei Erwerbstätigen mit der Arbeitnehmerveranlagung am Ende des Jahres, bei Pensionisten wird die Steuer gleich bei den Pensions- und Rentenzahlungen abgezogen. Die neue Regelung trat mit Jahresbeginn 2001 in Kraft und betraf rund 90.000 Menschen.

Obwohl diese Steuer bereits 1990 nach ca. zweijährigem Bestehen durch den Verfassungsgerichtshof aufgehoben wurde, entschloss sich die Regierung, die Besteuerung der Unfallrenten in das Maßnahmenpaket des Budgetbegleitgesetzes 2001 zu inkludieren. Die Begründung dafür lautete von ÖVP-Klubobmann Khol: „Private Unfallrenten sollen gegenüber den staatlichen nicht benachteiligt werden“, da staatliche Unfallrenten das einzige Einkommen seien, das bisher nicht versteuert sei. Khol weiter: „Die Bereinigung der budgetären Situation in Österreich erfordert leider auch schmerzliche Maßnahmen in allen Bereichen.“

Ähnlich wie bei den Ambulanzgebühren waren die erwarteten Einnahmen wesentlich höher als der tatsächlich erwirtschaftete Betrag. Ein Grund dafür sind sicherlich die nachträglich beschlossenen Abfederungsmaßnahmen, die verschiedene Ausnahmeregelungen und Förder- und Zuwendungsmöglichkeiten für soziale Härtefälle enthielten. Zusätzlich zu den finanziellen Fehleinschätzungen kamen noch massive Proteste seitens der Arbeiterkammer, des ÖAAB, der Oppositionsparteien sowie der VertreterInnen von Behindertenorga-

nisationen, welche die Regelung als generell ungerecht und sachlich wie auch verteilungspolitisch falsch bezeichneten.

Eine weitere Parallele zu den Ambulanzgebühren lässt sich bei der Prüfung durch den Verfassungsgerichtshof feststellen: Auch die Unfallrentenbesteuerung wurde als verfassungswidrig aufgehoben. Als Begründung gab der Verfassungsgerichtshof an, dass es „bei einem nicht unerheblichen Teil der Betroffenen (nämlich rund 12.000) zu einer plötzlich eintretenden Nettoeinkommens-Einbuße von rund 10 Prozent bis über 25 Prozent“ gekommen ist, hierfür aber keine Übergangsfriesten oder Einschleifregelungen vorgesehen wurden.

Wegfall der beitragsfreien Mitversicherung für besondere Angehörige

Die Änderungen im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2001 sehen eine Krankenversicherungs-Beitragspflicht für erwerbslose Angehörige in der Höhe von 3,4 Prozent vor, wenn weder Kindererziehungs- noch Pflegetätigkeit (Pfleigestufe 4) durch die bzw. den Angehörigen zu leisten ist. Weitere Ausnahmen dafür bestehen, sobald die mitversicherte Person selbst Pflegegeld in Stufe 4 erhält oder soziale Schutzbedürftigkeit vorliegt. Der erwähnte Prozentsatz berechnet sich auf Basis der Krankenversicherungsgrundlage des oder der Versicherten und ist auch durch den Versicherten und nicht den Angehörigen einzuzahlen.

Seitens der Regierung ging man davon aus, dass von dieser neuen Bestimmung rund 70.000 Österreicher betroffen sein werden und Zusatzeinnahmen von jährlich rund 61,77 Mio. Euro lukriert werden können. Wie sich herausgestellt hat, lag man auch bei dieser Schätzung weit über dem tatsächlichen Wert. So konnten lediglich rund 14 Mio. Euro jährlich an zusätzlichen Beiträgen eingenommen werden.

Die wiederholt publizierte Behauptung, dass kinderlose und erwerbslose „Oberschichtfrauen“ die Krankenkassenbeiträge der Arbeiter verbrauchen, wurde vom Grazer Ökonomen Gerhard Wohlfahrt (2001) in Frage gestellt. Er kam zum Ergebnis, dass die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung für bestimmte Angehörige keine Umverteilung von den oberen Einkommenschichten hin zu den „Kleinverdienern“ be-

wirkt hat. Im Rahmen weiterer Untersuchungen wurde erhoben, wer nun wirklich die Betroffenen dieser Änderung sind, welche Einkommensschichten und Altersgruppen besonders betroffen sind und ob es dadurch zu einer Verschärfung der Armut in Österreich gekommen ist. Die mit Hilfe einiger Krankenkassenträger ermittelten Daten brachten ein eindeutiges Ergebnis (vgl. Kamleitner 2003). Es konnte festgestellt werden, dass:

