Nº 10 | 2016 | 70. Jahrgang | € 2,50

Arbeit&Wirtschaft

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Kampfbereit

Schwerpunkt Kollektivverträge

Coverstory:
Kollektiv für das Kollektiv
Geld gegen Zeit: Worum Gewerkschaften alljährlich mit den Arbeitgebern ringen. 6

Interview:
Bewertung von Arbeit hinterfragen
Ulrike Papouschek über Kollektivverträge als Werkzeuge für mehr Gleichberechtigung. 18

Reportage:
Stark für ArbeitnehmerInnen
Auch heuer wurde wieder hart für einen guten Abschluss verhandelt. 26

6

Coverstory

Lohn- und Gehaltserhöhungen, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen oder Lehrlingsentschädigungen: Das sind nur einzelne Beispiele dafür, worum die GewerkschafterInnen alljährlich mit den Arbeitgebern ringen.

18

Interview

Sozialwissenschafterin Ulrike Papouschek erläutert, wie GewerkschafterInnen die Kollektivverträge nutzen, um die Gleichstellung von Mann und Frau voranzutreiben. Offene Baustellen: die Bewertung der Arbeit und Teilzeit.

Schwerpunkt

Zum Nutzen aller 14

Nicht nur die ArbeitnehmerInnen, auch Unternehmen und die Gesamtwirtschaft profitieren vom Kollektivvertrag.

Fragen an den Experten 16

Was steht im KV? Welcher KV gilt für mich? ÖGB-Experte Martin Müller liefert nützliches Wissen rund um den KV.

Vorreiterrolle 22

Die kollektivvertragliche Praxis hatte wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung des heutigen Arbeitsrechts in Österreich.

Kreative Ideen zur Umgehung 32

Arbeitgeber finden immer wieder Schlupflöcher im KV-Netz. Besonders beliebt im Moment: die Scheinselbstständigkeit.

Zeit ist Geld 34

Schon jetzt gibt es mannigfaltige Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeit. Diese haben aber ihren Preis.

Optimismus und Kampfgeist 36

Bei einer Streikkonferenz in Frankfurt diskutierten Gewerkschaften über Maßnahmen gegen die Deregulierung.

Die Spaltung der Lohnabhängigen 38

In vielen europäischen Ländern werden Kollektivverträge zurückgedrängt. Das ist Klassenkampf – von oben.

Gut zu wissen 40

Wer darf eigentlich Kollektivverträge verhandeln? Was sind Kampfmaßnahmen? Eine A&W-Enzyklopädie.

26

Reportage

Ein Kollektivvertrag wird hart verhandelt. Gründliche Vorbereitung, zähes Sitzfleisch und die Aussicht auf so manch lange Nacht sind die Voraussetzungen für einen guten Abschluss.

Standards

Historie:
Eine gesündere Kampfbasis 4

Standpunkt:
Unsolidarisch, frauenfeindlich 5

Statistik:
Der KV in Illustrationen 24

Nicht zuletzt – von Rainer Wimmer 43

Frisch gebloggt 44

Aus AK und Gewerkschaften 45

Man kann nicht alles wissen 46

Erklärungen aller **grün** markierten Worte.

Impressum

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 534 44-39263 Dw.,
Fax: (01) 534 44-100222 Dw.,
Sonja Fercher (CvD),
Sonja Adler (Sekretariat): 39263 Dw.
E-Mail: sonja.adler@oegb.at
Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:
Bettina Eichhorn, Philipp Starlinger,
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Tel.: (01) 662 32 96-0
E-Mail: **aboservice@oegbverlag.at**

Redaktionskomitee:
Bernhard Achitz, Lucia Bauer, Romana Brait, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Sonja Fercher, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax, Melissa Huber, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Iris Krassnitzer, Sylvia Kuba, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Markus Marterbauer, Martin Müller, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Martin Panholzer, Brigitte Pellar, Charlotte Reiff, Philipp Schnell, Georg Sever, Josef Thoman, Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann

Redaktionsmitglieder:
Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler (Sekretariat), Michael Mazohl (Artdirektion)
Dietmar Kreutzberger (Grafik und Layout)

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Astrid Fadler, Lukas Franke, Philipp Gerhartinger, Susanne Haslinger, Sandra Knopp, Markus Marterbauer, Michael Mazohl, Nedad Memic, Martin Müller, Amela Muratovic, Lukas Oberndorfer, Brigitte Pellar, Christian Resei, Alexandra Rotter, Udo Seelhofer, Rainer Wimmer

Herausgeber:
Bundesarbeitskammer,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, und
Österreichischer Gewerkschaftsbund,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Tel.: (01) 662 32 96-39744 Dw.,
Fax: (01) 662 32 96-39793 Dw.,
E-Mail: **zeitschriften@oegbverlag.at**,
Internet: **www.oegbverlag.at**

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):
Einzelnummer: € 2,50;
Jahresabonnement Inland € 20,–;
Ausland zuzüglich € 12,– Porto;
für Lehrlinge, Studenten und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,–
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-0,
E-Mail: **aboservice@oegbverlag.at**

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25:
www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493, ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede AutorIn trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller MitarbeiterInnen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Eine gesündere Kampfbasis

Der Vierte Gewerkschaftskongress riet 1903 zum Abschluss von Kollektivverträgen zwischen starken Organisationen.

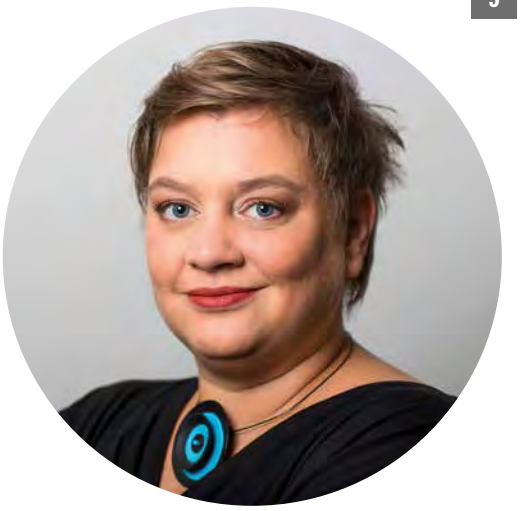
1896 schloss die Organisation der BuchdruckerInnen den ersten ***Kollektivvertrag im engeren Sinne des Wortes*** ab. So zumindest formulierte es **Julius Deutsch** 1908 in seiner Untersuchung über das Kollektivvertragswesen in den „**Reichsratsländern**" der Habsburgermonarchie und damit auch im heutigen Österreich. Ein „echter Kollektivvertrag" sei daran zu erkennen, dass es sich bei beiden Vertragsparteien immer um Organisationen handle, nie nur um einzelne Unternehmen und ihre Beschäftigten, und damit um eine zumindest regionale Geltung. Von solchen „echten Kollektivverträgen" kamen bis 1908 nur wenige zustande, andere Arten von Tarifverträgen waren leichter durchzusetzen: Werkstätten- oder Firmenverträge zwischen einem einzelnen Unternehmen und einer Gewerkschaft oder Gruppenverträge zwischen Gewerkschaft und mehreren einzelnen Unternehmen.

Der zweite „echte Kollektivvertrag" wurde 1903 im Bereich der Metallindustrie abgeschlossen, und zwar zwischen dem „Verband der Metallarbeiter Österreichs" und der „Vereinigung der Galanterieschlosserwaren- und Bronzewarenerzeuger". Er brachte den ArbeiterInnen unter anderem den 9-½-Stunden-Tag (statt des gesetzlichen 11-Stunden-Tages) und die Einführung von Mindestlöhnen. Dem Metaller-KV vorangegangen war ein 15-wöchiger Streik in Wien. Und um die Frage, ob Kollektivverträge eine neue effizientere Kampfform darstellen würden oder den Verzicht auf den konsequenten Einsatz für ArbeitnehmerInnen-Interessen bedeuteten, ging es auch in der Diskussion beim Vierten Reichskongress der Freien Gewerkschaften im Juni 1903. Die Zunahme der Tarifverträge, zum Teil mit problematischem Inhalt, war Anlass zu einer grundsätzlichen Stellungnahme, die KV-Abschlüsse als Fortschritt für die Interessenvertretung bewertete, aber darauf aufmerksam machte, dass sie nur zwischen starken Organisationen beider Vertragspartner sinnvoll seien. Hier ein Auszug aus diesem Grundsatzdokument der österreichischen Gewerkschaftsbewegung zur Kollektivvertragspolitik: ***Der Kongress hält den Abschluss von Tarifgemeinschaften (kollektiven Arbeitsverträgen) für geeignet, das Wesen der Lohnkämpfe auf eine gesündere Basis zu stellen als bisher und unbedachten Lohnkämpfen vorzubeugen, deren Resultat in keinem Verhältnis zu den hierfür aufgewendeten Opfern steht. … Obzwar sich allgemeine Regeln hierfür nicht aufstellen lassen, so sind Tarifgemeinschaften doch überall dort empfehlenswert, wo starke Organisationen sowohl der Arbeiter wie auch der Unternehmer vorhanden sind, welche die Gewähr für Durchführung und Aufrechterhaltung der getroffenen Vereinbarungen bieten. … Um die hier ausgesprochenen Prinzipien in Zukunft wirksamer zur Durchführung bringen zu können und um überall den nötigen Einfluss auf die Festsetzung der Arbeitsbedingungen zu gewinnen, empfiehlt der Vierte österreichische Gewerkschaftskongress den einzelnen Berufen, die bereits bestehenden Organisationen auszubauen und durch Zuführung ausreichender Mittel zur Erfüllung aller, einer modernen Organisation zukommenden Aufgaben fähig zu machen.***

Polizei gegen Streikende in Böhmen im Jahr 1894. Kleine Lohnerhöhungen wurden noch gegen 1900 oft mit Verletzten, manchmal sogar Toten und Arbeitsplatzverlust erkauft. Durch Verlagerung der Kampfzone an den Verhandlungstisch sollte „Waffengleichheit" hergestellt werden – starke Gewerkschaften vorausgesetzt.

© AK-Bibliothek Wien

Ausgewählt und kommentiert
von Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at



Unsolidarisch, frauenfeindlich

Standpunkt

Sonja Fercher
Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Kämpferisch sein? Ach, lasst mich doch damit in Ruhe! Es ist Ende des Jahres, die Zeit ist schon stressig genug. In der Arbeit gibt es sowieso nur noch Stress: Was früher drei KollegInnen gemacht haben, muss nun eine/r allein schaffen. Krankenstände häufen sich, viele sind ausgepowert. Lasst mir doch bitte einfach meine Ruhe!

Solche Gedankengänge sind mehr als verständlich, denn die heutige Arbeitswelt hält für ArbeitnehmerInnen vielerlei Stressfaktoren bereit. Da kämpferisch zu bleiben kann wahrlich zum Kraftakt werden. Und doch führt kein Weg daran vorbei. Aber was heißt das eigentlich: kämpfen? Viele denken bei diesem Begriff zumindest an unangenehme Auseinandersetzungen mit den Arbeitgebern. Wer will sich schon gerne darauf einlassen, wenn er oder sie befürchtet, damit vielleicht gar den eigenen Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen?

Verkürztes Verständnis

Dies ist aber ein verkürztes Verständnis von „Kampf". Kämpfen fängt im Grunde schon an, wenn sich ArbeitnehmerInnen miteinander und mit den BetriebsrätInnen darüber austauschen, was sie belastet. Oftmals kann nämlich schon ein einfaches Gespräch mit den Arbeitgebern eine Lösung bringen. Manchmal muss man Lösungen freilich auch erkämpfen. Auch das kann bedeuten, dass man ein Thema immer und immer wieder anspricht und dadurch den Druck aufrechterhält. Letztlich beginnt auch jede Kollektivvertragsverhandlung in den Betrieben: Dort sammeln BetriebsrätInnen Erfahrungen und suchen nach Lösungen. Nur wenn sie von den KollegInnen darüber informiert werden, wo der Schuh drückt, können sie mit ihnen über Lösungen nachdenken und Vorschläge erarbeiten – und diese auch in die Verhandlungen einbringen.

All das mag wie eine Binsenweisheit klingen, und doch muss man es sich immer wieder vor Augen halten. Vor allem verliert der Begriff Kampf an Bedrohlichkeit und wird zu einer machbaren Angelegenheit, gerade wenn der Stress groß ist. Was auf betrieblicher Ebene gilt, gilt umso mehr bei Kollektivverträgen: Je mehr Menschen gemeinsam für etwas kämpfen und also hinter einer Forderung stehen, desto besser stehen die Chancen, diese erfolgreich umsetzen zu können.

Erst vor Kurzem wurden wieder Stimmen laut, die Kollektivverträge zurückdrängen wollen. Kurzsichtig und unsolidarisch: Nicht anders kann man dieses Anliegen bezeichnen. Es würde jenes Machtungleichgewicht, das ohnehin im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen besteht, weiter vergrößern. Zudem setzt man ArbeitnehmerInnen massiv unter Druck – und zwar in einer Zeit, wo der Druck am Arbeitsplatz ohnehin bereits hoch ist, für manche sogar schon unerträglich hoch. So gehen viele ArbeitnehmerInnen selbst dann arbeiten, wenn sie besser ihre Krankheit auskurieren sollten. Damit riskieren Arbeitgeber nicht nur, dass KollegInnen angesteckt werden, sondern vor allem, dass schlecht auskurierte ArbeitnehmerInnen irgendwann länger ausfallen. Damit ist dieses Verhalten auch noch unsolidarisch, denn letztlich ist es das Gesundheitssystem, das die Konsequenzen tragen, und die Solidargemeinschaft, die sie finanzieren muss.

Gemeinsam stärker

Nicht zuletzt ist das Zurückdrängen von Kollektivverträgen frauenfeindlich. Es hätte nämlich deutlich mehr Intransparenz zur Folge, und gerade diese schadet Frauen immer. Auch auf Ebene der Kollektivverträge setzen sich GewerkschafterInnen dafür ein, gesellschaftspolitische Anliegen wie die Gleichberechtigung der Geschlechter voranzutreiben. Beispiele dafür sind die Anrechnung der Karenzzeiten oder die Bezahlung von Überstunden bei Teilzeitkräften: Hier erringen die Gewerkschaften Fortschritte, die auf der betrieblichen Ebene nur schwer durchsetzbar wären. Auch das mag wie eine Binsenweisheit klingen, ist dennoch nicht weniger wahr: Gemeinsam ist man stärker.

Kollektiv für das Kollektiv

Jeden September dominieren sie die Medienberichterstattung: die Kollektivvertragsverhandlungen. Ein Drahtseilakt zwischen gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen und sozialpartnerschaftlichem Konsens. Nur wenige wissen, wie sie ablaufen und welche Vorteile „KV“ ArbeitnehmerInnen und Unternehmen bringen.

Text: Sandra Knopp & Udo Seelhofer | Fotos: Michael Mazohl

Eilmeldung

Eine Reporterin berichtet nachts vor dem Parlament. Ihre Stimme überschlägt sich fast: Alle Kollektivverträge (KV) werden aufgehoben. Jeder muss seine Arbeitsbedingungen künftig selbst aushandeln. Dann folgt die Entwarnung: „NICHT MIT UNS“. Der aktuelle Spot der PRO-GE zeigt, was passiert, wenn die Sozialpartnerschaft aufgekündigt wird: Arbeitszeit, Mindestentgelte und Urlaubsregelungen wären aufgehoben, sie sind nicht gesetzlich geregelt. Es gäbe auch keine jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen, denn auch sie werden bei den KV-Verhandlungen von den Gewerkschaften erkämpft.

Der KV: Diese gerne verwendete Abkürzung bezeichnet überbetriebliche Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen werden, am häufigsten auf Branchenebene (siehe auch „Gut zu wissen“, S. 40–42). In Österreich gelten 800 Kollektivverträge, jährlich werden über 450 verhandelt. Für welches Unternehmen welcher KV gilt, ist in der Gewerbeordnung und dem Wirtschaftskammergesetz geregelt. Kurz zusammengefasst: Es kommt nicht darauf an, welchen Beruf die ArbeitnehmerInnen ausüben, sondern vielmehr darauf, in welcher Branche der Betrieb tätig ist. Die VerhandlerInnen auf Seite der ArbeitnehmerInnen sind gewählt und setzen sich aus BetriebsrätInnen zusammen. Diese wählen den Bundesausschuss, der das Forderungsprogramm erstellt und die Verhandlungen führt (siehe Grafiken, S. 24–25). Im Herbst starten die Lohnrunden, traditionell machen die MetallerInnen den Anfang. Die Verhandlungen selbst finden in der Regel in der Wirtschaftskammer Österreich im vierten Wiener Bezirk statt (siehe auch „Reportage: Ein Weg mit vielen Windungen“, S. 26–31).

Das Verhandlungsprozedere und die Dauer unterscheiden sich von Branche zu Branche und hängen von Tradition und Mitgliederzahl der jeweiligen Gewerkschaft ab. Die Bandbreite reicht von bilateralen Gesprächen, die innerhalb weniger Stunden abgeschlossen sind, bis hin zu wochenlangen Verhandlungen in großen Gremien. Im Falle der Handelsbeschäftigten geht es um über 400.000 Beschäftigte, bei der Maschinen- und Metallbauindustrie um immerhin 120.000 Arbeitskräfte.

Kühnste Träume

Die Verhandlungsteams der ArbeitnehmerInnen vor Ort teilen sich in das große und das kleine Verhandlungsteam, das sich mit dem jeweiligen Gegenpart auf Arbeitgeberseite zusammensetzt. KV-Verhandlungen erinnern an ein Pingpongspiel: Vorschlag – Gegenvorschlag – Abstimmung mit dem gesamten Team – neuerliche Verhandlungen. „Dass uns die Arbeitgeber sagen: ‚Sagt, was ihr haben wollt, wir unterschreiben gleich!‘ gibt es nur in den kühnsten Träumen“, bringt es KV-Experte Peter Schleinbach von der PRO-GE auf den Punkt. Der Vorteil der großen Runde: Gibt es keine Einigung, kann die Gewerkschaft rascher Kampfmaßnahmen beschließen, immerhin repräsentiert das große Team einen Querschnitt der Branche mit den wichtigsten Betrieben.

Von Betriebsversammlungen bis zum Streik ist es aber ein weiter Weg, vor allem Streiks sind in Österreich eher selten: „Wir informieren unsere Mitglieder, was uns angeboten wurde, erklären, wie weit das von unseren Vorstellungen entfernt ist, und fragen, ob sie uns unterstützen“, schildert Schleinbach das Vorgehen der Gewerkschaft. Das sei dann eine Ansage an die Arbeitgebervertreter, „die nicht mehr sagen können, es interessiert keinen“.

Die Kollektivvertragsverhandlungen: Diesen abstrakten Begriff füllen jene mit Leben, die in den Verhandlungsteams sitzen. Eine von ihnen ist Klaudia Frieben, Frauenvorsitzende der PRO-GE. Über ein Ergebnis der diesjährigen Verhandlungen in ihrer Branche freut sie sich besonders: „Die volle Anrechnung der Karenzzeiten ist ein Meilenstein in der Gleichstellung.“

Vor den Verhandlungsrunden gilt es wirtschaftliche Rahmenbedingungen abzustecken. „In Österreich werden die KV-Verhandlungen zwar auf Branchenebene geführt, die VerhandlerInnen orientieren sich aber an gesamtwirtschaftlichen Daten und Fakten“, erklärt Markus Marterbauer, Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien.

Dunkle Wolken und junge Erfolge

Dazu zählen Inflation, Konjunkturentwicklung, Produktivität und Wirtschaftswachstum. Die AK erstellt zudem Branchenberichte, welche die Verhandlungsteams als Grundlage nutzen. Darin sind etwa Gewinnlagen, Produktivität und Dividenden enthalten. Verhandelt wird stets über das abgelaufene Wirtschaftsjahr. „Die Wirtschaftsvertreter sprechen oft davon, wie schlecht die Lage ist. Sie zeigen Folien mit dunklen Wolken am Horizont, alle Prognosen sind negativ“, berichtet Sascha Ernszt, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Ein Chefverhandler habe einmal einen familiären Vergleich gezogen: „Er hat erzählt, dass seine Kinder auch hart verhandeln müssen, wenn sie eine Taschengelderhöhung wollen“, so Ernszt. Den düsteren Prognosen der Arbeitgeber stellt die ArbeitnehmerInnen-Seite ein positiveres, aber realistisches Bild entgegen.

Bei den Lehrlingen lag der Fokus heuer auf dem Fahrtkostenersatz in Bezug auf Berufsschulinternate. „Drei Viertel der Jugendlichen besuchen eine Berufsschule in einem anderen Bundesland. Sie mussten die Fahrtkosten oft selbst tragen“, schildert Ernszt die Lage. Nun regelt der KV, dass Unternehmen in Branchen wie der Metall- und Elektro- oder der Bekleidungsindustrie diese Kosten jetzt erstatten. Das passiert je nach Betrieb in Form von Kilometergeld oder Bahnkarten. Viele Betriebe beklagen einen Mangel an Lehrlingen: Das stärkt die Verhandlungsposition der Gewerkschaft. „Wer die Lehre attraktiver machen will, muss den Jugendlichen etwas bieten“, betont Sascha Ernszt.

Lohnschere schließen

Von einem „Meilenstein in der beruflichen Gleichstellung“ spricht PRO-GE-Bundesfrauenvorsitzende Klaudia Frie-

Canan Aytekin leitet bei der Gewerkschaft vida so unterschiedliche Fachbereiche wie Tourismus, Eisenbahn, Straße, Gesundheit, Soziale Dienste, Dienstleistung, Gebäudemanagement, Luft- und Schiffverkehr.

ben und meint damit die volle Anrechnung der Karenzzeiten in der Maschinen- und Metallwarenindustrie sowie dem Metallgewerbe. Bisher wurden nur 22 Monate der Karenzzeiten angerechnet, unabhängig davon, ob die Frau ein oder mehrere Kinder hat. Nun sind es maximal 44 Monate bei zwei Kindern.

Gleiches gilt für Krankenentgelt und Krankengeldzuschuss. „Frauen waren bisher benachteiligt, was das Erreichen der sechsten Urlaubswoche betrifft, ebenso bei Jubiläumsgeldern", so Frieben. Das habe nun ein Ende. Zudem könnten jene, die sich noch in der Abfertigung alt befinden, mit einem höheren Auszahlungsbetrag rechnen. „Diese Maßnahmen tragen dazu bei, die Lohnschere zu schließen", betont die PRO-GE-Bundesfrauenvorsitzende (siehe auch Interview zum Thema, S. 18–21). Die Karenzzeitenanrechnung soll auch ein Anreiz für Männer sein, länger in Karenz zu gehen. Der Rechtsanspruch auf den Papamonat hingegen bleibt in vielen Branchen weiterhin auf der KV-Wunschliste. Ein Vorreiter in diesem Punkt sind übrigens die Österreichischen Bundesforste: Der Papamonat ist bereits seit drei Jahren im Kollektivvertrag verankert – wenngleich unbezahlt.

Österreich „abgesandelt"?

Im Jahr 2013 sorgte Wirtschaftskammer-Präsident Christoph Leitl mit der Aussage für Aufregung, der Standort Österreich sei seit 2007 abgesandelt. AK-Chefvolkswirt Markus Marterbauer hält nichts davon, den Standort Österreich schlechtzureden: „Das Lamentieren von Unternehmerverbänden und einzelner Unternehmen ist nicht nur kontraproduktiv, sondern gefährlich. Österreich steht im EU-Vergleich gut da." Marterbauer warnt vor einer selbsterfüllenden Prophezeiung: „Wenn man glaubt, der Standort ist schlecht, investiert man nicht in ihn, und dann wird er wirklich schlecht." Die Unternehmer würden sich aber ohnehin nicht an das halten, was ihre FunktionärInnen glauben, denn sie investieren „ganz vernünftig". Das Kollektivvertrags-Wesen sei ein Grundpfeiler für eine erfolgreiche Wirtschaft.

Wirtschaftskammer-Experte Rolf Gleißner hält dem naturgemäß entgegen, dass die angeblich hohe Abgabenquote in Österreich ein Problem sei sowie ein Rückstau an Reformen und mangelnde Investitionsbereitschaft. „Es muss mehr Anstöße geben." Somit ist man auch schon mitten in der politischen Auseinandersetzung, die sich auch bei den Kollektivvertragsverhandlungen selbst abspielt.

