

Werk(s)einblicke - Newsletter



INFORMATION DES BETRIEBSRATES SOZIAL:RAUM GMBH

Oktober 2023 - Sonderausgabe KV-Verhandlungen

Liebe Kolleg:innen,

die Kollektivverhandlungen der Sozialwirtschaft Österreich haben mit der Forderungsübergabe am 3. Oktober 2023 begonnen. Unser KV ist die arbeitsrechtliche Basis für tausende Kolleg:innen in Österreich und hat enorme Wichtigkeit für jede:n Einzelne:n von uns. Aus diesem Grund haben wir die Newsletter-Sonderausgabe aus dem letzten Jahr aktualisiert und senden sie erneut aus. Hier bekommt ihr Einblicke wie Verhandlungen ablaufen und welche arbeitsrechtlichen Verbesserungen in den letzten Jahren erreicht werden konnten.

Der SWÖ-Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV) ist einer von vielen KVs, die jährlich verhandelt werden. Unter den durch bzw. mit der GPA verhandelten Kollektivverträgen, ist der SWÖ-Kollektivvertrag einer der größten. Innerhalb der Gesundheits-, Pflege- und Sozialbranche zählt er zu den sogenannten "Leitkollektivverträgen". Damit gibt er für viele kleinere (weniger Betriebe und Mitarbeiter*innen umfassende) Kollektivverträge die allgemeine Richtung vor.

Der SWÖ-KV gilt als starker Kollektivvertrag, er gilt in acht Bundesländern (Vorarlberg hat einen eigenen KV für diesen Bereich) und umfasst eine große Bandbreite an Betrieben und Berufsgruppen.

01

Im Vorfeld der Verhandlungen

Monate vor Verhandlungsstart beginnen bereits die Vorbereitungen. Die Forderungen werden innerhalb der GPA durch Beratungen und Beschlüsse in den Landes- und Bundesausschüssen des Wirtschaftsbereichs 17 (WB 17), Befragungen von Betriebsrät:innen und (erstmalig 2022) durch Mitglieder der GPA erhoben und diskutiert. Im Landesausschuss kommen Vertreter:innen aus dem jeweiligen Bundesland zusammen, während in den Bundesausschüssen Personen aus allen Bundesländern diskutieren. In die Vorbereitungen sind ca. 400 Betriebsratskörperschaften eingebunden.

Forderungen aus den einzelnen Betrieben wandern über die Landesausschüsse in den Bundesausschuss des WB 17 in der GPA. In diesem Gremium werden die Forderungen abgestimmt und die Verhandlungsstrategie festgelegt.

02

Wann starten die Verhandlungen 2023?

Die Verhandlungen starten am 3. Oktober 2023 mit der Forderungsübergabe. Weitere Termine sind:

- 17. Oktober 2023 - 1. KV-Verhandlung
- 15. November 2023 - 2. KV-Verhandlung
- 27. November 2023 - 3. KV-Verhandlung

03

Was ist 2023 besonders?

04

Die Inflation und die Teuerungen in alltäglichen Bereichen sind nach wie vor hoch und spiegeln sich auch in der Gehaltsforderung der Arbeitnehmer:innen-Seite wieder. Besonders ist, dass eine Forderung*, die großteils „nur“ das vollbetreute Wohnen im Behindertenbereich betrifft, Einzug in die AN-Forderungen gefunden hat. (*Nachtarbeitsbereitschaft zu 100% anstatt 50% zu entlohnen).

Wer verhandelt?

Den SWÖ-Kollektivvertrag verhandeln für die Arbeitgeber:innen der Vorstand des Arbeitgeberverbandes Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) und für die Arbeitnehmer:innen die Gewerkschaften VIDA und GPA mit den jeweiligen Betriebsrät:innen aus den Betrieben.

Die Verhandlungsteams sind groß, in Summe sind ca. 100 Personen an den Verhandlungen beteiligt. Dabei gibt es folgende Aufgabenverteilung:

- Großes Verhandlungsteam: ca. 60 Betriebsrät:innen. Es wird über Vorschläge und schließlich den gesamten Abschluss abgestimmt.
- Kleines Verhandlungsteam: ca. 15 Vertreter:innen beider Seiten. In diesem Gremium sitzt man sich gegenüber, hier finden die konkreten Verhandlungen statt.
- (Informelles) Kleinstteam: Kontaktgruppe zwischen und neben den Verhandlungsterminen, Stimmung abschätzen, vorfühlen, je drei Arbeitgeber:innen und drei Arbeitnehmer:innen.