- * mehr als 90 Prozent der beitragspflichtig mitversicherten Personen weiblich sind;
- * mehr als die Hälfte der nicht mehr beitragsfrei mitversicherten Personen 50 Jahre und älter sind - sogar mehr als ein Drittel dieser Menschen bereits 60 Jahre und älter (somit PensionistInnen) sind;
- * über die Hälfte der Beitragszahler und Beitragszahlerinnen lediglich ein monatliches Brutto-Erwerbseinkommen von weniger als 1.400 Euro erhalten.

Aufgrund der Tatsache, dass der Ausgleichszulagenrichtsatz für Zweipersonenhaushalte, der als Befreiungsgrenze für den Zusatzkrankenbeitrag für Angehörige angesetzt wurde, mit 918,13 Euro deutlich unter der Grenze für Armutsgefährdung (1.155 Euro¹) liegt, kann ohne Zweifel von einer Verschärfung bei denjenigen ausgegangen werden, die ohnehin bereits mit einem Nettoeinkommen auskommen müssen, das zwischen diesen beiden Grenzen liegt.

Wie die Ergebnisse weiters gezeigt haben, sind vor allem Menschen, die in armen bzw. armutsgefährdeten Verhältnissen leben - wie ältere Menschen mit relativ niedrigem Einkommen - durch den zusätzlichen Krankenkassenbeitrag finanziell belastet worden. Unbestritten ist, dass gerade bei diesen Menschen verstärkt gesundheitliche Probleme auftreten und daher eine für alle leistbare Krankenversorgung besonders wichtig ist.

Aktuelles

Neue Modelle der integrativen Berufsausbildung

Für Jugendliche, die auf Grund mangelnder Qualifikation oder einer Behinderung noch keine Lehrstelle bekommen, wurde von den Sozialpartnern ein neues fle-

Resümee

Die Analyse der betrachteten Maßnahmen, die unter der Devise „Erhöhung der Treffsicherheit des Sozialsystems“ eingeführt wurden, brachte ein ernüchterndes Ergebnis. Die Ambulanzgebühren und die Unfallrentenbesteuerung hielten der Prüfung durch den Verfassungsgerichtshof nicht stand und wurden wieder abgeschafft. Die Änderungen bei der Mitversicherung von kinderlosen Ehe- und Lebenspartnern ohne Erwerbstätigkeit haben offensichtlich nicht die Einkommensgruppen getroffen, die beabsichtigt waren, sondern führten dazu, dass eine Vielzahl von Zweipersonenhaushalten mit ohnehin schon relativ niedrigem Einkommen weitere Einkommenseinbußen hinnehmen mussten, und somit bei diesen die Gefahr besteht, in die Armut abzurutschen. Abgesehen von dieser Fehleinschätzung hinsichtlich der Zielgruppe konnten die prognostizierten Einnahmen bei weitem nicht erreicht werden und demnach konnte die vorhandene finanzielle Lücke nicht in der gewünschten Weise geschlossen werden. Es bleibt zu hoffen, dass zukünftige Maßnahmen nicht nur unter einem schlagkräftigen Motto, sondern auch unter entsprechender Berücksichtigung der sozialen Rahmenbedingungen eingeführt werden.

Renate Kamleitner

Anmerkung

1 EU-Schwellenwert für 2-Personenhaushalte

Literatur

Renate Kamleitner: Struktur und Neuerungen des österreichischen Krankenversicherungssystems unter besonderer Berücksichtigung der Mitversicherung von Angehörigen. Diplomarbeit, Linz 2003

Gerhard Wohlfahrt: Umverteilungswirkung und „Treffsicherheit“ des öffentlichen Sektors in Österreich. In Christine Stelzer-Orthofer (Hrsg.) 2001: Zwischen Welfare und Workfare, Soziale Leistungen in der Diskussion, Linz 2001

xibles Modell der Integrativen Berufsausbildung ausgearbeitet. Seit September ist die Neuregelung im Rahmen der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes in Kraft. „Trotz der kurzen Anlaufzeit wurden bereits 240 Verträge abgeschlossen und somit vielen Jugendlichen neue Ausbildungs- und Berufschancen eröffnet“, so Wirtschaftskammer Österreich Präsident Christoph

Leitl. AMS-Vorstand Herbert Böhm: „Im Europäischen Jahr der Behinderten wurde damit ein wesentlicher Schritt getan, um für alle Jugendlichen ein maßgeschneidertes Bildungsangebot bereitzustellen zu können“.