Es gibt allerdings immer wieder Bestrebungen von Unternehmen, aus dem KV auszusteigen. Kürzlich hat sich etwa der Verband Druck & Medientechnik aus dem System verabschiedet – seine Verbandsbetriebe beschäftigen hierzulande immerhin 8.600 MitarbeiterInnen. Positiv am bestehenden System: Der bestehende KV behält für die ArbeitnehmerInnen seine Gültigkeit. Markus Marterbauer hält es für eine Gefahr, dass Arbeitgeber zunehmend vergessen, dass sie „die großen Profiteure" des KV-Wesens sind. Was er damit meint? Weil sie aus dem Lohn-Wettkampf herausgenommen sind. Er illustriert den Vorteil folgendermaßen: „Ich weiß, der Konkurrent zahlt den gleichen Lohn, und ich muss mich nicht erkundigen, ob er mich unterbieten kann oder wie die Arbeitsbedingungen in anderen Branchen sind." Das spare den Unternehmen viel Zeit und erlaube es ihnen, sich auf Produktion und Innovation zu konzentrieren. Dem gewinnt auch die Gegenseite etwas ab. „Der Wettbewerb wird in Österreich nicht über Löhne ausgetragen, weil es die KV-Untergrenze gibt", gesteht WK-Experte Gleißner ein.

Gerade für die ArbeitnehmerInnen ist der KV eine wichtige Errungenschaft. „Wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen alle einzeln verhandeln würden, würden viele ihr jetziges Lohnniveau gar nicht erreichen", betont Marterbauer. „Der Kollektivvertrag hat wesentlich dazu beigetragen, dass Österreich wirtschaftlich so gut dasteht", ist Marterbauer überzeugt. Im Gegensatz zu anderen Ländern ist die Streitkultur in Österreich nicht allzu ausgeprägt. Das müsse aber kein Nachteil sein, meint Marterbauer: Hierzulande trage man Konflikte „am grünen Tisch und nicht in der Kampfarena" aus: „Es wird auf Solidarität in der Gruppe vertraut."

Langjährige Forderung erfüllt

Im Handel gab es heuer drei Verhandlungsrunden. Dabei wurde eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von 1,33 Prozent erzielt. Anita Palkovich war Verhandlerin aufseiten der ArbeitnehmerInnen. Eine langjährige Forderung der Gewerkschaft wurde beim heurigen Abschluss erfüllt: Künftig betragen die Lehrlingsentschädigungen österreichweit im ersten Lehrjahr 570 Euro, im zweiten 720, im dritten 1.020 Euro und im vierten Lehrjahr 1.070 Euro. Das bedeutet ein Plus von bis zu neun Prozent. „Es gab bereits bisher Betriebe, die freiwillig mehr bezahlt haben. Nun gilt überall das Gleiche", betont Palkovich. Ein weiterer Etappenerfolg: Die Zuschläge für belastende Arbeitszeiten am Abend oder am Wochenende, die als Freizeit abgegolten

Höhere Löhne fallen nicht vom Himmel!

Entgegen einer weit verbreiteten Meinung gibt es keine gesetzlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen. Diese sowie rechtliche Verbesserungen gibt es nur, weil die Gewerkschaften die Arbeitgeber jedes Jahr an den Verhandlungstisch holen.

Faire Arbeitszeiten

Während das Arbeitszeitgesetz den Rahmen festlegt, verhandeln Gewerkschaften für jede Branche die Bedingungen, zu denen gearbeitet wird. Das Gesetz regelt zum Beispiel nicht, wie Schichtarbeit, Feiertagsarbeit, Überstunden oder Mehrarbeit zu entlohnen sind. Das regeln Kollektivverträge. Und sie legen fest, wann die Normalarbeitszeit endet, wann Überstunden oder Mehrarbeit beginnen und was dafür an Zuschlägen zu bezahlen ist.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Ohne die Kollektivverträge gäbe es keine Sonderregelungen für verschiedene Berufsgruppen wie Schutzbestimmungen bei Kündigung, die Bezahlung von Überstunden, Zulagen, Prämien, Reisegebühren oder Taggelder, Freizeitansprüche (bei Übersiedlung, Hochzeit etc.) und vieles mehr. Auch die Auszahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes, auch als 13. und 14. Monatsgehalt bekannt, erfolgt nicht automatisch, sondern ist ausschließlich im Kollektivvertrag geregelt.

Dabei sein macht stark

Manche Arbeitgeber versuchen regelmäßig, sich einen Vorteil zu verschaffen, indem sie aus den bestehenden Regelungen aussteigen. Je stärker die Gewerkschaft, desto besser auch die Verhandlungsbasis und die Stärke der Kollektivverträge. Mit Ihrer Mitgliedschaft sichern Sie daher mit uns die Zukunft für Ihr Einkommen und Ihre Rechte in der Arbeit!

www.oegb.at/mitgliedwerden

werden, bleiben erhalten. Wie bei jeder KV-Verhandlung gibt es Forderungen, die in Evidenz für die nächsten Verhandlungen gehalten werden. So bleiben im Handel die volle Karenzzeitenanrechnung, die leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche und ein Mindestgehalt von 1.700 Euro Ziele. „Das Mindestentgelt muss rasch auf diesen Wert erhöht werden“, fordert Anita Palkovich. Das bedeutet auch eine (finanzielle) Aufwertung von Teilzeitjobs, die häufig von Frauen ausgeübt werden.

Kampf für höheren Mindestlohn

Man sei auf einem guten Weg: Das Mindestgehalt wird 2017 rund 1.546 Euro betragen. Seit 2010 ist das Minimum-Entgelt im Handel um 22,4 Prozent gestiegen. „Wir tragen bei den Verhandlungen die Verantwortung für über 400.000 Beschäftigte“, meint Palkovich. Eine Erhöhung des Gehalts könne sich auch gesellschaftlich auswirken: „Gibt es in einer derart großen Branche mit einem derart hohen Frauenanteil Fortschritte, so befeuert das unser Anliegen – gleiches Geld für gleiche Arbeit.“

Auch in anderen Branchen kämpfen GewerkschafterInnen um eine Anhebung des Mindestlohns. Canan Aytekin unterschiedliche Fachbereiche wie Tourismus, Eisenbahn, Straße, Gesundheit, Soziale Dienste, Dienstleistung, Gebäudemanagement, Luft und Schiffsverkehr. „Ziel von vida ist die Anhebung des Mindestlohns auf 1.500 Euro in allen Bereichen. Das haben wir bald erreicht, aber es geht leider nicht gleich“ Derzeit liege ein Drittel der KV unter dieser Summe. „Vor Kurzem haben wir bei der Bewachung einen Abschluss erreicht, wo wir noch sieben Euro davon entfernt sind. Da ist leider nicht mehr gegangen“, bedauert sie.

Auch bei der Reinigung liegt man noch ein paar Euro darunter. Sobald die 1.500 Euro in allen Branchen erreicht sind, strebt vida mit 1.700 Euro ein neues Ziel bei den Verhandlungen an. Auch AK-Experte Markus Marterbauer betont die Bedeutung steigender Mindestlöhne: „Beim unteren Einkommensdrittel wandern 80 Prozent der zusätzlichen Einkünfte sofort in den Konsum.“ Das wiederum kurbelt die Wirtschaft an. Bei Kollektivverträgen werden nicht nur die Mindestlöhne und die KV-Löhne erhöht, sondern auch der sogenannte Ist-Lohn. Denn der KV-Lohn ist die Untergrenze, Unternehmen können freiwillig mehr bezahlen. Auch diejenigen, die überbezahlt werden, haben somit eine Gehaltserhöhung.

Anita Palkovich ist Verhandlerin im Handel (GPA-djp): „Wir tragen bei den Verhandlungen die Verantwortung für über 400.000 Beschäftigte. Gibt es in einer derart großen Branche mit einem derart hohen Frauenanteil Fortschritte, so befeuert das unser Anliegen – gleiches Geld für gleiche Arbeit.“

Rigoros gegen den Schein

Eine Besonderheit im österreichischen KV-System: Auch ArbeitnehmerInnen, die nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, profitieren davon. Der Hintergrund: Eine Gewerkschaft ist umso stärker, je mehr Mitglieder sie hat. Den IT-Kollektivvertrag, der ArbeitnehmerInnen aus der Datenverarbeitung sowie der Herstellung und dem Datenverkauf umfasst, gibt es seit knapp sechzehn Jahren.

Der KV umfasst rund 5.000 ArbeitnehmerInnen. Charakteristisch für die Branche sind die vielen EinzelunternehmerInnen, die abseits davon stehen – nicht alle freiwillig. „Die sind in vielen Bereichen versteckte Arbeitnehmer“, meint Bernhard Hirnschrodt von der GPA-djp. Die Gewerkschaft gehe gegen Scheinselbstständigkeit rigoros vor.

„Wenn ein Arbeitnehmer nur für einen Auftraggeber arbeitet, Weisungen erhält und eine Art Dienstvertrag hat, ist er kein EPU, sondern ein ganz normaler Angestellter“, hält er fest. Eine Errungenschaft des IT-KV seien flexible Arbeitszeiten und ein Arbeitszeitkonto. Dort können ArbeitnehmerInnen 154 Stunden im Monat ansammeln. Wird diese Marke erreicht, werden die Stunden ausbezahlt oder in Freizeit umgewandelt.

Für die sechste Urlaubswoche

Eine allgemeine Forderung der Gewerkschaften lautet: eine leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche. Zurzeit steht diese jenen zu, die seit 25 Jahren im selben Unternehmen beschäftigt sind. Doch Erwerbsbiografien verändern sich, inzwischen würden laut der GPA-djp weniger als zehn Prozent der Beschäftigten in den Genuss davon kommen.

Auch bei den heurigen Abschlüssen hat es nicht geklappt, sich mit dieser Forderung durchzusetzen. vida-Expertin Canan Aytekin macht mehrere Gründe dafür verantwortlich, an erster Stelle, dass davon eine Signalwirkung für andere Branchen ausgeht. „Wir haben bereits andere Lösungen wie im KV der Sozialwirtschaft, so dass wir das weiter fordern werden.“ Ein Erfolg bei der Verkürzung der Arbeitszeit war die **Freizeitoption**, ausgehend von der Elektroindustrie im Jahr 2013.

Bis zu fünf Tage mehr Urlaub

Bei einer Lohnerhöhung von knapp einem Prozent können fünf Urlaubstage mehr herausspringen. Je nach Vereinbarung mit dem Betrieb können die freien Tage einzeln oder für längere Urlaube eingesetzt werden. Eine weitere Option: diese Tage für die Pension anzusparen. Die Arbeitszeitverkürzung steht für die Gewerkschaft weit oben auf der Tagesordnung. Dafür gibt es viele Gründe, nicht zuletzt weil die ArbeitnehmerInnen weniger arbeiten wollen und sich mehr Zeit mit der Familie wünschen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
udo.seelhofer426@msn.com
sandra.knopp@gmx.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Österreich 2021

Die eingangs erwähnte Eilmeldung ist nicht eingetreten: Österreich hat nach wie vor die höchste KV-Deckung Europas. Der Trend zur Arbeitszeitverkürzung hält an: Denn laut AK-Experte Marterbauer werden die Menschen bis zum Jahr 2021 noch mehr Wohlstand erarbeitet und erwirtschaftet haben. Der Grund, warum Österreich so gut dastehe, seien die Kollektivverträge. Für ihn führt kein Weg an einer kürzeren Arbeitszeit vorbei. So meint er zum Beispiel, dass das Zeitwertkonto in der Metallindustrie „zukunftsweisend und ein Erfolg der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen ist“. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit gehe mit einer gleichzeitigen Verkürzung „Hand in Hand“.

Im Kollektiv stärker

Kollektivverträge sind das zentrale Instrument für die Verteilung der Wertschöpfung. Gäbe es sie nicht, würde die Ungleichheit in Österreich kräftig steigen.

Matthias Schnetzer
Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien

Ein erfolgreiches Projekt ist abgeschlossen, die positiven Erinnerungen daran sind beim Chef oder der Chefin noch ganz frisch: Dies sei der beste Zeitpunkt, um Verhandlungen für eine Lohnerhöhung anzugehen. Um der eigenen Forderung mehr Gewicht zu geben, sei es sinnvoll, vorher zu recherchieren, was die eigene Leistung im Branchenvergleich wert ist, einige Statistiken zu studieren und ordentlich Selbstvertrauen zu tanken.

Rat und Realität

So oder so ähnlich lauten die Ratschläge in vielen Leitfäden für eine erfolgreiche Lohnverhandlung. Dabei löst der Gedanke, die Gehaltsvorstellungen in einem jährlichen Zwiegespräch bei den Vorgesetzten durchsetzen zu müssen, bei vielen ArbeitnehmerInnen Unbehagen aus: Was passiert, wenn die gewünschte Lohnerhöhung trotz steigender Miete nicht genehmigt wird? Was, wenn es vom Management heißt, dass der Gürtel enger geschnallt werden muss? Was, wenn die Lage am Arbeitsmarkt einen Jobwechsel bei ausbleibender Lohnerhöhung unrealistisch macht? Einzelne ArbeitnehmerInnen haben im Personalbüro kaum Verhandlungsmacht.

Ein breites Kollektivvertragssystem hingegen sorgt für einen stärkeren Interessenausgleich, weil die Forderungen der ArbeitnehmerInnen gebündelt vorgebracht werden. Das hat den Vorteil, dass die Lohnentwicklung nicht vom individuellen Selbstvertrauen und Verhandlungsgeschick abhängt, sondern von erfahrenen und informierten ExpertInnen der Gewerkschaften auf Branchenebene ausgehandelt wird. Zudem können kollektive Maßnahmen zur Interessendurchsetzung wie etwa Betriebsversammlungen oder Arbeitsniederlegungen den eigenen Forderungen mehr Druck verleihen. Nicht zuletzt dient das Kollektivvertragssystem somit auch der Solidarität, da auch schwächere VerhandlungspartnerInnen vom gemeinsamen Vorgehen profitieren. Außerdem gilt das Verhandlungsergebnis auch für ArbeitnehmerInnen, die nicht Mitglied der Gewerkschaft sind.

Der Erfolg der Kollektivvertragsverhandlungen kann am Tariflohnindex der Statistik Austria abgelesen werden. Dieser Index misst die Veränderungen von Mindestgehältern in den verschiedenen Lohngruppen quer über alle Kollektivverträge. Diese Veränderungen liegen in den letzten drei Jahrzehnten nahezu immer klar über der Inflationsrate. Seit 2006 ist der Tariflohnindex real um 5,9 Prozent gestiegen.

Erschwerte Rahmenbedingungen

Rahmenbedingungen, die individuelle Lohnverhandlungen untermauern oder schwächen können, spielen natürlich auch bei der kollektiven Verhandlung eine Rolle. Eine hohe Arbeitslosigkeit und eine schwierige Wirtschaftslage erschweren die Position für die Gewerkschaften. Gerade deshalb war die Verteilung der Wertschöpfung zwischen Arbeit und Kapital zuletzt immer öfter von harten Auseinandersetzungen geprägt. Die Verteilungsspielräume im blühenden Nachkriegskapitalismus waren spürbar größer und die sozialpartnerschaftlich ausverhandelten Anteile an der Wertschöpfung waren meist für beide Seiten zufriedenstellend.

Mit der neoliberalen Wirtschaftspolitik, dem steigenden Druck von Finanzakteuren und der zunehmenden Krisenhaftigkeit des Kapitalismus sind diese Spielräume aber scheinbar kleiner geworden. Während viele große Unternehmen sprudelnde Gewinne verzeichnen und exorbitante Dividenden und Managergehälter zahlen, beklagen sie in Lohnverhandlungen die schwache Wirtschaftslage.

Steigende Gewinne

Die härteren Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital spiegeln sich auch in den Daten wider. Die **Lohnquote** als Anteil der ArbeitnehmerInnenentgelte am Volkseinkommen war in der Nachkriegsära bis Mitte der 1980er-Jahre abgesehen von zyklischen Schwankungen relativ konstant. Vor allem ab den 1990er-Jahren bis zur Finanzkrise 2008 ging die Lohnquote aber stark zurück. Der Gewinneinbruch in der Krise trug zwar zu einer kleinen Gegenbewegung bei. Doch während sich die Gewinne seither wieder erholt bzw. zu neuen Höhen aufgeschwungen haben, verharrt die Lohnquote auf einem deutlich niedrigeren Niveau als noch vor 40 Jahren. Zu einem guten Teil lässt sich dieser Rückgang auf die steigende Zahl an atypischen Arbeitsver-

hältnissen zurückführen: Teilzeit, geringfügige und unterjährige Beschäftigung, Befristung, Leih- und Zeitarbeit. Gerade für diese Beschäftigungsverhältnisse gestaltet sich die gewerkschaftliche Organisierung sehr schwierig.

Nichtsdestotrotz erfüllen die Kollektivverträge hier eine wichtige Funktion: Einerseits setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, eine weitere Ausweitung des Niedriglohnsektors zu verhindern, andererseits kämpfen sie gegen Scheinselbstständigkeit. Deshalb ist dieser Sektor in Österreich trotz steigender prekärer Beschäftigung mit knapp über zehn Prozent vergleichsweise klein. In Deutschland etwa fallen 22 bis 24 Prozent der Erwerbstätigen in diese Gruppe.

© Limaagio / Fotolia.com

Internationales Vorzeigemodell

Inzwischen bestätigen auch internationale Institutionen, dass das Kollektivvertragssystem dazu beiträgt, einen Anstieg der Einkommensungleichheit zu vermeiden, oder anders ausgedrückt: zu mehr Einkommensgerechtigkeit beiträgt. Im Frühling 2015 sorgte der Internationale Währungsfonds (IWF) mit einer Studie für Aufsehen, wonach die Aushöhlung von Arbeitsmarktinstitutionen in den letzten drei Jahrzehnten zu einer höheren Einkommensungleichheit geführt habe.

Das Zurückdrängen von Gewerkschaften und Kollektivvertragssystemen habe in den Industrienationen zu einer Polarisierung der Einkommen beigetragen. Auch die OECD hat 2015 in einer Studie bestätigt, dass eine höhere Kollektivvertragsdeckung in Europa mit einer geringeren Einkommenskonzentration einhergeht. Das österreichische System der kollektiven Lohnverhandlung mit seiner fast vollständigen Abdeckung des privaten Sektors gilt somit als internationales Vorzeigemodell für eine fairere Verteilung.

Indessen ist in den Institutionen der Europäischen Union derzeit keine einheitliche Sichtweise auf Kollektivvertragssysteme zu erkennen. Zwar zählt die Europäische Kommission in einer Studie die „Länder mit starken Institutionen des Sozialdialogs zu den leistungsstärksten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaften der EU“. Zugleich aber mehren sich die neoliberalen Einwürfe, die kollektive Lohnverhandlungssysteme als Problem für die Wettbewerbsfähigkeit sehen. Dementsprechend wird eine „Reduzierung der Tarifbindung“ gefordert, also eine Dezentralisierung der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene und eine Aufhebung von Allgemeinverbindlichkeitsregeln.

Stärke durch Organisation

Nicht nur in Europa, sondern auch in Österreich werden die Kollektivverträge immer wieder angegriffen und eine Verlagerung von Lohn- und insbesondere Arbeitszeitverhandlungen auf die betriebliche Ebene verlangt (siehe auch „Die Spaltung der Lohnabhängigen“, S. 38–39). Die **Industriellenvereinigung** forderte jüngst eine „Tariföffnungsklausel“ nach deutschem Vorbild, um Branchenvereinbarungen auf betrieblicher Ebene unterlaufen zu können.

Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass das österreichische System eine soziale Errungenschaft ist, die es zu verteidigen gilt. Die Folgen der systematischen Angriffe auf die Kollektivverträge treten in anderen europäischen Ländern zutage: massive Einkommensverluste für breite Teile der Bevölkerung, radikale Arbeitszeitflexibilisierung, Abbau vieler Schutzmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen sowie eine drastische Schwächung der Gewerkschaften.

Angesichts der existierenden Ungleichheit von Einkommen und Vermögen reicht es nicht aus, das Kollektivvertragssystem zu verteidigen. Das Ziel muss eine Stärkung der Verhandlungsmacht von ArbeitnehmerInnen in vielen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen sein. Die Krise hat viele Herausforderungen im Bereich der Verteilung von Einkommen, Vermögen und Arbeit zusätzlich verschärft. Eine notwendige Umverteilung in diesen Bereichen kann nur demokratisch und solidarisch erfolgreich sein und benötigt eine gemeinsame Organisation in den Gewerkschaften.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
Matthias.Schnetzer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zum Nutzen aller

Auch UnternehmerInnen profitieren vom Kollektivvertrag: Sie sparen sich Informationsaufwand und vermeiden kostspielige Konflikte.

Markus Marterbauer
Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien

Esra und Daniel stehen am Beginn ihres Joblebens. Sie hat eine HTL für Elektrotechnik besucht, er die Lehre als Einzelhandelskaufmann abgeschlossen. Nun suchen sie ihren ersten Job, und das gestaltet sich schwierig. Die Firmen stellen JobeinsteigerInnen ohne Erfahrung ungern ein und die Zahl der Arbeitssuchenden ist hoch, auf eine offene Stelle kommen derzeit zehn Arbeitslose. In vielen Ländern Europas wären die Folgen einer solch ungünstigen Arbeitsmarktlage klar: Gerade die Löhne für die Neu- und WiedereinsteigerInnen sind dort so tief gesunken, dass man davon nicht leben kann.

Nicht so für Esra und Daniel. Für sie sichert der Kollektivvertrag den Mindestlohn und sie können sich im Bewerbungsgespräch auf ihre Ausbildung und Motivation konzentrieren, statt sich gegenseitig zu unterbieten.

In ganz Europa unerreicht

98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten unterliegen in Österreich einem Kollektivvertrag, ein in ganz Europa unerreichter Wert. In Deutschland ist die kollektivvertragliche Abdeckung über die Jahre auf unter 60 Prozent der Beschäftigten gesunken. Das hat dort zum Entstehen eines riesigen Niedriglohnsektors geführt, in dem die Stundenlöhne teils auf drei bis vier Euro zurückgegangen sind. Erst langjährigen Bemühungen der Gewerkschaften und massivem Druck der SPD ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 zu verdanken, der zum 1. Jänner 2017 auf 8,84 Euro pro Stunde angehoben wird.

Vor Lohnkürzungen gefeit

Österreichs ArbeitnehmerInnen haben diesen Stundenlohn schon erreicht. In fast allen Kollektivverträgen liegen die niedrigsten monatlichen Mindestlöhne über 1.300 Euro, was einem Stundenlohn von etwa 8,70 Euro entspricht. In der Industrie und im Handel betragen die Löhne mindestens 1.500 Euro. Im Unterschied zum gesetzlichen Mindestlohn sichert der Kollektivvertrag aber auch die Löhne darüber. Auch FacharbeiterInnen oder qualifizierte Angestellte sind in adäquate Lohngruppen eingereiht und vor Lohnkürzungen gefeit. Für die Beschäftigten bringt der kollektivvertragliche Lohnabschluss einen unschätzbaren Vorteil mit sich: Sie stehen den Arbeitgebern nicht allein gegenüber, was gerade bei fehlenden Arbeitsplätzen ein entscheidender Verhandlungsnachteil wäre, sondern agieren im solidarischen Kollektiv, das durch starke Gewerkschaften gestützt wird. Von der Verhandlungsmacht der FacharbeiterInnen profitieren damit auch die Hilfskräfte.

Während der Vorteil eines gemeinsamen Auftretens für die einzelnen Beschäftigten klar auf der Hand liegt, wird er für Unternehmer erst mit ein bisschen Nachdenken offensichtlich: Dezentralisierte Verhandlungen im Betrieb oder mit einzelnen Personen haben den Nachteil, dass Unternehmen sich erst kundig machen müssen, welche Löhne die Konkurrenz zahlt und wie sie Abwesenheiten bei Hochzeit oder Übersiedlung regelt. Sie müssten Billigkonkurrenz ebenso fürchten wie einen Lohnwettlauf um Facharbeitskräfte – in jeder Richtung ein erhebliches Risiko. Sowohl die Verzerrung des Wettbewerbs zwischen den Betrieben als auch diese Informationskosten entfallen durch den Kollektivvertrag. Es gibt einheitliche Lohnstandards, und die Unternehmen können sich somit auf jene Aktivitäten konzentrieren, die auch der Volkswirtschaft etwas bringen: zum Beispiel die Entwicklung, Erzeugung und den Verkauf hochwertiger und innovativer Güter und Dienstleistungen.