Entscheidungen werden auf Arbeitnehmer:innenseite ausschließlich von Betriebsrät:innen getroffen, die beteiligten (hauptamtlichen) Sekretär:innen der GPA bzw. der VIDA verhandeln mit und beraten – haben aber kein Stimmrecht. Bei Bedarf werden Jurist:innen hinzugezogen.

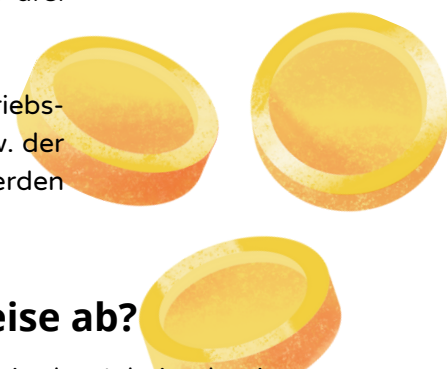
05

Wie laufen Verhandlungen normalerweise ab?

Je nach allgemeiner Wirtschaftslage und Finanzierungsbasis der Arbeitgeber:innen, kommen beide Seiten meist mit umfangreichen Forderungspaketen zusammen. Mit zunehmender Verhandlungsdauer spitzen sich die Diskussionen auf einige wenige Forderungen zu. Bei Zwischenständen und möglichen Kompromissen zu einzelnen Themen wird regelmäßig mit dem großen Verhandlungsteam Rücksprache gehalten. Gegebenenfalls wird auch abgestimmt. Beide Seiten verlassen also immer wieder die gemeinsame Verhandlungsrunde für interne Besprechungen.

06

Nicht zu unterschätzen ist die Wahl des Verhandlungsortes und der geplante Ablauf: Gibt es angemessene, angenehme Räume? Welche Pausen sind vorgesehen?



Warum dauert es oft bis spät in die Nacht?

Oft sind sich die Verhandler:innen fast einig und haben sich bereits weit angenähert. Niemand hat dann ein Interesse, die Verhandlungen zu unterbrechen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass bereits erzielte Zugeständnisse und Kompromisse eine längere Verhandlungspause nicht überleben und man dann wieder bei Null starten muss. Und natürlich gibt es Druck von außen, einen Abschluss zu erzielen. Es wird also alles unternommen, um doch noch (und wenn es tief in der Nacht ist) zu einer Einigung zu gelangen.



Der Einfluss von gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Protestmaßnahmen auf die Verhandlungen

Viele Arbeitgeber:innen erkundigen sich vor KV-Verhandlungen, wie viele ihrer Arbeitnehmer:innen Gewerkschaftsmitglieder sind. Das spiegelt auch den Grad der Unterstützung für die Forderungen in den KV-Verhandlungen wieder. Branchen mit einem hohen Organisationsgrad (viele Gewerkschaftsmitglieder) haben in der Regel bessere Gehaltsabschlüsse und Arbeitsbedingungen.

Das gilt ebenso für öffentliche Protestaktionen – daran wird die Unterstützung der Belegschaft für die Arbeitnehmer:innenforderungen gemessen. Und natürlich haben die Arbeitgeber:innen kein Interesse daran, als „schlechte“ Arbeitgeber:innen zu gelten.

Wer Verbesserungen oder zumindest eine Abgeltung der Inflation am Lohnzettel haben will, sollte sich also nicht darauf verlassen, dass sich andere dafür engagieren. Es ist nun einmal so: Dort, wo viele Beschäftigte in Gewerkschaften sind und sich an Protestaktionen beteiligen, wenn sie notwendig werden, gibt es bessere Arbeitsbedingungen und ein höheres Lohnniveau. Dasselbe gilt auch im Betrieb bei JaW. Eine hohe Teilnahme an Betriebsversammlungen stärkt den Betriebsrat bei Forderungen gegenüber der Geschäftsführung.