Die integrative Berufsausbildung kann entweder als eine Lehrausbildung mit einer verlängerten Lehrzeit (Verlängerung um maximal ein Jahr, in Ausnahmefällen um zwei Jahre) stattfinden oder den betreffenden Personen eine Teilqualifikation vermitteln (Dauer ein bis drei Jahre), die ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht, wenn das Erreichen eines Lehrabschlusses nicht möglich ist.

Zielgruppe der integrativen Berufsausbildung sind benachteiligte Jugendliche, die das Arbeitsmarktservice (AMS) nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden
- Personen ohne Hauptschulabschluss bzw. mit negativem Hauptschulabschluss
- Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes
- Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder auf Grund der erfolglosen Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis angenommen werden muss, dass für sie in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle gefunden werden kann.

Die integrative Berufsausbildung wird durch eine Berufsausbildungsassistenz begleitet, die vom Arbeitsmarktservice, vom Bundessozialamt oder von den Gebietskörperschaften bereitgestellt wird. Die Berufsausbildungsassistenz begleitet den Prozess der integrativen Berufsausbildung durch Unterstützung der Jugendlichen in sozialpädagogischen und psychologischen Angelegenheiten, durch laufende Kooperation aller Beteiligten (Eltern, Lehrbetriebe, Berufsschulen, etc.) bei der Festlegung der Ausbildungsziele oder bei einem Ausbildungswechsel.

Quelle: ams.newsletter

Kältetote in Großbritannien

Die Geschichte eines in seiner eiskalten Wohnung erfrorenes Ehepaares in London alarmierte die Menschen in Großbritannien. Das Land, das zu den reichsten Nationen der Welt zählt, verzeichnet im Verhältnis zur Einwohnerzahl bereits mehr Kältetote als das verarmte Russland. Allein in der Woche vor Weihnachten fielen mehr als 2.500 Menschen der Kälte zum Opfer. Es wird befürchtet, dass diese Zahl bis zum Frühjahr - sollten keine Vorkehrungen getroffen werden - auf bis zu 50.000 ansteigen wird.

Eine Ursache für diese erschreckende Bilanz liegt darin, dass die Briten - gewöhnt an ein relativ mildes Klima - es Jahr für Jahr verabsäumen, Vorkehrungen für den Winter zu treffen. Von den tiefen Temperaturen im Dezember wurden viele Briten überrascht. Zum anderen kennen die in scharfer Konkurrenz stehenden Energieversorger keine Gnade mit säumigen Zahlern. Wer nicht zahlt, dem wird die Versorgung gekappt. Mittellose Menschen mit wenig Kontakten zu ihrer Umwelt gehen in Millionenstädten wie London unter. Bis die Nachbarn aufmerksam werden, ist es oft schon zu spät. Ähnlich ist es mit der Vereinsamung auf dem Land.

Die Regierung tut bislang wenig, um Härte- und Notfälle zu verhindern. Die jährlichen Rentenzuwächse sind sehr gering. Private Initiativen versuchen zu helfen, doch auch ihre Möglichkeiten sind begrenzt. Die Kombination aus klimatischer und sozialer Kälte erweist sich in Großbritannien für viele als lebensgefährlich.

Quelle: Salzburger Nachrichten, 24.12.2003

Außerstreitgesetz

Das Außerstreitgesetz und damit das Außerstreitverfahren ist in Zukunft, vor allem im Bereich Miete und Wohnungseigentum, kostenpflichtig. Das seit 1853 bestehende Außerstreitverfahren stand für Formlosigkeit, geringes bis kein Prozessrisiko, freies Vertretungsrecht und einfachen Rechtszugang. Angewendet wurde es vor allem im Mietrecht, bei Scheidungs- und Verlassenschaftsverfahren. Ändern wird sich, dass nur der/die im Verfahren Erfolgreiche in Zukunft die Prozesskosten refundiert bekommt.