Vom kollektivvertraglichen Lohnabschluss profitiert auch die Gesamtwirtschaft, weil der auf Branchenebene erzielte Abschluss es ermöglicht, die Bedürfnisse der gesamten Wirtschaft zu berücksichtigen. Die Lohnleitlinie lautet Inflationsrate plus Wachstum der Arbeitsproduktivität. Die Abgeltung der Inflation soll die Kaufkraft der Löhne sichern, sie betrug in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich 0,8 Prozent.

Leitlinie für alle Branchen

Die Abgeltung des Anstiegs der Arbeitsproduktivität, also der Produktion je Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft, sichert den ArbeitnehmerInnen ihren Anteil am technischen und organisatorischen Fortschritt; er liegt mittelfristig ebenfalls bei etwa zwischen 0,5 Prozent und 1 Prozent Prozent pro Jahr. Diese Lohnleitlinie gilt für alle Branchen. In Österreich spricht man von solidarischer Lohnpoli-

tik, wenn sich alle Branchen – tendenziell unabhängig von der Wirtschaftsentwicklung oder dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Branche – an den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausrichten. So erfüllt die Lohnpolitik in idealer Weise ihre gesamtwirtschaftlichen Aufgaben, und die Löhne werden ihrer wirtschaftlichen Doppelrolle gerecht.

Löhne und Gehälter sind einerseits Kosten für die Unternehmen. Bei Lohnerhöhungen ist deshalb darauf Bedacht zu nehmen, dass sie weder allgemeine Preiserhöhungen auslösen noch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährden. Andererseits sind Löhne und Gehälter Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit deren Konsumnachfrage.

Alle UnternehmerInnen hätten selbst gerne ein möglichst niedriges Lohnniveau, in allen anderen Unternehmen sollte es aus ihrer Sicht möglichst hoch sein. Das würde insgesamt eine hohe Konsumnachfrage bedeuten, gleichzeitig würden sie selbst einen hohen Anteil davon abbekommen. Verhalten sich aber alle UnternehmerInnen nach dieser Devise, dann sind die Löhne überall niedrig und die Konsumnachfrage ist schwach. Nur Kollektivverträge können dieses volkswirtschaftliche Dilemma lösen. Steigen Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft im Ausmaß der Inflationsrate und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Produktion je Beschäftigten, dann erhöhen sich die realen Lohnstückkosten nicht. Die Lohnkosten je Beschäftigten steigen genau gleich rasch wie die Produktion je Beschäftigten.

Zwei Vorteile

Damit wird erstens Arbeit gesamtwirtschaftlich nicht teurer, in der Exportindustrie sinken die Lohnkosten pro erzeugter Einheit sogar, weil dort das Wachstum der Arbeitsproduktivität im langfristigen Durchschnitt viel höher liegt als in der Gesamtwirtschaft, nämlich bei etwa 2,5 Prozent pro Jahr, und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit steigt. Zweitens steigt die Konsumnachfrage nach Gütern und Dienstleistungen mit der Produktion. Die Leitlinie der österreichischen Lohnpolitik ist also in idealer Rücksichtnahme auf gesamtwirtschaftliche Erfordernisse darauf ausgerichtet, sowohl die Exportnachfrage als auch die Konsumnachfrage zu beleben. Diese machen zusammen immerhin 85 Prozent der Gesamtnachfrage aus. Die Linie ist damit auch in besonderem Ausmaß darauf ausgerichtet, Arbeitsplätze zu schaffen. Kollektivverträge gehen weit über die Festlegung von Mindestlöhnen hinaus. Sie umfassen Regelungen der Arbeitszeit, der Möglichkeiten von Weiterbildung und Pflege und viele andere Vereinbarungen.

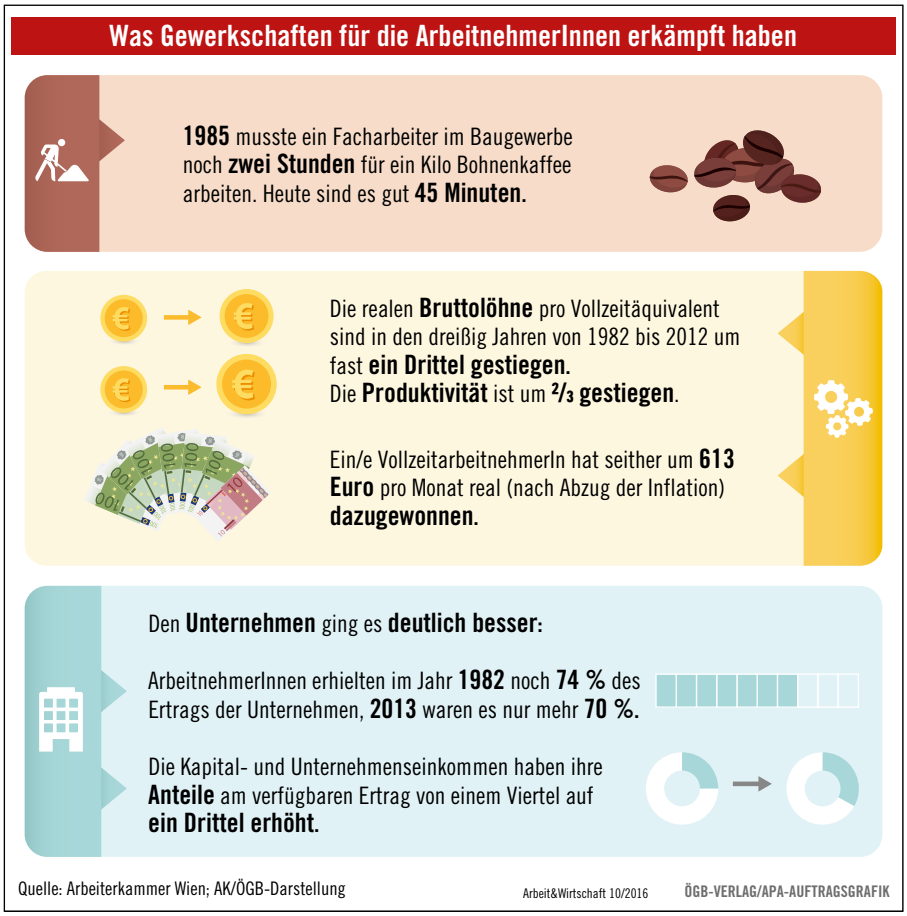
Sozialer Fortschritt

Sehr oft wurden Erfolge wie zum Beispiel der Urlaubsanspruch zunächst in einzelnen Kollektivverträgen erreicht und erst später auf gesetzlicher Ebene für alle Menschen verwirklicht. So wurde die Praxistauglichkeit im wirtschaftlichen Alltag sichergestellt und die Kollektivverträge wurden zu einem unverzichtbaren Motor des sozialen Fortschritts. In jüngster Zeit ist das vor allem im Bereich der Arbeitszeitpolitik feststellbar, wo erstaunliche Innovationen gelingen, die auch international zunehmend Aufmerksamkeit erregen. Sie betreffen die Aufteilung des Verteilungsspielraumes auf Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung. In zahlreichen Kollektivverträgen der Industrie ist es mittlerweile gelungen, eine „Freizeitoption" zu verankern. Damit werden die Kollektivverträge neuerlich zum Vorreiter einer Politik für höhere Lebensqualität, bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Bildung und der Verringerung der Arbeitslosigkeit.

„Mehr Zeit statt Geld" von Eva Scherz, in: Arbeit&Wirtschaft 2/15:
tinyurl.com/jelsr2o

„Bemerkenswerte Innovation: Die Freizeitoption" von Markus Marterbauer:
tinyurl.com/hfpqsss

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
Markus.Marterbauer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at



© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Fragen an den Experten

Was steht im KV? Woher weiß ich, welcher KV für mich gilt? ÖGB-Experte Martin Müller gibt Antworten auf wichtige Fragen rund um das Thema Kollektivvertrag.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

1. Was steht eigentlich in einem Kollektivvertrag?

Ein Kollektivvertrag (KV) ist eine Vereinbarung, die die Gewerkschaft für alle ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Branche mit der Arbeitgeberseite aushandelt, meist ist dies die Wirtschaftskammer. Die österreichischen Gewerkschaften schließen jährlich über 450 Kollektivverträge ab.

Kollektivverträge gelten in der Regel für eine ganze Wirtschaftsbranche. Ein Kollektivvertrag schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche. Er verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen gegeneinander ausgespielt werden können. Neben dem größeren Machtgleichgewicht sorgt er für gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen einer Branche. Im Kollektivvertrag sind alle wichtigen wechselseitigen Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis geregelt. Dazu gehören:

» Die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit in Ihrer Branche.
» Überstundenregelungen und deren Abgeltung.
» Bezahlung von Zulagen (z. B. Schmutzzulagen, Zulagen für Bildschirmarbeit, Erschwerniszulagen).
» Einstufung in ein Gehaltsschema, daraus resultierende Mindestentlohnung und z. B. Vorrückungen.
» Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

2. Woher wissen Beschäftigte, welcher Kollektivvertrag für sie gilt?

Welcher Kollektivvertrag gilt, muss im Dienstzettel oder Dienstvertrag angegeben sein. Der gültige Kollektivvertrag muss außerdem für alle Beschäftigten einsehbar sein, online etwa im Intranet oder in einem für alle zugänglichen Raum im Betrieb. Darauf ist in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. Im Netz kann man alle Kollektivverträge unter **www.kollektivvertrag.at** einsehen. Wenn ein/e ArbeitnehmerIn trotzdem unsicher ist, welcher Kollektivvertrag für sie oder ihn gilt, sollte er oder sie sich am besten an die zuständige Gewerkschaft wenden, auch die AK bietet Beratungen zu diesem Thema an. Prinzipiell richtet sich das nach der Gewerbeberechtigung des Arbeitgebers oder dessen Mitgliedschaft in einer freiwilligen Vereinigung. In der Regel gilt für alle Beschäftigten eines Betriebs derselbe KV.

3. Gelten Kollektivverträge auch für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder?

Ja. Denn andernfalls wären kollektivvertraglich ungeschützte, „unorganisierte" Arbeitskräfte billiger und damit für Unternehmen die attraktivere Möglichkeit. Das Risiko für Arbeitslosigkeit wäre damit für Gewerkschaftsmitglieder größer als für Unorganisierte. Außerdem gilt in der gewerkschaftlichen Sozialpolitik allgemein der Grundsatz, dass soziale Er-

rungenschaften nur dann nachhaltig sind, wenn diese allen Beschäftigten zugutekommen.

Nichtsdestoweniger macht es Sinn, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, denn je mehr ArbeitnehmerInnen dahinterstehen, desto stärker kann sie auch bei den Verhandlungen auftreten und desto besser auch der KV – nur einer von vielen Vorteilen, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft hat.

Kollektivverträge haben neben ihrer Schutzfunktion für die Beschäftigten aber auch eine Ordnungsfunktion innerhalb der jeweiligen Wirtschaftsgruppe. Denn Unternehmen, die sich nicht an die kollektivvertraglich vereinbarten Löhne und Gehälter halten müssten, könnten ihre Waren und Dienstleistungen billiger anbieten. Durch die Pflichtmitgliedschaft bei der jeweiligen Interessenvertretung sind die in der Wirtschaftskammer organisierten Unternehmen aber automatisch an jeden von der Wirtschaftskammer abgeschlossenen Kollektivvertrag gebunden. Es ist somit auch im Interesse der Arbeitgeber, dass sich alle an die gleichen Regeln halten.

4. Stimmt es, dass der KV mehr zählt als ein Arbeitsvertrag?

Grundsätzlich darf eine Regelung, die auf Ebenen unterhalb des Gesetzes vereinbart wurde, nicht schlechter sein als eine gesetzliche Regelung. Unterhalb des Gesetzes werden drei Ebenen unterschieden: Auf der höchsten Ebene steht der Kollektivvertrag, auf der Ebene darunter ist die Betriebsvereinbarung (BV) angesiedelt, auf der „untersten" Ebene der Einzelarbeitsvertrag. Auch hier gilt, dass auf einer jeweils niedrigeren Ebene nichts vereinbart werden darf, das die Beschäftigten schlechterstellen würde, als dies in der darüber liegenden Ebene der Fall ist.

Sollte eine BV oder ein Arbeitsvertrag dennoch eine schlechtere Regelung enthalten sein, so gilt diese nicht. Sehr wohl aber dürfen auf niedrigeren Ebenen Vereinbarungen getroffen werden, die für die ArbeitnehmerInnen günstiger sind, als dies in der darüber liegenden Ebene der Fall ist (Günstigkeitsprinzip, siehe auch „Gut zu wissen", S. 40–43). Besser ist sozusagen Trumpf: Wenn der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine bessere Regelung enthält als der KV, so gilt die bessere Regelung. Ist jedoch eine Schlechterstellung für die Beschäftigten vorgesehen, so zählt der KV in der Tat mehr als der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung.

5. Was, wenn ein/e ArbeitnehmerIn weniger bekommt, als ihm/ihr laut KV zustehen würde, oder er oder sie dem falschen KV zugeordnet ist?

In Österreich gibt es klare Spielregeln für die Bezahlung. Kollektivverträge regeln die Mindestlöhne und Mindestgrundgehälter in fast allen Branchen. Je nach Tätigkeit, Qualifikation und Dauer des Dienstverhältnisses gibt es unterschiedliche Einstufungen. Bei der Einstufung passieren allerdings immer wieder Fehler. Oft werden Vordienstzeiten gar nicht oder falsch angerechnet oder die Einstufung entspricht nicht der tatsächlichen Tätigkeit. Vor allem Frauen sind häufig von falschen Einstufungen betroffen. Unter anderem deshalb verdienen Frauen im Durchschnitt ein Drittel weniger als Männer.

Wer das Gefühl hat, dass bei ihm oder ihr ein solcher Fall vorliegen könnte, sollte sich an die jeweils zuständige Gewerkschaft wenden, um sich beraten zu lassen (Liste der sieben Gewerkschaften: tinyurl.com/z5clzwt).

6. Wer darf einen Kollektivvertrag abschließen?

Kollektivverträge können von gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der ArbeitnehmerInnen (Arbeiterkammer, Kammer der gewerblichen Wirtschaft etc.) sowie von Berufsvereinigungen abgeschlossen werden, die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhen wie etwa der ÖGB oder die Industriellenvereinigung.

Auf Seite der Arbeitgeber werden KV-Verhandlungen zum größten Teil von der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und deren Untergliederungen geführt. Auf der ArbeitnehmerInnenseite wiederum verhandeln praktisch ausschließlich der ÖGB und die Gewerkschaften. Die AK ist zwar seit ihrer Errichtung 1920 kollektivvertragsfähig, es wurde aber von Anfang an vereinbart, dass sie diese Möglichkeit nur auf Wunsch der Gewerkschaftsbewegung wahrnimmt und Lohnverhandlungen allein von den Gewerkschaften geführt werden.

7. Wie kommen Kollektivvertragsforderungen zustande?

Vor allem durch die wirtschaftliche Entwicklung in einer Branche wie auch durch Neuerungen im arbeitsrechtlichen Bereich müssen Kollektivverträge immer wieder geändert werden. Vor Beginn von KV-Verhandlungen werden die Betriebsräte in den Betrieben befragt, welche Änderungswünsche es gibt. Darüber hinaus wird in Form von Branchenanalysen die wirtschaftliche Lage der Branche und der gesamten Wirtschaft beurteilt.

Diese Analysen bilden gemeinsam mit der prognostizierten Inflationsrate eine wichtige Grundlage für die Forderung nach Gehaltserhöhungen. In den zuständigen Gremien der Gewerkschaft, die sich nach bestimmten Kriterien aus Betriebsratsmitgliedern der jeweiligen Branche zusammensetzen, werden diese Wünsche und Daten beurteilt. Ergebnis dieses Prozesses ist ein entsprechendes Forderungsprogramm.

8. Sind gesetzliche Interessenvertretungen gegenüber den Körperschaften mit freiwilliger Mitgliedschaft im Vorteil?

Während Berufsvereinigungen mit freiwilliger Mitgliedschaft ihre Kollektivvertragsfähigkeit erst beim Bundeseinigungsamt (früher: Obereinigungsamt) beantragen müssen, sind gesetzliche Interessenvertretungen per Gesetz kollektivvertragsfähig. Doch andererseits verdrängt ein KV mit einer kollektivvertragsfähigen, auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung einen eventuell bereits bestehenden KV mit einer gesetzlichen Vertretung.

Skripten des VÖGB:
www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
afadler@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Arbeitsbewertung neu überlegen

Sozialwissenschafterin Ulrike Papouschek über Gleichstellung in Kollektivverträgen und Herausforderungen für Gewerkschaften und BetriebsrätInnen.

Interview: Sonja Fercher | Fotos: Michael Mazohl

Arbeit&Wirtschaft: Laut Eva Scherz von der GPA-djp hat die konsequente Mindestlohnpolitik der Gewerkschaften Verbesserungen für Frauen gebracht. Würden Sie das unterschreiben?

Ulrike Papouschek: Ja, natürlich. Dies wird zwar üblicherweise nicht als klassische Gleichstellungsforderung definiert. Da es aber nach wie vor so ist, dass Frauen in den untersten Lohngruppen am häufigsten vertreten sind, ist das eine ganz wichtige Maßnahme. Ich würde es eine klassische Gender-Mainstreaming-Maßnahme nennen, also eine Maßnahme, von der Frauen in höherem Ausmaß betroffen sind und die für sie deshalb sehr wichtig ist.

Arbeit von Männern und Frauen wird ja durchaus unterschiedlich bewertet. Ist dies auch in den Kollektivverträgen sichtbar?

Jein. Wenn darin unterschiedliche Bezahlungen vorgesehen sind, dann nicht für gleiche, sehr wohl aber für gleichwertige Tätigkeiten. Nichtsdestotrotz müsste man sich in allen Kollektivverträgen noch einmal anschauen, ob die Bewertungen wirklich geschlechtsneutral sind und adäquat. Das ist ein Thema, das im Moment nicht besonders en vogue ist. Dazu muss man einfach auch konstatieren, dass es eine sehr schwierige Geschichte ist, weil: Was ist gleichwertige Arbeit? Wir haben kaum mehr das Problem – und ich nehme jetzt einmal die individuell vereinbarten Löhne aus –, dass wir für gleiche Arbeit unterschiedliche Entgelte haben. Wir haben es eher für gleichwertige Tätigkeiten – und damit meine ich Tätigkeiten, die in Bezug auf Können, Anstrengung und Belastung, Verantwortung und Umgebungsbedingungen gleich hohe Anforderungen stellen –, die unterschiedlich entlohnt werden. Das ist die spannendere Frage.

Wobei ich formulieren würde, dass seit 2013 gerade im Reinigungs-Kollektivvertrag – also für Gebäude, Fassaden oder Büros – auf verschiedenen Ebenen einiges passiert ist. Dank der Mindestlohnpolitik werden auch Zuschläge und Überstunden beispielsweise für das Urlaubsgeld einberechnet. Das ist Punkt eins. Der zweite wesentliche Punkt ist, dass es im Reinigungs-Kollektivvertrag eine Stundenbezahlung gibt. Das bedeutet, dass Tätigkeiten unterschiedlichen Lohngruppen zugeordnet sind – das kann sein Hotelreinigung, Spital oder Büro –, und es wird stundenmäßig je nach Lohngruppe bezahlt. Das unterscheidet diese Branche vom Handel, wo es um die überwiegenden Tätigkeiten geht. Die Bezahlung nach überwiegenden Tätigkeiten produziert ein ziemliches Problem, weil es natürlich Unternehmen, Arbeitgebern die Strategie erlaubt, Frauen beispielsweise an die Kasse zu setzen und zu schauen, dass die nicht über 50 Prozent ihrer Arbeitszeit dort arbeiten, weil sie sonst in eine höhere Lohngruppe fallen würden. Die Gewerkschaft geht das aber auch an.

Wo sehen Sie weitere Herausforderungen?

In der Reinigung gibt es eine neue Lohnordnung, die einigen Frauen einige Verbesserungen gebracht hat. Was aber bislang wenig hinterfragt worden ist, ist die Bewertung der sogenannten Sonderreinigung, und das ist sicher ein großes Problem.

Bei der Reinigung möchte ich aber noch auf etwas hinweisen: Ein Problem in der Branche sind die Arbeitszeiten, gerade bei der Büroreinigung, also vor Bürobeginn, nach Büroschluss. Das zu ändern liegt zwar nicht wirklich in der Möglichkeit der Kollektivvertragspartner. Gleichzeitig sollte das auch eine politische Aufgabe sein. Hier könnte der öffentliche Dienst Vorreiter sein, um diese Kultur wieder zu verändern. Und das ist organisierbar, weil es gibt Organisationen, in denen auch während der Bürozeiten gereinigt wird. Das wäre schon etwas sehr Wichtiges, weil es den Frauen ermöglichen würde, auch längere Arbeitszeiten zu haben. Das Zweite ist: Man sagt ja, Reinigung ist toll für Frauen. Aber diese geteilten Dienste sind natürlich unglaublich vereinbarkeitsunfreundlich – vor der Schule und

nach Arbeitsschluss. Früh, spät und zerrissen: Das bedeutet auch mehr Anfahrtswege. Hier muss aber auch die Politik Verantwortung übernehmen, das sollte man nicht nur auf die Kollektivvertragspartner abschieben.

Nun könnte man auch sagen, dass diese schwierigen Arbeitszeiten eigentlich eine bessere Bezahlung rechtfertigen würden.

Das ist eben nicht der Fall, die Reinigung ist trotzdem eine sehr niedrig bezahlte Branche.

Müsste die Einkommenstransparenz noch weitergehen?

Man weiß seit 20, 30 Jahren aus skandinavischen Untersuchungen, dass die Einkommenstransparenz gerade bei den individuellen Gehaltsverhandlungen eine ziemlich große Rolle spielt. Für diese Ebene des Wissens bei Verhandlungen nach höherem Gehalt ist Einkommenstransparenz wichtig, gerade für Frauen.

Es gibt ja auch Branchenkulturen wie in der IT, wo das Gehalt jahrzehntelang wirklich tabuisiert wurde. Mit der Einkommenstransparenz kann dem ein Riegel vorgeschoben werden.

In Österreich ist das Senioritätsprinzip weiterhin sehr relevant. Inwieweit benachteiligt dies Frauen?

Es gibt schon länger Bemühungen, dieses Senioritätsprinzip zu verringern. Ich glaube auch nicht, dass man so viele Senioritätsstufen braucht, wie sie in einigen Kollektivverträgen festgehalten sind. Was Frauen außerdem benachteiligt, sind betriebszugehörigkeitsabhängige Ansprüche. Es ist ja ein Schwerpunkt der Gewerkschaften in den Kollektivvertragsverhandlungen, dies zu verändern. Beispielsweise werden im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft nicht nur Elternkarenzzeiten, sondern auch Hospiz- und Pflegekarenz bis zu einem bestimmten Grad als Dienstzeit angerechnet. Das hat nicht nur Auswirkungen auf das Einkommen, auf Urlaubsansprüche oder auf Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, sondern auch auf Jubiläumsgelder in jenen Branchen, wo es diese nach wie vor gibt. Damit kann man die Erwerbsunterbrechung bis zu einem bestimmten Grad zumindest einbeziehen und kompensieren. Diesen Versuch gibt es in relativ vielen Kollektivverträgen.

In Österreich werden einerseits sehr viele Überstunden geleistet, andererseits ist Teilzeit weiblich. Ein Problem?

Im Jahr 2007 wurde das Mehrarbeitszeitgesetz verabschiedet, seither gibt es einen Zuschlag in der Höhe von 25 Prozent mit Durchrechnungszeitraum. Im Gesetz ist auch verankert, dass diese Durchrechnungszeiträume im Kollektivvertrag gesondert geregelt werden können.