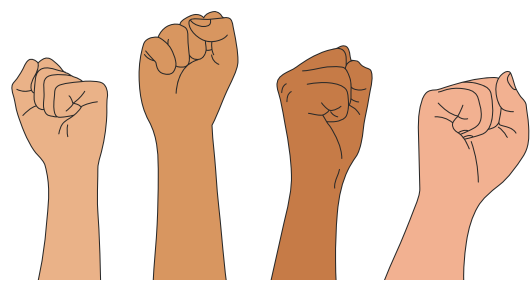
08

Nach den Verhandlungen

Mit dem KV-Abschluss ist es noch nicht getan. Damit der Kollektivvertrag nicht nur für die Mitgliedsbetriebe des Arbeitgeber:innenverbandes SWÖ gilt, muss erst das Bundeseinigungsamt den KV-Abschluss in einer sogenannten Satzungsverhandlung „sätzen“ – damit die Bestimmungen für die gesamte Branche gelten. In den vergangenen Jahren war dies allerdings nur noch eine reine Formalität.

09

10



Demos und Aktionen

Erfahrungsgemäß kommen die Verhandlungen manchmal ins Stocken. Dann braucht es Druck von Arbeitnehmer:innen in Form von unterschiedlichen Aktionen, Demos und ggf. auch Streiks. Wir halten euch während der Verhandlungen auf dem Laufenden und informieren euch über diverse Aktionen.

11

Rahmenrechtliche Verbesserungen der letzten zehn Jahre im SWÖ-Kollektivvertrag

Ein genauerer Blick auf die SWÖ-Kollektivvertragsabschlüsse der letzten zehn Jahre zeigt, warum das Interesse an der Branche kontinuierlich gestiegen ist. Was in den letzten zehn Jahren erreicht wurde:

- 2013
 - Freistellungsanspruch bei Pflegekarenz
 - Anrechnung nicht facheinschlägiger Vordienstzeiten von vier auf sechs Jahre zu 50%
 - Bei gesetzlicher Fortbildungsverpflichtung bis zu acht Stunden bezahlte Bildungsfreistellung im Kalenderjahr
- 2014
 - Gesetzliche Elternkarenzen sind im vollen Ausmaß auf Vorrückungen anzurechnen
 - Anrechnung nicht facheinschlägiger Vordienstzeiten von sechs auf acht Jahre zu 50%
 - Bei gesetzlicher Fortbildungsverpflichtung für Fachsozialbetreuer*innen volle Anrechnung als Arbeitszeit
- 2015
 - einheitliche Gehaltstabelle für ganz Österreich
 - stärkere Anhebung der ersten Verwendungsgruppe auf Mindestgehalt von €1.500,- gilt für die ganze Branche
- 2016
 - Für Tagesmütter/-väter Triennien statt Quinquennien bei den Gehaltssprüngen
 - SEG-Zulage für alle Gruppen vereinheitlicht
 - Einführung von Leitungszulagen
 - Klarere Regelung von Arbeitszeiten
- 2017
 - Anspruch auf „Papamonat“ (Familienzeitbonus) mit Kündigungsschutz
 - Volle Anrechnung von Ansprüchen des dritten Karenzjahres (Sonderurlaub KV)
 - Verbesserte Arbeitszeit für Angestellte in der vollen Erziehung und bei der Einstufung der Angestellten in der offenen Jugendarbeit
- 2018
 - Ab fünf Jahre im Betrieb ein zusätzlicher Urlaubstag (bei JaW VU)
 - Finanzielle Aufwertung von Pflegeberufen
 - Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte bei Mehrarbeitszuschlag
- 2019
 - Ab zwei Jahre im Betrieb ein zusätzlicher Urlaubstag (bei JaW VU)
 - Zuschläge fürs Einspringen (bei JaW VU)
 - Rechtsanspruch auf Altersteilzeit unter bestimmten Bedingungen
 - Klarstellung Umkleidezeit als Arbeitszeit (stationärer Bereich)
 - bessere Regelung der geteilten Dienste
 - Detailliertere Regelungen bei Vereinbarung von Dienstplänen (erhöhte Planungssicherheit)
 - Erhöhung der Zulage für Sonderkindergartenpädagog*innen
 - erhöhte Leitungszulage in Kindergärten
 - Für Tagesmütter/-väter Biennien statt Triennien bei den Gehaltssprüngen
- 2020
 - 37-Stunden-Woche ab 1.1.2022 als erster KV österreichweit
- 2022
 - Mindesterhöhung der Gehälter um € 175,-
 - Im Kinder- und Jugendbereich werden Sozialpädagogische Fachkräfte der vollen Erziehung in Verwendungsgruppe VIII anstatt VII eingestuft
 - Wirtschaftshelfer:innen sind ab 1.1.2023 in der Verwendungsgruppe III anstatt II
 - Der Flexibilisierungsbetrag wird um 20% auf € 25,85 erhöht