Das heißt, dass es sich MieterInnen in Zukunft dreimal überlegen werden müssen, ob sie ihr subjektiv erlebtes, oft auch durch Beratungsstellen bestätigtes Recht bei Gericht einfordern. Insbesondere Personen, die an der Armutsgrenze leben, wird der Rechtszugang durch die neue Regelung massiv erschwert. Justizminister Böhmendorfer spricht davon, dass er notorische Nörgler, Querulanten und Sektanten mit dieser Gesetzesänderung davon abhalten will, die Gerichte zu beschäftigen. Die Armutskonferenz hält dagegen die neue Regelung für ein klassisches Standesgesetz, das damit bei ihrem poverty proofing zu 100 Prozent durchgefallen ist.

Quelle: Die Armutskonferenz, Newsletter 10/2003

Warnung vor liberalisierter Infrastruktur

Werden Energie- und Wasserversorgung, Bahn und Post privaten, gewinnorientierten Unternehmen überlassen, kommt es quasi notgedrungen zu „Unterinvestment“, steigenden Preisen und geringerer Sicherheit bei öffentlichen Dienstleistungen. So lautet die zentrale These einer Mitte Dezember in Wien präsentierten Studie über die „Randbedingungen für gesellschaftlich optimale Strukturen“ (in der Infrastruktur). Mehr Markt bedeutet nicht automatisch mehr Wettbewerb.

Der ökonomische Grund für das „Unterinvestment“ ist darin zu suchen, dass „das volkswirtschaftliche Optimum an Kapital wesentlich über dem betriebswirtschaftlichen Optimum liegt“, so Studienautor Reinhard Haas. Dies bedeutet, dass nach einer Privatisierung längere Zeit nichts in die Infrastruktur investiert wird, weil es betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, aus der bestehenden Infrastruktur das Maximum herauszuholen.

Belegt sieht der Autor seine These etwa bei den britischen Eisenbahnen, bei denen die zahlreichen schweren Unfälle der vergangenen Jahre auf einen solchen Mechanismus zurückzuführen seien. Auch die Wasserversorgung, ein Beispiel für ein „natürliches Monopol“, ist dort, wo sie in den Händen privater Konzerne ist, qualitativ schlechter und teurer.

Als Liberalisierungserfolg galt bislang - neben der Telekomprivatisierung - die Energiemarktliberalisierung,

vor allem aufgrund der gesunkenen Strompreise. Nach den systematischen Blackouts in liberalisierten Stromländern beginnt man, die Sache anders zu sehen. Und nach drastischen Preissteigerungen in Kalifornien, Norwegen und Schweden, dürfte es auch in der EU bald dazu kommen: Die Großhandelspreise sind bereits im Vorjahr um 26 Prozent gestiegen. Denn einer der ersten Schritte, den Private setzen, ist der Abbau von Reserven und Kapazitäten. Damit wird eine Angebotsverknappung bewirkt, Preisanstiege folgen auf den Fuß. Folgerichtig hat etwa die EVN für heuer Preissteigerungen um bis zu 15 Prozent angekündigt.

Quellen: ORF ON, 16.12.2003; ATTAC-News 50/03

Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland neu geregelt

Seit ersten Jänner sind in Deutschland Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen zusammengefasst. Mit diesen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) soll in regional oder beruflich ungünstigen Teilarbeitsmärkten arbeitslosen Arbeitnehmern zumindest eine befristete Beschäftigung ermöglicht werden. Auf das bisherige Ziel, die Eingliederungsaussichten der Arbeitnehmer zu verbessern, wird nunmehr verzichtet. Die Maßnahmen sollen vielmehr dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten oder wieder zu erlangen.

Für die neuen ABM werden Qualifizierungs- und Praktikumsanteile nicht mehr verbindlich vorgegeben. Wenn ein Träger diese weiterhin anbietet, werden entsprechende Maßnahmen auch in Zukunft vorrangig gefördert. Generell wird der bisherige Förderungsmodus durch einen pauschalierten Förderbetrag von bis zu 300 Euro je Arbeitnehmer und Monat ersetzt. Er wird gewährt, wenn die Maßnahme sonst nicht finanziert werden kann und an der Durchführung ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.

Arbeitnehmer dürfen grundsätzlich längstens zwölf Monate in einer ABM tätig sein. Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr können bis zu drei Jahren gefördert werden. Arbeitnehmer, die nach dem 1. Jänner 2004 eine Tätigkeit in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme aufnehmen, sind nicht mehr beitragspflichtig zur Arbeits-

losenversicherung. Bei einer Beschäftigung in einer ABM werden also keine neuen Ansprüche auf Arbeitslosengeld mehr erworben. Beschäftigte, die am 31. Dezember 2003 in einer ABM oder Struktur Anpassungsmaßnahme (SAM) versicherungspflichtig tätig waren, sind von dieser Änderung nicht betroffen.