In der Regel ist es so, dass sich die Kollektivverträge an diesem Mehrarbeitszeitgesetz orientieren. Aber sehr viele KollektivvertragsexpertInnen und -verhandlerInnen sagen: Das ist eine offene Baustelle, die ganz schwer in den Griff zu kriegen ist, weil es in den unterschiedlichen Unternehmen unterschiedliche Versuche gibt, genau das zu unterlaufen. Es sei sehr kompliziert und schwer zu kontrollieren. Ich denke, das ist eine Baustelle, wo noch einiges getan werden muss.

Sind Zulagen diskriminierend?

Das eine ist, dass es genau in diesem Zulagenbereich, sofern er nicht definiert ist, Schwierigkeiten gibt. Es gibt Kollektivverträge, beispielsweise in der Sozialwirtschaft, wo klar definiert ist, dass alle Zulagen aliquot auch an Teilzeitbeschäftigte ausgezahlt werden müssen, und das muss auch offengelegt werden. Das Zweite ist, dass Zulagen auch zusätzliche Aufstiegsbelohnungen sind. Auch das ist eine Ursache für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, auf Ebene der Kollektivverträge ist dies nur bei Einstufungen und der Gehaltsfestma-

Zulagen sind für die Sozialwissenschafterin Ulrike Papouschek ein Thema, bei dem sich eine genauere Betrachtung lohnen würde: Diese werden oft intransparent gehandhabt, und „das ist immer schlecht für Frauen“.

An BetriebsrätInnen hat Papouschek einen Wunsch: Sie sollten bei Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeit genauer hinschauen. „Sie haben damit schon begonnen, und daran sollte man weiterarbeiten."

chung ein Punkt. Ansonsten sind Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Unternehmen nicht wirklich ein Thema von Kollektivverträgen und natürlich auch nicht darin festgelegt, denn das wäre eine Überforderung. Das ist einfach eine Unternehmensgeschichte.

Sprich: Da ist die Rolle der BetriebsrätInnen umso wichtiger?

Genau so ist es. Es ist aus vielen Untersuchungen bekannt, dass bei den Zuschlägen wieder Diskriminierung stattfindet.

Weil man sie selbst fordern muss?

So ist es. Und weil Zulagen und Prämien oft intransparent gehandhabt werden. Wenn etwas nicht transparent ist, ist das immer schlecht für Frauen.

Gerade die Abschaffung der Frauenlohngruppen war historisch für die Gewerkschaften eine große Errungenschaft. Doch sind sie wirklich passé?

Im Großen und Ganzen schon. Einer der Kollektivverträge, die ich mir angesehen habe, ist jener der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Da wurden die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in großem Ausmaß schon Ende der 1980er-Jahre abgeschafft. Vorher gab es in jeder Lohngruppe noch die Gruppen A, B und C, und innerhalb der Gruppen war das wirklich der Klassiker, dass bei A die Männer eingereiht wurden. Diese Hierarchisierung gibt es nicht mehr. Damit ist sicher sehr viel erreicht worden, vor allem im Industriebereich.

Was ich auch für wichtig halte: Es gibt nach wie vor Branchen, in denen es keine bundeseinheitliche Entlohnung gibt, etwa im Hotel- und Gastgewerbe. Diese Branche ist völlig undurchsichtig, und da ist auch nur unter großen Mühen analytisch feststellbar, wo Frauen benachteiligt werden.

Es gibt also Branchen, wo es darum geht, in einem ersten Schritt relativ einheitliche und transparente Regelungen zu haben, um in einem zweiten Schritt überhaupt erst einmal eine Analyse vornehmen zu können. Der Stand in den einzelnen Branchen ist also sehr unterschiedlich. Insofern würde ich sagen, es braucht in den einzelnen Branchen ausgehend vom unterschiedlichen Stand auch unterschiedliche Anknüpfungspunkte.

Dazu gehört auch eine Koordinierung. Inwieweit findet diese statt?

Die findet statt, aber es ist beispielsweise im Hotel- und Gastgewerbe einfach schwierig. Wie ich von Kollektivverhandlungsseite weiß, argumentieren beispielsweise die West-Bundesländer stark mit dem Saisonbetrieb, also dass Wintertourismusformen nicht vergleichbar seien mit anderen Formen. Dieser Einigungsprozess wurde mir als sehr schwierig beschrieben. Ich glaube aber, dass er eindeutig notwendig ist. Und es gibt auch Versuche in diese Richtung.

Noch einmal zu den BetriebsrätInnen: Wo sehen Sie deren Rolle, wo könnten, wo sollten sie sich mehr engagieren?

Ihre Rolle bei der Einkommenstransparenz halte ich für eine wesentliche. Ansonsten bleibe ich da ein bisschen banal: Es geht darum, die Kollektivverträge umzusetzen. Eine allgemeine, wenn auch

sehr schwierige Aufgabe sehe ich darin, dass BetriebsrätInnen den Beschäftigten gerade in diesen Zeiten im Konkreten klarer machen, was von BetriebsrätInnen, aber auch von der Gewerkschaft erreicht wurde. Und zu vermitteln, dass es das nicht automatisch gibt. Und dass das auch Kampf erfordern kann. Und dass es da ein Engagement aller braucht, auch der Beschäftigten.

Die Gewerkschaft scheint zum Teil wirklich weit weg und die Errungenschaften werden von den Beschäftigten nicht mehr mit ihr in Bezug gebracht. Da sehe ich schon eine Aufgabe von BetriebsrätInnen, das wieder weiterzutragen, klarer zu machen. Ich weiß, wie schwierig das ist, aber da glaube ich, wäre Engagement notwendig.

Man muss natürlich auch berücksichtigen, dass die Fragmentierung zunimmt und ArbeitnehmerInnen immer schwerer erreichbar und damit auch organisierbar sind.

Genau, es ist ein sehr komplexes Thema. Ich glaube schon, dass der Mehrzahl der BetriebsrätInnen das alles klar ist und sie kämpfen auch. Dabei brauchen die BetriebsrätInnen natürlich auch Unterstützung.

Zwei weitere Punkte, die ich für wichtig halte: Sie sollten in der Frage der Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeit genauer hinschauen. Sie haben damit schon begonnen, und daran sollte man weiterarbeiten. Zweitens sollten sie die Arbeitsbewertung auf der geschlechtsspezifischen Ebene wieder stärker zum Thema zu machen. Ich könnte auch provokant formulieren: Es wäre insgesamt sehr spannend und wichtig, sich die derzeitige Arbeitsbewertung wieder stärker zur Diskussion zu stellen, und zwar über die geschlechtsspezifische Benachteiligung hinaus.

Bericht der Bundesregierung,
Kapitel „Kollektivverträge und der Abbau von Frauenbenachteiligung“
tinyurl.com/zoeo55d

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Redaktion
aw@oegb.at

Mit dem KV gegen Ungleichheiten

Inwieweit tragen eigentlich Kollektivverträge dazu bei, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen? Sozialwissenschafterin Ulrike Papouschek ist dieser Fragestellung in einer Untersuchung für die Bundesregierung nachgegangen. Sie hat dafür fünf Kollektivverträge in Branchen untersucht, in denen viele Frauen arbeiten, darunter der Handel oder die Genussmittelindustrie. Eine Schlussfolgerung ihrer Untersuchung: In den einzelnen Branchen sind die Bemühungen unterschiedlich weit gediehen, weshalb auch unterschiedliche Schritte notwendig sind, um Benachteiligungen von Frauen weiter abzubauen.

Für René Schindler ist die größte Herausforderung von sehr grundlegender Natur, denn in rund der Hälfte der Unternehmen gibt es keine Betriebsräte, die Kollektivverträge umsetzen könnten. „Im Gegenteil: Die Gründung von Betriebsräten wird behindert, siehe Red Bull“, kritisiert der Bundessekretär für Soziales und Recht der Produktionsgewerkschaft PRO-GE. Gefordert seien auch die WKÖ und die Regierung. Der KV-Experte schlägt etwa vor, Gleichbehandlung auch in das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz aufzunehmen.

Konsequente Mindestlohnpolitik

Die Gewerkschaften haben bereits einiges erreicht, beispielsweise den Abbau der niedrigeren Lohngruppen. „Davon profitieren vorrangig Frauen, da sie im unteren Einkommensbereich verstärkt vertreten sind“, so Schindler. Auch in Sachen Gleichstellung leisten Kollektivverträge Vorarbeit für spätere Gesetze: So erhielten in der Sozialwirtschaft Teilzeitarbeitende Zuschläge für Mehrarbeit, bevor dies gesetzlich für alle Branchen verpflichtend wurde. Die Sozialwirtschaft ist eine jener Branchen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten. Eva Scherz ist in der GPA-djp für sie zuständig. Zufrieden blickt die Verhandlerin auf Errungenschaften zurück, die ArbeitnehmerInnen erkämpft haben: „Am wichtigsten ist wohl, dass es jährliche Lohn- und Gehaltserhöhungen gab und dass es eine konsequente Mindestlohn- und -gehaltspolitik gibt. Stichwort: 1.500 Euro erreicht.“ Weitere Fortschritte: die Anrechnung aller gesetzlichen Karenzzeiten, der Rechtsanspruch auf Pflegekarenz, ein zusätzliches Elternkarenzjahr sowie die Vereinheitlichung der Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

Baustellen mobile Pflege und Teilzeit

So weit die bisherigen Erfolge. Für die Zukunft sehen die beiden GewerkschafterInnen mehrere Baustellen. Für René Schindler ist die Erntehilfe ein großes Problem: „Auch in diesem Sektor sind vor allem Frauen tätig.“ Scherz wiederum macht die mobilen Dienste zum Thema: „Dort sind die Arbeitsbedingungen besonders hart. Hier geht es darum, geteilte Dienste teurer und somit unattraktiver für den Arbeitgeber zu gestalten. Die Benachteiligung der ArbeitnehmerInnen im mobilen Dienst sollte verringert werden.“

Über die Branchen hinweg sieht Schindler die Teilzeitarbeit als größte Herausforderung: „Eine Strategie der Gewerkschaften wird es sein, sie in Relation höher zu bewerten als zum Beispiel Ganztagsarbeit.“ Seine Argumentation: Wer kürzer arbeitet, ist ausgeruhter und leistet mehr. Eva Scherz wiederum möchte Zulagen und Prämien genauer überprüft wissen: „Hier wird meist betrieblich nochmals Geld verteilt, das an den Frauen vorbeigeht.“ Für alle Branchen formuliert sie drei Faustregeln: „Ein besonderes Augenmerk auf niedrige Einkommen zu legen, bevorzugt Frauen; klare Regelungen bevorzugen Frauen; Rechtsansprüche statt Empfehlungen bevorzugen ‚Schwächere‘.“

Schließlich möchte Scherz noch einen Appell loswerden: „Wir brauchen noch mehr engagierte Betriebsräte und Betriebsrätinnen, die Einkommensgerechtigkeit zu ihrem Thema machen.“ Zwar bräuchten sie einen langen Atem. „Aber es lohnt sich, denn gerade hier könnten betrieblich sehr schnell gute Erfolge erzielt werden.“

„Die Art und Weise, wie Arbeit geleistet wird, verändert sich“, schildert Peter Schleinbach von der PRO-GE neue Herausforderungen für Kollektivvertrag und Gesetzgeber.

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Vorreiterrolle

Die kollektivvertragliche Praxis hatte wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung des heutigen Arbeitsrechts in Österreich.

Nedad Memic
Freier Journalist

Können Sie sich vorstellen, dass Donald Trump, Brexit und Kollektivverträge etwas Gemeinsames haben? So absurd dies klingen mag, die „Financial Times“ schaffte das Kunststück: Kürzlich argumentierte die angesehene internationale Wirtschaftszeitung aufgrund von Gesprächen mit britischen Politikern und Fondsmanagern, dass die gewerkschaftliche Praxis der Kollektivvertragsverhandlungen ein wichtiger Kitt für die tief gespaltenen Gesellschaften der USA und Großbritanniens sein könnte, hervorgerufen durch den Brexit und den Wahlsieg von Donald Trump in den USA. Während in den USA gerade einmal jeder zehnte Arbeitnehmer bzw. jede zehnte Arbeitnehmerin Mitglied einer Gewerkschaft ist, war in Österreich im Jahr 2013 rund ein Drittel der rund 3,7 Millionen ArbeitnehmerInnen in Österreich gewerkschaftlich organisiert. Im Gegensatz zu den USA oder Großbritannien sind in Österreich fast alle unselbstständig Beschäftigten in einem Kollektivvertrag erfasst.

Form der Selbsthilfe

Die sieben Gewerkschaften, die Mitglied des Österreichischen Gewerkschaftsbunds (ÖGB) sind, sind sogenannte kollektivvertragsfähige Körperschaften, sprich sie haben das Recht, Kollektivverträge abzuschließen. Zusammen mit den Arbeitgeberverbänden führen sie die Kollektivvertragsverhandlungen in einzelnen Branchen. Die Praxis der Kollektivverträge wird in Österreich gewöhnlich mit der Sozialpartnerschaft in Verbindung gebracht. Dabei wurden erste überbetriebliche, schriftliche Vereinbarungen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern viel früher abgeschlossen: „In der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts wurden zuerst Kollektivverträge auf betrieblicher und lokaler Ebene abgeschlossen. Als erster Branchenkollektivvertrag in Österreich gilt dann jener der BuchdruckerInnen 1896“, sagt Martin Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

Hart erkämpft

Der Arbeitsrechtsexperte fügt dazu, dass Kollektivverträge von ihren Ursprüngen her eigentlich eine Form der Selbsthilfe der ArbeitnehmerInnen sind, die als Einzelne in Verhandlungen mit ihren Arbeitgebern wesentlich weniger Chancen hätten, gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Erst bei kollektiven Verhandlungen steigen die Chancen der ArbeitnehmerInnen, sich im Arbeitsverhältnis besser rechtlich abzusichern. So existierten be-

reits bis zum Ausbruch des Ersten Weltkriegs etwa 500 Kollektivverträge in Österreich. Derzeit werden laut ÖGB jährlich rund 450 Kollektivverträge abgeschlossen.

Heutzutage sind Kollektivverträge in Österreich vom Arbeitsrecht untrennbar, wird seitens der Gewerkschaften immer wieder betont. Dies beteuert auch Peter Schleinbach, Bundessekretär der Gewerkschaft PRO-GE, im Gespräch mit der Arbeit&Wirtschaft. „Für ArbeitnehmerInnen ist wichtig, dass kollektivvertragliche Regelungen Teil des österreichischen Arbeitsrechts sind. Regelungen in Kollektivverträgen haben Schutzfunktion, Normwirkung und sind rechtlich durchsetzbar", erinnert Schleinbach. Jedoch war das nicht immer so: Viele Regelungen, die ArbeitnehmerInnen in Österreich heutzutage als Selbstverständlichkeit in ihrer Arbeitspraxis betrachten, mussten in oft harten Verhandlungen erkämpft werden.

Daher ist die Rolle der Kollektivverträge im Ausbau des österreichischen Arbeitsrechts eine wichtige. Bernhard Achitz, Leitender Sekretär des ÖGB, hebt in diesem Zusammenhang zwei der wohl wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen hervor: „Die Regelung des Urlaubsanspruchs und die der Arbeitszeit wurden aus der kollektivvertraglichen Praxis in das österreichische Arbeitsrecht übernommen und sind jetzt ein fester Bestandteil davon."

Zeit und Geld als Konstanten

Zeit und Geld waren in den Anfängen die wichtigsten Inhalte der Kollektivvertragsverhandlungen und bleiben es bis zum heutigen Tag. Wie hoch das Entgelt für die geleistete Arbeit ist und in welcher Relation es zur Arbeitszeit steht, sind die Fragen, die auch ArbeitnehmerInnen am öftesten beschäftigen. „Die meisten AK-Mitglieder lassen sich bei uns über das Entgelt beraten: Bin ich laut Kollektivvertrag richtig eingestuft? Was ist das Mindestentgelt in meiner Branche?", berichtet Silvia Hruska-Frank von der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien. Einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin zu sagen, dass sie aufgrund der Kollektivverträge mehr Rechte oder bessere Arbeitsbedingungen haben als im Gesetz, ist für die Juristin eine erfreuliche Tatsache in ihrer Arbeitspraxis. Das digitale Zeitalter, neue Arbeitsformen und mehr internationale Kooperationen stellen Gewerkschaften vor neue Herausforderungen in Kollektivvertragsverhandlungen, insbesondere was die Länge und die Verteilung der Arbeitszeit anbelangt. „Die Art und Weise, wie Arbeit geleistet wird, verändert sich, neue Gestaltungsnotwendigkeiten treten auf", sagt Peter Schleinbach von der PRO-GE.

Er betont gleichzeitig, dass künftige Arbeitszeiten nicht nur der Komplexität der Produktionsprozesse, sondern vor allem den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen müssen. Immer mehr ArbeitnehmerInnen fordern nämlich mehr Flexibilität im Verhältnis Zeit zu Geld.

Aus diesem Grund ist das Thema Freizeitoption in den letzten Jahren ein wichtiger Punkt bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Das bestätigt auch Bernhard Achitz: „Neben der Anrechnung der Karenzzeiten liegt derzeit die Freizeitoption im Fokus der kollektivvertraglichen Praxis. Bei diesem Modell kann man nämlich Lohnansprüche in Freizeitansprüche umwandeln", erklärt Achitz.

Magisches Wort: Konsens

Während in anderen Ländern Europas, in denen vermehrt Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen auf der betrieblichen Ebene stattfinden, ist der Branchenkollektivvertrag in Österreich nach wie vor ein Normalfall.

Bei der Weiterentwicklung der kollektivvertraglichen Praxis beobachtet der Arbeitsrechtsexperte Martin Risak zwei Tendenzen: „Einerseits wurden neue Arbeitgebervereinigungen in Bereichen gegründet, die nicht von der Wirtschaftskammer vertreten werden. Dies sind die sozialen Dienste und die Erwachsenenbildungseinrichtungen. Hier wurden in der Folge Kollektivverträge für bislang kollektivvertragsfreie Räume abgeschlossen." Andererseits kommt es laut Risak in den letzten Jahren zu weniger umfassenden Verhandlungen, insbesondere im Metallbereich, in dem es außerdem zu einer Auflösung der Verhandlungsgemeinschaft der Arbeitgeber kam. Dabei kritisiert der Arbeitsrechtsexperte der Universität Wien den Mangel an einer Konsensfindung, der bei den Verhandlungen zwischen ArbeitnehmerInnen- und Arbeitgebervertretungen in Österreich oft zu beobachten sei: „Der Konsens ist zumeist gar nicht so leicht zu erzielen, insbesondere wenn es um grundsätzliche Fragen geht. Dies zeigt sich auch daran, dass es bei den jährlichen Abschlüssen zumeist nur im Entgeltbereich zu Veränderungen kommt und österreichweit große Würfe ausgeblieben sind", so Risak.

Herausforderungen

Er betont gleichzeitig, dass die weiterhin bestehende Aufsplitterung in ArbeiterInnen- und Angestellten-Kollektivverträge, die auch der gewerkschaftlichen Organisation in ArbeiterInnen und Angestellte geschuldet ist, einen weiteren Hemmschuh in der kollektvivertraglichen Praxis darstellt. Dieser Umstand gelte nämlich mittlerweile als veraltet und sei in vielen anderen europäischen Ländern bereits aufgegeben worden. Der ÖGB sieht sich nach wie vor als Drehscheibe der KV-Politik, betont Bernhard Achitz.

Ein Thema, mit dem sich in Zukunft wohl nicht nur die Gewerkschaften werden auseinandersetzen müssen, ist die wachsende Zahl der Ein-Personen-Unternehmen. Obwohl diese – rechtlich gesehen – gar keine ArbeitnehmerInnen sind, sind sie laut Martin Risak in Verhandlungen mit ihren mächtigen VertragspartnerInnen oft benachteiligt. Sie können daher keine Entgelte aushandeln, die ihnen ein sicheres Auskommen gewährleisten.

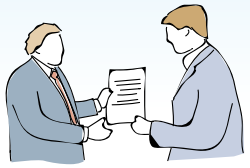
Buchtipp:
Martin Risak, Sascha Obrecht:
Skriptum „Kollektives Arbeitsrecht",
Verlag LexisNexis:
tinyurl.com/h52j5nw
www.kollektivvertrag.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
nedad.memic@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wie KV-Verhandlungen aus ArbeitnehmerInnen-Sicht ablaufen

Bundesausschuss erarbeitet ein
Forderungsprogramm

Das kleine Verhandlungsteam übergibt die Forderungen an die VerhandlerInnen der **Arbeitgeberseite**



Vertretung der ArbeitnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen

wählen

BetriebsrätInnen

Regionale VertreterInnen

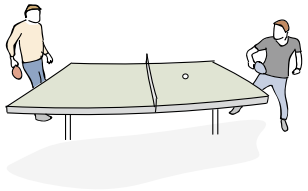
Bundesausschuss = großes Verhandlungsteam

Kleines Verhandlungsteam

SpitzenvertreterInnen

Verhandlungen

Meistens gibt es
zwei bis drei Verhandlungsrunden



Stocken die Verhandlungen

SpitzenverhandlerInnen
verhandeln weiter

Keine Einigung

Betriebsversammlungen
zur Info der Beschäftigten und Diskussion über weitere Maßnahmen

Kampfmaßnahmen
z. B.: Flyer verteilen, Demo etc.

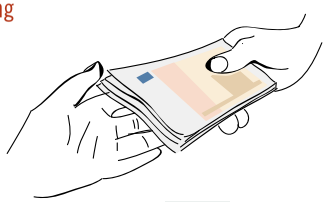
VerhandlerInnen einigen sich

Quelle: AK/ÖGB-Darstellung, zusammengestellt von Sonja Fercher

Arbeit&Wirtschaft 10/2016 ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Was regeln eigentlich Kollektivverträge?

§ = gesetzliche Regelung



Mindestlöhne und -gehälter, Lehrlingsentschädigungen

§ **Keine gesetzliche Regelung.** Angestelltengesetz: ortsübliches oder angemessenes Entgelt. Laut ABGB kann auch Arbeit ohne Bezahlung vereinbart werden.

Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % und höher, je nach Zeitpunkt der Arbeitsleistung (z. B. 100 % Zuschlag für Sonntage und Nachtarbeit)

§ Für alle Überstunden 50 % Zuschlag

Normalarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche

§ 40 Stunden für alle

Arbeitsfrei am 24. und 31. Dezember

§ **Keine gesetzliche Regelung.** Es handelt sich um normale Arbeitstage.

Höherer Grundstundenlohn für die Berechnung von Überstundenentgelt

§ **Keine**

Jährliche bzw. regelmäßige Erhöhungen der Löhne und Gehälter

§ **Keine**

Anrechnung von Karenzurlauben bei der Abfertigung

§ **Keine**

Mehr Urlaub für Menschen mit Behinderung

§ **Keine**

Lohn- bzw. Gehaltsschema mit Einstufung, Vorrückungen und Anrechnung von Vordienstzeiten

§ **Keine**

Zuschläge für Arbeiten in der Nacht oder an Sonntagen

§ **Keine**

Regelungen für Dienstreisen, Aufwandsentschädigungen und Kilometergelder

§ Nur Regelungen für die steuerrechtliche Behandlung

Freizeitanspruch für gewisse Ereignisse wie Umzug, Hochzeit/Eintragung einer Partnerschaft, Todesfall, Geburt oder Behördenwege

§ Nur die unbedingt notwendige Zeit

Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

§ **Keine**

Zulagen

§ **Keine**

Teils volle Anrechnung des Karenzurlaubes für Vorrückung, Entgeltfortzahlung, Kündigungsfrist und Urlaubsausmaß

§ Anrechnung von maximal zehn Monaten der ersten Karenz im Arbeitsverhältnis für Entgeltfortzahlung, Kündigungsfrist und Urlaubsausmaß

Quelle: www.kollektivvertrag.at; AK/ÖGB-Darstellung, zusammengestellt von Sandra Knopp und Udo Seelhofer

Arbeit&Wirtschaft 10/2016 ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Der Metaller-Kollektivvertrag wurde heuer erst nach vier Runden abgeschlossen. Durch Marathonverhandlungen erreichten die Chefverhandler der ArbeitnehmerInnen Rudolf Wagner (GPA-djp; links) und Rainer Wimmer (PRO-GE; in der Mitte) einen annehmbaren Kompromiss. Dafür mussten sie aber bis zum Morgengrauen feilschen – kurz vor sechs Uhr morgens wurde die gemeinsame Einigung verkündet.