Buchtipps

Wohin bewegt sich die Gesellschaft im 21. Jahrhundert?

Fortschritt und Wachstum bestimmten über viele Jahrzehnte die Orientierung unserer Gesellschaft. Je raffinierter die Technik und je größer der Wohlstand, desto dringender stellt sich die Frage, was wir eigentlich damit wollen. Gerhard Schulze beschreibt mit großer analytischer Klarheit, was nun möglich wird: der Aufbruch in eine Gesellschaft, die nicht primär den Regeln der permanenten Steigerung unterworfen ist.

Gleich zu Beginn stellt der Autor der vieldiskutierten „Erlebnisgesellschaft“ den Grundgedanken seines neuen Buches dar: „Zur Idee der Steigerung tritt die Idee der Ankunft, die noch weitgehend unbegriffen ist. Sie ist jedoch seit langem spürbar und ergibt sich aus der Erfolgsgeschichte der Steigerung selbst.“ (S. 15). Die Idee der Steigerung („Immer mehr, immer schneller, immer besser“) werde nicht ganz verschwinden, jedoch ihre kulturelle Hegemonie verlieren in einem ohnedies bereits „riesigen Möglichkeitsraum“. Und mit ihr würden zwei Grundprinzipien des Zukunftsdiskurses an Bedeutung verlieren: die „Fortschrittsvermutung“, die das gewohnte Weitergehen als besten Weg proklamiert, zum einen, die Kritik an Missständen oder Versäumnissen zum anderen. Ins Zentrum rücke dagegen die „Kritik am entgangenen Glück“ bzw. die „Suche nach dem guten Leben“, das Ankommen eben in einem Zustand, der keiner Steigerung mehr bedarf.

Was bedeutet das für die Gesellschaft? „Kultur rückt in den Fokus der Aufmerksamkeit, Natur wird zum Routinethema“ (ebd.), so Schulze. Es habe großer kollektiver Anstrengungen bedurft, ins Zeitalter der Naturaneignung einzutreten. Aber ebenso viel werde uns das nun

Quelle: Presse-Information der Bundesagentur für Arbeit (vormals: Bundesanstalt für Arbeit) vom 9.1.2004

kommende „Zeitalter der Kulturaneignung“ abverlangen. Unter Kultur versteht Schulze dabei wesentlich „Wiederholungen und Muster im Handeln der Menschen“ (S. 332). Quer durch die Gesellschaft sei die Idee der Steigerung über mehrere Jahrhunderte der kleinste gemeinsame Nenner gewesen, eine „unerschöpflich scheinende Quelle von Anschlussfähigkeit“ (S. 18). Die „Anschlussfrage nach dem guten Leben“ sei bisher jedoch lediglich als Privatsache betrachtet worden, „die nur in Form von Werbung, Konsumgütern, Ratgeberliteratur und Tipps in den Medien öffentlich wird“ (S. 20). Diese zum gesellschaftlich-politischen Anliegen zu machen, erfordere, so Schulze, höheren argumentativen Aufwand: „Missstände bedrücken und alarmieren; Gestaltungschancen dagegen sind so wenig spürbar, dass man sie in einem eigenen Lernprozess erst entdecken, aufgreifen und umsetzen muss“ (S. 23). Das werde eben zur Aufgabe der Kulturaneignung.

In den folgenden phasenweise sehr ausschweifenden Kapiteln erläutert der Autor seine Grundidee an Beispielen: etwa die Rolle der Medien im Steigerungsspiel oder das Kippen des Konsums ins Absurde, wenn dieser seinen ursprünglichen Sinn verliert („Konsum eröffnet Beschäftigungsmöglichkeiten. ... Unabhängig von allen angeblichen Bedürfnissen liegt das verführerische des Konsums im Überspielen der Angst vor Leere“, S. 61). Schulze stellt - und das ist ja nicht ganz neu - dem „Prinzip des Könnens“ das „Prinzip des Seins“ gegenüber. Er räsoniert über die an Bedeutung gewinnende Kategorie der „Beziehung“ sowie das Verhältnis von Gesellschaft und Gemeinschaft (ein altes Thema der Soziologie).