Ein Weg mit vielen Windungen

Ein Kollektivvertrag wird hart verhandelt. Gründliche Vorbereitung, zähes Sitzfleisch und die Aussicht auf so manch lange Nacht sind die Voraussetzungen für einen guten Abschluss.

Text: Christian Resei | Fotos: Michael Mazohl

Der Tradition verpflichtet: Wie jedes Jahre wurde auch heuer die Herbstlohnrunde mit den Kollektivvertragsverhandlungen der Metallindustrie begonnen. Diese sind für 180.000 Beschäftigte in ganz Österreich von großer Bedeutung. Hinter diesem abstrakten Prozess stehen verschiedenste Persönlichkeiten, die sich jeweils mit den Arbeitgebern an den Tisch setzen.

Zu ihnen gehören Reinhold Binder, seines Zeichens Leitender Sekretär der PRO-GE, sowie die drei Betriebsratsvorsitzenden Ewald Baumann (IFN), Patrizia Fally (Schoeller-Bleckmann Oilfield Technology) und Manfred Prokop (KBA). Sie zählen zum erweiterten Team der ArbeitnehmerInnen. Gemeinsam mit rund 60 weiteren BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen (unter anderem LandessekretärInnen, JuristInnen, Jugend- und FrauensekretärInnen) warten sie in der Wirtschaftskammer auf Nachricht „von oben“. Drei Stockwerke über ihnen tagt gerade das Kernverhandlungsteam – während der Pausen wird über die Lage berichtet. Es ist schon die vierte Verhandlungsrunde, doch der Abschluss des diesjährigen Kollektivvertrags zieht sich hin – wie so oft in den letzten Jahren.

Spät am Nachmittag ist noch kein Ende der Verhandlungen in Sicht. Mit jeder weiteren Stunde gehen die Verhandlungen an die Substanz – selbst an die des Buffets, das noch eilig mit Wurst und Liptauer-Aufstrich befüllt wird, Salat und Obst haben in diesen späten Stunden an Attraktivität verloren. Geleerte Thermoskannen werden gegen neue ersetzt, frischer Kaffee und Tee sollen müde Geister wieder erwecken.

In der Nacht wird auch der 1970er-Charme des weitläufigen Saals immer erdrückender. Trotzdem: „Wir sind immer bereit, sowohl über Kampfmaßnahmen abzustimmen oder über einen Abschluss zu entscheiden“, erklärt Reinhold Binder von der PRO-GE. Denn das große Team der ArbeitnehmervertreterInnen hält sich auch für die Meinungsbildung bereit, einerlei, wie spät es ist. Gibt es einen Vorschlag der Gegenseite, soll er in kurzer Zeit inhaltlich eingeschätzt werden. Während die einen dann in ihre Notebooks tippen und nach adäquaten Zahlen suchen, sind andere mit der Diskussion beschäf-

> *„Wir sind immer bereit, sowohl über Kampfmaßnahmen abzustimmen oder über einen Abschluss zu entscheiden.“*
>
> Reinhold Binder

Über 60 BetriebsrätInnen und ArbeitnehmervertreterInnen (u. a. LandessekretärInnen, RechtsexpertInnen, Jugend- und FrauensekretärInnen) warten bei den Metaller-KV-Verhandlungen auf ihren Einsatz. Gibt es Vorschläge oder Kompromissangebote der Gegenseite, werden sie vom Team der ArbeitnehmerInnen in kürzester Zeit eingeschätzt und eingeordnet.

Die unterschiedlichen Aspekte eines Vorschlags abwägen zu können ist wichtig. BetriebsrätInnen können durch ihr Fachwissen und durch ihre Erfahrungen aus den Unternehmen Offerte gut einschätzen. Dabei können sie sich auf wichtige Zahlen und Fakten, wie etwa Branchenanalysen oder Lohnerhebungen, stützen.

tigt – mitunter kann es durchaus laut werden. Im großen Verhandlungskomitee und im Kernteam sind gleichermaßen ArbeiterInnen und Angestellte vertreten – die PRO-GE verhandelt gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA-djp, für die Metaller-Beschäftigten ist Rainer Wimmer Chefverhandler, Rudolf Wagner bei den Privatangestellten.

Wo auch der Alltag zählt

Freilich nehmen schon die Vorbereitungen auf die Herbstlohnrunde einige Zeit in Anspruch. „Die wichtigen Zahlen und Fakten haben wir auf dem Tisch“, sagt der Betriebsratsvorsitzende der IFN, Ewald Baumann. Die Forderungen der ArbeitnehmerInnen sind gründlich recherchiert und fußen auf mehreren Aspekten: zum einen auf Branchenanalysen,

Ende September wurde das Forderungspaket der ArbeitnehmerInnen den Wirtschafts-VertreterInnen übergeben. Die Gewerkschaften bestanden auf einer Erhöhung der Mindest- und Ist-Löhne bzw. -Gehälter um drei Prozent. Begründung: Die wirtschaftliche Situation ist sehr solide, die Produktivität in der Sachgütererzeugung steigt und die Unternehmen konnten die Gewinne erhöhen.

die von der Arbeiterkammer aufbereitet werden und für jeden transparent einzusehen sind (**tinyurl.com/guxqcjx**). „Andererseits schauen wir uns auch die Lohn- und Gehaltsentwicklungen an“, erklärt Reinhold Binder. „Es ist wichtig, zu wissen, wie sich die Lohnquote entwickelt und in welchen Beschäftigungsgruppen die Leute arbeiten. Wir prüfen auch, wie es mit Zulagen aussieht.“ Nicht zu unterschätzen sind natürlich auch die Eindrücke, die BetriebsrätInnen in den jeweiligen Unternehmen sammeln. Binder: „Besonders wichtig ist es, ein Bild der gelebten Realität in den Betrieben zu haben und zu wissen, was tagtäglich bei ihnen passiert.“ Begleitet werden diese Maßnahmen durch Arbeitskreise, die darüber beraten, welche Verbesserungen beim nächsten Abschluss durchgesetzt werden sollten und wie diese Ziele erreicht werden können. Im Spätsommer legte ein Präsidium die Strategie und die wesentlichen Punkte für die Verhandlungen fest. Doch die Vorbereitungen können noch so gut und präzise sein, nimmt der Verhandlungspartner sie nicht ernst, führt das zu Spannungen.

„Mein Eindruck ist, dass die Arbeitgeber jungfräulich in die Verhandlung einsteigen.“

Patrizia Fally

Arbeitgeber-Spielchen

Wie es schon zur Tradition gehört, wurde auch im heurigen September das Forderungspaket der ArbeitnehmerInnen in der Wirtschaftskammer übergeben. „Im Saal standen zehn Sitzreihen zur Verfügung – drei Reihen für die Arbeitgeber, sieben Reihen für die ArbeitnehmerInnen. Wir waren so voll besetzt, dass einige noch stehen mussten“, erzählt Manfred Prokop, Betriebsratsvorsitzender der KBA in Mödling. Anders verhielt es sich auf der Arbeitgeber-Seite – nicht einmal alle Sessel einer Reihe waren besetzt. In manchen Jahren vermitteln sie den Eindruck, dass sie ihre Partner zuerst auflaufen lassen wollen, eigentümliche Spielchen sind nichts Neues. Vor einigen Jahren lud die Wirtschaftskammer in einen Verhandlungssaal, wo die Arbeitgeber auf einem Podest thronten und auf die Tische der ArbeitnehmerInnen hinunterblickten. Die ArbeitnehmerInnen verließen unter Protest sofort den Saal.

Im Jahr 2015 dauerte es drei Verhandlungsrunden, bis sich die Arbeitgeber auf die Höhe der Inflationsrate eini-

Auch heuer zogen sich die Verhandlungen hin. Nach drei Runden war vonseiten der Arbeitgeber noch kein Gegenanbot bei den Lohn- und Gehaltserhöhungen in Sicht.
Die Anliegen der ArbeitnehmerInnen wurden als „realitätsfern und absurd" abgestempelt. Die Arbeitgeber-Seite drohte: Erst wenn die Forderung zurückgeschraubt wird, gibt es ein Gegenangebot.

Vor der vierten Runde wurden BetriebsrätInnen-Konferenzen einberufen. Die ArbeitnehmerInnen forderten die Unternehmer auf, sämtliche Verhandlungen auf Augenhöhe zu führen.

Ein wertschätzender Umgang mit den Beschäftigten ist wichtig. Vor allem die ArbeitnehmerInnen haben den wirtschaftlichen Erfolg erarbeitet.

gen konnten. „Zuerst wollten sie die europäische und nicht die österreichische Inflationsrate zur Berechnung heranziehen. Dann schlugen sie eine von ihnen bestimmte Kerninflation vor, um später die August-Inflation und nicht, wie üblich, den Jahresschnitt zu verwenden", berichtet Ewald Baumann.

Verzögerungen scheinen durchaus erwünscht zu sein: „Mein Eindruck ist, dass die Arbeitgeber jungfräulich in die Verhandlung einsteigen. Erst in den Runden wird deutlich, was sie überhaupt wollen. Dass dahinter ein Konzept steht, glaube ich nicht", mutmaßt Betriebsratsvorsitzende Patrizia Fally. So kam es auch heuer zu einem kleinen Fauxpas: Während die Teams noch in der dritten Runde zusammensaßen, veröffentlichten die Arbeitgeber eine Presseaussendung, in der sie eine weitere Unterbrechung ankündigten.

„Jetzt gilt: Huldigt uns und tut, was wir euch sagen."
Ewald Baumann

In früheren Zeiten sahen die Verhandlungen allerdings noch ganz anders aus. „Es wurde hart und lange verhandelt. Man war sich der beiderseitigen Verantwortung und für wen verhandelt wird bewusst", erinnert sich IFN-Betriebsratsvorsitzender Baumann. Denn immerhin profitieren beide Seiten von den Kollektivvertragsverhandlungen.

Generationenwechsel

Seit einigen Jahren aber hat der Generationenwechsel unter den Betriebseigentümern eingesetzt. „Früher konnte der Chef direkt angesprochen werden. Diese Generation ist in Pension oder bereits verstorben. Die Jungen, auch jene in den Familienbetrieben, haben das nicht mehr mitbekommen", ist Baumann überzeugt. „Die haben studiert und glauben zu wissen, wie die Welt funktioniert." Arbeitgeber, die noch einen Bezug zum Arbeiter haben, gebe es nicht mehr.

Hierarchien gab es freilich immer, doch so zementiert wie heute waren sie nicht. „Jetzt gilt: Huldigt uns, tut, was wir euch sagen, geht heim, wenn wir euch das erlauben, und kommt, wenn wir euch rufen", ärgert sich Betriebsratsvorsitzender Baumann. Die neue Chefgeneration hat keine Beziehung zur Sozialpartnerschaft.

Den Dialog mit der Belegschaft oder den ArbeitnehmervertreterInnen beherrsche sie nicht, geschweige denn die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft. Argumentiert wird, dass sich die Sozialpartnerschaft überholt und durch die Globalisierung an Gültigkeit verloren hat. Der Eindruck, dass die Leistungen des Kollektivvertrags nicht so wichtig sind, soll ganz bewusst entstehen. Reinhold Binder: „Es wird immer schwieriger, Punkte im KV festzuschreiben. Denn damit können die ArbeitnehmerInnen sagen, dass sie einen Anspruch darauf haben." Am liebsten wäre es aber den Arbeitgebern, einmal gewährte Rechte jederzeit einseitig widerrufen zu können.

Versuche der Schwächung

Immer stärker werden die Versuche, den Kollektivvertrag aufzubrechen und die Abschlüsse auf immer kleinere Einheiten zu fixieren. Der Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie (**FMMI**), der größte Fachverband dieser Verhandlungsgemeinschaft, wollte nach 2011 sogar ganz aussteigen und lieber eigene Regelungen finden. Der KV sollte geschwächt, die Verhandlungen in kleine Runden aufgespalten werden – fern eines großen medialen Events. Gelungen ist das nicht.

Zwar müssen seit damals die Gewerkschaften mit jedem Arbeitgeberverband der Metallindustrie einzeln verhandeln, doch der gemeinsame einheitliche KV blieb bestehen. Branchenkollektivverträge sind mittlerweile in Europa rar. Während in Österreich etwa 98 Prozent der Branchen einen Kollektivvertrag vereinbaren, sind es etwa in Deutschland rund 50 Prozent, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Manche VertreterInnen der Arbeitgeber wollen auch bei uns, dass immer mehr Rechte und Vereinbarungen auf Betriebsebene abgeschlossen werden.

KBA-Betriebsrat Manfred Prokop hat in dieser Richtung bereits schlechte Erfahrungen gemacht. Als es in seiner Firma finanzielle Probleme gab, haben die ArbeitnehmerInnen auf einen Teil

des Lohns verzichtet. „Jeder Mitarbeiter hat deshalb zwischen 200 und 300 Euro pro Monat weniger bekommen“, erzählt er. Ein Vorstand versprach, dass die Belegschaft einen Teil des Verzichtes zurückbekommt, sobald es der Firma besser geht – daraus wurde eine Einmalzahlung von 50 Euro.

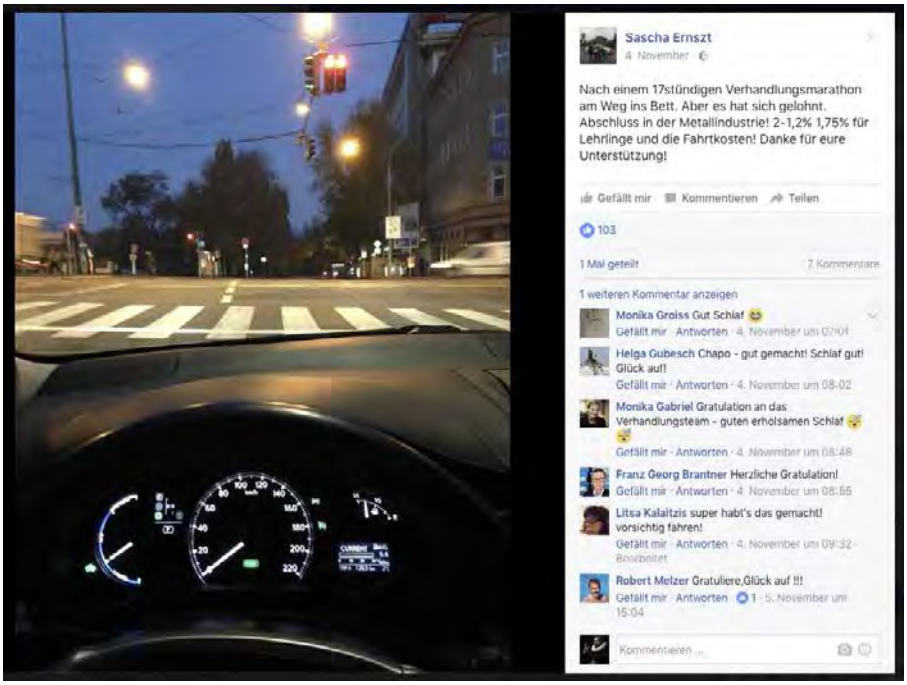
Die Marathon-Verhandlung

Die vierte Verhandlungsrunde dieses Jahr wird zu einem zähen Marathon. Die Stunden vergehen, die Thermoskannen leeren und füllen sich – ein Ergebnis ist nicht in Sicht. Ein warmes Paprikahuhn füllt gegen 19 Uhr die Mägen und soll den Geist beflügeln – allein es wird munter weiterverhandelt.

Nach unglaublichen 16 Stunden, kurz vor sechs Uhr morgens, wird endlich eine Einigung erzielt: Durchschnittlich 1,68 Prozent mehr Lohn sind es geworden, die untersten Einkommen erhalten plus zwei Prozent und für die höheren Einkommen sind es 1,2 Prozent. Damit ist der heurige Abschluss trotz niedrigerer Inflationsrate deutlich höher ausgefallen als im Jahr davor. Zusätzlich werden Karenzzeiten nun voll auf Abfertigung, Jubiläumsgeld und Urlaubsanspruch angerechnet.

Der Chefverhandler der ArbeitnehmerInnen, Rainer Wimmer, nennt es ein faires Ergebnis: „Beide Parteien, Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen, können damit leben.“ Veit Schmid-Schmidsfelden, Chefverhandler auf Arbeitgeber-Seite, betont, dass es „ein Abschluss unter schwierigen Rahmenbedingungen war, den wir für die Branche gerade noch vertreten können“. Mit dem traditionellen Handschlag und „Glück auf“-Gruß wird die Verhandlung für dieses Jahr beendet, bis es nächstes Jahr wieder heißt: Die Herbstlohnrunde wurde mit den Verhandlungen der MetallerInnen eröffnet.

Auch die vierte Verhandlungsrunde war beschwerlich. Trotz der Vorgeschichte schien eine rasche Einigung möglich, dann spießte es sich doch bei einigen Punkten. Erst um sechs Uhr morgens kam es zur Einigung und der neue Kollektivvertrag wurde mit Handschlag besiegelt. Der Chefverhandler der ArbeitnehmerInnen Rainer Wimmer (links) sprach von einem fairen Ergebnis für beide Seiten. Veit Schmid-Schmidsfelden, Chefverhandler Arbeitgeber (rechts neben Wimmer), konnte auch hier seine pessimistische Grundhaltung nicht verbergen. Er sprach von einem „Abschluss unter schwierigen Rahmenbedingungen, den wir für die Branche gerade noch vertreten können“.



Nach der erfolgten Einigung geht es endlich nach Hause ins Bett. ÖGJ-Vorsitzender Sascha Ernszt lässt seine Community über Facebook am Verhandlungserfolg teilhaben. Der neue Kollektivvertrag gilt seit 1. November und bringt auch den jüngsten ArbeitnehmerInnen Vorteile.

„Geld oder Leben? Beides natürlich!“:
tinyurl.com/ztpep9f

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
resei@gmx.de

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Phönix Tölle setzt sich in der vida für die Rechte der Lehrlinge ein. Nicht immer halten sich Arbeitgeber in Tourismus und Gastronomie an die KV-Regelung, dass Jugendliche zwei Tage pro Woche bzw. nach zehn Tagen Arbeit vier Tage frei haben müssen.

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Kreative Ideen zur Umgehung

In Österreich gibt es viele Wege, um Verstöße gegen Kollektivverträge zu bekämpfen. Dennoch finden Arbeitgeber immer wieder Schlupflöcher.

Alexandra Rotter
Freie Journalistin

Samstagnacht, drei Uhr früh. Eine Bar, irgendwo in Österreich. Sperrstunde wäre um zwei Uhr gewesen. Die KellnerInnen haben grelles Licht aufgedreht. Dennoch macht eine Gruppe von Feierlaunigen keine Anstalten zu gehen. Das Personal ist angehalten, freundlich zu sein – auch zu jenen Gästen, die sie seit einer Stunde davon abhalten, nach Hause zu gehen –, auch dann, wenn sie wissen, dass ihnen die letzte Stunde wie üblich nicht als Überstunde ausbezahlt wird.

Kollektivverträge (KV) sollten ArbeitnehmerInnen vor solcherart Ausbeutungen schützen. Regelmäßig werden sie neu verhandelt, um die Gehälter an die aktuelle Wirtschaftslage anzupassen und Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, Urlaubs- und Überstundenansprüche zu definieren. Da die KV-Abdeckung in Österreich sehr hoch ist, könnte man meinen, dass alles gut ist. Doch in der Praxis werden Kollektivverträge nicht immer eingehalten.

Flexible Anwendung

Phönix Tölle, Bundesjugendsekretär in der Gewerkschaft vida, nennt Beispiele aus dem Lehrlingsbereich, wo es – jedenfalls in Tourismus und Gastronomie – besonders bei den Arbeitszeiten öfter zu Gesetzes- oder KV-Übertritten kommt. So dürfen etwa Jugendliche bis 16 keine Überstunden machen, ab dann höchstens drei Stunden pro Woche. Tölle: „Da gibt es die meisten Überschreitungen. Die Arbeitszeiten sind im Tourismus gerade am Wochenende sehr flexibel.“ Nicht immer würden sich Arbeitgeber an die im KV festgelegte Regelung halten, dass Jugendliche zwei Tage pro Woche bzw. nach zehn Tagen Arbeit vier Tage frei haben müssen. Arbeite ein Jugendlicher am Wochenende, müsse das dem Arbeitsinspektorat gemeldet werden.

Mehr als ein Viertel brechen ihre Lehre vorzeitig ab. Tölle wundern die hohen Abbruchzahlen im Tourismus nicht: „Unter diesen Rahmenbedingungen wollen die Jugendlichen keine Lehre machen.“ Dabei gebe es einen „gewaltig hohen“ Fachkräftemangel. Manche Überschreitungen wirken absurd. So sollten Lehrlinge laut KV eine Dienstkleidungspauschale von circa 35 Euro im Monat erhalten. Tölle: „Diese wird oft nicht bezahlt. Meistens weiß der Lehrling nicht, dass er sie bekommen sollte.“

Manche Arbeitgeber umgehen die Regelung, indem sie Lehrlinge einen Zusatzvertrag unterschreiben lassen, in

dem sie auf die Pauschale verzichten. Im Gegenzug sollte ihnen die Kleidung zur Verfügung gestellt und für die Reinigung gesorgt werden. Tölle: „Der Arbeitgeber gibt aber oft nur ein Hemd her – das war's."

Kein Kündigungsgrund

ArbeitnehmerInnen, denen Rechte aus dem KV verwehrt werden, können sich wehren. Phönix Tölle weist darauf hin, dass etwa ArbeitnehmerInnen zu ihrem eigenen Schutz selbst Arbeitsstundenaufzeichnungen führen sollten. Manche Arbeitgeber würden einen Arbeitszeitnachweis erstellen, in dem geleistete Überstunden fehlen: „So etwas sollte nie unterschrieben werden – das ist auch kein Kündigungsgrund."

Falls die Forderungen im Betrieb zu keiner Verbesserung führen, bleibt oft nur der Weg zu Gewerkschaft und Arbeiterkammer, im Fall von Lehrlingen zur Kinder- und Jugendschutzstelle der AK, bzw. der Rechtsweg. Meistens wird erst nach Ende des Dienstverhältnisses geklagt. Generell ist der KV laut Martin Risak, Professor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Uni Wien in Österreich, von mehreren Seiten gut abgesichert. Zunächst kann jede/r betroffene ArbeitnehmerIn eine Klage einreichen. Der Betriebsrat darf nicht klagen, aber Arbeitsverträge einsehen, um zu kontrollieren, ob diese laut KV korrekt sind.

Außerdem können die Sozialversicherungsträger rechtlich dagegen vorgehen, wenn ihnen durch Unterentlohnung Beiträge entgehen. Risak: „Die Sozialversicherungsabgaben werden nach dem Anspruchsprinzip bemessen." Das heißt: „Bei der gemeinsamen Prüfung der lohnabhängigen Steuern und Abgaben schauen sich die Prüfer und Prüferinnen nicht das Geld an, das ihnen ausbezahlt wird, sondern, wie viel eigentlich nach dem Kollektivvertrag bezahlt werden hätte müssen." Ihnen ist egal, ob das eingeklagt wurde – sie schreiben Arbeitgebern diese Beträge trotzdem vor.

Weiters gilt das **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz**. Bei Übertretungen erhalten Arbeitgeber Verwaltungsstrafen. Und es gäbe noch eine Möglichkeit, die jedoch laut Risak in Österreich kaum zur Anwendung kommt: „Arbeitgeber könnten andere Arbeitgeber wegen unlauteren Wettbewerbs klagen, wenn diese mit ihnen im Wettbewerb stehen und unter dem Kollektivvertrag bezahlen." Die Tatsache, dass alle ArbeitnehmerInnen in Österreich AK-Pflichtmitglieder sind und damit Rechtsschutz haben, ist laut Risak ein wichtiger Grund, warum die Rechtsdurchsetzung von Kollektivverträgen in Österreich ganz gut funktioniere.

Dennoch finden Arbeitgeber immer wieder Schlupflöcher, um sich um die Mindeststandards der Kollektivverträge herumzudrücken. Die meisten Probleme im Bereich des Lohn- und Sozialdumpings sind aus dem Baubereich bekannt. Dort gehen Betriebe des Öfteren in Konkurs und scheinen wieder unter anderem Namen auf – und kommen so um Abgaben und Schulden herum. Risak: „Ich höre auch, dass dort Personen, insbesondere migrantische ArbeitnehmerInnen, zum Teil das Geld korrekt überwiesen bekommen, es dann abheben und wieder zurückzahlen."

Auf dem Papier ist damit alles korrekt. Risak verweist zudem auf die Gastronomie, wo zumindest bis zur Einführung der Registrierkasse viel Geld schwarz von Geldbörse zu Geldbörse floss. ArbeitnehmerInnen waren manchmal offiziell nur Teilzeit beschäftigt, arbeiteten aber Vollzeit und wurden teils mit Schwarzgeld bezahlt. Risak: „Das funktioniert natürlich nur, wenn schwarzes Geld da ist. Deshalb sind die Branchen, die Cash-Business sind, anfälliger dafür."

Umgehungen

Eine Umgehungsmethode ist, den ArbeitnehmerInnen Vordienstzeiten nicht ausreichend anzurechnen und sie in eine geringere Gehaltsstufe einzuordnen – oder gleich das falsche Gewerbe einzureichen, wo ein für den Arbeitgeber günstigerer KV gilt.

Besonders interessant ist die systemische „Umgehung" von Kollektivverträgen, die in letzter Zeit zunimmt: die Selbstständigkeit, die auf den ersten Blick nichts Anrüchiges hat. Risak: „Die Gruppe der Solo-Selbstständigen, die keine klassischen Selbstständigen sind, weil sie von wenigen Auftraggebern abhängig sind, wird größer." Diese Personen könnten, ähnlich wie echte ArbeitnehmerInnen, ihre Honorare und andere Rahmenbedingungen nur schlecht verhandeln.

Oft sind das heute nicht mehr wie früher die am höchsten Qualifizierten wie ArchitektInnen und AnwältInnen. Als Beispiel nennt Risak die Erwachsenenbildung. Auf europäischer Ebene beobachtet er den Trend der Verlagerung von Kollektivverträgen auf die betriebliche Ebene. Noch werden in Österreich Kollektivverträge vor allem für ganze Branchen verhandelt.

Alois Bachmeier, stellvertretender Bundesgeschäftsführer der GPA-djp, kann keine Branchen ausmachen, in denen Verstöße gegen den KV besonders häufig wären. Er glaubt aber, dass vieles passiert, das nie zur Gewerkschaft durchdringt: „Ich denke, dass die Dunkelziffer in Österreich eine Riesenzahl ist." Dass man bei der Einstellung einen suboptimalen Vertrag akzeptiert, kann Bachmeier verstehen: „In erster Linie freut man sich über ein gutes Einvernehmen und will nicht daran denken, was nicht passt." Rechtzeitige Vorsicht empfiehlt sich aber, denn im Nachhinein ist meist nicht mehr viel zu gewinnen.

Kampf gegen Dunkelziffer

Bachmeier nennt als Beispiel einen Arbeitnehmer, der im KV falsch eingestuft wurde und jahrelang zu wenig Gehalt bekommen hat: „Das Beste, was er bekommen kann, ist das, was ihm zusteht." Strafen für Arbeitgeber wären aus seiner Sicht wünschenswert.

Jederzeit können bei der Gewerkschaft Dienstverträge im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem KV geprüft werden – Bachmeier fordert Mitglieder dazu auf, das zu tun und damit „die Dunkelziffer im großen Stil zu bekämpfen".

Buchtipp:
Wolfgang Brodil, Martin Risak, Christoph Wolf: Arbeitsrecht in Grundzügen, Verlag LexisNexis:
tinyurl.com/jg2a7po

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexandra.rotter@chello.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zeit ist Geld

Arbeitgeber beklagen gerne die angeblich mangelnde Flexibilität der Arbeitszeit. Tatsächlich gibt es mannigfaltige Möglichkeiten, doch diese haben ihren Preis.

Susanne Haslinger
Rechtsabteilung & Sozialpolitik der PRO-GE

Im Arbeitsverhältnis gibt es zwei wesentliche Interessenbereiche: Zeit und Geld. Beide sind Kernelemente der Kollektivverträge – wenig überraschend, dass genau diese zunehmend unter Beschuss geraten. Gleichzeitig wird gebetsmühlenartig eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit gefordert, selbstredend unter Ausdehnung der Höchstarbeitszeit. Auch an der vermeintlichen Inflexibilität sollen die Kollektivverträge schuld sein. Tatsächlich aber gibt es in Österreich bereits mannigfaltige Möglichkeiten einer Arbeitszeitflexibilisierung – doch sie haben ihren Preis. Und das ist gut so.

Gehörige Ausnahmen

Unser Arbeitszeitrecht kennt zwei relativ simple Grundregeln: Acht Stunden am Tag/40 Stunden in der Woche – jede Arbeitsleistung, die darüber hinausgeht, stellt eine zuschlagspflichtige Überstunde dar. In der Tat, sehr flexibel klingt das nicht. Doch arbeitet in der Realität kaum jemand nach diesem starren Schema. Keine Regel ohne gehörige Ausnahmen: Schichtarbeit, Gleitzeit, „lange Woche – kurze Woche“, Freitag-Frühschluss, Einarbeiten von Fenstertagen, Bandbreitenmodelle (die klassischen Flex-Zeit-Modelle), Durchrechnung im Handel, Sonderüberstunden im wirtschaftlichen Notfall, Arbeitsbereitschaft … Das Arbeitszeitgesetz strotzt nur so von Formulierungen wie „abweichend von“ oder „kann zugelassen werden“. Es macht sich aber nicht selbst die Finger schmutzig, sondern delegiert diese Entscheidung weiter – in aller Regel an den Kollektivvertrag und nur in sehr untergeordnetem Ausmaß an die Betriebsvereinbarung.

Garant des Interessenausgleichs

Das Gesetz ermächtigt den Kollektivvertrag, bestimmte andere Verteilungen der Arbeitszeit zu regeln, ja mehr noch: diese überhaupt erst zuzulassen. Völlig im rechtsfreien Raum findet dies natürlich nicht statt, das Gesetz gibt dem Kollektivvertrag daher gewisse Rahmenbedingungen mit. Macht der Kollektivvertrag von dieser Ermächtigung keinen Gebrauch, kann das entsprechende Modell innerbetrieblich in aller Regel nicht eingeführt werden. Um niemandem einen unlauteren Wettbewerbsvorteil zu verschaffen, gilt dies bundesweit für die gesamte Branche. Der Kollektivvertrag stellt daher mit Abstand das wichtigste Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung dar.

Mit den erweiterten Gestaltungsmöglichkeiten, die das Arbeitszeitgesetz den Kollektivvertragsparteien damit gibt, geht auch eine große Verantwortung einher. Wesentliche Aufgabe der Kollektivvertragsparteien ist es daher, Nachteile und Gefahren im Zusammenhang mit einer abweichenden Gestaltung von Arbeitszeit auszugleichen.

Maßnahmen zum Ausgleich der negativen Auswirkungen vor allem schwankender Arbeitszeiten sind üblicherweise:

» Zuschläge für Stunden, die im neuen Arbeitszeitmodell eigentlich Normalarbeitszeit darstellen, zusätzliche geblockte Freizeit,
» autonomer Verbrauch der erworbenen Freizeit,
» Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit etc.

Damit sind Arbeitszeitregelungen aufs Engste mit kollektiven Lohnregelungen verknüpft. Doch genau daran stoßen sich jene PolitikerInnen, die wiederholt eine Zurückdrängung der Kollektivverträge in Arbeitszeitfragen fordern. Derartige Verhandlungsergebnisse machen die neu gewonnene Flexibilität (zu Recht!) teuer. Wie praktisch wäre es doch, diese lästigen Verhandlungen künftig nur noch auf Betriebsebene führen zu müssen!

Machtungleichgewicht

Gerade im Arbeitszeitrecht besteht die Gefahr, dass bei Fehlen überbetrieblicher zwingender Regelungen der Schutz vor überlangen, gesundheitsschädlichen Arbeitszeiten sowie des Privat- und Familienlebens nicht mehr gewährleistet werden kann. Auf betrieblicher Ebene besteht sehr schnell ein Machtungleichgewicht, zu groß ist die Gefahr, dass die die BetriebsrätInnen unter Druck gesetzt und – z. B. unter der Androhung einer Standortverlegung – zum Abschluss vollkommen unausgewogener Vereinbarungen getrieben werden.

Zudem räumt bereits der Gesetzgeber dem Kollektivvertrag wesentlich weitreichendere Befugnisse ein, als dies bei einer Betriebsvereinbarung der Fall ist. Im Kollektivvertrag können daher relativ problemlos Maßnahmen getroffen werden, die auf betrieblicher Ebene bes-

tenfalls in eine sogenannte „freie“ Betriebsvereinbarung gegossen werden können. Die rechtlichen Wirkungen einer solchen sind aber seit jeher **Zankapfel** der Rechtswissenschaft, und sie bieten nicht immer den rechtlichen Bestand wie eine „echte“ Betriebsvereinbarung oder gar ein Kollektivvertrag (siehe auch „Gut zu wissen“, S. 40–42).

Rolle der betrieblichen Ebene

Die konkrete innerbetriebliche Ausgestaltung des Arbeitszeitmodells selbst überlässt der Kollektivvertrag oft sehr wohl der Betriebsvereinbarung: Es macht keinen Sinn, mehr als den Rahmen und die Bedingungen branchenweit zu regeln. Insgesamt ist eine Delegierung der Entscheidung auf Betriebsebene immer dann risikolos und auch sinnvoll, wenn es sich um ein Arbeitszeitmodell handelt, das nicht oder nur sehr eingeschränkt in die Interessen der ArbeitnehmerInnen eingreift.

Das klassische Beispiel hierfür ist die Gleitzeit, und sie ist gleichzeitig das einzige Arbeitszeitmodell, das ArbeitnehmerInnen eine Autonomie hinsichtlich Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit gibt. Sie ist daher auch Gegenstand einer Betriebsvereinbarung und nicht des Kollektivvertrags. Genau dasselbe gilt auch für Regelungen wie „Freitag-Frühschluss“ oder Vereinbarungen, mittels derer Fenstertage zwischen Feiertagen über einen längeren Zeitraum eingearbeitet werden.

Dort, wo die sozial- und gesundheitspolitischen Auswirkungen jedoch schnell ins Negative kippen können, gilt: Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag erfüllen hier eine ganz wesentliche Schutzfunktion. Daher: Hände weg von unserem Kollektivvertrag!

„Leitfaden Betriebsvereinbarungen“
von Achitz/Fritsch/Haslinger/Müller,
erschienen im ÖGB Verlag:
www.leitfaden-betriebsvereinbarungen.at

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
susanne.haslinger@pro-ge.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Stufenbau der Rechtsordnung

Auf der jeweils darunter liegenden Ebene dürfen Bestimmungen nur zugunsten der ArbeitnehmerInnen verändert werden.

Quelle: Günther Löschnigg; „Arbeitsrecht“ 2015

Flexible Arbeitszeit, was ist das?

Das klassische kollektivvertragliche flexible Arbeitszeitmodell stellen „Bandbreitenmodelle“ dar. Sie finden sich in einer Vielzahl von Kollektivverträgen: vom Gesundheits- und Pflegebereich über die IT und den Handel bis hin zur Industrie.

Die Idee dahinter ist, dass die Gesamtarbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums gleich bleibt, während sie zur Abdeckung von Spitzen oder schwankenden Aufträgen innerhalb einzelner Wochen völlig anders verteilt werden kann. Wesentlichster Eckpunkt ist hierbei das Verlassen-Können des engen und gleichzeitig Überstunden-auslösenden Korsetts der vorgeschriebenen Normalarbeitszeit von acht Stunden bzw. 40 Stunden (oder einer kollektivvertraglichen niedrigeren Wochenarbeitszeit von z. B. 38,5 Stunden).

Hierzu legt das Gesetz bestimmte Obergrenzen fest:

» **Grenze der täglichen Arbeitszeit:** Diese wird in der Regel von 8 Stunden auf 9 oder 10 Stunden ausgeweitet

» **Grenze der wöchentlichen Arbeitszeit:** Diese wird von 40 Stunden je nach Länge des Durchrechnungszeitraums auf 48 oder 50 Stunden ausgeweitet. Die Kollektivvertragsparteien können sich aber auch dafür entscheiden, die vom Gesetz angebotenen Grenzen nicht in vollem Umfang auszuschöpfen, auch dies wäre die weniger belastende Variante. Lässt das Gesetz z. B. eine Ausweitung der Normalarbeitszeit auf bis zu 50 Stunden zu, kann der Kollektivvertrag diese Ausweitung auch mit z. B. 45 Stunden deckeln.

» Der sog. **„Durchrechnungszeitraum“** kann zwischen mehreren Wochen und einem Jahr liegen. Nur im Durchschnitt dieses Durchrechnungszeitraums muss die Arbeitszeit wieder auf die 40 Stunden (bzw. die niedrigere kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit) kommen. Vereinfachtes Beispiel: In einem Durchrechnungszeitraum von acht Wochen kann in vier Wochen die Normalarbeitszeit auf 45 Stunden erhöht werden. Wenn sie in den anderen vier Wochen auf 35 Stunden reduziert wird, so bleibt der Durchschnitt gewahrt.

An jenen Tagen und in jenen Wochen, in denen erlaubterweise die Normalarbeitszeit über acht Stunden/40 Stunden hinaus ausgedehnt wird, fallen durch diese Mehrleistung keinerlei Zuschläge an – einer der Hauptnachteile von Arbeitszeitflexibilisierung.

Optimismus und Kampfgeist

Deutschland ist durch eine Deregulierung des Arbeitsmarktes geprägt. Die deutschen Gewerkschaften haben den Abwärtstrend aber deutlich gebremst.

Lukas Franke
Freier Journalist

Man könnte in diesen Tagen ja der Ansicht sein, der Neoliberalismus habe langsam, aber sicher ausgedient. Man könnte darauf hoffen, dass die Regierenden in Europa verstanden hätten, dass die Privatisierung öffentlicher Aufgaben, die Deregulierung der Wirtschaft und die Prekarisierung der Arbeitswelt die gespenstischen Erfolge der neurechten Demagogen von Hofer bis Trump mit ermöglicht haben. Man könnte zu dem Schluss kommen, dass mithin deren weiterer Rückbau eine schlechte Idee ist.

Denkt man dagegen an die Angriffe auf den 8-Stunden-Tag oder die Auseinandersetzungen um die Tarifeinheit zurück, die in Deutschland allein in den vergangenen zwei Jahren zu beobachten waren, so wird schnell deutlich, dass die Hegemonie marktliberalen Denkens keineswegs gebrochen ist. Von den Plänen der rechtsradikalen „AfD", die davon träumt, den Mindestlohn wieder abzuschaffen und den Arbeitsmarkt weiter zu deregulieren, gar nicht zu reden.

Dramatische Einbrüche

Auch beim Vergleich von Tarifbindung oder Mitgliederzahlen der 1990er-Jahre mit der Gegenwart wird die dramatische Entwicklung der deutschen Arbeitsbeziehungen im Zuge des neoliberalen Umbaus der Gesellschaft in den vergangenen zwei Jahrzehnten deutlich. So haben die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vertretenen Mitgliedsgewerkschaften zwischen 1991 und 2012 rund die Hälfte ihrer Mitglieder verloren. Auch die Tarifbindung brach dramatisch ein, Flächentarifverträge erfassen gegenwärtig keine 20 Prozent der Beschäftigten mehr. Jüngst erst wurde vermeldet, die Gesamtzahl der Beschäftigten habe mit über 43 Millionen einen Rekordstand erreicht. Zugleich ist der Anteil sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf rund 40 Prozent angestiegen.

Druck auf Nachbarländer

Das Fundament des „deutschen Jobwunders" – das regelmäßig als Beleg dafür herhalten muss, dass die Agenda-Politik der rot-grünen Bundesregierung unter Gerhard Schröder sinnvoll gewesen sei – ist also eine drastische Schwächung der Gewerkschaften. Sie hatte eine weitgehende Fragmentierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes zur Folge, verbunden mit der Schaffung des größten Niedriglohnsektors in Europa. Und dies wiederum übt massiven Druck auf die Nachbarländer, darunter auch Österreich, aus.

So weit, so schlecht, jedenfalls aus Sicht des DGB und der Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland und Europa. Und doch gibt es Gründe zu vorsichtigem Optimismus, und das nicht nur, weil die größte Volkswirtschaft Europas es nach jahrelanger Knochenarbeit der DGB-Gewerkschaften endlich geschafft hat, einen Mindestlohn einzuführen, auch wenn dieser kaum genügend Geld zum Leben lässt. Vielmehr haben die deutschen Gewerkschaften in den vergangenen Jahren den Abwärtstrend deutlich gebremst und zu neuem Selbstbewusstsein gefunden – und zwar nicht nur die betont selbstbewusst auftretende IG Metall.

Davon zeugen die zahlreichen Arbeitskämpfe etwa bei den Sozial- und Erziehungsdiensten, bei der Post oder im Flugverkehr. Davon zeugt ein stetiger Anstieg der Streiktage in den letzten Jahren auf allein zwei Millionen Arbeitstage in 2015. Davon zeugen aber auch verstärkte Bemühungen um die Erneuerung der eigenen Organisationstrukturen und neue Plattformen zum innergewerkschaftlichen Austausch wie etwa die Konferenz „Gemeinsam gewinnen – Erneuerung durch Streik" der Rosa-Luxemburg-Stiftung, die Ende September bereits zum dritten Mal in Frankfurt am Main stattfand.

Wirksame Solidaritätsaktionen

Wie können Gewerkschaften wieder durchsetzungsfähiger werden? Diese Frage zog sich wie ein roter Faden durch die Konferenz. So haben Streiks in Öffentlichkeit und Politik immer öfter ein negatives Image. Dazu kommt, dass den Arbeitgebern meistens kaum noch wirtschaftlicher Schaden durch die Arbeitsniederlegung zugefügt werden kann. Das ist nicht zuletzt eine Folge von Deregulierung und Fragmentierung, durch die es leichter wird, Beschäftigte gegeneinander auszuspielen. Hier kommt ein anderer Aspekt zum Tragen, der immer wieder als wichtiges und zentrales Mittel in Arbeitskämpfen betont wurde: die Solidarität der Beschäftigten untereinander. Carsten Becker von der Berliner Charité

© Niels-Holger-Schmidt / picturedesk.com

Die dritte Streikkonferenz der Rosa-Luxemburg-Stiftung schaute auf Arbeitskämpfe in Deutschland zurück und fragte nach den Möglichkeiten organisierter Gegenwehr gegen die Zumutungen einer fragmentierten Arbeitswelt.

machte etwa darauf aufmerksam, wie wichtig Solidarität und Zuspruch von anderen ArbeitnehmerInnen für Streikende sind. Er wies auf die einfache, aber wirksame Methode hin, Fotos oder Videos zu Solidaritätsaktionen zu machen und diese den Streikenden zu schicken. Das hatte schon den Charité-Streikenden viel Kraft gegeben.

In vielen Veranstaltungen der Konferenz wurde ein Grundgedanke erkennbar, der maßgeblich zum neuen Selbstbewusstsein beigetragen hat und der dem sogenannten Organizing entlehnt ist. Dahinter verbirgt sich ein in den Ghettos amerikanischer Großstädte entwickelter Baukasten verschiedener Empowerment-Werkzeuge, die zunächst von US-Gewerkschaften und seit einigen Jahren auch von den deutschen Kollegen übernommen wurden. Das durchgehende Prinzip beim „Organizing" wird treffend mit der Parole auf den Punkt gebracht: „Never do for a worker what he can do for himself".

Schlagkräftig werden

So erhalten die Beschäftigten, die sich beim Online-Giganten Amazon gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehren, ebenso logistische und moralische Unterstützung wie die Hamburger Wachleute, die höhere Löhne forderten. Den eigentlichen Arbeitskampf aber müssen und sollen sie selbst führen, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber, während die Funktionäre aus der Zentrale im Hintergrund bleiben. Auf diese Weise wandeln sich Gewerkschaften von großen, trägen Stellvertreter-Organisationen zu schlagkräftigen, basisdemokratischen Organisationen, die effektive Unterstützung dort bieten, wo sie gebraucht wird – und die wie nebenbei die Demokratie von innen heraus erneuern.

Der Streik als der Kristallisationspunkt gewerkschaftlicher Machtausübung steht im Zentrum dieser Strategie, denn: „Streik stellt immer die Machtfrage", so der langjährige Organizing-Theoretiker und Aktivist Juri Hälker. „Streik hat immer einen emanzipatorischen Charakter", ergänzte der stellvertretende Vorsitzende der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Thomas Händel.

Wie relevant diese Machtfrage heute nicht nur in Deutschland ist, zeigte auch der Vortrag von André Hemmerle, Vorstandsmitglied der französischen Nahrungsmittelgewerkschaft CGT-FNAF, der von den Streiks und Aktionen gegen die geplante Arbeitsgesetzgebung in Frankreich berichtete. Diese wird nebenbei bemerkt häufig mit der rot-grünen Agenda-Politik verglichen, deren Folgen für Gewerkschaften und Arbeitswelt eingangs beschrieben wurden.

Dass sich Gewerkschaften in Europa gegen Versuche wehren müssen, die oft ohnehin eingeschränkten Spielräume weiter zu beschneiden, das wurde auch an anderen Stellen der Tagung deutlich. So erinnerte Thomas Händel daran, dass die von den EU-Institutionen erzwungene antigewerkschaftliche Gesetzgebung der letzten Jahre in Griechenland fatale Auswirkungen auf ganz Europa haben dürfte, so sie ohne koordinierte gewerkschaftliche Gegenwehr bliebe: „Das macht nicht halt vor den Grenzen in Europa, das schwappt zu uns zurück."

Vor dem Hintergrund des massiven Rechtsrucks in Europa und den USA machte die Frankfurter Konferenz fast schon ungewollt deutlich, wie eng wirtschaftlicher Ausgleich und Demokratie verbunden sind und warum die Beschneidung gewerkschaftlicher Macht und gewerkschaftlicher Rechte stets ein Alarmsignal für die politische Entwicklung einer Gesellschaft ist. In Ungarn etwa lässt sich seit Jahren beobachten, wie rechtsautoritäre Machthaber mit ArbeitnehmervertreterInnen umspringen, in den USA dürften in dieser Hinsicht finstere Zeiten anbrechen.

Stürmische Zeiten

Der autoritäre Kapitalismus, wie er mit Figuren wie Donald Trump, Marine Le Pen oder auch Norbert Hofer aufzieht, fordert gegenwärtig die Demokratie heraus. PolitikerInnen und Parteien scheinen häufig zu schwach, um den Aufwärtstrend der Rassisten und Antidemokraten zu stoppen. Gewerkschaften können hier eine wichtige Aufgabe übernehmen, die weit über die Verteidigung ihrer ureigenen Rechte hinausgeht. Sie könnten ein weiteres Mal in ihrer Geschichte Avantgarde in stürmischen Zeiten sein.

Dokumentation der Streikkonferenz
tinyurl.com/gwmnjbc

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
lukasfranke@posteo.de

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Spaltung der Lohnabhängigen

Wer die Einschränkung von Kollektivverträgen fordert, betreibt Klassenkampf – von oben. In Europa wird dies bereits aktiv praktiziert.

Susanne Haslinger
Rechtsschutzsekretärin PRO-GE

Lukas Oberndorfer
Abteilung EU & Internationales der AK Wien

Wozu eigentlich Kollektivverträge, wo sich doch alles viel besser auf individueller Ebene oder im Betrieb lösen ließe? Immer wieder geistert diese Forderung durch die Medien, mal von Konservativen aufgestellt, mal von Liberalen, mal von Freiheitlichen. Den Hintergrund dieser Vorschläge bildet die in den letzten Jahren autoritär durchgesetzte Vertiefung des Neoliberalismus in Europa. Gerne wird das Abgehen von branchenweiten Kollektivverträgen damit begründet, dass „das Klassendenken von früher" nicht mehr zeitgemäß sei. Es ist jedoch so aktuell wie eh und je.