Das letzte Kapitel ist schließlich der „Zukunft des Lernens“ gewidmet, in dem Schulze noch einmal zusam-

menfasst, was in Zukunft von uns gefordert sei: Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Improvisationstalent, Wissenstransfer, undogmatisches Denken. Die Ansprüche würden dabei gegenüber rein instrumentellen Fähigkeiten in der alten „Kultur des Könnens“ steigen. Bildlich gesprochen: „Es ist einfacher, Farbe zu kaufen, als ein Bild zu malen.“ (S. 331)

Hans Holzinger¹

Gerhard Schulze: Die beste aller Welten. Wohin bewegt sich die Gesellschaft im 21. Jahrhundert? München (u. a.): Hanser, 2003. 392 S., 25,20

¹ aus: pro ZUKUNFT 3+4/2003; <http://www.jungk.bibliothek.at>

Dem Rad in die Speichen fallen

Die Vereinten Nationen haben die Jahre 2001 bis 2010 zur Dekade für eine Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit erklärt. Grundlage dieser Dekade ist ein Aufruf der FriedensnobelpreisträgerInnen. Auch der Weltkirchenrat hat die Jahre 2001 bis 2010 zur Dekade zur Überwindung der Gewalt gemacht. In Österreich haben sich Nichtregierungsorganisationen zusammengefunden, die im Sinne der Dekaden ihre Kräfte für Frieden und Gewaltfreiheit bündeln.

Als Arbeitsbuch für diese beiden Dekaden wurde das 368 Seiten starke Werk „Dem Rad in die Speichen fallen“ von Pete Hämmerle und Thomas Roithner herausgegeben. Es enthält Stimmen von FriedensnobelpreisträgerInnen und österreichischen AktivistInnen für eine Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit. Es beinhaltet Beiträge zu den Themen Gewaltfreiheit, Versöhnungsarbeit, Menschenrechte, Abrüstung, Globalisierung und soziale Sicherheit, Sicherheitspolitik mit friedlichen Mitteln, Interkulturelle Friedensarbeit und zahlreiche Beiträge zur Friedenserziehung.

Die Beiträge stammen von unter anderen von Kofi Annan (UNO-Generalsekretär, Friedensnobelpreis 2001), Adolfo Pérez Esquivel (Friedensnobelpreis 1980), Sabine Kampmüller (Ärzte ohne Grenzen), Karin Küblböck (ATTAC Österreich), Nelson Mandela (Friedensnobelpreis 1993), Bernhard Rathmayr (Inter-

kulturelles Zentrum, Wien), Thomas Roithner (Friedensforschungszentrum Schlaining), Martin Schenk (Diakonie Österreich und Armutskonferenz) und Desmond Mpilo Tutu (Friedensnobelpreis 1984).

*Pete Hämmerle, Thomas Roithner (Hrsg.): Dem Rad in die Speichen fallen. Stimmen von FriedensnobelpreisträgerInnen und das österreichische Netzwerk für eine Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit. Ein Arbeitsbuch
368 Seiten, Preis: 15 Euro zuzüglich Porto*

*Bezug: Thomas Roithner, c/o ÖSFK Wien
Wiedner Gürtel 10, A - 1040 Wien
E-Mail: thomasroithner@yahoo.com*

Positionen in der Globalisierungsdebatte

Kürzlich erschien ein neues Buch, das die globalisierungskritische Bewegung analysiert: Unter dem Titel „Bewegung macht Geschichte“ gehen elf Autorinnen und Autoren dem gesellschaftlichen Veränderungspotenzial dieses neuen, erstarkten Internationalismus nach.

Seit den Protesten gegen die „Millenniumsrunde“ der Welthandelsorganisation in Seattle ist eine lautstarke Protestbewegung entstanden, die wichtige internationale Akteure der neoliberalen Globalisierung ins Kreuzfeuer der Kritik stellt. Parallel zu den Demonstrationen entstand beim Weltsozialforum in Porto Alegre und diversen Sozialforen auch eine systematische Auseinandersetzung über Alternativen zum gegenwärtig herrschenden Wirtschaftsmodell. Wie die „Eine Welt“ unter dem Motto „Eine andere Welt ist möglich“ verändert werden kann und soll, wird jedoch äußerst unterschiedlich beantwortet. Während ATTAC darauf besteht, als „globalisierungskritisch“ bezeichnet zu werden und sich somit von den „GlobalisierungsgegnerInnen“ abgrenzt, optieren Persönlichkeiten wie Walden Bello für eine De-Globalisierung. Diese beiden Optionen haben unterschiedliche Handlungskonsequenzen und machen vor unterschiedlichen theoretischen Hintergründen Sinn. In der aktuellen Publikation „Bewegung macht Geschichte“ werden die Grundpositionen der Globalisierungsdebatte dargelegt. Die Beiträge be-

handeln weiters den politökonomischen Kontext für Gesellschaftsveränderung, die historische Dimension von sozialen Bewegungen sowie ausgewählte Handlungsfelder der Globalisierungskritik. Verfasst wurden die Beiträge von Hans-Jürgen Bieling, Joachim Becker, Dieter Boris, Gerhard Melinz, Andreas Novy, Christof Parnreiter, Frieder Otto Wolf sowie von den HerausgeberInnen.

*Gerald Faschingeder, Karin Fischer, Johannes Jäger, Alexandra Strickner (Hg.):
Bewegung Macht Geschichte. Globale Perspektiven für
Gesellschaftsveränderung.
Wien: Mandelbaum. Edition Südwind 2003. 14,-*

Veranstaltungen

Arbeitsmarkt und Politik

Nationale und internationale Perspektiven zu Existenzsicherung und Arbeitsmarkt

Vielfältige, in allen Ländern Europas mehr oder weniger sichtbare gesellschaftliche Entwicklungstrends, die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte, anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und zunehmende Verarmungsrisiken führen dazu, bislang brauchbare Konzepte der Einkommens- und sozialen Sicherung zu überdenken und neue Modelle der Arbeitsmarktintegration zu entwickeln.

Im Rahmen der Tagung wird eine Analyse zur Klassifizierung unterschiedlicher nationalstaatlicher Muster hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Krisenbewältigung vorgenommen. Ebenso wird der Frage der politischen Gestaltbarkeit aufgrund vorgegebener Rahmenbedingungen in Referaten und Workshops nachgegangen.

Als ReferentInnen und WorkshopleiterInnen stehen unter anderen zur Verfügung: Gerda Falkner, IHS Wien; Hans-Jürgen Bieling, Universität Marburg; Hermann Scherl, Universität Erlangen-Nürnberg; Karin Heitzmann, Wirtschaftsuniversität Wien; Walter Pfeil, Universität Salzburg; Karl Öllinger, Die Grünen Österreich; Veronika Litschel, Netzwerk Sozialwirtschaft; Nikolaus Dimmel, Universität Salzburg; Hans Steiner, BMSG; Walter Wolf, EU-Kommission.

Termin: 28. April 2004, 9.00 bis 18.00 Uhr
 Ort: Johannes Kepler Universität Linz, Representationsräume
 Veranstalter: Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik an der Universität Linz, Sozialplattform OÖ, Bischöfliche Arbeitslosenstiftung
 Information, Anmeldung: irene.auinger@jku.at

Multiple Marginalities: Gender and education in the global, local and transnational world

Termin: 2. bis 4. Juni 2004
 Ort: Department of Education, University of Helsinki, Finland Bulevardi 18
 Informationen, Anmeldung: www.edu.helsinki.fi/ktl/gened/

Die beste aller Welten?

Vortrag von Gerhad Schulze mit Diskussion

Begriffe wie Fortschritt und Wachstum bestimmen ungebrochen die Orientierung unserer Gesellschaft. Alles wandelt sich ständig in immer kürzeren Abständen. Die all dem zugrunde liegende Steigerungslogik hat beinahe alle Lebensbereiche umgeformt.

Doch inmitten des rasanten Wandels werden die Vorboten einer grundlegenden Veränderung spürbar. Die Dominanz der Steigerungserwartung geht zurück, das Bedürfnis nach einer Art von Lebensqualität wächst, die sich an einer neuen Aufmerksamkeit für Begegnung, Gemeinschaft und Kultur orientiert. Nach seinem Klassiker „Die Erlebnisgesellschaft“ zeigt Gerhard Schulze in seinem neuesten Werk „Die beste aller Welten“ (siehe Buchtipps), auf dem sein Vortrag basiert, was sich im Sog der Steigerungsspirale vorbereitet hat.