Ungleiche Machtverhältnisse

Bevor sich die Lohnabhängigen dieses Recht erkämpften, standen sie in Lohnverhandlungen ungeschützt der Macht der Unternehmen gegenüber. Denn unter kapitalistischen Verhältnissen sind die einen gezwungen, ihre Arbeit zu verkaufen, um sich das Leben leisten zu können (daher auch Lohnabhängige), während die Unternehmer über die betriebliche Infrastruktur und damit auch über die Bedingungen der Arbeit (Lohn, Arbeitszeit …) verfügen.

Genau dieser ungleichen Spielanordnung wirken branchenweite Kollektivverträge entgegen. Durch die im Kollektivertrag gebündelte Handlungsmacht der vielen können Lohnerhöhungen verhandelt und notfalls durch Arbeitskampf durchgesetzt werden. Auch abseits des Lohnes stellen die organisierten Lohnabhängigen in diesem Wege einen Interessenausgleich sicher, der innerbetrieblich oft nicht möglich wäre. So werden Erleichterungen für die Unternehmer wie etwa die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit verbundenen Belastungen für die Arbeitenden durch Maßnahmen wie Zuschläge und Arbeitszeitverkürzung ausgeglichen.

Auf sich allein gestellt oder auf Ebene des Betriebes (man denke nur an die Drohung der Standortverlegung) hingegen haben die Lohnabhängigen kaum eine Gegenwehr zur Macht der Unternehmen. Es sind also jene, welche die Einschränkung der Kollektivverträge fordern, die Klassenkampf betreiben – und zwar von oben.

Tariföffnung? Nein danke!

Österreich hat trotz starker Tendenz zur Ausweitung unsicherer Arbeitsverhältnisse mit rund 98 Prozent innerhalb Europas noch die mit Abstand größte Kollektivvertragsabdeckung. Der Grund dafür ist vor allem die verpflichtende Mitgliedschaft des Großteils der Unternehmer in der Wirtschaftskammer, welche einen Gutteil der Kollektivverträge verbindlich für ihre Mitglieder abschließt. Nach dem deutschen Vorbild wird in den letzten Jahren von manchen eine sogenannte „Tariföffnung" gefordert, die es Betrieben ermöglichen soll, den Kollektivvertrag zu unterlaufen und weniger als darin vorgesehen zu zahlen – wenig überraschend das Eintrittstor zu einem Wettbewerb nach unten und ein klarer Vorstoß zur Schwächung der Gewerkschaften.

Sinkende KV-Abdeckung

Modell dafür ist die im Wege der europäischen Krisenpolitik autoritär durchgesetzte Vertiefung neoliberaler Politik: Waren etwa 2008 in Portugal noch 1,9 Millionen durch einen Kollektivvertrag geschützt, sind es heute weniger als dreihunderttausend. In Spanien führte die Dezentralisierung der Lohnverhandlungen dazu, dass 7,4 Millionen Menschen nicht mehr kollektiv, sondern auf Betriebsebene allein der Macht der Unternehmen gegenüberstehen. Die dadurch gestiegenen Profite der Unternehmer drücken sich überall in massiven Gehaltseinbußen der Lohnabhängigen aus – in Griechenland verloren die Arbeitenden gar ein Viertel ihres Einkommens. Dass dieser lohnpolitische Interventionismus ausdrücklich das Ziel der Krisenpolitik war, beschrieb die Generaldirektion Wirtschaft und Finanzen (das „Finanzministerium" der EU-Kommission) selbst mit den Worten, dass es in den „Reformen" der letzten Jahre „darum geht, die Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften zu schwächen".

Solche tiefen Einschnitte lassen sich demokratisch kaum durchsetzen. Es überrascht daher nicht, dass die Instrumente dieser Politik großteils abseits der Rechtsstaatlichkeit errichtet wurden: Wie Studien zeigen, verstießen die Auflagen der Troika gegen gewerkschaftliche Grundrechte und gegen Menschenrechte. Die neue Wirtschaftsregierung

der EU (New Economic Governance), die seit ihrer Einrichtung Druck zur Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene macht, findet keine Grundlage in den europäischen Verträgen. Dank eines durchgesickerten Briefes wissen wir heute, dass die Europäische Zentralbank (EZB) im Gegenzug für die Unterstützung Spaniens und Italiens die „Reform der Arbeitsmärkte" im Verordnungswege verlangte.

Das jüngste Beispiel für eine autoritär durchgesetzte Verlagerung der Lohnverhandlungen auf die Betriebsebene und eine Verlängerung der Arbeitszeit bildet Frankreich: Den eigentlich wegen der Terrorattentate verhängten Ausnahmezustand nutzte die Regierung zu Demonstrationsverboten und Hausarresten gegen GewerkschaftsaktivistInnen. Letztlich wurde das neue Arbeitsgesetz im Wege eines Notparagraphen durch das Parlament gelotst.

Starker Gegenwind

Es ist dieser durch die Krisenpolitik verstärkte Wind im Rücken der Unternehmerverbände, der zunehmend auch für ein raues Klima in den überbetrieblichen Kollektivvertragsverhandlungen in Österreich sorgt. Dies ist umso erstaunlicher, als gerade das österreichische Kollektivvertragsmodell ein halbwegs stabiles Durchstehen des ersten Krisenschubes ermöglichte. Entsprechende Vorstöße von der FPÖ, die sich selbst gern als Partei des kleinen Mannes verkauft, und die Wortmeldungen von Teilen der ÖVP und der Industriellenvereinigung müssen daher als Versuch gelesen werden, auch in Österreich ein neoliberales Reformbündnis zu schmieden. Der Wunsch, die Profite der Unternehmen durch schlechtere Arbeitsbedingungen zu steigern, lässt sich allerdings nur erreichen, wenn die kollektive Macht der Lohnabhängigen geschwächt wird.

Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass in letzter Zeit wieder verstärkt eingefordert wird, die Kernbereiche Zeit und Geld vom Kollektivvertrag auszunehmen. Dieses Ziel fand sich im Übrigen bereits im Jahr 2000 im schwarz-blauen Regierungsprogramm, erwies sich aber letztlich als nicht durchsetzbar. Die Hoffnung dahinter: dass auf betrieblicher Ebene eine schnellere Zustimmung des Betriebsrats oder gar des/der einzelnen Lohnabhängigen zu einem „geringeren Preis" erzwungen werden kann.

Nicht spalten lassen!

Ein solches „Reformbündnis" kann nur dann erfolgreich sein, wenn es ihm gelingt, die Lohnabhängigen zu spalten. Derzeit lassen sich grob drei Linien ausmachen: erstens Forderungen nach einer Dezentralisierung der Lohnverhandlungen fordern. Zweitens die in den letzten Jahren erzwungenen „Arbeitsmarktreformen" in den EU-Mitgliedstaaten. Denn sie setzen die Lohnabhängigen der verschiedenen Länder zueinander in einen verschärften Wettbewerb. In ähnlicher Weise funktionieren drittens auch Vorschläge wie die Reduzierung der Mindestsicherung und der Zwang zur Annahme von Ein-Euro-Jobs für Asylberechtigte. Indem die Lohnabhängigen auf Basis ihrer Herkunft gegeneinander ausgespielt werden, sollen letztlich soziale Einschnitte für alle vorbereitet und Lohndumping betrieben werden. Dagegen gilt es das, was im Kern des Wortes Kollektivvertrag steckt, zu verteidigen und immer wieder neu herzustellen: Solidarität und demokratische Organisierung aller Lohnabhängigen zur Schaffung von gemeinsamer Handlungsmacht.

Europaweite Stärkung der KV-Systeme gefragt:
tinyurl.com/zwy25xd

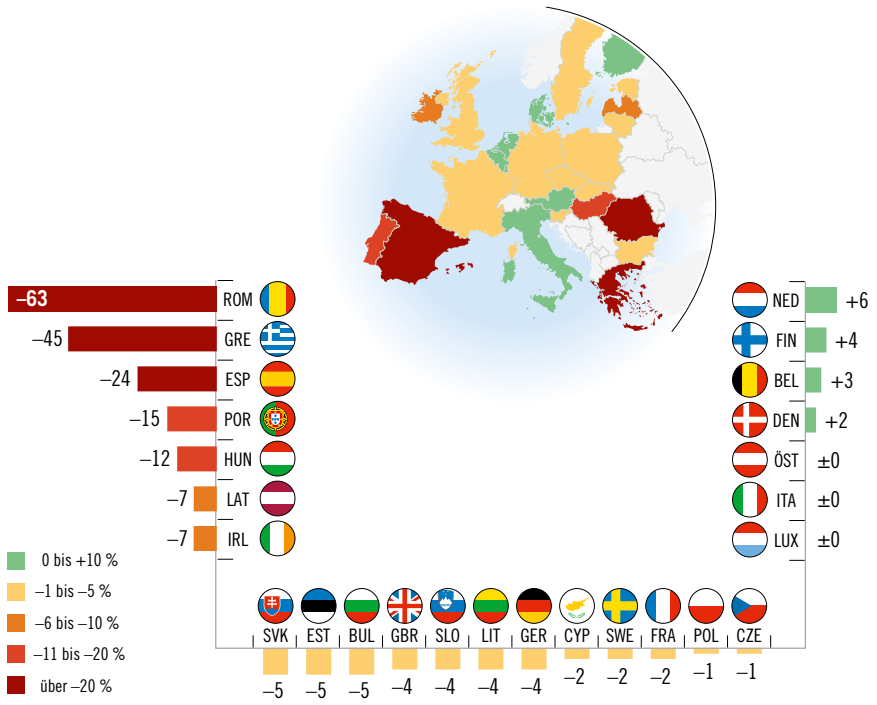
IG Metall: „Wie durch europäischen Druck nationale Tarifvertragssysteme zerstört werden":
tinyurl.com/znubz3x

Lukas Oberndorfer: „A New Economic Governance through Secondary Legislation?", in: Bruun, Lörcher, Schömann (Eds):
tinyurl.com/hjzq5pp

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
Susanne.Haslinger@akwien.at
Lukas.Oberndorfer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Nach der Krise: Immer weniger ArbeitnehmerInnen durch Kollektivverträge geschützt

Veränderung des Anteils der Lohnabhängigen mit Kollektivverträgen von 2008 bis 2013 (in Prozentpunkten)



Quelle: Eurofound Yearbook 2014; AK/ÖGB-Darstellung. Arbeit&Wirtschaft 10/2016 ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Gut zu wissen

Wer darf eigentlich Kollektivverträge verhandeln? Was sind Kampfmaßnahmen? Die A&W-Enzyklopädie bietet wertvolle Hintergründe.

Astrid Fadler
Freie Journalistin
Martin Müller
ÖGB Sozialpolitik

Außenseiterwirkung: Damit wird die Tatsache bezeichnet, dass Kollektivverträge nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten, sondern für alle Beschäftigten, die in einer Branche arbeiten. Hintergrund dafür ist, dass es sonst für die Unternehmen billiger wäre, Menschen einzustellen, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind (siehe auch „Fragen an den Experten", S. 16–17).

Betriebs(teil)übergang:
Wenn ein Unternehmen von einem neuen Eigentümer übernommen wird und dieser eine andere Gewerbeberechtigung hat als der bisherige, wechselt auch der KV für die Beschäftigten. Löhne und Gehälter der Beschäftigten dürfen dadurch allerdings nicht verschlechtert werden. Wenn der/die neue EigentümerIn keinem Kollektivvertrag unterliegt – was in Österreich durch die Pflichtmitgliedschaft bei den Kammern sehr selten vorkommt –, bleibt der bestehende KV aufrecht.

Betriebsvereinbarung (BV):
Schriftliche Vereinbarung, die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen wird. Darin werden Fragen geregelt, die das Gesetz oder der Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung überträgt. Es gibt verschiedene Typen von Betriebsvereinbarungen, die Bandbreite reicht von notwendigen bis zu freien Vereinbarungen. In den freien Betriebsvereinbarungen können beispielsweise folgende Themen geregelt werden:

» Gesundheitsschutz und Schutz vor Arbeitsunfällen
» Vereinbarkeit von Familie und Beruf
» Urlaubsordnung
» Betriebliche Pensionsregelungen

Freiwillige Vereinbarungen kommen nur zustande, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen wiederum können auch mittels Schlichtungsstelle durchgesetzt werden. In diesen können beispielsweise folgende Aspekte geregelt werden:

» Verhaltensregeln im Betrieb
» Regelungen über Leiharbeitskräfte
» Arbeitszeitregeln
» Auszahlung der Löhne: wann und für welchen Zeitraum
» Benützung von Betriebsmitteln

Bei der Einführung von bestimmten Maßnahmen muss der Betriebsrat unbedingt zustimmen. Daher nennt man diese Zustimmung auch notwendige Betriebsvereinbarungen. Bei folgenden Themen ist dies vorgesehen:

» Betriebliche Disziplinarordnung
» Leistungslohnsysteme
» Maßnahmen und Systeme zur Kontrolle der ArbeitnehmerInnen, sofern diese die Menschenwürde berühren

Mehr: tinyurl.com/za78xvt

Bundeseinigungsamt:
Zu den Aufgaben dieser Behörde zählen die Festsetzung von Mindestlohntarifen, Heimarbeitstarifen und Lehrlingsentschädigungen sowie die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung. Das Bundeseinigungsamt entscheidet darüber, ob freiwilligen Berufsvereinigungen und Vereinen die „Kollektivvertragsfähigkeit" zu- oder aberkannt wird. Sollte es zu Streitigkeiten über die Auslegung eines KV kommen, kann das Bundeseinigungsamt schlichtend eingreifen. Wird im Zuge der Schlichtung eine Vereinbarung erzielt, so gilt diese als Kollektivvertrag. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass beide Parteien vorher schriftlich erklären, sich dem Schiedsspruch zu unterwerfen. Das Bundeseinigungsamt ist beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz eingerichtet.

Dienstzettel:
Im Dienstzettel werden die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag festgehalten. Da ein Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen werden muss, ist das Recht auf Ausstellung eines Dienstzettels besonders

BUCHTIPP

Thomas Kallab, Erich Ullmann, Silvia Hruska-Frank:
Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort
ÖGB Verlag, 2015
€ 29,90
ISBN: 978-3-99046-129-7

Bestellung:
www.besserewelt.at

wichtig. Arbeitgeber sind zur Ausstellung eines Dienstzettels verpflichtet, der Mindestinhalt ist gesetzlich vorgeschrieben, unter anderem muss die Kollektivvertragszugehörigkeit angeführt sein. Um zu überprüfen, ob man dem richtigen KV zugeordnet ist, kann man auch einen Blick in den Lohn- oder Gehaltszettel werfen. Mehr: **tinyurl.com/jjgbosz, www.derlohnzettel.at**

Gegnerunabhängigkeit:

Dabei handelt es sich um eine wesentliche Voraussetzung, um die Kollektivvertragsfähigkeit erreichen zu können. Gegnerunabhängigkeit bedeutet, dass die betreffende Organisation eindeutig der Seite der Arbeitgeber oder der ArbeitnehmerInnen zuzuordnen sein muss und in der Willensbildung von der anderen Seite unabhängig ist.

Geltungsbereich:

Hier wird unterschieden zwischen fachlichem, räumlichem und persönlichem Geltungsbereich. Der fachliche Geltungsbereich bestimmt die Branche, für die der Kollektivvertrag abgeschlossen wurde. Der räumliche Geltungsbereich legt fest, in welchen Bundesländern der KV gilt, und der persönliche Geltungsbereich beschreibt die Personengruppe, für die der KV anzuwenden ist.

Geltungsdauer:

Ein Kollektivvertrag kann sowohl für eine bestimmte Zeit als auch unbefristet abgeschlossen werden. Enthält der KV keine Vorschriften zum Beginn der Wirksamkeit (dieser ist auch rückwirkend möglich), so beginnt seine Wirkung mit dem auf die Kundmachung im Amtsblatt der „Wiener Zeitung" folgenden Tag. Unbefristete Verträge können nach einem Jahr von jedem Vertragspartner innerhalb einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Für ArbeitnehmerInnen gilt der alte Kollektivvertrag so lange, bis ein neuer KV oder eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird (= Nachwirkung).

Generalkollektivvertrag:

Ein solcher KV wird vom ÖGB als Dachverband aller Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer Österreich abgeschlossen. Er gilt österreichweit für die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige in Österreich. Generalkollektivverträge beschränken sich immer auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen. So wurde etwa für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit ein Generalkollektivvertrag abgeschlossen, der für alle Betriebe der gesamten gewerblichen Wirtschaft und deren ArbeitnehmerInnen gilt. Ein weiteres Beispiel ist der Generalkollektivvertrag für die Berechnung des Urlaubsentgeltes, der anlässlich der Einführung des Urlaubsgesetzes abgeschlossen wurde. Auch die letzte Arbeitszeitverkürzung, also die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich, wurde per General-KV umgesetzt.

Günstigkeitsprinzip:

Vom Kollektivvertrag abweichende Betriebsvereinbarungen und individuelle Vereinbarungen sind nur dann gültig, wenn sie für die oder den Beschäftigte/n günstiger sind als Regelungen im entsprechenden Kollektivvertrag.

Kampfmaßnahmen:

Um den Druck auf die Arbeitgeberseite zu erhöhen – sollte sich diese bei den KV-Verhandlungen wichtigen Forderungen verschließen –, kann die ArbeitnehmerInnen-Seite Kampfmaßnahmen beschließen. Die Bandbreite dieser Maßnahmen reicht von der Information der Belegschaft bis hin zu Streiks.

Kollektivvertragsfähigkeit:

Im Gesetz sind keine genauen Kriterien, wie etwa Mitgliederzahlen, angeführt, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit eine Interessenvertretung auch Kollektivverträge für ihre Mitglieder verhandeln kann. Es definiert aber Rahmenbedingungen: Entscheidend ist etwa „die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung" der Einrichtung, die durch eine entsprechende Mitgliederzahl erreicht wird. Außerdem muss das Prinzip der Gegnerunabhängigkeit gewahrt sein. Und der Umfang der Tätigkeiten der Interessenvertretung muss in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich stattfinden. Durch diese Voraussetzungen soll eine einheitliche Lohn- und KV-Politik gewahrt werden, indem Splitterorganisationen und sogenannte **„gelbe" Organisationen** verhindert werden. Gesetzliche Interessenvertretungen wie die Kammern sind

per Gesetz kollektivvertragsfähig. Das heißt aber nicht automatisch, dass sie auch in der Praxis Verhandlungspartner sind. Aufseiten der ArbeitnehmerInnen verhandeln traditionell die Gewerkschaften und nicht die Arbeiterkammer. Dem ÖGB und seinen Teilgewerkschaften wurde im Jahr 1947 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

Kollision von Kollektivverträgen:

Davon spricht man, wenn für ein und dasselbe Arbeitsverhältnis zwei oder mehrere Kollektivverträge angewendet werden könnten. Dies kann dann der Fall sein, wenn ein Arbeitgeber mehrere Gewerbeberechtigungen hat. Es gibt aber auch Fälle, wo ArbeitnehmerInnen in zwei oder mehr Betrieben eines Unternehmens oder in organisatorisch abgegrenzten Betriebsabteilungen beschäftigt sind, für die unterschiedliche Kollektivverträge gelten.
Mehr: tinyurl.com/zbfgggb

Lohnleitlinie:

Für die Forderungen bei Kollektivvertragsverhandlungen orientiert man sich an der sogenannten Benya-Formel: (Prognostizierte) Inflationsrate plus Arbeitsproduktivität, also das mittelfristige Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktion pro ArbeitnehmerIn. Im Jahr 2000 empfahl der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) seinen Mitgliedern, sich bei Lohnverhandlungen an der nach dem 2001 verstorbenen, langjährigen ÖGB-Präsidenten Anton Benya benannten Formel zu orientieren.
Mehr: tinyurl.com/judyqc2

Mindestlohntarif:

Durch Mindestlohntarife soll für Beschäftigte, deren Löhne und Gehälter nicht per Kollektivvertrag geregelt werden können, der erforderliche sozialpolitische Schutz gewährleistet werden. Davon betroffen sind: Haus- und AnlagenbetreuerInnen und HausbesorgerInnen, HausgehilfInnen und Hausangestellte, ArbeitnehmerInnen in privaten Bildungseinrichtungen, Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Privatkindergärten und Au-Pair-Kräfte. Mindestlohntarife werden auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen AN-Körperschaft durch das Bundeseinigungsamt festgesetzt. Die Behörde ersetzt damit sozusagen den fehlenden KV-Partner auf der Arbeitgeberseite.
Mehr: tinyurl.com/gl2vasr

Normwirkung:

Die Bestimmungen eines Kollektivvertrages/einer Satzung sind für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb des fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches des KV unmittelbar rechtsverbindlich, haben also die gleiche Geltung wie Gesetze. Davon ausgenommen sind nur KV-Bestimmungen zur Regelung der Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien.

Satzung:

Verordnung zur Erweiterung des Geltungsbereiches eines Kollektivvertrages. Mit der Satzung soll sichergestellt werden, dass Arbeitgeber derselben Branche, die nicht vom Kollektivvertrag erfasst sind, ihren Arbeitskräften die gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen bieten, wie es im KV vorgesehen wäre. Zuständig für die Satzung ist das Bundeseinigungsamt. Soll eine Satzung vorgenommen werden, muss eine Kollektivvertragspartei einen entsprechenden Antrag stellen.

Tarifeinheit:

Grundsatz, dass für ein Arbeitsverhältnis und für jeden Betrieb nur ein KV angewendet werden soll.

Unabdingbarkeit:

KV-Bestimmungen können weder durch Betriebsvereinbarungen noch durch einen Arbeitsvertrag abgeschwächt oder beschränkt werden. Sollte eine BV oder ein Einzelarbeitsvertrag zwingenden KV-Vorschriften widersprechen, so gilt das Günstigkeitsprinzip. Anders ausgedrückt: Die Rechte aus dem KV können nicht „abbedungen" werden, man kann sich Rechte aus dem KV also nicht „abkaufen" lassen.

---

www.kollektivvertrag.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
afadler@aon.at
martin.mueller@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Im Hintergrund: Der Warenkorb

© macrovector / Fotolia.com

Die Inflationsrate ist ein entscheidendes Kriterium bei den alljährlichen Gehaltsverhandlungen. Grundlage für die Berechnung der Inflationsrate bzw. den Verbraucherpreisindex ist der sogenannte Warenkorb. Die Auswahl der in die Preiserhebung einbezogenen Waren und Dienstleistungen (Indexpositionen) durch die Statistik Austria soll ein durchschnittliches Verbrauchsverhalten repräsentieren. Deren Anzahl bestimmt die Komplexität der Preiserhebung und die Detailtiefe der verfügbaren Auswertungen. Derzeit werden für den neuen VPI 2015 regelmäßig die Preise von 801 Waren und Dienstleistungen erhoben.

Brot in St. Pölten

Um jeden Monat die aktuellen Preise zu ermitteln, sind MitarbeiterInnen österreichweit in 20 Städten unterwegs. So werden etwa in St. Pölten in 133 Geschäften jeden Monat insgesamt 1.550 Preise erhoben.

Um beispielsweise die Preisentwicklung bei Brot errechnen zu können, werden jeweils die Preise für eine genau definierte Menge Mischbrot, Spezialbrot und Weißbrot erhoben. In St. Pölten werden dafür vier Supermärkte und Bäckereien besucht.

Sämtliche Preise werden monatlich miteinander verglichen, es wird pro Stadt ein Durchschnitt gebildet, der dann mit der Gewichtung der Stadt zu einem Österreich-Index hochgerechnet wird.

Nicht zuletzt

von

Rainer Wimmer
Bundesvorsitzender der
Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Solidarische Lohnpolitik hat Zukunft!

Einige stellen Kollektivvertragsverhandlungen als überholt dar: „Nicht zeitgemäß" ist die Meinung jener, die entweder kein Interesse mehr an einer funktionierenden Sozialpartnerschaft haben oder gerne allein über die Löhne und Gehälter ihrer Beschäftigten bestimmen wollen. Die PionierInnen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung haben ein Sozialpartnersystem miterschaffen, welches immer noch ein weltweites Vorbild ist – nicht Patriarchen oder von Eigentümern drangsalierte ManagerInnen entscheiden über die Mindeststandards in einem Betrieb, sondern der gemeinsam ausverhandelte Branchenkollektivvertrag. Der oder die Einzelne muss nicht um einen höheren Lohn „betteln" gehen, sondern Gewerkschaften und BetriebsrätInnen sitzen stellvertretend für die Beschäftigten einer ganzen Branche mit den Arbeitgebern am Verhandlungstisch. Das ist weltweit vielleicht nicht einzigartig, aber in seiner Ausprägung und Breitenwirksamkeit außergewöhnlich.