Termin: 14. Februar 2004, 9.00 bis 17.00 Uhr
Ort: Bildungshaus Schloss Puchberg, Puchberg 1, 4600 Wels
Anmeldung: Tel. 07242/46558; Mail: bildungshaus.puchberg@dioezese-linz.at

Werkstätten Messe 2004

Seit 1991 findet in Offenbach am Main jährlich die Werkstätten Messe statt. heuer wird die Messe von 11. bis 14. März ausgerichtet. Über 6.000 BesucherInnen werden erwartet. 120 AusstellerInnen stellen nicht nur Teile aus dem Segment der Eigenproduktion von Werkstätten für behinderte Menschen vor und bieten ein Kontaktforum zwischen Unternehmen und Werkstätten an, sondern machen auch die Leistungen und das Leistungsvermögen von Menschen mit schweren Behinderungen der Öffentlichkeit bewusster.

Nähere Informationen: 0049/69/943394-20; www.bagwfbm.de

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

Grundlegende Richtung:

Als Presse- und Informationsdienst für Sozialpolitik berichten die KONTRASTE über aktuelle sozialpolitische Entwicklungen sowie über relevante sozialwissenschaftliche Erkenntnisse, sowohl in Österreich als auch international. Zudem dienen die KONTRASTE als Kommunikationsplattform für sozialpolitisch Interessierte.

Medieninhaber; Herausgeber, Verleger:

Der Verein „Sozialwissenschaftliche Vereinigung“, mit Unterstützung der Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik.

Die Sozialwissenschaftliche Vereinigung hat ihren Sitz in Linz (Adresse: Freistädterstr. 315, 4040 Linz). Zweck des Vereines ist die Förderung der Sozialwissenschaften. Dazu gehören die Veranstaltung von Tagungen und Symposien, das Verlegen und Verbreiten von Druckschriften, die praxisrelevante Vermittlung von sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen, die Förderung der Zusammenarbeit von Theoretikern und Praktikern sowie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Verein ist unabhängig und parteipolitisch nicht gebunden. Er arbeitet auf gemeinnütziger Basis.

Vereinsvorstand: Dr. Christine Stelzer-Orthofer (Vorsitzende), Univ.Prof. Dr. Johann Bacher (Vorsitzender-Stellv.), Univ.Prof. Dr. Josef Weidenholzer (Vorsitzender-Stellv.), Irene Auinger (Kassierin), Mag. Johanna Klammer (Kassierin-Stellv.), Beate Hörmannseider (Schriftführerin), Manfred Lipp (Schriftführer-Stellv.).

KONTRASTE

Erscheinungsort Linz, P.b.b. Verlagspostamt Linz. Wenn unzustellbar, zurück an die Redaktion KONTRASTE:
Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz

Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber, Verleger: Sozialwissenschaftliche Vereinigung, mit Unterstützung der Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik

Erscheinungsweise:

10 Ausgaben pro Jahr

Redaktionsadresse:

KONTRASTE: Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, Altenbergerstr. 69, 4040 Linz, Tel.: ++43 (0)732/2468-7168

Mail: hansjoerg.seckauer@jku.at

Abo-service, Sekretariat: Irene Auinger, Tel.: ++43 (0)732/2468-7161; Fax DW 7172

Mail: irene.auinger@jku.at

Redaktionsteam:

Mag. Hansjörg Seckauer, Dr. Christine Stelzer-Orthofer, Mag. Susanna Rothmayer, Mag. Bettina Leibetseder
Wir freuen uns über zugesandte Manuskripte, die Redaktion behält sich jedoch das Recht auf Kürzung und Entscheidung über die Veröffentlichung vor. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.

Redaktionsschluss ist jeweils der 20. des Vormonats.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge können, müssen aber nicht die Meinung der Redaktion wiedergeben.

Wissenschaftliche Beratung:

Univ. Prof. Dr. Josef Weidenholzer, Univ. Prof. Dr. Irene Dyk, a.Univ. Prof. Dr. Evelyn Gröbl-Steinbach

Lektorat; Satz:

Mag. Hansjörg Seckauer

Kontraste finanzieren sich fast ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen und Abonnements:

Jahresabo EUR 65,40; Halbjahresabo EUR 32,70; StudentInnen, Arbeitslose und PensionistInnen EUR 36,30

Gratis Probeabo für drei Monate*; Kündigung bis einen Monat vor Ablauf möglich.

* Alle Preise inklusive Versand. Einzelheft EUR 5,45 exkl. Versand.

Bankverbindung:

Sparkasse OÖ, BLZ 20320, Kontonr. 7500-002453