Anteil am Wohlstand

Unser solidarischer Kampf um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen ist bis heute die beste Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, einen nachhaltigen Anteil am Fortschritt und am Wohlstandswachstum zu bekommen. Die jährlichen Lohnrunden werden jeden Herbst mit den Verhandlungen für die Metallindustrie eröffnet. Die dort vereinbarten Erhöhungen sind Orientierungspunkte für weitere Branchen. Das hilft vor allem schwächeren Gruppen, auch eine positive Einkommensentwicklung zu erreichen. Die solidarische Lohnpolitik der Gewerkschaften hat bisher auch dem Wirtschaftsstandort Österreich sehr genützt. Sie ist ein wesentlicher Beitrag zum sozialen Frieden und unterstützt die stetige Entwicklung unseres Wirtschaftssystems.

Reformen und Innovationen

Auch wenn Konflikte nicht ausbleiben und Diskussionen durchaus heftig und lang geführt werden: Die Sozialpartner treiben Reformen und Innovationen in den Kollektivverträgen voran. Regelmäßig werden Lohngruppen verändert, die Kriterien der Gehaltseinstufungen überarbeitet oder neue Modelle zur Arbeitszeitgestaltung eingeführt. Ebenso haben Kollektivverträge einen wesentlichen Anteil an der Entwicklung des Arbeitsrechts bzw. eine sozialpolitische Vorreiterrolle. Es sind konkrete Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen, die sich über Kollektivverträge rascher regeln lassen als über die Gesetzgebung. Zuletzt ist uns das mit der vollständigen Anrechnung von Karenzzeiten bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen gelungen. Nachteile, vor allem für Frauen, beim Urlaubsanspruch, Krankenentgelt oder Jubiläumsgeld gehören nun der Vergangenheit an. Eine solidarische Lohn- und Kollektivvertragspolitik wird aber nur dann weiterhin erfolgreich sein, wenn es gelingt, durch regelmäßige Lohn- und Gehaltserhöhungen ein Sinken des Einkommensniveaus der arbeitenden Menschen zu verhindern und den erreichten Wohlstand fair auf alle zu verteilen. Derzeit erleben wir jedoch, dass sich die Entwicklung der Unternehmensgewinne immer mehr vom Einkommenswachstum der ArbeitnehmerInnen abkoppelt.

Und es gibt eine Verschiebung: Wir haben eine rasante Entwicklung auf den Finanzmärkten und Unternehmenseigentümer, deren Hauptsorgen ausschließlich die Höhe ihrer Dividenden sind. Diese steigenden Kapitalerträge kommen fast ausschließlich den bereits Vermögenden zugute, die Masseneinkommen nehmen im Vergleich hingegen nur schwach zu.

Instrument der Verteilung

Damit wird die Kaufkraft geschwächt, das Wachstum gebremst und die Arbeitslosigkeit steigt an. Eine negative Abwärtsspirale für die gesamte Wirtschaft wird in Gang gesetzt. Wir müssen es also schaffen, diese Finanzmarktorientierung der Unternehmen und die dadurch enorm gestiegenen Gewinne stärker bei den Kollektivvertragsverhandlungen einzubeziehen. Nur dann werden solidarische Lohn- und Gehaltsverhandlungen auch zukünftig ein zentrales Instrument unserer Wohlstandsverteilung sein.

blog.arbeit-wirtschaft.at

BITTERE POLIT-ÜBERRASCHUNG

Der Sieg Donald Trumps bei den US-amerikanischen Präsidentschaftswahlen ist erschreckend. Der Grund für seinen Sieg liegt unter anderem in Stimmen aus jenen Bevölkerungsschichten, die mit den bestehenden ökonomischen Verhältnissen unzufrieden sind, Zukunftsängste haben und sich nach einem Umschwung sehnen. Trump konnte speziell bei diesen WählerInnen mit seiner Kritik am bestehenden System, wie etwa seiner Kritik an US-Freihandelsabkommen, dem schlechten Zustand der US-Wirtschaft und seiner nationalistischen Forderung „America First" punkten. Doch maßgebend für die ökonomischen Ungleichgewichte, welche sich in den letzten Jahren auch im Zuge der Krise(npolitik) verschärft haben, ist die neoliberale Orientierung in der Politik. Ein Paradoxon: Obwohl viele Rechtspopulisten selbst einer neoliberalen Politik frönen, haben gerade sie im Stimmenfang von den desaströsen neoliberalen Krisenmaßnahmen der letzten Jahre profitiert. Im Wahlkampf scheint das kein Problem zu sein, bedienen sich Populisten – unterstützt durch soziale Medien – doch systematisch einer Politik, bei der Fakten keine Rolle spielen. Spätestens das Brexit-Votum hat verdeutlich, dass auch in Europa der Populismus große Wahlsiege einfahren kann – Rechtspopulisten in der EU sind freilich bereits seit Jahren auf dem Vormarsch. Die neonationalistische Untermalung des Neoliberalismus ist auch für die EU eine der zentralen Herausforderungen.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/h9mogpm

UNGLEICHE PARTIZIPATION?

Auf ein weiteres Problem in Zusammenhang mit steigender Ungleichheit verweist eine Studie über den Zusammenhang zwischen lokaler Einkommensungleichheit und der Wahlbeteiligung in Österreich. Politische Partizipationsmöglichkeiten wie die Teilnahme an Wahlen oder auch Engagement bei Interessenvertretungen, Aktionen oder Vereinen sind ein bedeutendes Grundgerüst demokratischer Gesellschaften. Sie erweitern individuelle Handlungsspielräume und helfen auf kollektiver Ebene, Machtunterschiede zu verringern. Eine Gleichverteilung politischer Partizipation gilt damit als Qualitätsmerkmal einer Demokratie. Sie gewährleistet eine gleichberechtigte Interesseneinbringung und -vertretung.
Leider hat Ungleichheit aber Einfluss auf die politische Partizipation. Einkommensungleichheit auf lokaler Ebene kann die Wahlteilnahme von exkludierten Gruppen zusätzlich senken. Ein fataler Teufelskreis, der aber auch zeigt, dass Einkommensungleichheit nicht nur für die Menschen am unteren Ende der Einkommensskala von Nachteil ist, sondern für eine Gesellschaft als Ganzes.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/hxucvdx

FALSCHE ORIENTIERUNG

Ein wesentliches Problem der Wirtschaftspolitik in Europa ist, dass sie einen zu starken Fokus auf Wachstum legt und dabei andere wesentlichere Ziele übersieht. Dass Wachstum per se nicht zu Wohlstandsgewinnen für alle führt, haben die letzten Jahrzehnte eindrücklich vor Augen geführt. Europa sollte deshalb den Fokus auf ein **magisches Vieleck** wohlstandsorientierter Wirtschaftspolitik legen.
Lange Zeit galt das magische Viereck der Wirtschaftspolitik als allgemeiner Referenzrahmen. Neben dem Wirtschaftswachstum waren auch Vollbeschäftigung, Preisstabilität und ein außenwirtschaftliches Gleichgewicht zentrale Ziele. Ergänzt um eine intakte Umwelt, stabile Staatstätigkeiten, Lebensqualität, stabile Finanzmärkte und einen fair verteilten materiellen Wohlstand ergibt sich ein magisches Vieleck.
Ein wirtschaftspolitischer Umschwung in diese Richtung würde nicht nur helfen, die Wirtschaftskrise zu bewältigen und mehr Verteilungsgerechtigkeit etablieren. Er würde darüber hinaus Rechtspopulisten den Wind aus den Segeln nehmen.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/zskvmqm

Der **blog.arbeit-wirtschaft.at** ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „A&W". Frisch gebloggt zeigt einige Highlights, die kürzlich online zu lesen waren. Die Artikel in voller Länge sowie jede Menge anderer spannender Artikel finden sich unter

blog.arbeit-wirtschaft.at.

Hier einige besonders lesenswerte Beiträge:

» Nach Brexit und Trump: Auf dem Weg zum Neonationalismus (Frank Ey)

» Schadet Ungleichheit der Demokratie? (Martina Zandonella, Evelyn Hacker)

» Aus der Krise lernen (Georg Feigl)

Wenn Ihnen ein Blogbeitrag gefällt, belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:
blog.arbeit-wirtschaft.at

Sie finden uns auch auf Facebook:
facebook.com/arbeit.wirtschaft

Aus AK und Gewerkschaften

AK:

Digitaler Wandel muss gerecht sein!

Mitbestimmung in den Unternehmen muss weiterentwickelt und festgeschrieben werden.

Industrie 4.0, Big Data, künstliche Intelligenz – alles Schlagworte, die die Arbeitswelt in Zukunft wesentlich bestimmen werden. „Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dabei nicht auf der Strecke bleiben, muss auch die Mitbestimmung in den Unternehmen weiterentwickelt und festgeschrieben werden", sagte AK-Präsident Rudi Kaske anlässlich der Fachkonferenz „Die Zukunft der Arbeit – Bestimmt mit uns! Strategien und Optionen für die betriebliche Mitbestimmung 4.0".

Smartphones, intelligente Haushaltsgeräte, Twitter, Skype, WhatsApp, automatisierte Produktionsanlagen – der Mensch ist sowohl privat als auch beruflich immer mehr und öfter mit dem digitalen Wandel konfrontiert. In der Freizeit kann jeder und jede selbst bestimmen, ob und in welchem Ausmaß die neuen Techniken genutzt werden. In der Arbeitswelt hingegen gehören die stetigen technischen Entwicklungen zum Alltag – und damit auch die von Arbeitgeberseite in diesem Zusammenhang geforderte Flexibilität. „Diese Veränderungsprozesse werden intensiver und treten auch häufiger auf. Umso wichtiger ist es, das Mitbestimmungsrecht zu modernisieren", sagt der AK-Präsident und verweist auf einen aktuellen Beschluss des österreichweiten ArbeitnehmerInnenparlaments.

Um den digitalen Wandel in der Arbeitswelt gerecht zu gestalten, sind sowohl ExpertInnen aus der Praxis als auch solche aus der Wissenschaft aufgefordert, zeitgerecht brauchbare Rahmenbedingungen zu schaffen. „Die Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaft benötigen ordentliche Werkzeuge, um die Interessen wahren zu können", erklärte Kaske. Dazu gehören etwa die Ausweitung des Geltungsbereiches des Arbeitsverfassungsgesetzes genauso wie verstärkte Mitbestimmung in Aufsichtsorganen und anderen Gremien oder die Stärkung der Handlungsressourcen für BelegschaftsvertreterInnen. Vor diesem Hintergrund veranstalteten der ÖGB, die Gewerkschaften GPA-djp, PRO-GE, younion und vida mit der Arbeiterkammer Wien eine internationale Tagung, bei der neben ExpertInnenreferaten auch in unterschiedlichen Workshops zu Themen wie „Zukunft der Arbeitsorganisation", „Zukunft des Arbeitsrechts", aber auch zur „Zukunft des betrieblichen Datenschutzes" gearbeitet wurde. Außerdem wurde so ein Austausch zwischen ExpertInnen aus der betrieblichen Praxis und den ExpertInnen aus der Wissenschaft geschaffen. „Wir müssen jetzt klarstellen, dass Debatten über den digitalen Wandel und die Zukunft der Arbeit mit jenen geführt werden müssen, die auch von diesen Entwicklungen betroffen sind", so Präsident Kaske. „Die Zukunft der Arbeit erfordert unsere Mitbestimmung!"

Infos unter:
tinyurl.com/z23bpsg

vida:

Türkei: Do&Co feuert 122 fliegende KöchInnen

vida protestiert aufs Schärfste: Betroffene waren davor gewerkschaftlich tätig geworden.

„Wir protestieren aufs Schärfste gegen die Kündigung von 122 fliegenden KöchInnen in der Türkei. Die Kolleginnen und Kollegen waren Beschäftigte des Cateringunternehmens Do&Co. Die Konzernspitze gibt an, dass ihr Rauswurf im Zuge notwendiger Restrukturierungsmaßnahmen erfolgt sei. Da sie postwendend durch neues Personal ersetzt wurden, ist ihre Kündigung wohl nur eine fadenscheinige Ausrede, um sie möglichst schnell loszuwerden. Und zwar offenbar nur, weil sie gewerkschaftlich tätig waren", zeigen sich Johannes Schwarcz, Vorsitzender des Fachbereichs Luftfahrt, und Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft vida, empört.

Funktionäre der türkischen Gewerkschaft DISK berichten, dass die KöchInnen postwendend nach Protesten gegen immer schlechter werdende Arbeitsbedingungen gekündigt wurden. „Sie haben nur von ihren Grundrechten Gebrauch gemacht! Das muss auch Do&Co-Firmenchef Attila Dogudan zur Kenntnis nehmen. Die alleinige Verantwortung für die Massenkündigung liegt bei ihm. Die Firmenzentrale von Do&Co ist in Wien, es kann nicht sein, dass ein international agierender österreichischer Konzern die Rechte von Beschäftigten mit Füßen tritt. Dieses Verhalten ist ein Skandal", so Schwarcz.

„Das ist ein ganz mieser Versuch, Beschäftigte einzuschüchtern. Nach dem Motto: ‚Wer sich auflehnt, der fliegt'. Die türkischen Kolleginnen und Kollegen berichten, dass sie vor ihrem Rauswurf gegen Mobbing und Repressalien aktiv geworden sind. Die Kündigungen werfen ein bezeichnendes Licht darauf, wie Do&Co, allen voran Attila Dogudan, mit ArbeitnehmerInnenrechten umgeht. Wir als Gewerkschaft vida verurteilen diese unfaire Behandlung der Köchinnen und Köche aufs Schärfste. Wir fordern Do&Co auf, die Kündigungen unverzüglich zurückzunehmen und die betroffenen Beschäftigten wieder einzustellen!", so Berend Tusch.

Infos unter:
tinyurl.com/z89tw25

Man kann nicht alles wissen ...

Deutsch, Julius: sozialdemokratischer österreichischer Politiker (1884–1968); anfangs im Zentralsekretariat der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (SDAP) tätig, wurde der Jurist 1914 Redakteur der Arbeiter-Zeitung. Deutsch zählte zu den wenigen Politikern, die von Anfang an gegen den Krieg waren. Während seines Kriegsdienstes war er politisch tätig, u. a. als Soldatenvertreter an der italienischen Front. Nach 1918 zählte er zu den führenden sozialdemokratischen Politikern, 1923 gründete Deutsch den Republikanischen Schutzbund als Gegengewicht zu den christlichsozialen Heimwehren. Vor der Emigration 1939 kämpfte Deutsch als General im Spanischen Bürgerkrieg. 1946–1951 leitete er den Vorwärts-Verlag, spielte politisch in der SPÖ aber keine große Rolle mehr. (Seite 4)

FMMI (Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie): Organisation der Wirtschaftskammer, die rund 1.200 Unternehmen mit 118.000 Beschäftigten aus den Bereichen Energie- und Klima, Anlagen- und Maschinenbau etc. vertritt. (Seite 30)

Freizeitoption: 2013 erstmals in der Elektroindustrie vereinbarte Möglichkeit, Lohnerhöhungen auf Wunsch gegen mehr Freizeit einzutauschen. Voraussetzung ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, die die Freizeitoption prinzipiell ermöglicht. Dann haben grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, durch Einzelvereinbarung anstelle der Ist-Erhöhung des Einkommens zusätzliche Freizeit zu erhalten. Erforderlich ist außerdem die Zustimmung des Arbeitgebers. Wie viel Freizeit dem/der Beschäftigten zusteht, hängt von der Einstufung in die Beschäftigungsgruppe ab. Möglich sind zwischen 1 Stunde 48 Minuten und drei Stunden im Monat. Die zusätzliche Freizeit kann stundenweise variabel, in ganzen Tagen oder als ganzwöchiger Zeitausgleich verbraucht werden. (Seite 11)

Gelbe Organisation: Die sogenannten gelben Gewerkschaften sind ArbeitnehmerInnenvertretungen, die – im Gegensatz zu den „roten" sozialdemokratischen Gewerkschaften – den gewerkschaftlichen Kampf ablehnen, wirtschaftsfreundlich auftreten, ein freundschaftliches Verhältnis zu den Unternehmern anstreben und von diesen moralisch und finanziell unterstützt werden. In Betriebsräten schränken sie ihr rechtlich mögliches Instrumentarium entsprechend ein. Die erste gelbe Gewerkschaft entstand vermutlich während eines Streiks in den Eisenfabriken des französischen Industrieortes Le Creusot im Jahr 1899. Für die Farbe Gelb gibt es verschiedene Erklärungen; möglicherweise geht er auf die gelbe Quaste zurück, die die ersten gelben Gewerkschaften als Symbol verwendeten. In Österreich ist hier besonders die Unabhängige Gewerkschaft (UG) zu nennen, die von 1928 bis 1933 vor allem in den Betrieben der Österreichisch-Alpine Montangesellschaft organisiert wurde und dem deutschnational-antidemokratischen Steirischen Heimatschutz nahestand. (Seite 41)

Industriellenvereinigung (IV): 1862 gegründete freiwillige Interessenvertretung der Österreichischen Industrie mit rund 4.200 Mitgliedern; Vorsitz (seit 2012): Georg Kapsch. Die IV hat neun eigenständige Landesgruppen, die Bundesorganisation und ein Vertretungsbüro in Brüssel. In den vergangenen Jahrzehnten geriet die Industriellenvereinigung mehrmals in Zusammenhang mit Zahlungen an Politiker oder politische Gruppierungen in Bestechungsverdacht. (Seite 13)

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G): Am ersten Mai 2011 erhielten Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn (seit 2004 EU-Mitglieder) nach einer Übergangsfrist freien Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt. Auch aus diesem Anlass trat zeitgleich das LSDB-G in Kraft. Die Ziele waren, Sozialbetrug zu verhindern, für ArbeitnehmerInnen das ihnen zustehende Einkommen zu sichern sowie einen fairen Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu ermöglichen. Das LSBD-G ermöglicht, Unterbezahlung, Scheinselbstständigkeit u. Ä. mit Verwaltungsstrafen zu sanktionieren. Kontrolliert wird von den jeweils zuständigen Krankenkassen in Zusammenarbeit mit der Finanzpolizei. Das Gesetz wurde bereits mehrmals verschärft, unter anderem 2015 durch das verpflichtende Bestbieterprinzip bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ab einer Million Euro im Baubereich. (Seite 33)

Lohnquote: Anteil des ArbeitnehmerInnenentgeltes (ohne Einkommen der selbstständig Erwerbstätigen) am Volkseinkommen (BIP). Mit der bereinigten Lohnquote wird die gesamtwirtschaftliche Lohnquote um Veränderungen der Erwerbstätigenstruktur (= Verhältnis von selbstständig und unselbstständig Erwerbstätigen) bereinigt. In den meisten EU-Staaten war die Bruttolohnquote zwischen 1974 und 1981 am höchsten und sinkt seitdem wieder. (Seite 12)

Magisches Vieleck der Wirtschaftspolitik: Jahrzehntelang galt das magische Viereck der Wirtschaftspolitik als allgemeiner Referenzrahmen, mit den wichtigsten Zielen der Wirtschaftspolitik als Eckpunkte. Es fokussierte vor allem auf Wirtschaftswachstum, aber auch auf Vollbeschäftigung, Preisstabilität und ein außenwirtschaftliches Gleichgewicht. Da es einem Wunder gleichkommen würde, wenn alle Ziele gleichzeitig erreicht werden, wurde es als magisch bezeichnet. Zu den ursprünglichen Zielen sind – vor allem in Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise – weitere vier hinzugekommen: ausgeglichenes Budget, gerechte Einkommensverteilung, soziale Sicherheit und intakte Umwelt. Welche der Ziele als besonders wichtig und welche als weniger bedeutend eingestuft werden, hängt von der politischen Grundeinstellung ab. (Seite 44) Siehe dazu auch: **tinyurl.com/zskvmqm**

Reichsratsländer: Der Reichsrat war ab 1861 das Parlament des Kaisertums Österreich. 1867 entstanden nach dem Ausscheiden der Länder der ungarischen Krone zwei autonome Reichsteile. Der Reichsrat war ab diesem Zeitpunkt das Parlament der nördlichen und westlichen Teile der nunmehrigen Doppelmonarchie Österreich-Ungarn. Diese „im Reichsrat vertretenen Königreiche und Länder" (Cisleithanien) wurden erst ab 1915 bis zum Zerfall des Staates 1918 offiziell als österreichische Länder bezeichnet. (Seite 4)

Zankapfel: Der aus der griechischen Mythologie stammende Begriff beschreibt umgangssprachlich den zentralen Punkt einer Auseinandersetzung: Während einer Hochzeit warf die Göttin Eris – verärgert darüber, dass sie nicht eingeladen war – einen goldenen Apfel mit der Aufschrift „Für die Schönste" zwischen die anwesenden Göttinnen. Den daraus entstandenen Streit zwischen Hera, Athene und Aphrodite musste auf Befehl von Zeus der (sterbliche) Jüngling Paris schlichten. Dieser entschied sich für Aphrodite, die ihm dafür die Liebe der schönen Helena versprach. Eine Entscheidung, die schließlich den Trojanischen Krieg auslöste. (Seite 35)

ÖGB VERLAG

www.oegbverlag.at

ebook inside

Mindestlohn im Spannungsfeld zwischen Kollektivvertragsautonomie und staatlicher Sozialpolitik

Hrsg.: Univ.-Prof. Dr. Rudolf Mosler/Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil, beide Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Salzburg

Varia / 2016 / 184 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-182-2

Das 2015 in Kraft getretene deutsche Mindestlohngesetz hat in Österreich Diskussionen aufkommen lassen, ob nicht eine gesetzliche Absicherung des Mindestlohns erforderlich wäre. Immerhin gibt es eine solche in den meisten europäischen Staaten. Freilich sind die Ausgangsvoraussetzungen in Österreich völlig andere wie in Deutschland. Die Kollektivvertragsbindung in Österreich ist über 95 Prozent. Der viel niedrigere Wert in Deutschland war Grund für die Einführung des Mindestlohngesetzes. In Österreich gibt es außerdem Substitutionsinstrumente wie Satzung und Mindestlohntarif. Es verwundert daher nicht, dass die Sozialpartner wenig Interesse an einem Mindestlohngesetz zeigen. Andererseits unterliegen in Österreich trotz hoher Kollektivvertragsabdeckung nicht wenige ArbeitnehmerInnen keiner Mindestlohnregelung. Und die Höhe der Mindestlöhne ist unterschiedlich, es gibt auch Kollektivverträge auf niedrigem Niveau. Und schließlich stellt sich die Frage, welche Verteilungseffekte und Auswirkungen auf Einkommensungleichheit und Armutsgefährdung ein flächendeckender Mindestlohn hätte.

BESTELLUNG

IM THEMENSHOP DES ÖGB-VERLAGS
www.arbeit-recht-soziales.at / kontakt@arbeit-recht-soziales.at
F +43 1 405 49 98-136 / T +43 1 405 49 98-132
oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags
1010 Wien, Rathausstraße 21

Anzahl der Exemplare

Name | Vorname

Firma/Institution

Telefon | E-Mail

Anschrift | PLZ | Ort

Datum, Unterschrift

Eigentumsvorbehalt. Zahlbar bei Erhalt der Rechnung. Gemäß § 24 Datenschutzgesetz machen wir Sie darauf aufmerksam, dass Ihre Daten zum Zweck der Kundenbetreuung und Verrechnung automationsgestützt verarbeitet werden. Zahlungsverzugskosten übernimmt der/die BestellerIn. Satz- und Druckfehler vorbehalten. Preis inkl. USt., zuzügl. € 3,90 Versandspesen.

ÖGB ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

ENDLICH

alle

ANTWORTEN

auf die wichtigsten Fragen zum Thema Lohnzettel.

derLohnzettel.at

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können, teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls die neue oder richtige Anschrift mit

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür
/
Postleitzahl Ort

Besten Dank

AW

P. b. b. 02Z031759, ÖGB-Verlag, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien