

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



1.700,-

Schwerpunkt Mindestlohn

Coverstory:
Das ist ja wohl das Mindeste!

Mit 1.500 Euro ist man gerade nicht mehr armutsgefährdet. Ein Armutszeugnis.

6

Interview:
Sozialpolitische Notwendigkeit

WIFO-Chef Christoph Badelt über die längst fällige Erhöhung des Mindestlohns.

18

Reportage:
Spinnen am 1.500er-Stoff

Die Textilproduktion hat die Mindestlöhne erhöht. Ein Betriebsbesuch.

28



Coverstory

Der Mindestlohn ist kein Geschenk, denn in der Regel schaffen ArbeitnehmerInnen einen größeren Wert, als sie Lohn und Sozialabgaben „kosten“. 1.500 Euro sind nur die erste Etappe.



Interview

Wichtige Maßnahme gegen Armut. Für WIFO-Chef Christoph Badelt ist die Anpassung der Mindestlöhne eine sozialpolitische Notwendigkeit – und er sieht Bedarf für weitere Entlastung.

Schwerpunkt

Wir können's besser!

Das österreichische System, in dem Sozialpartner die Mindestlöhne ausverhandeln, ist ein Erfolgsmodell.

Beschäftigt, weiblich, unterbezahlt

Überall begegnet man ihnen: Beschäftigten, meist Frauen, die weniger als 1.500 Euro im Monat verdienen.

Lohn allein reicht nicht

Ein ganzes Bündel an Maßnahmen wird benötigt, um Menschen vor Armut und Ausgrenzung zu schützen.

Wer sind die zwei Prozent?

In Österreich werden 98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten von einem KV erfasst. Doch was ist mit dem Rest?

Was bringt der Mindestlohn?

26

Unterste Löhne zu erhöhen kurbelt die Wirtschaft an, entlastet die Staatskassen, hat aber keine Effekte auf Beschäftigung.

12 Am (europäischen) Prüfstand

34

Viele EU-Länder versuchen, negativen Entwicklungen am Arbeitsmarkt mit gesetzlichen Mindestlöhnen entgegenzuwirken.

14 Kampf gegen weiße Flecken

36

Die sinkende Tarifabdeckung in Deutschland machte einen gesetzlichen Mindestlohn nötig. Die Bilanz ist positiv.

16 Kontrolle ist besser

38

Der beste Mindestlohn nutzt wenig, wenn er nicht bezahlt oder ein Dienstverhältnis via Scheinselbstständigkeit umgangen wird.

22 Wer fragt, kriegt Antworten

40

Einige Fragen, die dem ÖGB in letzter Zeit häufig gestellt werden, im echten Leben sowie in sozialen Medien.



Reportage

Weben am 1.500er-Stoff: Die Textilindustrie ist eine jener Branchen, in denen sich die Sozialpartner auf eine Anhebung der Löhne und Gehälter auf mindestens 1.500 Euro brutto geeinigt haben. Was sagen die BetriebsrätInnen zu den neuen Entwicklungen?

Standards

Historie:	
Solidarische Lohnpolitik	4
Standpunkt:	
Unwürdiges Gezerre um das Mindeste	5
Statistiken:	
Der Mindestlohn im Überblick	24
Nicht zuletzt – von Roman Hebenstreit	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 Kreuztberger (Grafik und Layout)
MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:
 Sonja Fercher (CvD), Sonja Adler, Beatrix Beneder,
 Lisa Dornberger, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei,
 Susanne Haslinger, Roman Hebenstreit, Sandra Knopp,
 Florian Kräftner, Michael Mazohl, Martin Müller,
 Amela Muratovic, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer,
 Miriam Rehm, Christian Resei, Alexandra Rotter,
 Udo Seelhofer, Iris Strutzmann, Simon Theurl

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 96-0 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.

Solidarische Lohnpolitik

Der ÖGB und seine Gewerkschaften setzen sich – unabhängig von Regierungsplänen – schon seit Jahrzehnten für einen besseren Mindestlohn ein.

Anton Benya war bis 1987 Präsident des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fünf Jahre später beschrieb er die Eckpunkte der gewerkschaftlichen Lohnpolitik während der langen Zeit seiner Präsidentschaft:

Für das Ringen um die Lebenssituation der arbeitenden Menschen müssen eben die der jeweiligen Situation entsprechenden zweckmäßigen Mittel eingesetzt werden. Der ÖGB und seine Gewerkschaften haben sich für eine koordinierte solidarische Lohnpolitik entschieden, bei der auch den Schwächeren die Möglichkeit gegeben sein muss, ihren Lebensstandard der allgemeinen Entwicklung anzupassen. ... Unser Vorgehen entsprach auch dem System der Zusammenarbeit. Keine Ho-ruck-Politik, keine Blitzsiege, keine Niederwerfung des Gegners, sondern langsame, systematische Anpassung, Schritt für Schritt, Stein für Stein ausbrechend von der Mauer des konservativen Beharrens.

Anton Benyas rückblickende Bilanz hatte 1992 auch höchsten Aktualitätsbezug. Mit dem Ende der kommunistischen Sowjetunion und der in ihrem Einflussbereich stehenden Regierungen Mittel- und Osteuropas war die „Systemkonkurrenz“ weggefallen – der Sozialstaat wurde nicht mehr als demokratisches Gegenmodell der Länder mit kapitalistisch-marktwirtschaftlicher Ausrichtung benötigt. Der Turbokapitalismus bekam Hochkonjunktur, die Ungleichheit in der Einkommensverteilung verstärkte sich zunehmend, Armut begann auch in den reichen Gesellschaften wieder zum Problem zu werden.

In dieser nach dem Zweiten Weltkrieg neuen Situation setzte die österreichische Gewerk-



Archiv der Gewerkschaft PRO-GE.

Ein Plakat der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (heute in der Produktionsgewerkschaft PRO-GE) aus den 1990er-Jahren. Die Gewerkschaften, die KollegInnen starker Branchen organisierten, begannen als Erste, den angestrebten Mindestlohn durchzusetzen.

schaftsbewegung einen neuen lohnpolitischen Schritt: 1990 gab der ÖGB-Bundesvorstand das Ziel vor, bei den Kollektivvertragsverhandlungen einen Mindestlohn von 10.000 Schilling durchzusetzen, genauer ein Einkommen von 10.000 Schilling pro Monat bei Vollerwerbstätigkeit, berechnet als ein Vierzehntel des Jahreseinkommens. Dadurch sollte, wie es der Arbeitskreis Wirtschaftspolitik in Vorbereitung des 13. ÖGB-Bundeskongresses 1995 formulierte, *eine gleichmäßige Verbesserung der Lebensstandards aller Arbeitnehmer erreicht werden, ob sie nun im privaten oder öffentlichen Sektor, in vor dem Wettbewerb geschützten oder diesem ausgesetzten Bereichen oder in Branchen mit raschem oder langsamem Produktivitätszuwachs beschäftigt sind.*

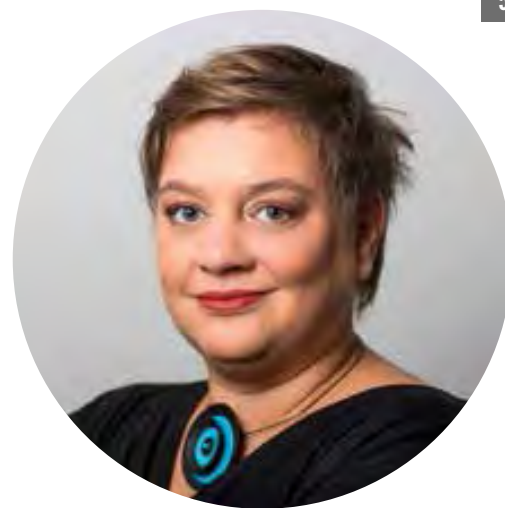
Trotz der „kleinen Wirtschaftskrise“ konnte bereits dem 13. ÖGB-Bundeskongress ein

Erfolgsbericht vorgelegt werden, denn bis 1994 war für fast alle ArbeitnehmerInnen mit Vollzeitbeschäftigung der 10.000-Schilling-Mindestlohn Wirklichkeit geworden. Der Bundesvorstand hatte parallel dazu das nächste Ziel vorgegeben: einen Mindestlohn von 12.000 Schilling. Obwohl es wegen der Probleme der Exportwirtschaft und der Entwicklung am Arbeitsmarkt in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre noch schwierigere Rahmenbedingungen gab als in den Jahren zuvor, hielten sich die Gewerkschaften daran. Sie behandelten die niedrigsten Lohnstufen bevorzugt – und leisteten damit einen entscheidenden Beitrag, um ArbeitnehmerInnen vor der Armutsfalle zu bewahren.

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

Unwürdiges Gezerre um das Mindeste

Standpunkt



Sonja Fercher

Chefin vom Dienst
Arbeit&Wirtschaft

Um kaum etwas gibt es im Moment so viel Gezerre wie darum, was wohl das „Mindeste“ ist: Die Mindestsicherung soll gekürzt werden bzw. wurde es in manchen Bundesländern bereits. Eines der Argumente, die bei der Kürzung von Sozialleistungen wie dieser immer wieder vorgebracht werden, lautet: Es muss sich für die Menschen lohnen, arbeiten zu gehen. Allzu vorschnell wird daraus der Schluss gezogen, dass deshalb Sozialleistungen gekürzt werden müssten. Doch man könnte die Argumentation auch umdrehen – und sollte dies auch tun: Die Löhne und Gehälter müssen steigen, damit es sich für die Menschen lohnt, arbeiten zu gehen.

Knapp über der Armutsschwelle

Im Übrigen sollte man auch den Arbeitsmarkt nicht außer Betracht lassen. So hat sich die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen seit 2008 mehr als verdreifacht. Es ist also geradezu zynisch, wenn man die Kürzung von Sozialleistungen damit begründet, dies sei ein Anreiz zur Arbeit – wenn viele Menschen deshalb nicht arbeiten, weil sie keinen Job finden, und nicht, weil sie dies so wollten. Aber das nur nebenbei bemerkt. Momentan wird heiß über den Mindestlohn diskutiert, 1.500 Euro soll dieser in Österreich ausmachen, wurde von Bundeskanzler Christian Kern als Ziel formuliert. Mit einem solchen Mindestlohn kommen ArbeitnehmerInnen auf

1.200 Euro netto. Zum Vergleich: Die Schwelle, ab der eine alleinstehende Person in Österreich als armutsgefährdet gilt, liegt bei 1.163 Euro, also nur knapp darunter. Viel zu viele Menschen in Österreich gelten als arm trotz Arbeit. Besonders betroffen: Alleinerzieherinnen, Menschen mit schlechten Bildungschancen sowie MigrantInnen. Und: Mehr als 200.000 Menschen erhalten ein Einkommen unterhalb der angestrebten 1.500 Euro.

Wir müssen uns über Verteilung unterhalten – und zwar in diesem Fall nicht über die Verteilung von Vermögen, sondern über die Verteilung von Arbeit und insbesondere deren Bezahlung in unserer Gesellschaft. Wir müssen uns darüber unterhalten, warum bestimmte Jobs selbstverständlich gut bezahlt werden, während es andere ebenso selbstverständlich nicht werden, obwohl hier wie da Schwerarbeit geleistet wird. Wir müssen uns darüber unterhalten, warum unter Schwerarbeit hauptsächlich männliche Branchen fallen: Warum etwa fallen darunter nicht auch Angestellte im Handel, die immerhin auch viele schwere Lasten zu tragen haben. Wir müssen uns darüber unterhalten, dass immer mehr Jobs Teilzeit sind oder gar prekär und damit erst recht kein finanzielles Auskommen ermöglichen.

Es mag erstaunlich klingen, doch gerade in so gut bezahlten Berufen wie RechtsanwältInnen, NotarInnen oder

ZahnärztInnen erhalten die Angestellten immer noch weniger als 1.500 Euro. Noch dazu ist völlig unklar, wann sie diesen angestrebten Mindestlohn bekommen werden. Auch in anderen Branchen müssen sich die MitarbeiterInnen noch gedulden. Das eigentlich Ärgerliche: Dieser Betrag kann nur eine erste Etappe sein. Wie bereits erwähnt liegt man damit gerade einmal knapp über der Armutsgefährdungsschwelle. Das ist nur einer der Gründe, weshalb die Gewerkschaften schon länger einen höheren Betrag anstreben, nämlich 1.700 Euro.

1.700 sind das Mindeste

Das aktuelle Tauziehen lässt erahnen, wie schwierig es sich erst recht gestalten wird, dieses weitere Ziel zu erreichen. Dabei wäre es auch dafür schon höchste Zeit. Ein weiteres Faktum dazu: Seit 2008 sind die Wohnkosten pro Quadratmeter für BewohnerInnen von niedrigen Einkommen fast dreimal so stark gestiegen wie für Haushalte mit hohem Einkommen. Somit bleibt von dem erwirtschafteten Einkommen immer weniger übrig. Und: Sobald man arbeitslos wird, liegt man darunter, wenn man vorher 1.500 Euro verdient hat. Erst recht ist somit vorprogrammiert, dass man im Alter mit einer viel zu geringen Pension sein Auskommen finden muss. Deshalb: Wenn, dann sind 1.700 Euro ja wohl das Mindeste!

*Gerechte Entlohnung der untersten Einkommen
kurbelt die Wirtschaft an. Der Mindestlohn ist kein Geschenk
der Arbeitgeber, und es lohnt sich, dafür zu kämpfen.*

Text: Christian Resei | Fotos: Michael Mazohl



In Österreich gibt es keinen gesetzlich verankerten Mindestlohn. Allerdings verfügen beinahe alle Branchen durch die Kollektivverträge de facto über Mindestlöhne, die nicht unterschritten werden dürfen. Damit die unteren Einkommenschichten faire Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben ohne Armut haben, besteht weiterhin Handlungsbedarf. Nun hat Bundeskanzler Christian Kern die Sozialpartner aufgefordert, den Mindestlohn (oder die Lohnuntergrenze) von 1.500 Euro in allen Branchen umzusetzen. Wenn sich die Sozialpartner nicht einigen, soll eine gesetzliche Lösung geschaffen werden, die es dem Sozialminister per Verordnung ermöglichen würde, den Mindestlohn von 1.500 Euro festzulegen.

Bloß kein Lohn-Stillstand

Den Mindestlohn in einem Gesetz verankern? Gewerkschaften und Arbeiterkammer lehnen dies ab (siehe dazu „Wir können's besser!“, S. 12–13). Durch die verpflichtende Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer gelten für Unternehmen die von ihrer Fachorganisation abgeschlossenen Kollektivverträge.



Das ist ja wohl
das Mindeste

Damit werden heute in Österreich rund 98 Prozent der Dienstverhältnisse von kollektivvertraglichen oder ähnlichen Regelungen erfasst. Um zu erreichen, dass der Mindestlohn für alle ArbeitnehmerInnen gilt, will der ÖGB eine Generalvereinbarung für schrittweise höhere Mindestlöhne mit der Wirtschaftskammer abschließen. Bereits im Jahr 2007 gab es die sogenannte Grundsatzvereinbarung. Alle kollektivvertraglichen Mindestlöhne wurden damals in einem Zeitraum von zwei Jahren auf mindestens 1.000 Euro pro Monat angehoben. Da die Arbeitgeber seither nicht mehr bereit waren, die Rahmenvereinbarung für einen nationalen Mindestlohn weiter anzupassen, ist der ÖGB wieder dazu übergegangen, eigene Zielvorgaben für eine Lohnuntergrenze zu formulieren und sie im Rahmen der Kollektivverträge auszuhandeln.

Ziel des ÖGB ist ein Mindestlohn von 1.700 Euro brutto, und zwar 14-mal im Jahr. Das würde einen Stundenlohn von knapp zehn Euro ergeben und soll ein Leben bei Vollzeitarbeit oberhalb der Armutsgrenze ermöglichen. Umgesetzt werden soll dieses Ziel schrittweise: Die erste Stufe soll dabei die Generalvereinbarung über 1.500 Euro Mindestlohn sein, die der ÖGB noch heuer mit der Wirtschaftskammer abschließen möchte. Mittelfristig soll dieser Wert auf 1.700 Euro steigen. Derzeit gilt in den meisten Kollektivverträgen bereits ein Mindestlohn von 1.500 Euro, die Generalvereinbarung soll garantieren, dass diese Lohnuntergrenze für alle ArbeitnehmerInnen gilt. Denn in manchen Branchen gibt es Nachholbedarf: Bei den FriseurInnen etwa wird der Mindestlohn für gelernte Kräfte erst 2019 auf 1.500 Euro angehoben, bei den Angelernten gilt dies erst ab dem Jahr 2020.

Karger Lohn trotz Vollzeit

„Nur in Ausnahmefällen sollte der Mindestlohn als absolute Untergrenze gelten. Eigentlich müsste sich das Lohnniveau aber in jedem Land am gesamten Wohlstands- und Produktivitätsniveau orientieren“, erklärt Bettina Csoka, Referentin in der Abteilung Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik der AK Oberöster-

reich. Wer Vollzeit arbeitet, muss auch genug zum Leben haben. Der Mindestlohn sollte daher nicht nur das Existenzminimum sichern – er muss für ein würdiges Leben reichen und die Teilnahme am sozialen Leben ermöglichen. Noch gibt es in Österreich genug Menschen, die trotz Vollzeitarbeit ihr Alltagsleben gerade noch meistern können. Dieses Faktum bleibt nicht nur auf das Arbeitsleben beschränkt, es setzt sich im Alter fort: Wer in seiner Arbeit nur wenig verdient und daher wenig in die Sozialversicherung einzahlt, muss später mit einer bescheidenen Pension (oder Rente) auskommen.

Recht ohne Mascherl

Der Mindestlohn ist kein Geschenk, denn in der Regel schafft ein/e ArbeitnehmerIn einen größeren Wert, als er/sie Lohn und Sozialabgaben „kostet“. Doch die Wohlstandsverteilung wird immer ungerechter – besonders in den letzten Jahren ist die durchschnittliche Entlohnung bei Weitem langsamer als der durchschnittliche Produktivitätszuwachs gestiegen. AKOÖ-Expertin Csoka: „Ein adäquater Mindestlohn ist ein Baustein, der etwas an der ungerechten Verteilungsentwicklung ändern kann.“

Nach aktuellen Erhebungen der AK Oberösterreich arbeiteten im Jahr 2015 rund 316.500 Menschen das ganze Jahr über Vollzeit und verdienten dabei monatlich weniger als 1.700 Euro brutto. Die Mehrheit dieser Beschäftigten – 219.300 Menschen – erhielten sogar weniger als 1.500 Euro brutto. Dazu kommt, dass bei Weitem nicht alle Beschäftigten Vollzeit arbeiten: Nur knapp etwas mehr als die Hälfte aller österreichischen Erwerbstätigen übt das ganze Jahr hindurch einen Vollzeitberuf aus. Die anderen ArbeitnehmerInnen sind Teilzeit oder saisonal beschäftigt – vorsichtig hochgerechnet sind das weitere 300.000 Menschen, die weniger als zehn Euro brutto pro Stunde verdienen. In Summe würden daher mehr als 600.000 Beschäftigte von dem flächendeckenden Mindestlohn von 1.700 Euro profitieren. Geht es nach der Verdienst-Strukturerhebung der Statistik Austria, ist die Zahl der Betroffenen allerdings noch höher: Im Herbst 2014

haben ihr zufolge sogar 20 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Unternehmen mit zehn oder mehr ArbeitnehmerInnen maximal zehn Euro brutto pro Stunde verdient.

Eine leider allgemeingültige Tendenz lässt sich auch bei der Lohnuntergrenze feststellen: Frauen bekommen häufiger einen Niedriglohn als Männer. Während im Jahr 2015 österreichweit mehr als jede fünfte weibliche Vollzeitbeschäftigte (21,9 Prozent) monatlich weniger als 1.700 Euro brutto verdiente, war es bei den Männern rund jeder zehnte (10,4 Prozent). Bettina Csoka: „Ein höherer Mindestlohn ist nicht nur gerecht, er ist auch wichtig für die Gleichstellung.“

Mehr als die Hälfte aller ganzjährig Vollzeitbeschäftigten mit einem Monatseinkommen unter 1.700 Euro arbeitet entweder im Handel, in der Warenherstellung oder im Hotel- und Gastgewerbe. Die Branche mit der höchsten Prozentzahl an niedrig entlohnten ArbeitnehmerInnen – gemessen an allen Vollzeitbeschäftigten – ist das Hotel- und Gastgewerbe: Österreichweit verdiente 2015 mehr als jede/r zweite Vollzeitbeschäftigte (56 Prozent) in diesem Bereich weniger als 1.700 Euro monatlich. „Aber genau in diesen Branchen wird sehr hart gearbeitet“, hält Bettina Csoka fest. Die Anforderungen dieser Jobs gehen auch bei geringem Verdienst an die Substanz: langes Stehen, schweres Tragen, lange Arbeitszeiten, ständige Verfügbarkeit. Besonders im Dienstleistungsgewerbe ist noch dazu Freundlichkeit zu den KundInnen gefragt, auch wenn es privat schlecht geht.

Mindestlohn in Deutschland

Auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist es durchaus sinnvoll, die unteren Einkommen zu erhöhen. Nach langjährigen Diskussionen wurde Anfang 2015 in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Skeptiker besonders auf Seite der Arbeitgeber warnten und sprachen vom Verlust der Arbeitsplätze und der Abwanderung ins Ausland. Bis jetzt hat sich dieses Szenario nicht bewahrheitet. Durch den Lohnzuwachs bei den untersten Einkommen ist die Binnennachfrage



Der Mindestlohn sollte bei Vollzeitarbeit nicht nur das Existenzminimum sichern. Das meist hart verdiente Geld muss für ein würdiges Leben reichen und die Teilnahme am sozialen Leben ermöglichen. Doch mehr als 300.000 Menschen in Österreich, die Vollzeit arbeiten, verdienen weniger als 1.700 Euro brutto im Monat. Es ist höchste Zeit, dass sich da etwas ändert.

gestiegen und hat zu einem leichten Beschäftigungszuwachs geführt. Überdurchschnittlich hohe Lohnzuwächse (insbesondere für Frauen, für Beschäftigte in Ostdeutschland und die Branchen Gastronomie und Einzelhandel) summierten sich zu einem deutlichen Kaufkraftgewinn und sorgten für ein Plus an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Zusätzlich ist wie beabsichtigt die Zahl der sogenannten (und schlecht bezahlten) Minijobs gesunken.

Mit 1. Jänner 2017 ist die Lohnuntergrenze um vier Prozent angehoben worden. Der nun geltende Stundenlohn von 8,84 Euro ist aber im Vergleich zu den Nachbarländern immer noch ein niedriger Wert. In Frankreich sind es etwa 9,76 Euro, in den Niederlanden 9,52 Euro, in Belgien 9,28 Euro. Luxemburg ist Spitzenreiter in der EU mit 11,27 Euro. In Großbritannien muss umgerechnet mit 8,79 Euro etwas weniger als in Deutschland gezahlt werden – allerdings nur wegen der Abwertung der Landeswährung, die mit dem Brexit-Votum einherging. Bei einem stabilen Umrechnungskurs wäre der Stunden-Mindestlohn 9,92 Euro (siehe „Am (europäischen) Prüfstand“, S. 34–35).

Prekäre Untergrenzen

In 22 EU-Mitgliedsländern wird ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn vorgeschrieben. Die südeuropäischen EU-Staaten haben Lohnuntergrenzen zwischen 3,35 Euro in Griechenland und 4,29 Euro in Spanien. Auch wenn das Leben dort billiger ist, reicht die Lohnuntergrenze kaum zum Überleben. Noch prekärer schaut es in den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern aus. Dort sind die Mindestlöhne deutlich niedriger, auch wenn sie aufholten. In Polen müssen jetzt etwa 2,65 Euro pro Stunde gezahlt werden. Auch in 80 Ländern außerhalb der EU gibt es Mindestlöhne. In Moldawien beträgt die Untergrenze für Löhne laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) umgerechnet 56 Cent, in Brasilien sind es 1,10 Euro und in der Türkei 2,73 Euro. Die USA zahlen mindestens 6,85 Euro pro Stunde, Australien 11,89 Euro.

Ein gesetzlicher Mindestlohn ist dann vernünftig, wenn es eine geringe

Abdeckung durch Tarifverträge gibt. So sind in Deutschland nur etwa 60 Prozent der Branchen tariflich gebunden. In Österreich, bei einer Kollektivvertragsabdeckung von 98 Prozent, wird in der Regel Lohn oder Gehalt direkt von Arbeitnehmer- und ArbeitgebervertreterInnen verhandelt. Ein Mindestlohn-Gesetz würde daher die Handlungsspielräume und auch den Einfluss der ArbeitnehmerInnen einschränken. So regeln etwa die Kollektivvertragsverhandlungen nicht nur die untersten Lohngruppen, sondern das gesamte Lohngefüge der Branche.

Den Wirtschaftskreislauf ankurbeln

Mit dem Mindestlohn hat sich auch Simon Sturn auseinandergesetzt. Er forscht am Institute for Ecological Economics, Department of Socioeconomics an der WU Wien: „Mindestlöhne haben in vielen Ländern, etwa den USA, Großbritannien und Deutschland, nicht zu den befürchteten starken Beschäftigungsverlusten geführt, sondern gingen allenfalls mit geringen Beschäftigungseffekten einher.“ Sturn erwähnt auch, dass aufgewendete Gelder wieder in die Wirtschaft investiert werden.

„Gemäß einer Studie von Aronson und Koautoren zu den USA führen Mindestlohnerhöhungen zu einem starken Anstieg der Konsumausgaben; dies kann dazu beitragen, die Ökonomie zu stimulieren“, zitiert Wirtschaftsexperte Sturn. Lohnerhöhungen für NiedrigverdienerInnen landen eher selten auf dem Sparsbuch, zumeist fließen sie direkt in den Wirtschaftskreislauf.

Weshalb sich die Beschäftigungseffekte von gering negativ bis gering positiv entwickeln, darüber wird gerade eine wissenschaftliche Debatte geführt. Ein Grund für dieses Ergebnis könnte die durch den höheren Mindestlohn verlängerte durchschnittliche Verweildauer im Betrieb sein. Schlussfolgerung: Die Arbeitsplatz-Zufriedenheit der Beschäftigten wird größer, die Unternehmer sparen Kosten, die sie für die Anwerbung und Ausbildung von neuen ArbeitnehmerInnen aufwenden müssten.

Trotz der hohen Abdeckung durch den Kollektivvertrag gibt es in Österreich berufstätige Menschen, die nicht



seinen (vollen) Schutz genießen, etwa freie DienstnehmerInnen. Zwar profitierten sie in den letzten Jahren von sozialrechtlichen Verbesserungen, doch gilt der arbeitsrechtliche Schutz des Kollektivvertrages für sie nicht automatisch.

Ebenso sind Scheinselbstständige, die faktisch von einem Auftraggeber abhängig sind und damit auch ähnliche Tätigkeiten wie ArbeitnehmerInnen ausüben, von einem Kollektivvertrag ausgenommen.

Daher lautet eine Forderung der ArbeitnehmerInnenseite, den kollektivvertraglichen Schutz für diese Gruppe aus-

zuweiten. AK-Expertin Bettina Csoka: „Durch die Zunahme der Digitalisierung und des Crowdfunding wird die Scheinselbstständigkeit auch in Zukunft ein Thema sein. Deshalb ist es wichtig, diese Entwicklungen intensiv weiter zu verfolgen.“

Deutlich darunter

Nicht unter einen Kollektivvertrag fallen überdies auch ArbeitnehmerInnen, die etwa bei ÄrztInnen oder RechtsanwältInnen angestellt sind. Mancher Verdienst liegt dabei deutlich unter den angepeilten

1.500 Euro in immer mehr Branchen

In immer mehr Branchen konnte bereits der Mindestlohn von 1.500 Euro brutto für Vollzeitstellen erreicht werden. Seit Jänner gilt er etwa für Arztangestellte, seit März bei Ordensspitälern und SchädlingsbekämpferInnen und seit Anfang April bei den Speditions- und Lagereibetrieben. In manchen Branchen werden sie den MitarbeiterInnen zwar noch nicht bezahlt, aber immerhin hat man sich auf Zeitpläne geeinigt, wann es so weit sein wird: Im Hotel- und Gastgewerbe ist es im Mai 2018 so weit, FriseurInnen müssen sich noch bis April 2019 gedulden.

In manchen Branchen hingegen ist weiterhin völlig unklar, wann die Arbeitgeber ihren Beschäftigten die 1.500 Euro Mindestlohn bezahlen werden. Dazu gehören etwa **Angestellte von RechtsanwältInnen und NotarInnen, FloristInnen und BilleteurInnen in Lichtspieltheatern.**

Ziel des ÖGB ist es aber nicht nur, sämtliche Kollektivverträge auf den Mindestlohn von 1.500 Euro zu steigern. Vielmehr strebt man eine Generalvereinbarung mit der Wirtschaftskammer an, in der die schrittweise Erreichung von 1.700 Euro Mindestlohn bzw. -gehalt in allen Kollektivverträgen festgelegt ist. *A. R.*

Mindestlohnwerten. So gilt bei KanzleimitarbeiterInnen in Rechtsanwaltsbüros statt eines österreichweit gültigen Kollektivvertrages mit geregelten Gehaltsstufen und Vorrückungen nur eine sogenannte „Entlohnungsrichtlinie“. Diese liegt aktuell bei 1.250 Euro brutto im Monat und wurde erst mit Jahresbeginn um 100 Euro erhöht.

„Während ihre Chefs zu den Spitzenverdienern im Land zählen, kommen die überwiegend weiblichen Bürokräfte in Österreichs Rechtsanwaltskanzleien auf ein recht karges Salär“, schrieb der „Kurier“ im März.

„Es ist auch wichtig, dass Lehrlinge mehr verdienen“, erklärt Sascha Ernszt, Vorsitzender der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Er fordert die Erhöhung der sogenannten Mindestlehrlings-Entschädigung auf 700 Euro. Steigt der Mindestlohn auf 1.500 Euro, wird freilich auch der Abstand zwischen dem Lehrlings- und HilfsarbeiterInnen-Einkommen größer.

Fairer Lehrlingslohn

„Durch den höheren Lohnunterschied würde die Hilfsarbeit im Vergleich zur

Lehre deutlich attraktiver werden“, betont Ernszt. „Warum sollten FloristInnen eine Lehrausbildung absolvieren, bei der man im ersten Lehrjahr 400 Euro verdient, wenn HilfsarbeiterInnen mit bis zu 1.600 Euro rechnen können?“ Gerade jene Jugendlichen, die in finanziell prekären Verhältnissen leben müssen, werden zur Entscheidung gezwungen, ob sie sich das leisten können. Der ÖGJ-Vorsitzende: „Das darf keinesfalls passieren – Bildung ist noch immer der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit.“

Lohngerechtigkeit schaffen

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind Mindestlöhne wünschenswert, notwendig und vor allem im untersten Bereich ständig weiterzuentwickeln. Auch sollten weitere Maßnahmen folgen: die Einbeziehung dienstnehmerähnlicher Personen in die kollektivvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten; Lückenschluss für die Bereiche, die nicht von einem Kollektivvertrag oder einer anderen Mindestlohnvorschrift erfasst sind – also durch die unbedingte Geltung des ortsüblichen und angemessenen Entgelts (siehe auch „Wer sind die zwei Prozent?“, S. 22–23).

Die Arbeitgeber müssen die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz vor Unterentlohnung einhalten – etwa gleicher Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern, korrekte Einstufung laut Kollektivvertrag, korrekte Bezahlung der Über- und Mehrarbeitsstunden.

Die Kontrollen und Sanktionen für unterkollektivvertragliche Entlohnung sollten ausgebaut werden (siehe „Kontrolle ist besser“, S. 38–39). Viele Menschen werden für tatsächlich erbrachte Dienstleistungen nicht bezahlt oder verdienen weniger als vorgeschrieben – dadurch werden sie auch in die Armut gedrängt. Funktionierende kollektivvertragliche Mindestlohnsysteme sind den gesetzlichen immer überlegen – und sie müssen ausgebaut werden.

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor
resei@gmx.de
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Das österreichische System, in dem Mindestlöhne sozialpartnerschaftlich ausverhandelt werden, war in den vergangenen Jahrzehnten erfolgreich. Ein gesetzlicher Mindestlohn wäre völlig kontraproduktiv.



Wir können's besser!

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl

Die Regierung stellt einen gesetzlichen Mindestlohn in den Raum. Warum dies keine Unterstützung, sondern vielmehr eine Drohung ist.

Martin Müller
ÖGB Sozialpolitik

Ein Mindestlohn, der deutlich über der **Armutsschwelle** liegt, hat zahlreiche positive Wirkungen – gesellschaftlich wie wirtschaftlich. Da kann man ja durchaus die Frage stellen, ob sich nicht die Regierung dessen annehmen sollte, immerhin kann diese Gesetze auf den Weg bringen, die für alle BürgerInnen gelten.

Ein verlockender Gedanke

Es ist zweifellos ein verlockender Gedanke, Mindestlöhne per Gesetz zu regeln. Viele andere europäische und außereuropäische Länder tun das auch, und zweifellos ist die Allgemeingültigkeit dieses Mindestlohns ein großer Vorteil. Auch bringt die allgemeine Bekanntheit dieses Mindeststandards einen gewissen Nutzen mit sich. Wa-

rum sind wir dann nicht schon viel früher auf diesen Gedanken gekommen? Nun, ein wesentlicher Grund dafür ist, dass das österreichische System der Lohnfindung über sozialpartnerschaftliche Verhandlungen in den vergangenen Jahrzehnten durchaus erfolgreich war. In Österreich sind etwa 98 Prozent der Dienstverhältnisse von kollektivvertraglichen oder ähnlichen Regelungen erfasst. Diese hohe Tarifbindung kommt unter anderem dadurch zustande, dass es sich die meisten Arbeitgeber nicht aussuchen können, ob sie einem Kollektivvertrag angehören. Durch die Pflichtmitgliedschaft zur Wirtschaftskammer gelten für sie automatisch die von ihrer Fachorganisation abgeschlossenen Kollektivverträge. In anderen Ländern gibt es ein solches System nicht.

Auch muss die Frage gestellt werden, welche Höhe ein gesetzlicher Mindestlohn, der für alle Branchen gleichermaßen gelten würde, realistisch wäre. Es

scheint dann doch ein wenig ambitioniert zu hoffen, dass die Regierung einen gesetzlichen Mindestlohn in einer Höhe ansetzen würde, die die Gewerkschaften selbst nicht erreichen konnten. Realistisch ist also eine maximale Höhe, wie sie auch in direkten Sozialpartnerverhandlungen zu erreichen wäre. Da erscheint die Frage berechtigt: „Wofür dann der Umweg?“

Zu Zuschauern degradiert

Eine weitere Frage, die sich bei gesetzlichen Lohnregelungen aufdrängt, ist natürlich die Rolle der Gewerkschaften. Es gibt unterschiedliche Systeme der Festsetzung gesetzlicher Mindestlöhne. Es beginnt bei einer, an bestimmte Kennzahlen gebundenen Indexierung, die die Mindestlöhne regelmäßig um diesen Prozentsatz anhebt. Auch Systeme einseitiger Entscheidungen von Regierung oder Parlament kommen in einigen Ländern vor. Bei diesen Systemen

sind die Gewerkschaften im Grunde nur Zuschauerinnen. Sie können zu Demonstrationen aufrufen, Petitionen einreichen, Parteien die Gefolgschaft verweigern. Viel mehr aber können sie hier nicht tun.

Es gibt auch Systeme, bei denen die Gewerkschaften in die Festsetzung der Mindestlöhne mit eingebunden sind. In manchen Fällen verhandeln sie gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden, in anderen Fällen sind sie Teil einer ExpertInnengruppe, die einen Vorschlag zu erarbeiten hat. Doch auch hier sind die Druckmittel der Gewerkschaften begrenzt. Letztlich bleibt die Entscheidung über die Höhe der Mindestlöhne eine politische. Dem gegenüber steht das österreichische System der Kollektivverträge. Hier verhandeln Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften direkt miteinander. Es gibt keine Vermittlung, es gibt keine Schlichtung von außen.

Minimum für alle

Kollektivverträge regeln die Mindestbezüge, aber nicht nur für die unterste Lohngruppe, wie es ein gesetzlicher Mindestlohn tut: Sie regeln den Mindeststandard für alle Lohngruppen. So hat der Hilfsarbeiter genauso seinen Mindestlohn wie die Abteilungsleiterin. Kollektivverträge berücksichtigen Lohnunterschiede unterschiedlicher Tätigkeiten. Sie berücksichtigen Vordienstzeiten. Und Kollektivverträge berücksichtigen auch die Leistungsfähigkeit verschiedener Branchen.

Außerdem bieten sie noch eine ganze Reihe weiterer Regelungen, die weit über die Lohntabelle hinausgehen. In vielen Kollektivverträgen sind Regelungen zu Zulagen und Zuschlägen zu finden. Ohne Kollektivvertrag gäbe es auch kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Auch Arbeitszeitverkürzung, Verbesserungen im Urlaubsrecht und bei der Entgeltfortzahlung: All das und vieles mehr ist in den Kollektivverträgen geregelt.

Wir sehen also, dass das System der Kollektivverträge in den letzten Jahrzehnten sehr erfolgreich war. Die Gewerkschaften nehmen damit unmittelbar Einfluss auf die Lohnpolitik und konnten mit diesem Instrument auch immer sozialpolitische Fortschritte erreichen, und zwar lange, bevor diese Eingang ins Gesetz gefunden haben. Auch erreichen wir mit

diesem System beinahe alle Dienstverhältnisse. Warum sollten wir dieses Instrument aufgeben?

Nun gibt es Menschen, die sagen: „Warum nehmen wir nicht die Vorteile des Kollektivvertrags und verbinden sie mit den Vorteilen eines gesetzlichen Mindestlohns?“ Natürlich ist das ein verlockender Gedanke. Dabei muss mit bedacht werden, welche Wechselwirkungen dies hat. Die bereits angesprochene Problematik, welche Höhe ein gesetzlicher Mindestlohn hätte, bestünde nach wie vor, ebenso wie die Frage des Einflusses der Gewerkschaften. Dazu kommen weitere Fragen, problematisch wäre etwa der direkte Eingriff in ein Verhandlungsergebnis: Was wäre, wenn ein Kollektivvertrag einen niedrigeren Mindestlohn vorsehen würde als das Gesetz? Würde dann das Gesetz den Kollektivvertrag aushebeln?

Dem könnte man entgegenhalten, dass der Kollektivvertrag das Ergebnis von Verhandlungen der Sozialpartner ist: Sollten die nicht besser wissen, welches Lohnniveau in einer Branche angebracht ist? Selbst wenn zu wünschen wäre, dass ein gesetzlicher Mindestlohn die darunterliegenden Lohngruppen anhebt, ergibt sich eine weitere Frage: Welchen Einfluss hat die gesetzliche Untergrenze auf darüberliegende kollektivvertragliche Mindestlöhne? Rechtlich wird diese keinen Einfluss haben, denn der Kollektivvertrag darf ja in der Regel besserstellen als das Gesetz. So weit die Theorie. Doch wie wird die Praxis aussehen? Überall dort, wo das untere Ende der Lohntabelle über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, wird es bald eine Lohngruppe geben, die dem gesetzlichen Niveau entspricht. Denn auf Dauer wird es schwer werden, eine Mindesthöhe zu erhalten, die über der Grenze liegt, die sogar der Gesetzgeber als ausreichendes Mindestmaß anerkannt hat.

Welche Wirkungen ein solches Doppelsystem organisationspolitisch für die Gewerkschaften hätte, ist noch gar nicht abzusehen. Es könnte eine Entwicklung in Gang setzen, die zur Folge hat, dass die Gewerkschaften sich vorrangig um die Beschäftigten in den Gruppen oberhalb des Mindestlohns kümmern. Denn dort haben die Gewerkschaften nicht nur direkten Einfluss, sondern können auch argumentieren, warum es wichtig ist, Gewerkschaftsmitglied zu sein. In der un-

tersten Gruppe auf dem Niveau des Mindestlohns hingegen hätten sie keinen direkten Einfluss mehr, was die Höhe ihrer Löhne betrifft. Damit fehlt ein wesentlicher Grund, warum es sich lohnt, organisiert zu sein. Damit hätte diese Gruppe vermutlich nicht allzu viele Mitglieder, was letztlich auch bedeutet, dass ihnen bei vielen anderen Problemen in der Arbeitswelt eine Vertretung fehlt. Es würde somit eine Entwicklung einsetzen, deren Effekte sich gegenseitig verstärkten und im Ergebnis zu einer Schwächung der Gewerkschaften führten. Das kann nicht in unserem Interesse sein.

Die Lohnpolitik muss in den Händen der Gewerkschaften bleiben! Denn Regierungsmehrheiten wechseln und damit auch der Stellenwert, den der Mindestlohn in der politischen Debatte einnimmt. Gewerkschaften sind unmittelbar für das Ergebnis ihrer Lohnpolitik verantwortlich, und sie haben Mittel, um ihre Forderungen durchzusetzen. Diese sind besonders wirksam, wenn sie in der Auseinandersetzung gegen jene gerichtet werden, die letztlich die Löhne zahlen sollen: die Arbeitgeber und ihre Verbände. Eine Bundesregierung lässt sich nicht so schnell von Betriebsversammlungen und Betriebsrätekonferenzen beeindruckend. Die Arbeitgeberverbände können sich ausrechnen, wie teuer gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen für ihre Mitglieder kämen.

Akademische Debatte

Letztlich bleibt die Debatte um einen gesetzlichen Mindestlohn akademisch. Denn bislang hat die Regierung keine konkreten Pläne vorgelegt, sondern nur die Höhe des angestrebten Mindestlohns genannt und den Wunsch geäußert, die Sozialpartner mögen sich des Themas annehmen. Damit bleibt die Lohnpolitik auch weiterhin dort, wo sie hingehört: in der Hand der Gewerkschaften. Denn diese haben das beste Mittel zur Sicherung des Lohnniveaus – die Kraft der Solidarität.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
martin.mueller@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Beschäftigt, weiblich, unterbezahlt

Man trifft sie beim Haarschneiden, wenn sie den Kaffee servieren oder das Büro putzen: Beschäftigte, meist Frauen, die weniger als 1.500 Euro im Monat verdienen.

Sybille Pirklbauer

Abteilung Frauen und Familie der AK Wien

Sie tun in ihrer Arbeit viele Dinge, die wir täglich in Anspruch nehmen. Wer einkaufen geht, ins Kaffeehaus oder ins Restaurant, sich die Haare schön machen oder einen schönen Blumenstrauß binden lässt, saubere Kleidung aus der Reinigung holt oder Zeuge wird, wie Büros blitzblank gemacht werden, der begegnet ihnen: Menschen, die weniger als 1.500 Euro für ihre Arbeit erhalten, und zwar für einen Vollzeitarbeitsplatz.

Schwer über die Runden kommen

Ein so niedriges Einkommen betrifft nicht nur ein paar wenige Menschen. Vor Beginn der aktuellen KV-Verhandlungen, bei denen man sich in einigen Branchen auf 1.500 Euro geeinigt hat, verdienten über 350.000 Menschen gemessen an Vollzeitarbeit weniger als 1.500 im Monat, brutto wohlgernekt – zwei Drittel davon sind Frauen.

Damit ist für viele Männer und für noch mehr Frauen ein Einkommen Lebensalltag, mit dem man in Zeiten von steigenden Lebenshaltungskosten nur schwer über die Runden kommt. Jede sechste beschäftigte Frau und fast jeder zwölfte Mann liegt unter den angestrebten 1.500 Euro. Hier von „Verdienst“ zu sprechen mutet zynisch an. Denn diese Menschen verdienen definitiv mehr. Auch die 200.000 Teilzeitbeschäftigten, die umgerechnet auf Stundenbasis unter dieser Grenze liegen, müssen anteilig mehr bekommen.

Gerade jene Branchen, in denen viele Frauen Arbeit finden, sind Niedriglohnbranchen. Die größte ist der Bereich Hotellerie und Gastgewerbe, wo 120.000 Beschäftigte bzw. 57 Prozent der Beschäftigten für weniger als 1.500 Euro brutto arbeiteten. Dort haben sich die Sozialpartner mittlerweile erfreulicherweise auf einen österreichweiten KV-Mindestlohn von über 1.500 Euro brutto ab 2018 geeinigt.

Im Handel erhält knapp jede/r Zehnte ein Einkommen unter der Niedriglohngrenze. Sowohl in der Gastronomie als auch im Handel ist deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Da zudem beide sehr große Branchen sind, sind es zwei der wichtigsten Beschäftigungsbereiche für Frauen überhaupt. Im Bereich „sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen“, zu dem etwa die Arbeitskräfteüberlassung, Wach- und Sicherheitsdienste oder Gebäudebetreuung zählen, war ein Viertel aller Beschäftigten zu Niedriglöhnen tätig. Ebenfalls von niedrigen Löhnen betroffen sind rund 14.000 FriseurInnen und 35.000 von insgesamt 40.000 Reinigungskräften.

Geduldprobe auf Kosten der Frauen

Die Innungsmeister mehrerer Niedriglohnbranchen (Friseure, Floristen, Textilreiniger, Konditoren) wehren sich im wahrsten Sinne des Wortes gegen das Mindeste und setzen dabei auf Verzögerungstaktik: Sie wollen die Anhebung bis 2025 hinausschieben. Möglicherweise hoffen sie auf die Geduld der überwiegend weiblichen Be-

schäftigten in diesen Bereichen. Diese zynische Strategie darf keinesfalls durchgehen, denn faire Lohnpolitik schaut anders aus.

Arme Frauen, arme Familien

Mit 1.500 Euro brutto monatlich kommt man netto auf ca. 1.200 Euro. Das liegt halbwegs solide über der aktuellen Armutsgrenze von 1.000 Euro pro Monat (14-mal jährlich). Aber auch wenn es sich mit dem Lohn gerade noch ausgeht: Spätestens wenn man eine Sozialleistung braucht, kann es eng werden. Denn wichtige Leistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld oder eine Unfallrente berechnen sich aus dem vorangegangenen Einkommen. So beträgt beispielsweise das Arbeitslosengeld 55 Prozent des vorangegangenen Nettoeinkommens, das wären bei 1.500 Euro dann 660 Euro. Damit findet man sich deutlich unter der Armutsgrenze wieder. Von noch geringeren Löhnen gar nicht zu reden.

Brenzlig wird es auch, wenn das Einkommen für mehr als eine Person reichen muss – also Familien davon leben müssen. Dass Frauen viel öfter einen Niedriglohn erhalten, schlägt sich dabei unerfreulich nieder: Haushalte mit einer weiblichen Hauptverdienerin haben ein doppelt so hohes Armutsrisiko wie Haushalte mit einem männlichen Hauptverdiener. Bei den Alleinerziehenden ist ein Viertel arm trotz Arbeit. Wie weitgehend bekannt ist, sind 90 Prozent der Alleinerziehenden Frauen. Damit wird deutlich, was in der Mindestlohndiskussion wenig Beach-

tung findet: dass Kinder von Armut betroffen sind, weil ihre Eltern zu wenig verdienen.

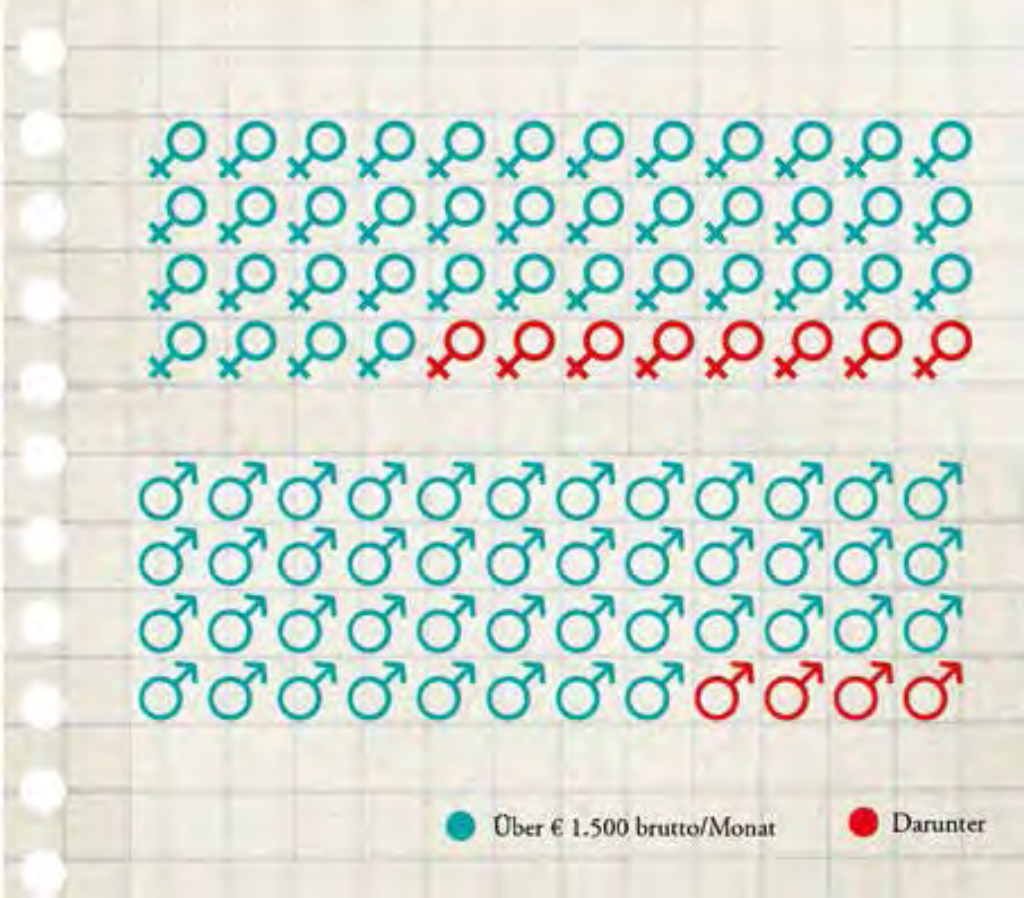
Bei Paaren sollten auch die Männer ein Interesse daran haben, die Einkommensposition der Frauen zu verbessern. Denn nur ein ausreichend hohes Fraueneinkommen ermöglicht einen finanziellen Ausgleich, wenn ein Mann aufgrund von Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit als Verdiener ausfällt. Und auch im Falle einer Trennung geht es allen besser, wenn beide Teile ein Einkommen haben, von dem sie auch leben können.

Um Niedriglohn über verschiedene Länder hinweg vergleichbar zu machen, wurde ein eigener Indikator geschaffen. Niedriglohn ist hier definiert als weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Einkommens. Laut Berechnung des WIFO liegt dieser Wert für Österreich bei 1.460 Euro und damit knapp unter der im ersten Schritt angepeilten Mindestlohngrenze. Vergleicht man Österreich dabei mit anderen EU-Ländern, so zeigt sich, dass hierzulande von Gendergerechtigkeit keine Rede sein kann. Zwar liegt Österreich beim Anteil der Niedriglohn-BezieherInnen insgesamt im EU-Ranking im mittleren Bereich – der Unterschied zwischen den Geschlechtern aber ist in Österreich am größten: So haben 25 Prozent der beschäftigten Frauen, aber nur 8 Prozent der beschäftigten Männer in Österreich einen solchen Niedriglohn. Nirgends in der gesamten EU ist der Abstand größer: ein bedenklicher Befund aus Sicht der Gleichstellung.

Ein genereller Mindestlohn von 1.500 Euro würde diese Situation zumindest entschärfen. Aber zweifellos darf dort nicht haltgemacht werden. 1.700 Euro müssen das Ziel bleiben, und das sicher nicht erst im Jahr 2025.

Fadenscheinige Begründungen

Geht es darum, dass Frauen weniger verdienen als Männer, werden gerne jede Menge von Begründungen gefunden: Sie machen schlechter bezahlte Ausbildungen, sie arbeiten in den falschen Branchen – und das nur in Teilzeit, und dann noch die Unterbrechungen wegen der Karenz ... Aber auch wenn



diese Faktoren eine Rolle spielen: Weniger als die Hälfte der Lohndifferenz kann laut neuesten Daten der Statistik Austria mit diesen „objektiven“ Faktoren erklärt werden.

Es braucht mehr

Denn selbst wenn Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße herausgerechnet werden, bleibt ein Nachteil von fast 14 Prozent für Frauen. Zur Veranschaulichung: 14 Prozent von 1.500 Euro sind 210 Euro. Es braucht nicht viel Fantasie, dass 200 Euro monatlich mehr oder weniger in dieser Einkommensgruppe einen spürbaren Unterschied machen. Deswegen müssen auch die 1.700 Euro im nächsten Schritt das Ziel sein, die Beseitigung des Gender Pay Gaps sowieso. Dabei geht es auch um erklärbare Faktoren. Egal ob nur ein Drittel der Lehrstellen mit jungen Frauen besetzt wird oder typische Frauenberufe wie Pflegefachkraft und Kindergartenpädagogin viel zu gering bezahlt werden – Gleichstellungspolitik braucht viel mehr als den Mindestlohn. Aber dieser ist ein wichtiger Aspekt.

Ein höherer Mindestlohn ist nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit

dringend notwendig, er ist auch wichtig im Sinne der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und der Vermeidung von Familienarmut. Und er ist auch wirtschaftlich sinnvoll: Haushalte mit niedrigem Einkommen müssen einen großen Teil ihres Geldes für Lebenshaltungskosten ausgeben, Lohnerhöhungen landen demnach nicht am Sparbuch, sondern direkt im Wirtschaftskreislauf. Gerade der Handel würde von der Erhöhung des Mindestlohns doppelt profitieren, weil das zusätzliche Geld in den Konsum fließen würde.

Arbeitgeber an der Reihe

Mit der Lohnsteuerreform wurden die geringen Einkommen durch die Anhebung des Einstiegssteuersatzes und mit der Anhebung der Negativsteuer von öffentlicher Seite entlastet. Davon haben überwiegend Frauen profitiert. Jetzt sind die Arbeitgeber an der Reihe, ihren Beitrag zu leisten.

Blogtipp: „Trotz Vollzeit unter 1.500 Euro“ tinyurl.com/kdhr9g9

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin sybille.pirklbauer@akwien.at

oder die Redaktion aw@oegb.at

Lohn allein reicht nicht

Ein ganzes Bündel an Maßnahmen wird benötigt, um Menschen vor Armut und Ausgrenzung zu schützen.

Amela Muratovic
ÖGB Kommunikation

Am Asphalt vor dem Supermarkt sitzt eine Frau. Ihre Hose ist schmutzig, das Oberteil an vielen Stellen zerrissen. Im Arm hält sie ein Baby. Immer wieder streckt sie ihre Hand aus. Manche reichen ihr ein wenig Kleingeld, manche schenken der jungen Mutter einen Liter Milch. Andere wiederum blicken beschämt zu Boden und gehen wortlos an ihr vorbei. Solche und ähnliche Situationen zeichnen das typische, charakteristische Bild von Armut: kein Geld, keine Wohnung, keine Arbeit. Doch Armut hat viele Gesichter und ist nicht wie hier immer auf den ersten Blick sichtbar. In vielen Fällen spielen sich Existenzsorgen hinter verschlossenen Türen im Verborgenen ab.

Leben am Minimum

1,5 Millionen Menschen waren im Jahr 2015 in Österreich laut Armutsbericht der Statistik Austria armuts- und ausgrenzungsgefährdet. Von Armutsgefährdung spricht man dann, wenn das gesamte Haushaltseinkommen unter der sogenannten Armutsgefährdungsschwelle liegt. Diese liegt in Österreich aktuell bei 1.163 Euro monatlich für einen Ein-Personen-Haushalt. Viele der betroffenen Personen hatten sogar ein so geringes Einkommen, dass sie ihre Wohnung nicht angemessen warm halten oder für unerwartete Ausgaben nicht aufkommen konnten. Von Urlaub, einem Auto oder einer neuen Waschmaschine gar nicht erst zu sprechen. Unsichere Arbeitsplät-

ze und niedrige Einkommen sind häufige Gründe für ein Leben am Existenzminimum. Die hohen Wohn- und Lebenshaltungskosten erschweren die Situation zusätzlich, genauso wie schwere Schicksalsschläge wie etwa Krankheit, Scheidung oder Tod. Am stärksten betroffen waren laut Statistik AlleinerzieherInnen, kinderreiche Familien, Langzeitarbeitslose, gering Qualifizierte und MigrantInnen.

Welche Faktoren beeinflussen die Armutsgefährdung? Personen mit Lehrabschluss etwa waren nur halb so oft von Armut oder Ausgrenzung betroffen wie jene mit Pflichtschulabschluss. In letztere Gruppe fallen zum Beispiel viele MigrantInnen, die einen schlechten Zugang zu Bildung haben und daher auch oft nur als Hilfskräfte tätig sind. Andererseits gehen sie oft Tätigkeiten nach, die ihrer eigentlichen Ausbildung nicht entsprechen. Denn Bildungsabschlüsse aus den Heimatländern werden, wenn überhaupt, meist nur unter großem bürokratischem und finanziellem Aufwand anerkannt. Dazu kommen Diskriminierungen am Arbeitsmarkt.

Mittel gegen Armut

Ein Ein-Personen-Haushalt in Österreich benötigte also im Jahr 2015 einen monatlichen Netto-Lohn von 1.163 Euro, um die Armutsgrenze zu überschreiten. Eine Alleinerzieherin mit zwei Kindern musste demnach etwas mehr verdienen, nämlich etwa 1.622 Euro brutto, um über die Armutsgrenze zu kommen. Der Druck auf diese Menschen ist groß, beim

Einkauf müssen sie penibel auf den Preis achten, damit sie bis zum Monatsende über die Runden kommen. Laut Statistik Austria verdienen österreichweit auf Vollzeitbasis gerechnet 350.000 Menschen weniger als 1.500 Euro brutto monatlich, was in etwa 1.200 Euro netto entspricht. Der ÖGB und die Gewerkschaften fordern einen Mindestlohn von 1.500 Euro brutto als einen ersten Schritt, der nächste ist 1.700 Euro brutto für alle. Denn: Arbeit und Mindestlöhne sind eine gute Versicherung gegen Armut. Mindestlöhne verhindern aber nicht nur Lohndumping und Hungerlöhne. Sie sind zudem ein gutes Mittel, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern schneller zu schließen.

Trotz Einkommen – kein Auskommen

Aber selbst wenn der Mindestlohn ein gutes Instrument zur Armutsbekämpfung ist, ist er kein Allheilmittel und reicht allein nicht aus, um das Problem der Armut zu lösen. Bestes Beispiel dafür sind die „Working Poor“. Mit diesem Begriff werden Menschen bezeichnet, die zwar Arbeit haben, deren Einkommen aber unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt und zum Leben nicht ausreicht. Sie arbeiten als LeiharbeiterInnen, Neue Selbstständige oder WerkvertragsnehmerInnen. Oder sie sind in Branchen tätig, die laut Kollektivvertrag schlecht bezahlt werden wie etwa in der Landwirtschaft oder im Dienstleistungsbereich. Besonders betroffen sind alleinerziehende Frauen, die aufgrund der Kindererziehung entweder gar keiner Arbeit nachgehen können oder nur in einge-

Mindestlöhne sind ein gutes Mittel, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern schneller zu schließen. Ein Allheilmittel sind sie aber nicht, sondern es braucht weitaus mehr.



schränktem Ausmaß arbeiten, Menschen mit geringer Bildung und MigrantInnen. Gerade auf ArbeitnehmerInnen aus den anderen EU-Mitgliedstaaten wird gerne zurückgegriffen. Menschen aus Bulgarien, Ungarn oder der Slowakei wissen häufig zu wenig über ihre Rechte und sind damit gefährdet, ausgebeutet zu werden.

Weiters hat in den vergangenen Jahren die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Immer mehr Menschen sind in befristeten Arbeitsverhältnissen oder arbeiten auf Werkvertragsbasis und sind zudem oft nicht „durchversichert“. Fast die Hälfte aller berufstätigen Frauen arbeitete vergangenes Jahr in Teilzeit. „Das hat weitreichende Folgen wie etwa Einkommen, die nicht existenzsichernd sind, schlechte Aufstiegschancen und eine absolute Katastrophe in der Pension. Frauen sind deutlich häufiger von Altersarmut betroffen als Männer“, erklärt Renate Anderl, ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende.

Armut trotz Arbeit

Nicht unerwähnt bleiben darf, dass auch eine schwierige Haushaltssituation zu Armut trotz Arbeit führen kann. Nämlich dann, wenn mehrere Personen von einem einzigen Einkommen leben müssen. „Working Poor“ hängt somit nicht nur von der Einzelperson, sondern von der Erwerbssituation und dem Einkommen der Familienmitglieder ab. Auch die bereits erwähnte Lebenssituation wie etwa Betreuungspflichten, die individuellen Möglichkeiten wie Bil-

dung sowie Herkunft und die generelle Arbeitsmarktlage sind wesentliche Faktoren.

Bündel an Maßnahmen

Das zeigt, dass sich genauso wie Armut im Allgemeinen auch „Working Poor“ nicht mit einem einzigen Argument begründen lässt und entsprechend auch nicht mit einer einzelnen Maßnahme wie dem Mindestlohn abstellen lässt. Es braucht ein ganzes Bündel an Maßnahmen, um Menschen vor Armut und Ausgrenzung zu schützen.

Diese sind in den Bereichen Arbeitsmarkt, Soziales, aber auch auf Bildungsebene zu setzen. So ist zum Beispiel alleinerziehenden Müttern auf Dauer nicht damit geholfen, dass das Kind nur einen Kindergartenplatz bekommt. „Wir brauchen dringend verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören leistbare Kinderbildungseinrichtungen mit Öffnungszeiten, die eine Vollzeitbeschäftigung sowohl in der Stadt als auch am Land ermöglichen“, sagt Anderl. Außerdem müsse die Wirtschaft mehr Vollzeit Arbeitsplätze für Frauen anbieten, von denen sie gut leben können. „Studien bestätigen nämlich, dass Frauen bei einem besseren Kinderbetreuungsangebot zu Vollzeitarbeit tendieren.“

Den Kindern aus sozial schwachen Familien wiederum wäre mit fairen Chancen vor allem in der Bildung geholfen, denn noch immer ist Bildung viel zu sehr von der sozialen Herkunft abhängig. „Mit dem Ausbau der Ganz-

tagsschulen ist die Bildungspolitik auf dem richtigen Weg“, betont die ÖGB-Vizepräsidentin. Viele SchülerInnen sind mit den täglichen Hausaufgaben überfordert. Ganztägige Schulformen sind die beste Lösung, sagt sie, weil sie Kinder bestmöglich fördern, deren Eltern sich keine Nachhilfe leisten können. Daher ist auch die Ausbildungspflicht bis 18 eine wichtige Maßnahme zur Armutsbekämpfung.

Billigeres Wohnen

Nicht zuletzt gilt es, leistbaren Wohnraum zu schaffen. Die hohen Kosten für Miete, Energie und Heizung belasten die Geldbörse der MieterInnen enorm. Vor allem junge Menschen und Familien mit wenig Einkommen tun sich besonders schwer, eine Wohnung zu finanzieren. AK-Präsident Rudi Kaske betont, dass es einen „Mix aus Maßnahmen braucht, um Wohnen billiger zu machen – ein einfaches, transparentes Mietrecht mit wirksamen gesetzlichen Mietpreisbegrenzungen und mehr geförderte Wohnungen, die langfristig leistbar bleiben.“

Statistik Austria:
www.statistik.at

ÖGB Frauen:
www.oegb.at/frauen

Arbeiterkammer:
www.arbeiterkammer.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
amela.muratovic@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wichtige Maßnahme *gegen Armut*

Für WIFO-Chef Christoph Badelt ist die Anpassung der Mindestlöhne eine sozialpolitische Notwendigkeit – und er sieht Bedarf für weitere Entlastungen.

Interview: Astrid Fadler | Fotos: Michael Mazohl



Der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler Christoph Badelt wurde 1999 zum österreichischen Wissenschaftler des Jahres gekürt. Von 2002 bis 2015 war der passionierte Radfahrer Rektor der Wirtschaftsuniversität Wien. Seit 2016 leitet er das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).

Arbeit&Wirtschaft: Macht der Mindestlohn die Unternehmen arm oder schützt er die Beschäftigten in den Niedriglohn-Branchen vor Armut?

Christoph Badelt: Der Mindestlohn könnte manchen Unternehmen vielleicht Probleme bescheren, aber er macht sie sicher nicht pauschal arm. Was die Mindestlohn-Bezieher und -Bezieherinnen betrifft – es sind ja wesentlich mehr Frauen als Männer –, so kann man sagen, dass die geplante Anpassung des Mindestlohns sicher sehr nützlich ist. Allerdings muss man auch erwähnen, dass es Menschen gibt, die unter Mindestlohnniveau verdienen und von einem breit geregelten Mindestlohn trotzdem nicht profitieren würden. Dabei handelt es sich um die Neuen Selbstständigen, freie Dienstnehmer etc. Wobei ich mich überhaupt etwas gegen die Formulierung „Einführung des Mindestlohns“ wehre, denn eigentlich hatten wir den ohnehin schon immer – zumindest jene 95 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis kollektivvertraglich geregelt ist. Und ich sehe das auch definitiv als Vorteil, dass das branchenspezifisch abgestimmt wird.

Jetzt hat sich die Regierung implizit dazu verpflichtet, in allen Branchen 1.500 Euro brutto als Mindestlohn einzuführen. Derzeit verhandeln die Sozialpartner dazu, die Regierung wird sich der Sache dann annehmen, wenn sich die Sozialpartner bis Ende Juni nicht einigen können. Meiner Meinung nach wäre es von Nachteil, wenn hier keine Einigung möglich wäre und das Parlament das übernehmen müsste.

Sie nehmen an, dass es bei einigen Unternehmen Schwierigkeiten geben wird. Welche Bereiche wären besonders betroffen?

Ich gehe zunächst einmal davon aus, dass bei dem geplanten Brutto-Lohnniveau von

1.500 Euro die eventuell auftretenden Schwierigkeiten durchaus zu bewältigen sein werden. Dennoch gibt es vor allem in jenen Branchen, in denen das Thema Mindestlöhne besonders relevant ist, zum Beispiel bei den FriseurInnen, im Tourismus oder in Teilen des Handels, viele sehr kleine Betriebe. Eine Friseurin, die nur zwei oder drei Mitarbeiterinnen hat, wird sich unter den geänderten Umständen überlegen, ob sie noch jemanden anstellt. Aber bei größeren Unternehmen erwarten wir dadurch weniger Probleme.

Wie dringend beziehungsweise wichtig ist die Anpassung des Mindestlohns?

Ich glaube, dass das eine ganz wichtige Sache ist, denn das Problem der Working Poor wird immer größer. Dass Menschen trotz Vollzeitätigkeit armutsgefährdet sind: Dem sollte man entgegenwirken. Und zwar in einer Art und Weise, dass eventuelle Nachteile des Mindestlohns minimiert werden und die Vorteile sofort greifen.

Wo sehen Sie die wichtigsten Vorteile?

Wir vermeiden, dass immer mehr Menschen ins Armutsrisiko rutschen beziehungsweise noch tiefer in die Armutsgefährdung hineinkommen. Laut der EU-SILC-Erhebung aus dem Jahr 2014 verdienen in Österreich fast 17 Prozent der Frauen und knapp 7 Prozent der Männer unter dem angedachten Mindestlohn von 1.500 Euro. Das kann in der Praxis nur zu akuter Armutsgefährdung trotz Beschäftigung führen. Der Mindestlohn wäre also eine sinnvolle Maßnahme im Kampf gegen die Armut.

In einer WIFO-Umverteilungsstudie wurden auch die möglichen Auswirkungen eines Mindestlohns untersucht. Ein erstaunliches Ergebnis war, dass sich da-

durch keine deutlichen Verbesserungen hinsichtlich Ungleichheit ergeben würden, also der Gini-Koeffizient sich nicht wesentlich verändern würde.

Nun ja, selbstverständlich ist Ungleichheit prinzipiell ein gesellschaftliches Problem. Das größere Problem ist allerdings, unter welchen Bedingungen die Menschen aus unteren Einkommensschichten leben. Der Gini-Koeffizient ist ein statistischer Wert, der für den einzelnen Menschen nicht relevant ist. Relevant ist, wie viel der oder die Einzelne verdient und was das Leben kostet. Tatsache ist, dass durch den Mindestlohn Beschäftigte, die wenig haben, dann etwas mehr hätten. Außerdem geht dieses Mehreinkommen in der Regel zu hundert Prozent direkt in die Wirtschaft, weil es rasch wieder ausgegeben wird. Idealerweise kaufen die Menschen dann auch österreichische Produkte ...

Anhand unserer von Ihnen zitierten Umverteilungsstudie kann man gut zeigen, dass sich durch die Einführung des Mindestlohns die soziale Situation der Menschen, die so wenig verdienen, verbessert. Dieser Effekt ist ja auch ein ganz wichtiges sozialpolitisches Ziel.

Reichen dafür 1.500 Euro oder wären die vom ÖGB angepeilten 1.700 Euro erforderlich?

Ich halte es für klug, mit 1.500 Euro zu beginnen und in den darauffolgenden Jahren zu schauen, wie es weitergeht.

Welche negativen Auswirkungen könnte die Einführung von 1.500 Euro Mindestlohn nach sich ziehen?

Wie gesagt, im Grunde gibt es in Österreich ja schon einen Mindestlohn, genau genommen handelt es sich also nur um die Erhöhung des kollektivvertraglichen Mindest-



Für Christoph Badelt sind 1.500 Euro Mindestlohn „eine ganz wichtige Sache“: „Dass Menschen trotz Vollzeitätigkeit armutsgefährdet sind: Dem sollte man in einer Art und Weise entgegenwirken, dass eventuelle Nachteile des Mindestlohns minimiert werden und die Vorteile sofort greifen.“

lohns überall dort, wo dieser unter 1.500 Euro liegt. Was die Beschäftigung betrifft, sind sowohl positive als auch negative Auswirkungen möglich. Natürlich ist es denkbar, dass in manchen Bereichen Jobs verloren gehen. Andererseits könnte es durch die Anhebung auch dazu kommen, dass Menschen, die vorher gedacht haben: „Um das Geld geh ich nicht arbeiten“, nach der Erhöhung eher auf den Arbeitsmarkt wollen.

Insgesamt erwarte ich, dass die Effekte auf den Arbeitsmarkt nicht sehr stark sein werden. Eine exakte Quantifizierung ist aber nicht möglich. Man muss es jetzt einfach angehen – in Kollektivvertragsform und auf der üblichen Sozialpartner-Ebene maßvoll ausgehandelt.

Oft werden in der Debatte Parallelen zu Deutschland gezogen, wo die Einführung des Mindestlohns 2015 zu einer Ausweitung des Niedriglohnsektors geführt hat. Meiner Meinung nach sind solche Schlüsse nicht zulässig, da die Ausgangslage eine andere war: In Deutschland ist die Abdeckung durch Kollektivverträge wesentlich niedriger als hierzulande. Da passierte überall dort viel durch den Mindestlohn, wo es vorher gar keinen Kollektivvertrag gegeben hat. Auch irreguläre Beschäftigungsverhältnisse und Schwarzarbeit wurden in reguläre Jobs übergeführt. Kurz gesagt: Ich erwarte in Österreich keine großen Beschäftigungseffekte. Für mich steht eindeutig das sozialpolitische Ziel im Vordergrund.

Eines der Hauptargumente gegen die allgemeine Erhöhung des Mindestlohns auf 1.500 Euro ist, dass Jobs verloren gehen könnten. Agenda Austria sieht u. a. „mehr Probleme als Lösungen“ und rechnet mit einem Minus von 20.000 Jobs.

Ich kann nicht beurteilen, wie das berechnet wurde, aber ich erwarte keine derartigen Auswirkungen.

Manche sehen die Negativsteuer als Alternative zum Mindestlohn. Wie stehen Sie dazu?

Das würde bedeuten, dass nicht die Arbeitgeber, sondern der Staat die Entlastung der unteren Einkommensschichten finanziert. Kann sich der Staat das wirklich leisten?

Zu den eher positiven Auswirkungen höherer Mindestlöhne: Laut einer US-Langzeitstudie der Uni Berkeley erhöhte sich dadurch die durchschnittliche Dauer der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse.

Ja, Arbeit wird dadurch attraktiver. Entscheidend ist aber auch das Verhältnis zwischen Erwerbseinkommen auf der einen Seite und Sozialleistungen wie Notstandshilfe oder Arbeitslosengeld auf der anderen. Durch höhere Mindestlöhne wird der Abstand zwischen erwerbslosen Einkommen und Arbeitseinkommen größer und arbeiten damit attraktiver. Von Bedeutung ist dabei natürlich vor allem das Nettoeinkommen

men – und nicht der Bruttolohn, um den es bei den 1.500 Euro, über die verhandelt wird, ja geht. Und die Sozialabgaben fallen bei Geringverdienern vergleichsweise hoch aus. Deshalb sind wir vom WIFO der Überzeugung, dass man vor allem in den unteren Einkommensklassen auch darauf achten sollte, dass die Differenz zwischen Brutto- und Nettolöhnen kleiner wird, damit den Menschen dann tatsächlich mehr Geld im Börsel bleibt. Da würde sich eine Reduktion der Sozialversicherungsabgaben anbieten, die dann aus dem Steuersystem gegenfinanziert würden. Die viel zitierte Abschaffung der kalten Progression hilft den unteren Einkommensschichten nicht, die ohnehin wenig bis gar keine Steuern zahlen. Die Sozialversicherung ist hier also der größte Brocken.

Durch höhere Löhne entstehende Mehreinnahmen für die Sozialversicherungen reihen Sie nicht unter die Benefits?

Es stimmt schon, dass sich höhere Beiträge auch auf die Pensionen auswirken würden. Und ich meine auch nicht, dass diese Beiträge komplett wegfallen sollten, sie sollten nur nicht von den Arbeitnehmern bezahlt werden. Die so entstandene Reduktion müsste durch den Staat ausgeglichen werden. Denn die Sozialversicherung braucht schließlich das Geld.

Sie erwarten so gut wie keine Beschäftigungseffekte durch den Mindestlohn.



Bedeutet das, dass nach Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne dann alle in den nächsthöheren Gehaltskategorien mehr Geld verlangen würden, mit dem Argument, dass der Abstand gleich bleiben soll?

Wir wissen aus Erfahrung, dass, sobald man in der Lohnstruktur etwas verändert, der Betriebsrat sagt, der entsprechende Abstand muss bleiben. Doch in diesem Fall wäre das dann auch Aufgabe der Betriebsräte beziehungsweise der Sozialpartner, hier für ein Einschleifen zu sorgen – auf betrieblicher Ebene oder im Rahmen von KV-Verhandlungen.

Also dieser Effekt zählt für Sie nicht eindeutig zu den möglichen negativen Auswirkungen?

Es ist zweifellos ein wichtiges Thema, aber es ist ein Problem, das man mit etwas Augenmaß durchaus bewältigen kann.

Wie steht es um das Risiko vermehrten Outsourcings, dass Unternehmen ins Ausland abwandern? In Österreich wäre vom Mindestlohn ja hauptsächlich die Dienstleistungsbranche betroffen.

Die Niedriglohnbranchen in Österreich stehen tatsächlich nicht sehr stark im direkten internationalen Wettbewerb. Es gibt zwar im Tourismus viele ausländische Arbeitskräfte, aber dem Zimmermädchen aus

Tschechien müssen Sie, sobald es hier arbeitet, ja dasselbe bezahlen wie der österreichischen Kollegin. Und diese Dienstleistung muss ja hier vor Ort erfolgen. Es mag schon sein, dass es das in manchen Bereichen geben könnte, bei Putzereien etwa könnte ich mir das vorstellen. Aber die wichtigste Frage ist: Schafft das Unternehmen das höhere Lohnniveau?

Kurz zurück zu den anfangs erwähnten prekären Beschäftigungsverhältnissen: Erwarten Sie ein Ausweichen in Scheinselbstständigkeit bzw. einen Zuwachs von freien DienstnehmerInnen?

Immer wenn Sie den Arbeitsmarkt stärker regulieren, wird es Ausweichmanöver geben. Ich denke nicht, dass das vorhin erwähnte Zimmermädchen als Selbstständige beschäftigt werden kann. Doch das Problem gibt es bei jeder Regulierung, daher muss man damit immer vorsichtig sein. Aber hier geht es ja im Grunde nicht um eine neue Regulierung, sondern um eine Anpassung. Und außerdem wird das ja auch kontrolliert.

Sehen Sie eine Möglichkeit, derartige Beschäftigungsverhältnisse zu regulieren, also die Situation dieser Menschen – auch im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung – zu verbessern?

Ich halte das für ein ganz schwieriges Thema und ein wachsendes Problem, auf das

man unbedingt achten sollte. Denn was jemand im Internet mit einem Unternehmen vereinbart, das kann man so gut wie gar nicht kontrollieren. Dieses komplexe Problem zu lösen, das geht sicher nicht auf Knopfdruck.

Zum Abschluss noch das derzeit allgegenwärtige Thema Flüchtlinge: Wie stehen Sie zu der Idee, Flüchtlinge von der Mindestlohnregelung auszunehmen?

Da habe ich eine ganz klare Position. Wenn jemand das Recht hat, hier zu arbeiten, dann hat er oder sie auch das Recht auf den Mindestlohn. Es darf keine verschiedenen Arbeitskräfte-Klassen geben.

Das WIFO plant im Auftrag der AK eine Studie zum Thema Mindestlohn. Welche Schwerpunkte wird es geben und wann können wir mit Ergebnissen rechnen?

Die von Ihnen vorhin zitierte Umverteilungsstudie ist zwei Jahre alt. Bei der jetzt begonnenen Studie geht es um die möglichen Verteilungseffekte und die sozialen Auswirkungen anhand aktueller Daten.

Studie zu Armut:
tinyurl.com/zxf3sbs

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

Wer sind die zwei Prozent?

In Österreich werden 98 Prozent der unselbstständig Beschäftigten von einem Kollektivvertrag erfasst. Doch was ist mit dem Rest?

Susanne Haslinger

Rechtsschutzsekretärin PRO-GE

Vor allem in den 2000er-Jahren haben die Gewerkschaften eine Reihe neuer Kollektivverträge verhandelt, die in jenen Bereichen, in denen es bis dahin keinen Kollektivvertrag gab, erstmals branchenübergreifend Mindeststandards eingeführt haben. Dies betrifft etwa den KV für die Sozialwirtschaft (vormals BAGS, heute SWÖ) und den Caritas-Kollektivvertrag im Sozialbereich.

Im Jahr 2016 konnte die Gewerkschaft erstmals erfolgreich einen Kollektivvertrag mit der Berufsvereinigung von Arbeitgebern in Rettungs- und zugehörigen Sanitätsberufen (BARS) abschließen. Auch heute noch finden Verhandlungen statt, um die verbleibenden Lücken zu schließen, wie beispielsweise im wachsenden – und nicht selten prekären – Sektor der Abfallwirtschaft.

Existenzsichernd?

Eine Reihe von Branchen zeigt aber, dass der Abschluss eines Kollektivvertrages leider nicht immer damit gleichzusetzen ist, dass die Betroffenen existenzsichernde Einkommen erhalten. So gibt es Kollektivverträge, in denen zwar jährliche Abschlüsse erreicht wurden, aber auf niedrigem Niveau. Dazu kommen Kollektivverträge, in denen das letzte Mal vor mehreren Jahren ein Lohnabschluss verzeichnet werden konnte.

Das betrifft etwa das KosmetikerInnengewerbe, wo die Lohntafel in den

1990ern gekündigt wurde und nur noch für jene Beschäftigten gilt, die damals schon im Betrieb waren.

Auch die als Selbstständige selbst in Kammern organisierten BerufsvertreterInnen nehmen es mit der existenzsichernden Bezahlung ihrer MitarbeiterInnen nicht immer so ernst: So hängen Kanzleikräfte bei RechtsanwältInnen in Wien seit 2009 bei einem Einstiegs-Mindestlohn zwischen 1.023,50 und 1.201,00 Euro fest. Seitdem verweigern die ArbeitgebervertreterInnen trotz anhaltender Proteste einen weiteren Abschluss. Im Burgenland liegen die Löhne unter 1.000 Euro, in der Steiermark erfolgte der letzte Abschluss im Jahr 1992 noch in Schillingbeträgen. Auch für Zahnarzt-Angestellte heißt es seit 2015 „bitte aussetzen“.

„Für gute Leute muss man ohnehin zahlen“: So oder so ähnlich lauten die Argumente jener Arbeitgeberverbände, die sich mit Händen und Füßen weiterhin gegen einen (aktuellen) Kollektivvertragsabschluss wehren. Ein Beispiel dafür ist die Werbewirtschaft, wo nach wie vor nur in Wien ein Kollektivvertrag existiert – einer, der noch dazu besser heute als morgen weg sollte, wenn es nach dem Willen mancher Branchen-Arbeitgeber geht.

Spitze des Eisbergs

Dort, wo es einen Betriebsrat gibt und der Betrieb gut organisiert ist, ist es tatsächlich nicht unüblich, mittels Betriebsvereinbarung und innerbetrieblicher Gehaltstabellen einheitliche, gute Standards zu regeln. Doch von der Spitze des Eis-

bergs lässt sich bekanntermaßen in den seltensten Fällen auf sein Fundament schließen: Wenig überraschend dienen arbeitsrechtliche Schutznormen – und dazu zählen Mindestlohnvorschriften – vor allem jenen, die es sich nicht „selbst richten können“.

Und sie sind ein wesentliches Instrument überbetrieblicher Interessenvertretungen, um einen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen zu schaffen. Schließlich darf auch nicht vergessen werden, dass kollektive Mindestnormen auch dem Interesse der Arbeitgeber dienen: Sie schützen vor unlauterer Konkurrenz durch Lohndumping.

Keine staatliche Intervention?

Martin Müller hat in seinem Beitrag bereits ausgeführt, was für den Vorrang kollektivvertraglicher Mindestlöhne im Vergleich zu gesetzlichen Mindestlöhnen spricht (siehe „Wir können's besser!“, S. 12–13). Doch ist es in Österreich tatsächlich so, dass dem Staat im Zusammenhang mit Lohnpolitik keinerlei Aufgabe zufällt? Bereits heute hat der Staat einige Befugnisse, die eine möglichst flächendeckende Absicherung durch Mindestlöhne garantieren sollen.

Ein wesentliches Instrument für diesen Lückenschluss ist die sogenannte „Satzung“ durch das **Bundeseinigungsamt**. Hierdurch wird ein Kollektivvertrag auch auf ArbeitnehmerInnen ausgedehnt, die davon sonst nicht erfasst wären, da ihr Arbeitgeber nicht Mitglied jenes Verbands ist, der den Kollektivvertrag abschließt (klassisch betrifft dies

freiwillige Arbeitgeberverbände). Mit der Satzung sollen nicht nur einheitliche Bedingungen für die ArbeitnehmerInnen gewährleistet, sondern können vor allem auch die tarifgebundenen Arbeitgeber vor unlauterer Konkurrenz geschützt werden.

Wie wichtig dieses Instrument ist, zeigt ein Blick nach Deutschland, wo vor allem in großen Industriebetrieben flächendeckend die Ausgliederung in nicht tarifgebundene (und damit nicht selten wesentlich „billigere“) Betriebe in vollem Gange ist. Einen wesentlichen Schutzmechanismus bieten hierzulande bereits die branchenweit (anstelle von nur für einen Großbetrieb) abgeschlossenen Kollektivverträge sowie die sogenannte Außenseiterwirkung. Letztere bedeutet, dass ein Kollektivvertrag nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder gilt, sondern für alle Beschäftigten einer Branche.

„Gesetzt“ werden kann nur in jenen Bereichen, wo es offensichtliche Lücken in einer an sich kollektivvertraglich abgedeckten Branche gibt: Einerseits ist eine Ausweitung mittels Satzung nur für gleichartige Dienstverhältnisse möglich, andererseits muss der Kollektivvertrag, der erstreckt werden soll, „überwiegende Bedeutung“ haben. Sprich, der überwiegende Teil aller gleich gelagerten Dienstverhältnisse muss bereits von vornherein vom Kollektivvertrag erfasst sein.

Regelmäßig erfolgt eine solche Satzung beispielsweise im Gesundheits- und Sozialbereich für jene Arbeitgeber, die nicht Mitglied der SÖW sind, oder auch im grafischen Gewerbe. Denkbar ist aber auch eine Ausweitung eines Kollektivvertrags auf andere Bundesländer.

Keine Arbeitgebervereinigung

In Branchen, wo eine solche Erstreckung nicht möglich ist, da es zum Beispiel auf Arbeitgeberseite gar keine Vereinigung gibt, die zum Abschluss von Kollektivverträgen ermächtigt ist, hat das Bundeseinigungsamt eine weitere Möglichkeit: Es kann per Verordnung einen sogenannten „Mindestlohntarif“ erlassen, der für eine ganze Branche einheitliche Mindestlöhne festlegt. Dies ist etwa für Hausbe-

sorgerInnen, HausbetreuerInnen und in Privathaushalten Beschäftigte erfolgt, aber auch für private Bildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen.

Letzte weiße Flecken beseitigen

Wesentlich ist nun eine Ausweitung der bestehenden Instrumente, um die letzten verbleibenden Lücken zu schließen. Da wären zum einen einmal die „untätigen“ Arbeitgeberverbände, die zwar einen Kollektivvertrag abgeschlossen haben, diesen jedoch über Jahre (oder Jahrzehnte) nicht mehr aktualisieren. Das Problem: Da es einen Kollektivvertrag gibt, egal wie wenig aktuell dieser auch sein mag, kann weder per Satzung noch Mindestlohntarif das lebensnotwendige Minimum festgelegt werden. Mit einer entsprechenden Gesetzesänderung könnte hier rasch reagiert werden.

Doch auch wenn der Gesetzgeber die letzten verbleibenden Lücken schließt: Die Verhandlung der Löhne bleibt Sache der Gewerkschaft, und diese wird nicht aufhören, für den Abschluss weiterer Kollektivverträge und die Erreichung höherer Löhne zu kämpfen. Und nicht vergessen: Nur gemeinsam sind wir stark!

Auch das allerletzte Auffangnetz in der arbeitsrechtlichen Rangordnung, das aus kaiserlichen Zeiten stammende



Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch

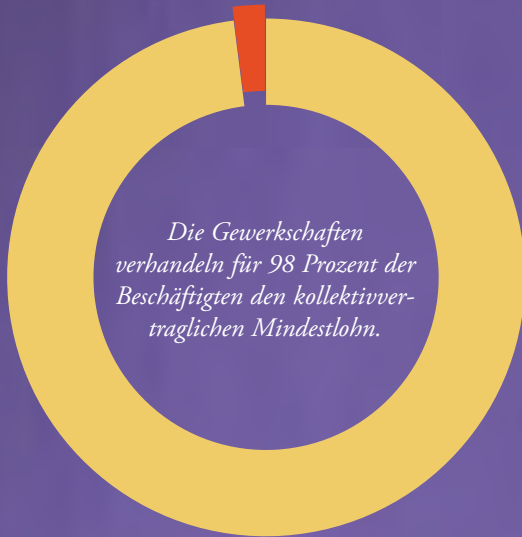
(ABGB), liefert Anlass zur Gesetzesreform. Gibt es keinerlei Vereinbarung auf kollektiver Ebene (Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) und keinen Lückenschluss durch Satzung oder Mindestlohntarif, gilt hinsichtlich der Lohnhöhe die freie Vereinbarung. Unser gesamtes Arbeitsrecht fußt allerdings darauf, Schutzmechanismen einzuziehen, da diese freie Vereinbarung im Machtungleichgewicht des Arbeitsverhältnisses zwangsläufig zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen kippt. Nur hier nicht. Hier geht man davon aus, dass Lohnvereinbarungen im unregulierten Bereich auf Augenhöhe getroffen werden.

Zwar gilt mangels ausdrücklicher Vereinbarung stets ein „angemessenes Entgelt“ als vereinbart – das wäre in aller Regel der fächernächste Kollektivvertrag. Doch dürfen Arbeitgeber davon abweichen, solange das vereinbarte Entgelt nicht sittenwidrig niedrig ist. Und diese Grenze ist geduldig ...

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
susanne.haslinger@pro-ge.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

ZAHLEN *Daten* FAKTEN

Erfolgsmodell kollektivvertraglicher Mindestlohn



- vom Kollektivvertrag erfasst
- kein Kollektivvertrag

Der Mindestlohn wird festgelegt in:

- » Kollektivvertrag
- » Besoldungsrecht (öffentlicher Dienst)
- » Satzung
- » Mindestlohntarif

Noch knapp zehn Prozent bis zum Ziel!



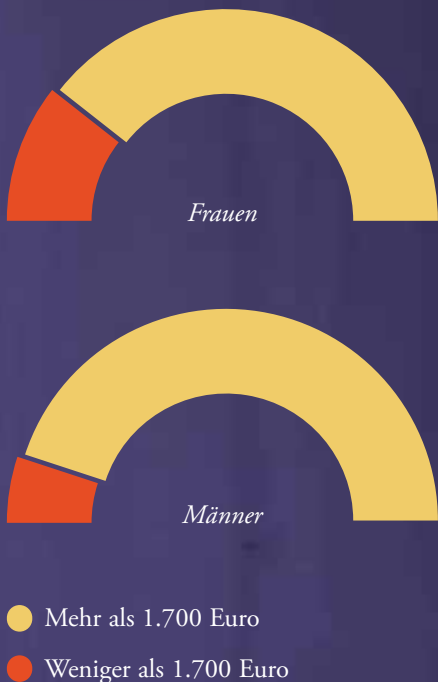
- Mehr als 1.500 Euro Mindestlohn
- Weniger als 1.500 Euro

Mehr als 90 Prozent aller Beschäftigten verdienen 1.500 Euro auf Vollzeitbasis.

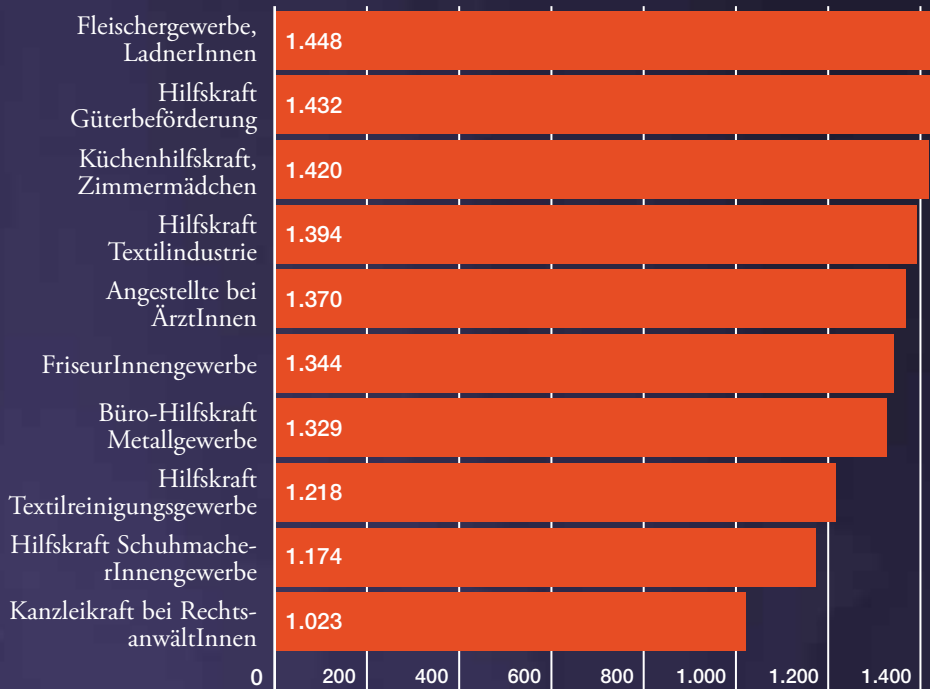


Mindestlohn

Deutlich mehr Frauen würden von 1.700 Euro Mindestlohn profitieren.

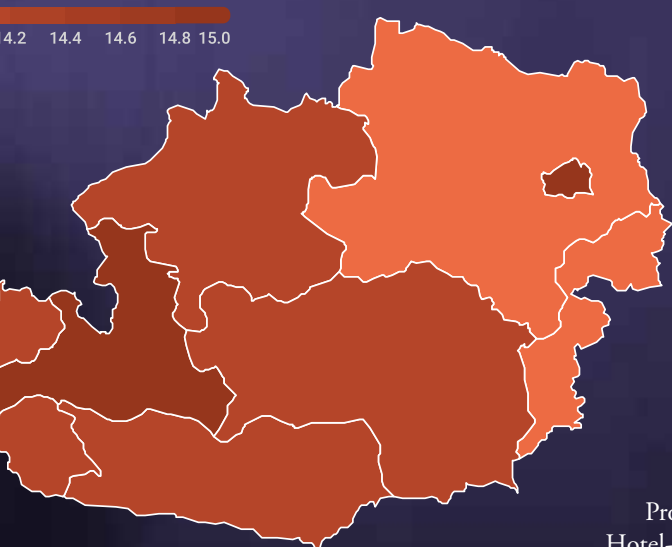


Branchen mit weniger als 1.500 Euro Mindestlohn

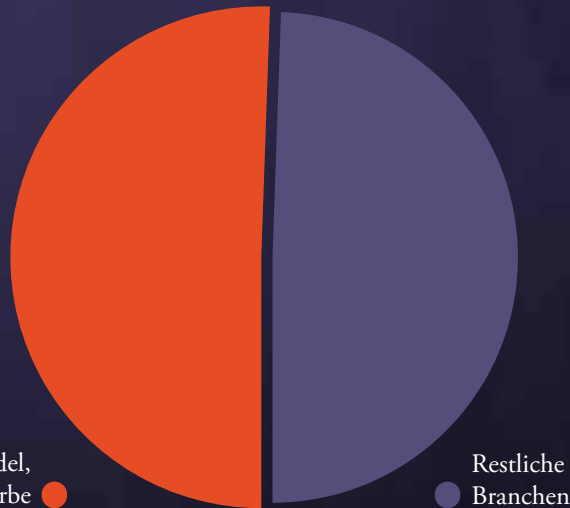


Niedriglöhne im Bundesländervergleich

Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit weniger als 1.700 Euro brutto Monatslohn in Prozent.



Mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Einkommen unter 1.700 Euro arbeiten in drei Branchen.





Was bringt der Mindestlohn?

© CLASSEN, BERNHARD/Action Press/picturedesk.com

Er kurbelt die Wirtschaft an, entlastet die Staatskassen und hat praktisch keine Effekte auf die Beschäftigung.

Miriam Rehm

*Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik
der AK Wien und Lektorin an der WU*

Simon Theurl

*Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik
der AK Wien*

Sabine kann ihr Glück kaum fassen. Mit nächstem Monat bekommt sie eine Gehaltserhöhung von satten 200 Euro! Bei den 1.300 Euro brutto, die sie als Vollzeit-Sprechstundenhilfe beim Zahnarzt bekommt, macht so eine Erhöhung auf 1.500 schon etwas aus.

Eisern sparen

Sie überlegt: Ihre Tochter Mina braucht dringend neue Schuhe, und vielleicht kann ihr Sohn Christian doch noch auf die Schullandwoche mitfahren. Wenn sie das zusätzliche Geld die ersten zwei

Monate eisern spart, kann sich das ausgeben. Außerdem ist das Bügeleisen seit ein paar Monaten kaputt und sie kann sich nicht ewig auf ihre nette Nachbarin verlassen, wenn sie ihre Blusen für die Woche bügeln muss ... 200 Euro! Der Grund für ihre Freude: Die Gewerkschaft hat es geschafft, den Mindestlohn von 1.500 Euro auch noch für die letzten Kollektivverträge durchzusetzen. Doch wie so viele andere ArbeitnehmerInnen packt auch sie die Sorge: Wird sie ihr Chef deshalb am Ende kündigen? Was, wenn er sich die gestiegenen Kosten nicht leisten kann oder will? Immerhin ist sie erst ein knappes Jahr bei ihm. Doch bei genauerer Überlegung kommt sie zu dem Schluss: Wie soll das denn gehen, ohne Ordinationshilfe beim Arzt? Soll er die Termine vielleicht selbst ausmachen und während des Bohrens hinauslaufen, wenn das Telefon klingelt?

Zwar handelt es sich hier um ein fiktives Beispiel, denn die Gewerkschaften haben das Ziel noch nicht erreicht, 1.500 Euro Bruttolohn für alle durchzusetzen. Allerdings setzen sie alles daran, dieses so rasch wie möglich zu erreichen und darüber hinaus zu kommen. Sabines Beispiel macht deutlich: Viele Beschäftigungsverhältnisse können gar nicht abgeschafft oder ausgelagert werden. Inzwischen sehen auch die meisten ÖkonomInnen ein, dass ein Mindestlohn nicht automatisch den massenhaften Abbau von Jobs zur Folge hat.

Schnappatmung

Noch vor nicht allzu langer Zeit war das anders. Da lösten Debatten um Mindestlöhne bei vielen VolkswirtschaftlerInnen noch Schnappatmung aus. Inzwischen hat Entspannung eingesetzt. Im Vorfeld

wird zwar immer noch gerne der Weltuntergang ausgerufen, aber sobald die ersten Untersuchungen über die tatsächlichen Auswirkungen veröffentlicht werden, melden sich die ProphetInnen kaum mehr zu Wort. Denn auch ÖkonomInnen lernen. Vor allem wenn es die Möglichkeit gibt, die Wirklichkeit zu beobachten, und keine Kristallkugelökonomie betrieben werden muss: Je mehr empirische Forschung es gibt, umso eher setzt sich die Erkenntnis durch, dass es kaum Grund zur Hysterie gibt, wenn die untersten Löhne mit Augenmaß angehoben werden. In den USA ist das bereits Mehrheitsmeinung.

Deutschland hat diesen Lernprozess gerade durchgestanden. Den panischen Prognosen vor der Einführung eines Mindestlohns 2015 steht heute eine robuste Wirtschaftsentwicklung gegenüber. Zwar gibt es tatsächlich weniger Minijobs (geringfügig Beschäftigte), aber dafür mehr Beschäftigungsverhältnisse, die sozialversicherungspflichtig sind. Jobverluste müssen mit der Lupe gesucht werden.

Sozialpartner im Zentrum

In Österreich ist die Situation allerdings anders gelagert als in Deutschland. Weil das System der Kollektivverträge (KV) funktioniert, in dem die Sozialpartner verhandeln, sind etwa 98 Prozent der Beschäftigten abgedeckt. So hat die Gewerkschaft in den meisten KVs bereits einen Mindestlohn von 1.500 Euro durchgesetzt. Das betrifft auch Branchen wie den Handel, den Bau oder den Tourismus, die traditionell schlechtere Arbeitsbedingungen (auch in Bezug auf den Lohn) bieten.

Deswegen wären in Österreich weniger als ein Zehntel der Beschäftigten von diesem Mindestlohn betroffen. In dieser Gruppe sind allerdings Frauen und junge Erwachsene besonders häufig zu finden. Sie arbeiten oft als Kanzleikräfte bei RechtsanwältInnen, als Hilfskräfte in der Textilreinigung, in Hotels (Küche oder Zimmermädchen), als Verkaufskräfte in Konditoreien, als FloristInnen oder als FriseurInnen. Und nicht einmal mit einer Vollzeitstelle können sie ihre Familien gut erhalten: Sie sind „erwerbsarm“. Sabine ist ein typischer

Fall: Als Alleinerzieherin mit zwei Kindern ist sie trotz Vollzeitjob akut armutsgefährdet.

Dabei ist ein gerechter Lohn für gerechte Arbeit nicht nur fair – er ist auch ökonomisch sinnvoll. Aus der Vogelperspektive der Gesamtwirtschaft zeigt sich nämlich: Die Löhne gerade dieser niedrigen Einkommensgruppen werden praktisch eins zu eins als Konsum ausgegeben. Wenn Sabines Sohn auf Schulandwoche fährt, kommen diese Einnahmen einem österreichischen Gasthof zugute. Wenn Sabine in Schuhe oder ein neues Bügeleisen investiert, können von den ProduzentInnen bis zu den HändlerInnen alle ihre Angestellten weiter beschäftigen. Sabines Ausgaben allein machen das Kraut natürlich noch nicht fett – jenes von allen BezieherInnen niedriger Einkommen zusammen genommen aber sehr wohl. Da diese Gruppe kaum sparen kann, bringt eine Anhebung des Mindestlohns die Wirtschaft besonders stark in Schwung.

Andererseits würde eine längst fällige Lohnerhöhung auf 1.500 Euro für alle zwar positive Impulse für die Wirtschaft geben, aber aller Wahrscheinlichkeit nach nicht in astronomischen Höhen.

Denn auch wenn die Anhebung für die Betroffenen wie Sabine einen entscheidenden Sprung bedeutet: Sie betrifft nur knapp ein Zehntel der Beschäftigten, zudem würden nicht alle Löhne so stark steigen wie jener von Sabine. Damit wären auch die Preiseffekte wohl beschränkt.

Etwas völlig anderes wäre dagegen ein Mindestlohn in der Höhe von 1.700 Euro, für den es bereits Beschlüsse der Gewerkschaftsfrauen und der Gewerkschaft der Privatangestellten gibt. Dieser könnte durchaus positive Konjunkturimpulse geben. Ein solcher Mindestlohn könnte die Wirtschaft vielleicht sogar aus der langfristigen Seitwärtsbewegung wuchten, in der diese seit der Finanzkrise 2008 gefangen ist.

In Summe bedeutet das für den Staat, dass das Sozialsystem besser abgesichert wird. Erstens steigen die Beiträge aus Arbeit, weil höhere Löhne auch mehr Steuern bedeuten. Zweitens steigt die Anzahl der Arbeitsverhältnisse, die in die Sozialversicherung ein-

zahlen. Drittens floriert die Wirtschaft, was zu höheren Einnahmen aus Konsumsteuern und in Folge auch aus Gewinn- und Kapitalsteuern führt. Zugleich sinken die Zuschüsse zur Sozialversicherung, zur Armutsbekämpfung und zur Arbeitslosenversicherung.

Umgehung bekämpfen

Garantiert ist das freilich nicht: Nur weil ein Mindestlohn beschlossen wurde, heißt das noch lange nicht, dass die Arbeitgeber ihn auch tatsächlich bezahlen.

Gerade die Erfahrung in Deutschland zeigt, dass die Einhaltung dem Recht weit hinterherhinkt und es bei der Kontrolle gewaltig hapert. Deswegen ist eine Einbindung der Sozialpartner in Österreich so zentral: Nur genügend Unterstützung bei der Umsetzung, Information für Arbeitgeber wie ArbeitnehmerInnen, aber auch systematische Kontrollen können sicherstellen, dass eine Umgehung der KV-Bestimmungen unterbunden wird.

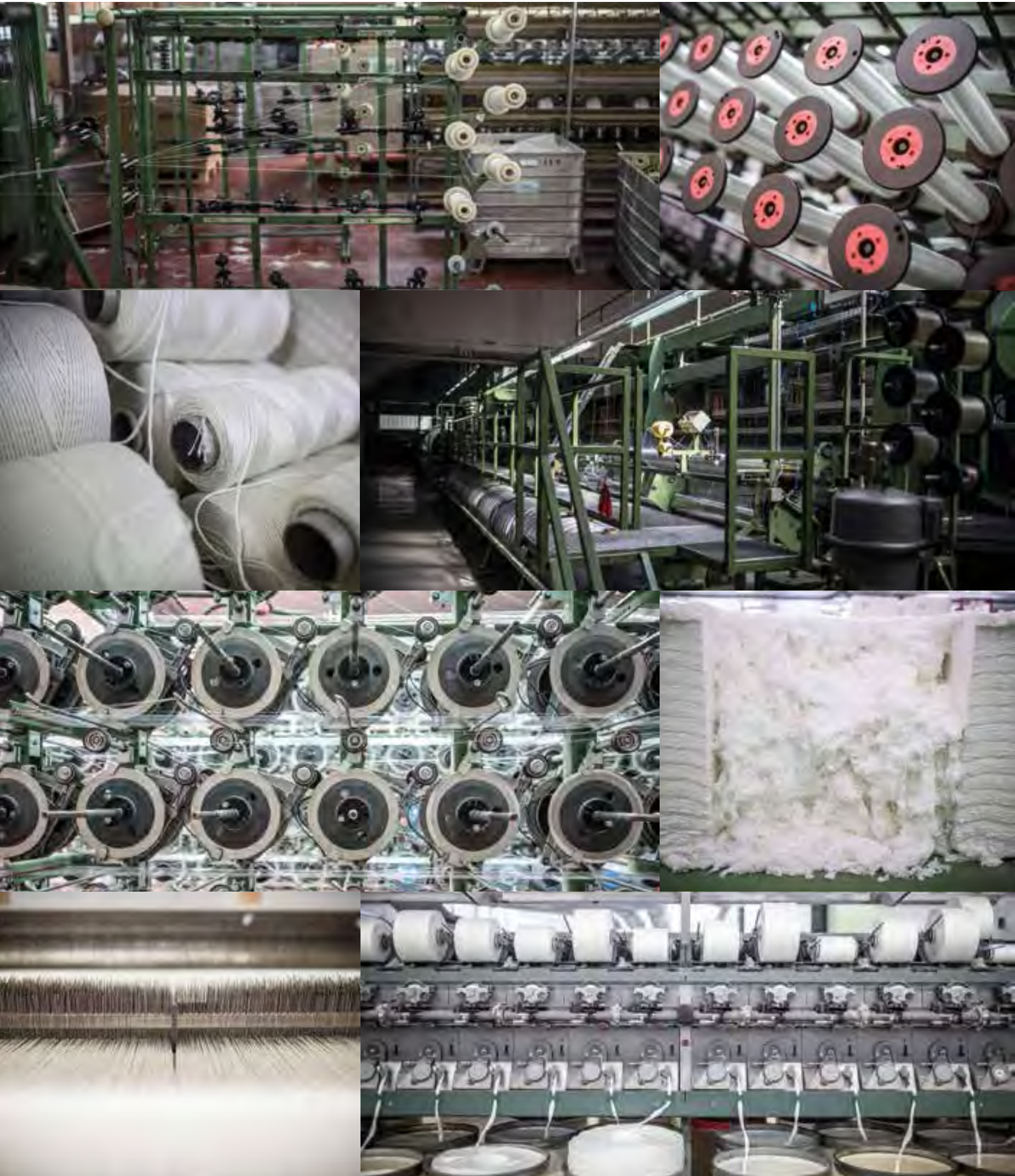
Dabei geht es nicht nur um Lohn unter der KV-Mindestgrenze, es geht auch um Fragen der richtigen Einstufung, um Scheinselbstständigkeit, um Nichtanmeldung bei der Sozialversicherung und um jede Menge weiterer Spezialfälle an Ausweichmöglichkeiten, die nur ExpertInnen von Gewerkschaften, Arbeiter-, Wirtschafts- und Landwirtschaftskammer in den Griff bekommen können (siehe „Kontrolle ist besser“, S. 38–39).

Insgesamt sind höhere Löhne am untersten Ende ein wirksames Mittel gegen Erwerbsarmut. Das entlastet die Staatskassen, und mehr Konsum am unteren Ende der Einkommensgruppe fördert sogar noch die Wirtschaft. Nicht zuletzt können Familien wie jene von Sabine in Würde leben.

Studie zum Mindestlohn in Deutschland:
doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0116.pdf

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
miriam.rehm@akwien.at
simon.theurl@akwien.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at



Weben am 1.500er-Stoff

Die Textilindustrie ist eine jener Branchen, in denen sich die Sozialpartner kürzlich auf eine Anhebung der Löhne und Gehälter auf mindestens 1.500 Euro brutto geeinigt haben. Arbeit&Wirtschaft hat zwei Textilbetriebe besucht und mit BetriebsrätInnen über die neuen Entwicklungen gesprochen.

Text: Alexandra Rotter | Fotos: Michael Mazohl

In einem Jazzsong aus den 1930er-Jahren, der unter anderem von Ella Fitzgerald genial interpretiert wurde, lautet die Schlüsselzeile: „Denk dran: Wenn du dich zu sehr anstrengst, hat es nichts zu bedeuten.“ Mit wenig Anstrengung, ganz im Sinne des Lieds, haben die VerhandlerInnen des Textil-Kollektivvertrags Mitte März binnen kürzester Zeit ein gutes Ergebnis erzielt: die stufenweise Anhebung der Löhne und Gehälter auf mindestens 1.500 Euro brutto bis 2018, dazu die Lehrlingsfreifahrt sowie die volle Anrechnung von Karenzzeiten.

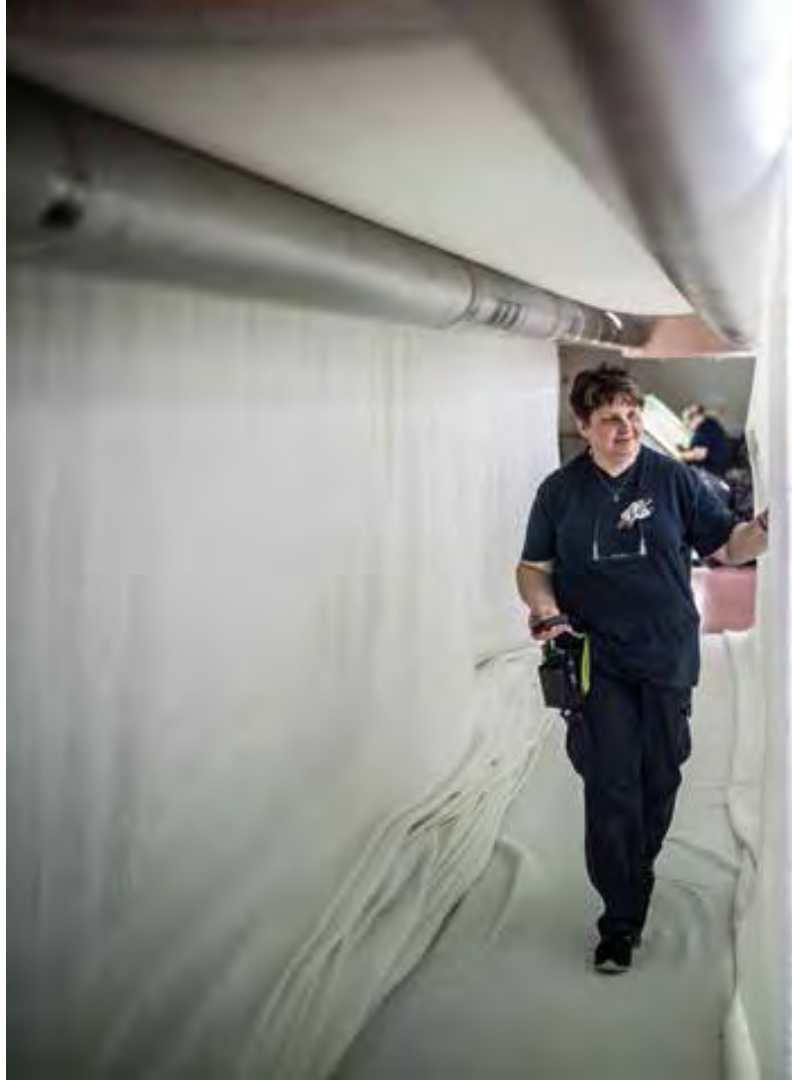
Andrea Schremser, Betriebsratsvorsitzende des Gloggnitzer Textilunternehmens Huyck.Wangner Austria GmbH, hat solch eine positive Atmosphäre bei KV-Verhandlungen bisher noch nie erlebt – und das, obwohl sie schon seit 2004 den Kollektivvertrag der Textilindustrie mitverhandelt: „Heuer war es so ein entspanntes, angenehmes Verhandeln, dass man sich als Sozialpartner wirklich wertgeschätzt gefühlt hat.“ Nach nur einem einzigen Tag waren die Ergebnisse unter Dach und Fach – und die Verhandlungen dauerten gerade einmal bis zum frühen Abend des 14. März.

Mindestens 1.500 Euro

Konkret wurde beschlossen, dass ab Dezember 2018 alle ArbeiterInnen und Angestellten in der Branche mindestens 1.500 Euro brutto verdienen werden, ausgegangen wird dabei von einer Vollzeitstelle. Das hat Auswirkungen auf vier der insgesamt sechs Lohngruppen, denn sie lagen bis März unter diesem Betrag. Am stärksten fällt die Erhöhung für die unterste Lohngruppe aus: In Gruppe A wird der KV bis Ende 2018 von 1.325,81 Euro auf 1.500 Euro angehoben; in Gruppe D steigt der Satz von 1.476,47 auf 1.592 Euro. Diese Erhöhungen erfolgen in drei Schritten: Schon jetzt bekommen die MitarbeiterInnen der Textilbranche mehr Geld, dann wieder im April 2018 und erneut am 1. Dezember 2018.



Vom Webstuhl bis zur Qualitätskontrolle: Im Gloggnitzer Unternehmen Huyck.Wagner arbeiten 540 MitarbeiterInnen. Ihnen wurde schon bisher mehr bezahlt, als im Kollektivvertrag als Minimum vorgesehen ist. Nicht in allen Betrieben in der Textilproduktion ist dies so: 1.100 Beschäftigte verdienen weniger als 1.500 Euro. Im Dezember 2018 soll es niemand mehr sein.



Das Verhandlungsergebnis wird aber nicht nur die absoluten GeringverdienerInnen der Branche freuen, denn auch die Ist-Löhne und -Gehälter werden angehoben. Damit verdienen auch jene mehr, deren Löhne und Gehälter schon bisher höher waren, als im KV vorgesehen. Konkret bekommen auch sie schon jetzt um 1,25 Prozent mehr und in einem Jahr noch einmal um 0,25 Prozent plus Inflationsanpassung.

Beim Textilunternehmen Huyck.Wagner betrifft das sämtliche MitarbeiterInnen, also rund 410 ArbeiterInnen und 130 Angestellte, die alle schon zuvor überzahlt wurden. Der Betrieb, der seit der Jahrtausendwende in der Hand des amerikanischen Konzerns Xerium ist, ist der größte Arbeitgeber von Gloggnitz. In riesigen Werkshallen

werden hier unter anderem hochautomatisierte Webmaschinen betrieben, welche etwa bei einem elf Meter breiten Stoff bis zu 35-mal pro Minute einen **Schussfaden** hin- und herschicken. Be-

dient, also eingestellt werden die Maschinen nach wie vor von menschlichen MitarbeiterInnen – übrigens vorwiegend Männern, von denen wiederum die meisten angelernt sind. Auch Lehrlinge werden hier ausgebildet, aktuell sind es 15. Und es werden momentan noch weitere gesucht, konkret für die Berufe Elektro-/MetalltechnikerIn, Industriekaufmann/-frau und Labor-technikerIn.

Arbeit mit den Händen

Neben der Weberei mit zahlreichen Webmaschinen gibt es etwa auch eine Zwirnerie, wo mehrere Einzelfäden zu stärkeren Zwirnen zusammengefügt und für die Weiterverarbeitung aufgespult werden. Relativ viele ArbeiterInnen sind in

der Filzerei tätig, wo teilweise sogar händisch einzelne Fäden aus den Stoffen gezogen oder Stoffteile ebenfalls per Hand miteinander vernäht werden. In der Nadelei sorgen Maschinen, in denen sich

Tausende kleine Nadeln mit Widerhaken befinden, dafür, dass die Gewebe verfilzen und damit fester werden. Dazu kommen eine **Sattlerei**, das Lager sowie die Forschungs- und Entwicklungsabteilung mit dem Labor. Dort werden systematisch sowohl die Qualität der zugekauften Grundmaterialien wie Fäden und Zwirne überprüft, aber auch die hier selbst produzierten Zwirne und Textilien, beispielsweise auf ihre Reißfestigkeit.

Am Ende des Produktionsprozesses entstehen hier in Gloggnitz Industrietextilien für Papiermaschinen. Vereinfacht gesagt entsteht hier „das Laufband“, auf dem das Papier aufliegt und von der Maschine weitertransportiert wird. Dabei handelt es sich um meist mehrere Meter breite Textilbahnen, deren Enden miteinander verbunden werden. Die dabei entstandenen Schleifen werden dann auf die Papiermaschinen aufgespannt. Ein überwiegender Teil der hier hergestellten Produkte wird exportiert, die Exportquote liegt bei rund 90 Prozent. Es wird laufend in neue und zusätzliche Maschinen und aktuell auch in einen neuen Zubau investiert. Der

„Bei den Verhandlungen heuer fühlte man sich als Sozialpartner wirklich wertgeschätzt.“

Andrea Schremser, Betriebsrätin



Andrea Schremser ist Betriebsratsvorsitzende von Huyck.Wangner. Sie saß mit am Verhandlungstisch, als man sich – für sie unerwartet schnell – auf die Einführung von 1.500 Euro Mindestlohn geeinigt hat.

Grundstein für die Fabrik wurde übrigens schon 1852 von den Brüdern Volpini de Maestri gelegt, die hier eine Streichgarnspinnerei gründeten, die sie 1871 zu einer Kappen- bzw. Fezfabrik machten.

Überdurchschnittlich bezahlt

In der Branche gibt es einige Betriebe, die schon bisher über dem KV-Satz gezahlt haben. Mit ein Grund dafür ist oft die geografische Lage der Textilproduktion. So pendelt etwa ein einziger Mitarbeiter von Huyck.Wangner aus Wien zu seinem Arbeitsplatz in Gloggnitz – für eine Richtung braucht man mindestens eine Stunde. Näher liegt da der Ballungsraum Wiener Neustadt, wobei die Anfahrt mit dem Auto rund 20 Minuten dauert.

Wären die MitarbeiterInnen, von denen relativ viele angelernt sind, nicht überdurchschnittlich gut bezahlt, würden sie vermutlich in anderen Industriebetrieben arbeiten. Das gilt für einige der großen Unternehmen, die in Österreich noch Textilien herstellen. Dennoch

verdienten im vergangenen Jahr immer noch 1.100 Menschen in der Branche weniger als 1.500 Euro, wie der ÖGB auf Basis von Umfragedaten der Wirtschaftskammer berechnete. Wahrscheinlich liegt diese Zahl noch höher – um wie viel höher, ist schwer zu sagen. Jedenfalls wird davon ausgegangen, dass bisher die MitarbeiterInnen unter anderem in jenen Textilbetrieben, welche keinen Betriebsrat haben, weniger als 1.500 Euro brutto verdient haben.

Anders ist dies bei der Linz Textil AG, ähnlich wie in Gloggnitz werden die ArbeiterInnen und Angestellten auch hier über Kollektivvertrag bezahlt. Das Unternehmen betreibt unter anderem am Standort Linz eine Spinnerei und eine Weberei und beschäftigt hier aktuell 121 Menschen. Der Großteil der Arbeit verläuft auch hier bereits automatisiert, in den Produktionshallen sind relativ wenige MitarbeiterInnen unterwegs: Mal bringt ein Mitarbeiter neue Zwirnsulen zu den Maschinen,

zwei Frauen reinigen Maschinenteile, Staplerfahrer transportieren Stoffe, und andere Mitarbeiter schichten fertig verpackte Ware in einen Lkw. Die Kapazitäten der Produktion sind dennoch enorm, schließlich laufen die Maschinen rund um die Uhr, auch am Wochenende. So entstehen hier etwa täglich mehr als 20 Tonnen Garnspulen.

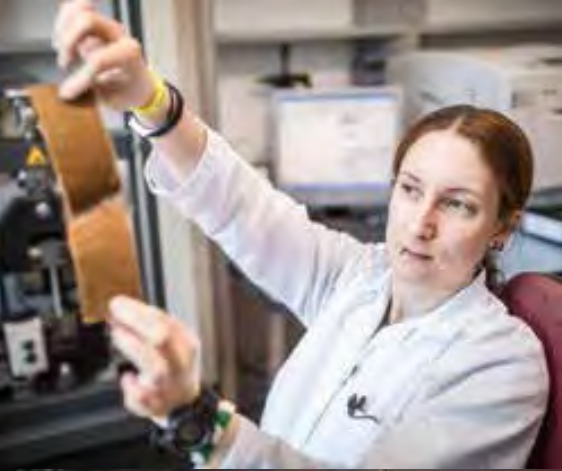
Im gesamten Konzern arbeiten rund 600 Personen, wobei rund die Hälfte davon beim Frotteewarenhersteller Vossen im burgenländischen Jennersdorf tätig ist – Linz Textil übernahm das Unternehmen im Jahr 2004. Linz Textil investiert in den Produktionsstandort Österreich und hat etwa erst im Jahr 2000 in Linz

die neue Weberei auf die grüne Wiese gestellt. Auch am Tiroler Standort Landeck investierte das Unternehmen. Es muss

aber ebenfalls erwähnt werden, dass auch einige Standorte im Land geschlossen wurden. Investiert wurde dafür unter anderem in China, wo Linz Textil seit 2009 ein Werk betreibt.

„Das 1.500-Euro-Ergebnis war ein großer Erfolg und eine Freude. Damit habe ich nicht gerechnet.“

Josef Stellnberger, Betriebsrat



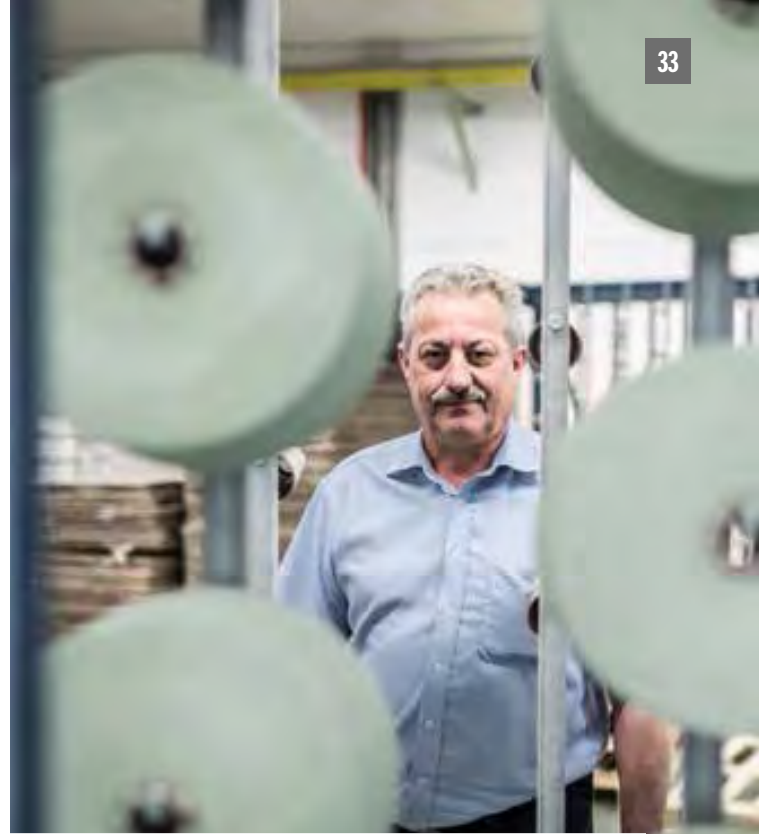
Nur noch wenige Arbeitsschritte müssen im Gloggnitzer Textilbetrieb von Hand gemacht werden. Relativ viele ArbeiterInnen sind in der Filzerei tätig, wo teilweise sogar händisch einzelne Fäden aus den Stoffen gezogen oder Stoffteile miteinander vernäht werden. In der Nadelei sorgen Maschinen dafür, dass die Gewebe verfilzen und damit fester werden. Im Labor (links) werden sowohl die zugekauften als auch die selbst produzierten Stoffe streng kontrolliert. Am Ende entstehen Industrietextilien für Papiermaschinen.



Josef Stellnberger hat hier Anfang der 1980er-Jahre als Staplerfahrer angefangen. Es sollte nur ein Überbrückungsjob sein, zuvor hatte er eine Lehre zum Kfz-Mechaniker absolviert. Doch es kam anders und Stellnberger wurde Leiter der Instandhaltungsabteilung, engagierte sich im Betriebsrat und übernahm 1990 dessen Vorsitz, den er nach wie vor innehat.

Rasanter Fortschritt der Technologie

Seither hat sich vieles geändert, die Automatisierung ist stark vorangeschritten: „Die Technologie hat sich in den letzten zwanzig Jahren rasend verändert.“ In der Nachkriegszeit haben laut Stellnberger in Linz noch 1.200 Menschen gearbeitet, 90 Prozent davon übrigens Frauen. Das Verhältnis hat sich gedreht, heute arbeiten hier nur noch 19 Frauen und mehr als 100 Männer. Ein Grund für diese Entwicklung war der Beginn des Vier-Schicht-Betriebs im Jahr 1983. Für Stellnberger, der die Kollektivvertragsverhandlungen für die Gewerkschaft geführt hat, ist das aktuelle 1.500-Euro-Ergebnis „ein großer Erfolg und eine Freude“, zumal er nicht damit gerechnet hat, dass die



Josef Stellberger, Betriebsrat in Linz, hat auch über die 1.500 Euro Mindestlohn mitverhandelt und war einigermaßen erstaunt über die schnelle Einigung. In seinem Betrieb arbeiten rund 300 Menschen – vom neuen Mindestlohn profitieren insgesamt 8.000 Beschäftigte in der Textilproduktion.

Gewerkschaft sich auch mit ihrer Forderung durchsetzen würde: „Ich persönlich habe nicht so recht daran geglaubt. Die Arbeitgeber hätten sich auch zurücklehnen und sagen können: Wir warten ab, was von Foglar und Leitl kommt.“

Das Thema wird ja gerade breit diskutiert, angestoßen von der Forderung von Bundeskanzler Christian Kern, die Sozialpartner sollten einen Generalkollektivvertrag mit 1.500 Euro Mindestlohn für alle Branchen erarbeiten – und der Ankündigung, eine entsprechende gesetzliche Regelung zu veranlassen, würde das nicht passieren. Doch aus Sicht des ÖGB ist die Sache klar: Einen gesetzlich verankerten Mindestlohn lehnt man ab. Stattdessen will man auf Verhandlungsebene in allen Branchen zu diesem oder einem noch besseren Ergebnis von zum Beispiel 1.700 Euro gelangen. Der Verhandlungserfolg in der Textilbranche schlägt damit aus Gewerkschaftssicht genau in die richtige Kerbe. Und es gibt noch weitere Branchen, in denen ein Verhandlungserfolg im Hinblick auf die 1.500 Euro Mindestlohn gelungen ist.

„Immerbin 1.100 Menschen verdienen weniger als 1.500 Euro.“

Gerald Kreuzer, ÖGB

Wer meint, die Textilindustrie in Österreich sei angesichts der Billigkonkurrenz aus Fernost und ost- und südeuropäischen Ländern längst abgewandert, irrt. Natürlich lässt sich nicht leugnen, dass heute wesentlich weniger Menschen in der Branche arbeiten als früher, wo etwa Vorarlberg eine lebendige Textilindustrie hatte.

Aber nach wie vor gibt es hierzulande Textilunternehmen – der Fachverband Textil-, Bekleidungs-, Schuh und Lederindustrie der Wirtschaftskammer hat laut eigenen Angaben 282 Mitglieder, wovon aber 150 meist sehr kleine Unternehmen aus dem Stickereigewerbe sind. Im Juni 2016 waren in diesen Unternehmen insgesamt 12.000 Beschäftigte und damit 1,2 Prozent weniger als im Juni 2015 tätig, so der Fachverband. Zu den Größen der Branche gehören neben Huyck. Wangner und Linz Textil unter anderem auch Getzner Textilien aus Vorarlberg und die Sattler AG aus Graz. Laut Gerald Kreuzer, Branchensekretär für die Textilbranche beim ÖGB, spürt man besonders dort Druck, wo der

Technologiegrad niedrig ist – hier kam es zu einem Verdrängungswettbewerb.

Die Textilbranche lebt

Wo die Branche nach wie vor in Österreich punktet, das sind vor allem die technischen Textilien. So werden Hightech-Textilien zum Beispiel in der Verkleidung von Fassaden, in der Autoproduktion, bei Funktionsbekleidung oder etwa Gastanks eingesetzt. Der Kollektivvertrag wurde übrigens nur für den Bereich Textilindustrie verhandelt, jenen Bereich also, wo Stoffe und Textilien hergestellt werden. In diesem Teilbereich sind rund 8.000 Personen beschäftigt. Der neue KV gilt dagegen nicht für die Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie – dort wird erst verhandelt. Die Hoffnung der Beteiligten: dass das Ergebnis der Textilindustrie positive Signalwirkung auch für jene hat, denen die Verhandlungen noch bevorstehen.

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
alexandra.rotter@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at



Am (europäischen) Prüfstand

Immer mehr Länder in Europa versuchen, den negativen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt mit gesetzlichen Mindestlöhnen entgegenzuwirken.

Sandra Knopp, Udo Seelhofer
Freie JournalistInnen

Sie verdient keinen Mindestlohn, sie kocht doch nur Tee und wischt Flure!“ Ausreden wie diese hören britische Behörden immer wieder, wenn es darum geht, wie manche Arbeitgeber sich davor drücken, den vorgeschriebenen Mindestlohn auszuzahlen. Deshalb entschloss sich die Regierung dazu, die faulsten Ausreden in einer Kampagne zu präsentieren. Veröffentlicht wurden auch die Namen von 360 Unternehmen, die den Mindestlohn nicht zahlten.

Öffentlicher Druck

Thorsten Schulten, Referatsleiter für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa der deutschen Hans-Böckler-Stiftung, befürwortet das: „Bei Mindestlohnverstößen gibt

es öffentliches ‚naming and shaming‘. Es wird über das Image Druck erzeugt.“ Gesellschaftlicher Druck war es auch, der die britische Regierung im Jahr 2016 zu einem Strategiewechsel bewegte: Als nach der Krise 2009 der Mindestlohn nur geringfügig angepasst wurde und selbst Alleinstehende Zusatzleistungen benötigten, um über die Runden zu kommen, regte sich vielerorts Protest. Es wurde ein „Living Wage“ gefordert. „Ein solcher Lohn sichert nicht nur das Existenzminimum, sondern auch eine Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben“, erläutert Schulten. Einige Unternehmen, darunter der Premiere-League-Fußballclub Chelsea London, ließen sich als Living-Wage-Arbeitgeber zertifizieren und nutzten die Diskussion als Marketinginstrument.

Im Jahr 2016 führte die Regierung schließlich den Living Wage für ArbeitnehmerInnen über 25 ein. Dieser beträgt

7,50 Pfund, damit liege er immer noch deutlich unter den Forderungen der britischen Living Wage Foundation, so Schulten.

Armutslohn

Deutschland hat den Mindestlohn 2015 eingeführt und erstmals erhöht. Seit Anfang 2017 verdienen deutsche ArbeitnehmerInnen mindestens 8,84 Euro in der Stunde. Die befürchteten Probleme sind ausgeblieben: So soll laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Zahl der Erwerbstätigen heuer auf 44,26 Millionen steigen. Das ist ein Anstieg um 670.000. Die Arbeitslosenrate werde bei etwa 2,53 Millionen liegen – der tiefste Stand seit 1990. Schulten bezeichnet den Mindestlohn dennoch als „Armutslohn“: „Wer in einer deutschen Großstadt lebt, Vollzeit arbeitet und Min-

destlohn bezieht, hat dennoch Anspruch auf zusätzliche Sozialleistungen.“ Mit dem Mindestlohn erreiche man nicht einmal das Existenzminimum.

Laut Berechnungen des deutschen Arbeitsministeriums müsste der Mindestlohn bei über elf Euro liegen, damit Menschen am Ende ihres Erwerbslebens eine Rente beziehen, die oberhalb der Grundsicherung liegt. Ein weiteres Problem sei die Rechtsdurchsetzung: „In vielen Ländern gibt es hierbei Probleme. Eine beliebte Strategie ist es, Mitarbeiter unbezahlte Mehrarbeit leisten zu lassen.“

Deutsche Kontrollorgane seien unzureichend ausgestattet, findet Schulten. Mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes wurde zwar eine Aufstockung der Behörden versprochen, das sei aber noch nicht geschehen, ganz im Gegenteil: „Die Zahl der Kontrollen ist sogar deutlich zurückgegangen.“ Dabei werden die Kontrollen dringend gebraucht: „Unternehmen müssen sicher sein, dass sie Bußgelder zahlen müssen, wenn sie den Mindestlohn nicht bezahlen. Sonst setzt sich die Haltung durch: Der Ehrliche ist der Dumme.“

Claudia Falk, Mindestlohnexpertin des Deutschen Gewerkschaftsbundes, stimmt dem zu: „Im ersten Jahr nach der Einführung wurde unzureichend kontrolliert, weil es hieß, dass es sich um die Eingewöhnungszeit handelt.“ Deshalb sei beschlossen worden, dass Vergehen erst ab dem nächsten Mal geahndet werden.

Mindestlohn als Wahlkampfthema

Für Falk ist das nicht nachvollziehbar: „Wenn ein neues Gesetz in Kraft tritt, muss allen klagemacht werden, dass es auch sanktioniert wird.“ Das sei auch im Interesse der ehrlichen Unternehmen. Falk nennt das Gaststättengewerbe als Branche, in der viele Verstöße festgestellt werden: „Da sind viele Minijobber unterwegs. Dennoch sind die Kontrollen um 17 Prozent eingebrochen. Das ist ein Skandal!“ Auch in der Baubranche seien die Kontrollen um 19 Prozent gesunken. Falk fordert, dass bei der für die Prüfungen verantwortlichen Zollbehörde die Kontrollstellen mittelfristig auf 10.000 aufgestockt werden.

Außerdem kritisiert die Gewerkschafterin Ausnahmen vom Mindestlohn. So

dürfen Langzeiterwerbslose in den ersten sechs Monaten nach dem Antritt einer neuen Beschäftigung vom Mindestlohn ausgeschlossen werden. Auch Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsausbildung und PraktikantInnen-Gruppen seien ausgenommen. „Die Ausnahmen müssen weg, die Kontrollen müssen besser werden und der Mindestlohn stärker steigen“, fordert Falk. Auch sie hält den Mindestlohn für zu gering: „Jetzt sind wir bei 8,84 Euro und jeder weiß, dass man, wenn man sein Leben lang nur auf diesem Niveau verdient, im Rentenalter auf Sozialhilfe angewiesen ist.“

Falk verzeichnet aber auch positive Trends. Viele Chefs seien dazu übergegangen, auch die Gehälter der Lohngruppen über dem Mindestlohn anzuheben. Im Osten sei der Sprung gewaltiger, da dort das Lohnniveau niedriger gewesen sei. Der gesetzliche Mindestlohn zeitigte auch auf wirtschaftlicher Ebene positive Effekte: Das BIP sei im Jahr 2016 um 1,9 Prozent gestiegen, davon fallen 1,1 Prozent auf den privaten Konsum. „Wir gehen davon aus, dass der Mindestlohn hier eine Rolle gespielt hat.“ Außerdem sei die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gestiegen, im Westen um 4,7 Prozent, im Osten um 4,2.

In Frankreich ist der Mindestlohn Thema im Präsidentschaftswahlkampf. **Benoît Hamon**, Kandidat der Parti Socialiste (PS), möchte ihn anheben. Konkurrentin Marine Le Pen vom rechten Front National (FN) hat nun ebenfalls das linke Projekt Mindestlohn für sich als Wahlkampfthema entdeckt und fordert eine Erhöhung. Gemessen an Stundenlöhnen in Euro belegte Frankreich 2015 laut dem aktuellen **WSI**-Mindestlohnbericht den zweiten Platz. Langjähriger Spitzenreiter ist Luxemburg mit 11,12 Euro. „Hätte man in Luxemburg keinen Mindestlohn, würde der ganze Apparat zusammenbrechen. Es gäbe eine Lohndumpingwelle“, erläutert Schulten den Hintergrund. Generell seien die Mindestlöhne in Europa moderat gestiegen. Niedrige Preise führten zu einem Reallohnzuwachs. Ausnahme ist Griechenland, das die Mindestlöhne nicht anheben darf. Das Land untersteht der Troika, die bereits im Jahr 2012 eine Kürzung der Mindestlöhne um 20 Prozent beschloss und der Regierung Erhö-

hungen ohne vorherige Genehmigung verbot. „Dass die Troika gegen eine Erhöhung war, ist eine Katastrophe. In keinem anderen Land ging das Lohnniveau so in den Keller“, kritisiert Schulten. Die negativen Folgen: „Wir sehen die klassischen Auswirkungen einer **Deflationsspirale**. Das behindert einen Aufstieg aus der Krise.“ Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Austerität seien unterschätzt worden und haben die binnenwirtschaftliche Entwicklung abgewürgt. „Eine Erhöhung des Mindestlohns wäre ein Element, um dem entgegenzuwirken. Die Lohnentwicklung ist aber insgesamt negativ“, so Schulten.

Erhöhung um 130 Prozent

Einen anderen Weg habe die Ukraine eingeschlagen, wo der Mindestlohn um 130 Prozent angehoben wurde. Das hat mehrere Ursachen: Erstens war der Mindestlohn davor sehr niedrig. Zweitens lag die Inflation im Jahr 2015 bei 50, im Jahr 2016 bei 22 Prozent. Dadurch relativiere sich die Erhöhung, es bleibe aber etwas für die Menschen übrig, so Schulten. Es sei erkannt worden, dass für die Masse der Beschäftigten eine Notwendigkeit bestehe. Ein Allheilmittel kann der Mindestlohn jedoch nicht sein, wie DGB-Expertin Claudia Falk betont: „Er ist ein Mosaikstein auf dem geordneten Arbeitsmarkt und kann nicht alle Entwicklungen prekärer Beschäftigungen ausmerzen.“ Die Gewerkschaft wolle nach wie vor Tarife verhandeln, das bleibe zentral. Doch der Arbeitsmarkt hält weitere Herausforderungen für die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften bereit: „Der Mindestlohn kann nicht ersetzen, dass es eine Ausdehnung von Leiharbeit, Werkverträgen und Minijobs gibt. Das muss an anderen Stellen geregelt werden.“

Living Wage Foundation:
www.livingwage.org.uk

Informationsplattform des IAB:
infosys.iab.de/infoplattform

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen
udoseelhofer426@msn.com
sandra.knopp@gmx.at

oder die Redaktion
aw@oegb.at

Kampf gegen die weißen Flecken

Die sinkende Tarifabdeckung ließ die deutschen Gewerkschaften für den gesetzlichen Mindestlohn eintreten. Die erste Bilanz ist durchaus positiv.

Sonja Fercher
Chefin vom Dienst

Lisa Dornberger
Rechtsreferendarin und wissenschaftliche
Mitarbeiterin der Universität Göttingen

Am 1. Jänner 2015 war es in Deutschland so weit: Erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik gilt seit diesem Tag ein gesetzlicher Mindestlohn. Doch warum wurde dieser gesetzlich verankert, statt diese Aufgabe wie in Österreich den Sozialpartnern zu überlassen? An sich waren die deutschen Gewerkschaften lange dagegen, den Mindestlohn im Gesetz festzuschreiben. Den Grund sieht Olaf Deinert von der Universität Göttingen darin, dass sie die Lohnfestsetzung „als ihr originäres Geschäft“ verstanden. Dass die Gewerkschaften ihre Position verändert haben, lag daran, dass „weiße Flecken auf der Tariflandkarte immer deutlicher wurden“. Deshalb schlossen sich auch die Gewerkschaften jenen an, die einen gesetzlichen Mindestlohn forderten.

Tarifautonomie stärken

Ein weiteres Motiv war die Stärkung der Tarifautonomie. So paradox dies klingen mag, so einleuchtend wird es, wenn man bedenkt, dass somit Tarifverhandlungen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns entfallen. Die Gewerkschaften müssen „ihre Kräfte nicht aufwenden, um entsprechende Löhne auszuverhandeln“, erläutert Deinert den Gedanken.

Seit Anfang 2015 haben ArbeitnehmerInnen im Nachbarland somit An-

spruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Dieser lag in den ersten zwei Jahren bei 8,50 Euro pro Stunde. Wie kam man auf diesen Betrag? Man orientierte sich dabei an der sogenannten Pfändungsfreigrenze. Bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro liegt das Einkommen eines oder einer Alleinstehenden oberhalb dieser Grenze, so der Gedanke. Alle zwei Jahre wird der Mindestlohn angepasst, entsprechend wurde er Anfang dieses Jahres auf 8,84 Euro erhöht. Dafür zuständig ist die Mindestlohnkommission, die paritätisch besetzt ist: Die Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen entsenden jeweils drei stimmberechtigte Mitglieder sowie jeweils ein beratendes Mitglied aus der Wissenschaft.

Die **Gretchenfrage** in diesem Zusammenhang lautet freilich: Wie kann gewährleistet werden, dass der Mindestlohn nicht nur auf dem Papier steht, sondern den Beschäftigten auch tatsächlich bezahlt wird? An sich liegt es an den ArbeitnehmerInnen selbst, aktiv zu werden, sollte dem nicht so sein. Unterstützung können sie sich von den Gewerkschaften holen, auch wenn diese die Beschäftigten nicht vor Gericht vertreten können. Für die Überprüfung zuständig ist die Zollverwaltung. Diese hat laut Deinert „weitreichende Befugnisse wie Zugang zu Grundstücken und Geschäftsräumen, Einsicht in Unterlagen, Verlangen nach Auskünften etc.“.

Zudem müssen ausländische Arbeitgeber bestimmte Meldepflichten erfüllen. Gleiches gilt für deutsche Arbeitgeber, die ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland „entleihen“. In jenen Branchen,

die „schwarzarbeitsgefährdet“ sind, müssen zusätzlich Aufzeichnungen über die Arbeitszeit geführt werden. Dies gilt etwa für das Bau-, Gast- oder Gebäudereinigungsgewerbe sowie bei geringfügig Beschäftigten. Eine interessante Ausnahme gibt es für MinijobberInnen, die Haushaltsangestellte sind. Die Auftraggeberhaftung wiederum soll verhindern, dass Arbeitgeber ein Subunternehmen beauftragen und sich damit ihrer Verantwortung entziehen. Verstößen Arbeitgeber gegen das Gesetz, drohen Bußgelder. Sollten diese mehr als 2.500 Euro ausmachen, kann die Firma sogar von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden, bis die Zuverlässigkeit des Unternehmens nachweislich wiederhergestellt ist. Im ersten Halbjahr 2015 wurden laut Deinert rund 300 Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts auf Verstöße gegen das Gesetz eingeleitet.

Ausnahmen mit Problemen

An sich gilt das Gesetz für „ArbeitnehmerInnen“. Im Gesetz vorgesehene Ausnahmen sorgten bereits für rechtliche Probleme und werden wohl auch in Zukunft eine Herausforderung bleiben. Vom Mindestlohn ausgenommen sind etwa Auszubildende. Wenn man sich die Besonderheit des Berufsbildungsverhältnisses vor Augen hält, mag dies auch nachvollziehbar sein: Die Wissensvermittlung steht gegenüber der praktischen Arbeit im Vordergrund. Dies ließe sich allerdings grundsätzlich auch auf ein Praktikum übertragen. Um aber eine versteckte Ausnutzung der Arbeitskraft zu

verhindern, gilt der Mindestlohn auch für Praktika. Um dem Charakter bestimmter Praktika wiederum gerecht zu werden, sind neuerlich Ausnahmen vorgesehen, beispielsweise für schulische oder hochschulische Pflichtpraktika, Berufs- bzw. Studienorientierungspraktika sowie ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika bis zu einer Dauer von drei Monaten.

Langzeitarbeitslose müssen in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung nicht nach Mindestlohn bezahlt werden. Damit wollte man ihnen einen Vorteil bei der Arbeitssuche verschaffen. Die Befristungsmöglichkeit eines Arbeitsverhältnisses auf sechs Monate lässt allerdings zumindest einen gewissen Spielraum zur Umgehung des Mindestlohns zu. Für ZeitungszustellerInnen wurde eine Übergangsregelung verankert, wonach der Mindestlohn bis zum 1. Jänner 2018 gestaffelt erhöht werden soll. Begründet wurde dies damit, dass die Existenzgefährdung von Pressebetrieben verhindert werden solle. Somit wartet sowohl auf die Gerichte als auch den Gesetzgeber noch einiges an Arbeit, um den faktischen Umständen gerecht zu werden.

Nachdem der Mindestlohn erst seit wenigen Jahren gilt, sind die bisherigen Entwicklungen natürlich mit einer gewissen Vorsicht zu genießen. Doch selbst die Deutsche Bundesbank, die im Vorfeld noch vor „erheblichen Beschäftigungsrisiken“ gewarnt hatte, räumt schon ein halbes Jahr nach dessen Einführung positive Effekte ein. In ihrem Monatsbericht aus dem August 2015 spricht sie von einer „kräftigen Verringerung der Minijobs“ seit Jahresbeginn und interpretiert dies als „Anpassungsreaktion der Unternehmen“ auf den Mindestlohn. Konkret wurden zwischen September 2014 und 2015 140.000 Mi-



© Arno Burg/dpa/picturedesk.com

nijobs abgebaut. Das bedeutet eine Reduzierung um 3,9 Prozent, wobei ein deutliches Ost-West-Gefälle feststellbar ist: Sank die Zahl der MinijobberInnen in den westlichen Bundesländern um 3,3 Prozent, so waren es in den östlichen ganze 7 Prozent.

Jobwachstum durch Mindestlohn

Auch die massive Zunahme von Jobs in Dienstleistungsbereichen führt die Bundesbank auf den Mindestlohn zurück. So war der Anstieg der Beschäftigungsverhältnisse in den Bereichen Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Lagerei und Sonstige Dienstleistungen laut Bundesbank „mehr als doppelt so hoch wie in vergleichbaren Perioden der letzten zwei Jahre“. Die Bundesbank spricht von 60.000 Stellen, die „zusätzlich zum bisherigen Aufwärtstrend geschaffen wurden“. Eine Ursache sieht sie darin, dass viele Minijobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden.

Zugleich sind die Löhne teilweise kräftig angestiegen. Die Bundesbank schätzt, dass der Mindestlohn das Lohnniveau in Deutschland um etwa einen halben **Prozentpunkt** nach oben gezogen hat. Davon profitiert haben insbesondere gering Qualifizierte und Beschäftigte in Niedriglohnbranchen in den östlichen Bundesländern sowie gering-

fügig Beschäftigte in ganz Deutschland, so die Bundesbank. Die Gewerkschaft ver.di ergänzt: „Vor allem Frauen nützt der Mindestlohn.“ Ihre Löhne seien allein im Osten im Schnitt um 4,2 Prozent gestiegen.

Der befürchtete Arbeitsplatzabbau ist bisher jedenfalls nicht erkenntlich eingetreten. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit nicht gestiegen. Trotz der eher positiven Bilanz wird in der Praxis der Mindestlohn – zum Beispiel durch unbezahlte Überstunden – häufig umgangen. Es ist außerdem zu befürchten, dass vermehrt auf echte oder Scheinwerkverträge zurückgegriffen wird. Für die Gewerkschaften heißt es von daher weiterhin, wachsam zu sein, um zu verhindern, dass auf der Mindestlohnlandkarte weiße Flecken entstehen.

BUCHTIPP

Rudolf Mosler, Walter J. Pfeil (Hrsg.)

Mindestlohn

ÖGB Verlag, 2016,

€ 24,90

ISBN: 978-3-99046-182-2

Bestellung:

www.besserewelt.at



Deutsche Bundesbank –
Monatsberichte 8/2015 und 2/2016:

tinyurl.com/lvutfwh

tinyurl.com/zxcwvka

Schwerpunkt des DGB:

www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn

Schreiben Sie Ihre Meinung

an die Autorinnen

sonja.fercher@oegb.at

lisa.dornberger@jura.uni-goettingen.de

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Die Achillesferse des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping ist der Vollzug. Strafen werden verhängt, aber Verfahren können nicht durchgeführt oder Strafen nicht eingebracht werden.



Kontrolle ist besser

Der beste Mindestlohn nutzt wenig, wenn er nicht bezahlt oder ein Dienstverhältnis via Scheinselbstständigkeit umgangen wird.

Beatrix Beder
Sozialwissenschaftlerin

Vor der Öffnung der Arbeitsmärkte der jüngst beigetretenen EU-Länder waren die Ängste groß: Wie sollte sich Österreich vor Lohn-dumping und unfairer Konkurrenz schützen, umgeben von Nachbarstaaten mit drastischem Lohngefälle? Unter dem Kollektivvertrag zu bezahlen war immer schon verboten.

Massiver Paradigmenwechsel

Doch das im Mai 2011 in Kraft getretene Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSBD-G) dreht die Beweislast um – „ein massiver Paradigmenwechsel“, stellt Martin Risak, Professor für Arbeits- und Sozialrecht der

Universität Wien, klar. Das Gesetz bekämpft kriminelle Wirtschaftspraktiken mit sprechenden Namen: Schand- bzw. Dumpinglohn, Abgabebetrag, unfairer Wettbewerb.

Was auf den ersten Blick als Gesetz für ArbeitnehmerInnen-Rechte erscheint, dient wesentlich Unternehmensinteressen. Ja, es ist Voraussetzung für einen freien Wettbewerb. Die Protokolle der Finanzpolizei liefern ein drastisches Sittenbild der Missstände.

Wer einem Bau- oder Erntehelfer oder einer Kellnerin drei Euro pro Stunde bezahlt, bietet Preise an, mit denen keine österreichische Firma mithalten kann.

Schäden in Millionenhöhe

Es schadet der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe und der Volkswirtschaft, jähr-

lich belaufen sich die negativen Effekte allein im Hochbau auf 220 Millionen Euro, wie die WKO bekannt gab.

Was heißt Unterbezahlung?

Bereits ein Jahr nach der Gesetzes-einführung deckte die Praxis Gesetzeslücken auf. Zunächst wurde allein der Mindestlohn geprüft, was in Folge auf alle SV-pflichtigen Entgelt-Bestandteile ausgedehnt wurde, also Überstunden, Sonderzahlungen, Zuschläge. Heute wird die fachlich korrekte Einstufung ebenso kontrolliert wie die Anrechnung von Vordienstzeiten.

Die Novellierung verschärfte die Meldepflicht für ausländische Entsendungen, die nun bereits vor Arbeitsbeginn bei der „Zentralen Koordinationsstelle“ gemeldet werden müssen. Alle Lohnverrechnungsunterlagen ausländi-

scher Firmen müssen am Arbeitsort auf Deutsch verfügbar sein. Die Verschärfung der Bestimmungen verstanden manche als Affront. „Jeder Stolperer im Arbeitsrecht ist nun potenziell strafbar“, klagte etwa ein Unternehmensberater von Deloitte im „Kurier“ im Sommer 2016: Die österreichischen Firmen fühlten sich als die Hauptbetroffenen, dabei sollte das Gesetz gerade die Wettbewerbsverzerrung durch ausländische Firmen verhindern.

Entsendungen kosten

Die Zahl der Entsendungen stieg von 2011 bis heute von knapp 2.500 auf jährlich 150.000 an, Tendenz steigend. ArbeitnehmerInnen, die nach Österreich entsandt werden, haben denselben Anspruch auf Kollektivvertragsentgelt. Theoretisch. Denn bei fast zwei Dritteln der ausländischen Firmen mit Entsendungen gibt es Beanstandungen.

Ganz vorne im Lohn- und Abgaben-Sündenregister liegt die Baubranche, regional am stärksten betroffen ist Wien. Die regelmäßigen Kontrollen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) zeigen ein klares Bild: Gut jede vierte ausländische Firma zahlt ihren Mitarbeitern zu wenig Lohn. Im Inland betrifft das eines von hundert Unternehmen.

Seit Jahren will Josef Muchitsch, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Bau-Holz, das „Übel an der Wurzel fassen“. Mit Erfolg. Seit 2016 gibt es das Bestbieterprinzip für öffentliche Aufträge über eine Million Euro.

Sozial- (ArbeitnehmerInnenschutz) und Umweltkriterien erlauben ein höheres Angebot um bis zu 20 Prozent. „Im Ansatz bekämpft man Lohn- und Sozialdumping durch klare Ausschreibungsrichtlinien, die Subvergaben ausschließen. Das aktuelle Gesetz ist gut, wir befürchten allerdings Rückschritte durch die anstehende Novellierung. Viele Gemeinden schreckt die Komplexität der Vergaberichtlinien ab.“

Auch Private werden stärker zur Verantwortung gezogen, und zwar durch die Bauherrenhaftung. Wer nachweislich weiß, dass auf seiner Baustelle unterbezahlt wird, kann dafür haftbar

gemacht werden. Weder Lohndumping noch Pfusch sind „Kavaliersdelikte“, zeigen folgende Zahlen: Die **KMU Forschung** Austria berechnete, dass die österreichischen Betriebe um 4,4 Millionen Euro weniger Umsatz machen, der Staat 980 Millionen Euro an Steuern verliert und Folgekosten (etwa für Arbeitslosengeld und Mindestsicherung) in der Höhe von 530 Millionen Euro entstehen.

„Die Kontrolle von Firmen mit Entsendungen ist ein Schwerpunkt der Finanzpolizei“, so der Sprecher des Finanzministeriums Johannes Pasquali. 2016 waren es knapp 2.800 Betriebe, die nach entsprechenden Risikoanalysen kontrolliert wurden. Die Verstöße reichen von völlig falschen Angaben der Arbeitszeiten über zu niedrige Entlohnung bis hin zu jenen, die einen Teil ihres Gehalts dem Chef in bar zurückzahlen. Gefälscht wird von der Meldung der Sozialversicherung bis zum Pass.

Hinter mancher Subfirma stecken organisierte Banden, also Kriminelle im Mantel des Unternehmertums. Dabei ist das Strafausmaß hoch und die Geschäftsführer und Vorstände haften persönlich. Die Strafhöhe beträgt je ArbeitnehmerIn von 1.000 bis 10.000 Euro und verdoppelt sich im Wiederholungsfall, bei Meldeverstößen kann sie sogar bis zu 20.000 Euro je Person betragen.

Die Achillesferse des Gesetzes ist der Vollzug. Strafen werden verhängt, aber Verfahren können nicht durchgeführt oder Strafen nicht eingebracht werden. Allein in der Bezirkshauptmannschaft Neusiedl am See wurden Strafgeelder in Höhe von 1,1 Millionen Euro verhängt, vollstreckt hingegen nur 2.000 Euro. Für den zuständigen Sozialminister Alois Stöger sind grenzüberschreitende Verwaltungsstrafverfahren daher das Gebot der Stunde.

Flucht aus dem Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht charakterisiert eine/n ArbeitnehmerIn durch seine/ihre persönliche Abhängigkeit – organisatorisch, finanziell, räumlich. Für kaum eine andere Personengruppe trifft diese Beschreibung so zu wie für die 24-Stunden-

Pflege. Dabei arbeiten diese Frauen fast ausschließlich auf selbstständiger Basis mit Gewerbeschein. Das macht die soziale Dienstleistung wesentlich günstiger und legal, denn nur Selbstständige dürfen ihre Arbeitszeit derart ausdehnen. Dies ist eine Form der Scheinselbstständigkeit, der freie Dienstvertrag eine weitere.

Die Vielfalt der Tätigkeiten und Hintergründe der Betroffenen zeigt die Plattform „Watchlist prekär“. Seit über zehn Jahren vertritt die GPA mit der Sektion work@flex atypisch Beschäftigte. „Der Zulauf ist nach wie vor ungebrochen, alleine im letzten Jahr stieg die Mitgliederzahl um rund 100“, sagt Manfred Wolf, stellvertretender Geschäftsbereichsleiter.

Noch ein Schlupfloch

Um kollektivvertragliche Forderungen zu umgehen, bietet der freie Dienstvertrag ein weiteres Schlupfloch. Das betrifft etwa die Branchen Journalismus, Medien, Werbung und Marktkommunikation.

Überprüfungen der Gebietskrankenkassen zeigen, dass auch in Markt- und Meinungsforschungsinstituten die Praxis „falscher Freier“ gängig ist. Judith Reitsstätter von der GPA-djp: „In den letzten Jahren gelang es uns, mehrere Hunderte sogenannte freie DienstnehmerInnen auf reguläre Angestelltenverträge umzustellen. Weiters ist es uns gelungen, in der Erwachsenenbildung für freie DienstnehmerInnen Mindesthonorarsätze kollektivvertraglich zu verankern.“

Der Einsatz für einen Mindestlohn ist eine Sache. Die Rahmenbedingungen, damit er in der Praxis auch zur Anwendung kommt, sind mindestens genauso wichtig.

Initiative work@flex der GPA:
www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.10.2

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
beatrice@beneder.info
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wer fragt, kriegt Antworten

Das sind einige der Fragen, die dem ÖGB in letzter Zeit häufig gestellt werden, im echten Leben und in den sozialen Medien.

Florian Kräftner
ÖGB Kommunikation

Warum sollen die Mindestlöhne erhöht werden?

Jede Arbeit muss 10 Euro in der Stunde wert sein!

Mindestlöhne sind nicht nur eine wirtschaftliche, sondern auch eine moralische Frage. Wir finden: Mit Vollzeitarbeit muss man auch genug zum Leben verdienen. Jede Arbeit muss uns mindestens 10 Euro in der Stunde wert sein. Das bedeutet bei Vollzeitbeschäftigung 1.700 Euro brutto im Monat.

Der ÖGB fordert höhere Mindestlöhne. Und was ist mit den Gehältern?

Mehr für alle ArbeitnehmerInnen!

ArbeiterInnen beziehen Löhne, Angestellte Gehälter. In bestimmten Zusammenhängen (Lohnpolitik, Lohnrunden ...) hat sich aber der „Lohn“ als Namensgeber durchgesetzt, zum Beispiel eben auch in der politischen Diskussion um den Mindestlohn. Wenn der ÖGB also „1.700 Euro Mindestlohn“ sagt, ist immer auch „1.700 Euro Mindestgehalt“ gemeint.

Was bedeutet „Mindestlohn“?

Es gibt viele Mindestlöhne

Der Begriff „Mindestlohn“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch für verschiedene Dinge verwendet. Einerseits

ist mit Mindestlohn in der politischen Diskussion jener Betrag gemeint, den jede Vollzeitarbeit mindestens wert sein muss. Es ist also der Lohn, den zu unterschreiten unmoralisch wäre und der daher verhindert werden muss. Vor allem in Deutschland wird dafür manchmal auch der Begriff „Lohnuntergrenze“ verwendet. Auf der anderen Seite gibt es in den Kollektivverträgen unterschiedliche Mindestlöhne für die Beschäftigten in den unterschiedlichen Verwendungsgruppen.

Was ist mit 1.700 Euro Mindestlohn gemeint?

1.700 Euro brutto pro Monat 14-mal im Jahr für Vollzeitarbeit

Mit 1.700 Euro sind 1.700 Euro brutto Monatslohn/-gehalt für Vollzeitarbeit gemeint, also für die gesetzliche bzw. kollektivvertragliche Normalarbeitszeit. Diese liegt bei 40 Wochenstunden bzw. darunter, oft sind es 38,5 Stunden. Ausbezahlt wird 14-mal im Jahr, darin enthalten sind also Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Überstunden, Zulagen, Zuschläge, Diäten usw. dürfen nicht eingerechnet werden.

Und was ist mit den Teilzeitbeschäftigten?

Auch Teilzeitbeschäftigte profitieren

Von höheren Vollzeit-Mindestlöhnen profitieren natürlich auch Teilzeitbeschäftigte, die gerade in Niedriglohnbranchen häufig anzutreffen sind. Denn

steigende Monatslöhne bedeuten auch steigende Stundenlöhne. Notwendig sind aber auch bessere Rahmenbedingungen für den Wechsel auf Vollzeit-Erwerbstätigkeit, denn prekäre Beschäftigung und Teilzeit sind Hauptursachen für Erwerbsarmut und langfristig durch niedrige Pensionen auch für Altersarmut.

Was bedeutet das für den Stundenlohn?

1.700 Euro brutto pro Monat entsprechen etwa 10 Euro pro Stunde

Der exakte Stundenlohn, der sich aus 1.700 Euro brutto im Monat ergibt, hängt vom Wochenstundenausmaß laut jeweiligem Kollektivvertrag ab. Bei 40 Wochenstunden macht der Stundenlohn 9,80 Euro brutto aus, bei 38,5 Stunden 10,18 Euro.

Warum verhandelt der ÖGB nicht gleich einen Netto-Mindestlohn?

Netto-Mindestlohn brächte Gefahren mit sich

Immer wieder heißt es: „Warum fordert der ÖGB einen Brutto-Mindestlohn und nicht einen bestimmten Netto-Betrag? Immerhin wissen die meisten ArbeitnehmerInnen ja eher, was sie jeden Monat netto herausbekommen, und nicht, auf welchem Bruttolohn das beruht. Schließlich müssten sie ja auch mit dem Nettolohn Miete zahlen und einkaufen gehen.“ Nun, das hätte zwar tatsächlich praktische Vorteile, würde

aber die gesamte Logik der Kollektivvertragsverhandlungen gefährden: Dort werden immer Brutto-Mindestlöhne ausgehandelt, sowohl für die unteren als auch für die höheren Lohngruppen. Würde man ausschließlich die Mindestlöhne auf Netto umstellen, wäre die Vergleichbarkeit innerhalb des einzelnen Kollektivvertrags nicht mehr gegeben.

Seriös wäre das Verhandeln von Netto-Löhnen auch kaum möglich, denn wie viel Netto vom Brutto bleibt, ist immer abhängig von persönlichen Abzügen wie Steuern und Abgaben, die individuell unterschiedlich sein können.

Und auch eine große Gefahr bestünde, würde ein Netto-Mindestlohn festgelegt werden: Die Arbeitgeber würden versuchen, hier auch Dinge wie Diäten, Schmutzzulagen oder gar Trinkgelder einzurechnen, um brutto weniger zahlen zu müssen.

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



Wer würde von 1.500 bzw. 1.700 Euro Mindestlohn profitieren?

420.000 ArbeitnehmerInnen noch unter 1.700 Euro brutto

Anfang 2017 verdienten rund 420.000 Menschen weniger als 1.700 Euro im Monat, und davon lagen noch ungefähr 300.000 unter 1.500 Euro brutto, davon zwei Drittel Frauen. Durch die heuer bereits abgeschlossenen Lohnrunden, zum Beispiel im Hotel- und Gastgewerbe, werden es aber laufend weniger.

Betroffen: Ca. 10 Prozent der ArbeitnehmerInnen

Es gibt derzeit noch um die 200 Kollektivverträge (von mehr als 450) mit Lohngruppen unter 1.500 Euro Mindestlohn. Das klingt aber schlimmer, als die tatsächliche Situation in den meisten Branchen ist.

Denn viele Kollektivverträge haben zwar noch eine unterste Lohngruppe mit Löhnen unter 1.500 Euro, aber oft sind so gut wie keine Beschäftigten in diese Lohngruppen eingeordnet. Insgesamt verdienen acht bis zehn Prozent der Beschäftigten weniger als 1.500 Euro.

Wie will der ÖGB die höheren Mindestlöhne durchsetzen?

Generalvereinbarung für schrittweise höhere Mindestlöhne

Der ÖGB möchte eine Generalvereinbarung mit der Wirtschaftskammer über die schnelle Erreichung von 1.500 Euro Mindestlohn/-gehalt in allen Kollektivverträgen abschließen. Die einzelnen Branchen hätten dann eine bestimmte Zeit für die Umsetzung. Mit einer solchen Vereinbarung wurde auch schon der Mindestlohn von 1.000 Euro durchgesetzt.

Seit Jahresbeginn wurde der Mindestlohn von 1.500 Euro bereits in einigen Kollektivvertragsverhandlungen umgesetzt. Parallel dazu werden die Gewerkschaften aber in einzelnen Kollektivvertragsverhandlungen weiter das Ziel eines Mindestlohns von 1.700 Euro verfolgen.

Damit sich auch alle Unternehmen an die Mindestlohnregelungen halten, fordert der ÖGB verschärfte Kontrollen und strengere Strafen bei Unterentlohnung, aufbauend auf dem Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping.

Würden alle Beschäftigten von der Generalvereinbarung profitieren?

Der ÖGB fordert gesetzliche Verbesserungen für Menschen ohne Kollektivvertrag

In Österreich gilt für 98 Prozent aller ArbeitnehmerInnen ein Kollektivvertrag – und somit auch ein Mindestlohn.

Es gibt aber auch einige wenige Bereiche ohne Kollektivvertrag, entweder weil sich der jeweilige Arbeitgeberverband weigert, einen abzuschließen, oder weil es für diesen Bereich gar keinen Arbeitgeberverband gibt.

Der ÖGB fordert gesetzliche Verbesserungen etwa für ArbeitnehmerInnen, für die überhaupt kein KV gilt. Vorstellbar wäre etwa eine Passage, wonach die ortsübliche angemessene Bezahlung nicht per Arbeitsvertrag unterschritten werden darf. Auch für freie DienstnehmerInnen fordert der ÖGB besseren Schutz, damit es sich für Arbeitgeber nicht mehr auszahlt, aus dem KV zu flüchten, indem sie ArbeitnehmerInnen durch freie DienstnehmerInnen ersetzen.

Soll der Mindestlohn auch für Selbstständige gelten?

Scheinselbstständigkeit verhindern – Mindestlohn für echte Selbstständige nicht möglich

Es ist zweifellos so, dass viele Menschen in die (Schein-)Selbstständigkeit gedrängt werden, obwohl ihre Tätigkeit eher der von Angestellten entspricht. Hier wurden mittlerweile Verbesserungen bei der Abgrenzung beschlossen. Langfristig ist aber die Neudefinition des ArbeitnehmerInnenbegriffs notwendig: Wer von einem einzigen Arbeitgeber wirtschaftlich abhängig ist, muss als ArbeitnehmerIn gelten, nicht als Selbstständige/r.

Für echte Selbstständige, die freie UnternehmerInnen mit mehreren KundInnen und freier Preisgestaltung sind, wären „Mindestlöhne“ technisch nicht durchführbar und außerdem vermutlich wettbewerbs- und kartellrechtlich nicht haltbar.

Können sich die Unternehmen 1.700 Euro Mindestlohn leisten?

Die Gewinne der Unternehmen steigen

Da kommt es natürlich auf das einzelne Unternehmen an. Quer über die Branchen muss man aber sagen: Während die Lohnquote sinkt, steigen die Gewinne.

Vor allem ab den 1990er-Jahren bis zur Finanzkrise 2008 ging die Lohnquote 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.

Unternehmen profitieren von höherer Kaufkraft

Löhne und Gehälter sind zwar auch Kosten für die Unternehmen. Andererseits sind Löhne und Gehälter Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit deren Konsumnachfrage.

Beim unteren Einkommensdrittel wandern 80 Prozent der zusätzlichen

Einkünfte sofort in den Konsum. Das wiederum kurbelt die Wirtschaft an.

Führen Mindestlöhne zu höherer Arbeitslosigkeit?

Arbeitsplätze entstehen auch, wenn Mindestlöhne erhöht werden

Höhere Mindestlöhne schützen vor Armut und steigern die Kaufkraft. Mindestlöhne führen klar nachweisbar zu höheren Löhnen im Niedriglohnbereich, haben aber einen sehr schwachen bzw. keinen Effekt auf die Anzahl der Beschäftigten. Mindestlöhne sorgen also nicht dafür, dass die Arbeitslosigkeit steigt.

Das zeigen die Erfahrungen aus vielen Ländern, darunter die USA, Großbritannien, Portugal, Deutschland und Tschechien. (tinyurl.com/lfkmeor)

Werden Unternehmen ins Ausland abwandern?

Die betroffenen Branchen können nicht abwandern

Wenn man sich anschaut, welche Branchen hauptsächlich Niedriglöhne zahlen, wird klar: Die können gar nicht abwandern, weil sie überwiegend im Dienstleistungssektor zu finden sind und in Österreich bleiben werden, weil hier ihre KundInnen sind. Beispiele sind TaxifahrerInnen, FußpflegerInnen, FriseurInnen oder Beschäftigte in Pflege- und Kureinrichtungen.

Profitiert vor allem der Staat von höheren Mindestlöhnen?

Beschäftigte profitieren von mehr Netto und höherer Pension

Unternehmer, die keine höheren Mindestlöhne zahlen wollen, argumentieren so: Steigt der Lohn von 1.350 Euro auf 1.500 Euro brutto, also um 150 Euro, dann bleibt der oder dem Beschäftigten unterm Strich ein Netto-Plus von gerade einmal 83 Euro. Profitieren würde also hauptsächlich der Staat.

Sie dürften sich nur schwer vorstellen können, wie wichtig es für Men-

schon mit so niedrigem Einkommen ist, „nur“ 83 Euro mehr zu bekommen bzw. knapp 1.200 Euro mehr pro Jahr.

Und: Was davon abgezogen wird, bekommt nicht „der Staat“, sondern zum Beispiel die Sozialversicherung. Und von höheren Sozialversicherungsbeiträgen profitieren die Beschäftigten selbst: durch höhere Pension und falls nötig durch höheres Arbeitslosengeld.

Warum fordern Gewerkschaften in anderen EU-Ländern gesetzliche Mindestlöhne?

Beispiel Deutschland: Gesetzlicher Mindestlohn wegen niedriger KV-Abdeckung notwendig

In Deutschland hat der DGB erfolgreich die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes gefordert. Dort ist die Situation aber grundlegend anders als in Österreich: Tarifverträge gelten (im Gegensatz zu den österreichischen Kollektivverträgen) nur in Betrieben, deren Arbeitgeber Mitglied in derjenigen Organisation ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat.

Will also ein deutsches Unternehmen den tarifvertraglichen Mindestlohn nicht mehr bezahlen, braucht er nur aus der Organisation auszutreten. Dies ist in Österreich dank der automatischen Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer nicht möglich. Folglich gelten die Tarifverträge in Deutschland nur für weniger als 60 Prozent der ArbeitnehmerInnen.

Es hat sich ein ausufernder Niedriglohnssektor entwickelt. Ein gesetzlicher Mindestlohn war daher notwendig, um die Flucht aus dem Tarifvertrag für die Unternehmer weniger lukrativ zu machen.

Nützliche Infos der Arbeiterkammer:

„So viel Lohn steht mir zu“:

tinyurl.com/leh7dpe

Schreiben Sie Ihre Meinung an den Autor

florian.kraeftner@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at



Nicht zuletzt

von

Roman Hebenstreit

Vorsitzender der Gewerkschaft vida
Vorsitzender des Fachbereichs Eisenbahn

Es geht um Gerechtigkeit

Von Arbeit muss man leben können. Was selbstverständlich klingt, trifft für viele Beschäftigte in Österreich nicht zu. Jede/r achte ArbeitnehmerIn verdient trotz Vollzeitbeschäftigung zu wenig.

Das ist einer reichen Volkswirtschaft wie Österreich nicht würdig, denn Leistung muss sich lohnen. Der klare Auftrag für uns lautet daher: Die Mindestlöhne müssen ansteigen, damit die Menschen in Würde leben können!

Nur erster Schritt

Das Ziel der Gewerkschaften ist ein Bruttolohn von 1.700 Euro, eine rasche Erhöhung auf zumindest 1.500 Euro in den Niedriglohnbranchen kann daher nur ein erster Schritt sein.

Der Grund dafür ist einfach: Derzeit liegt die Armutsgrenze in Österreich bei 1.163 Euro netto monatlich. Zehntausende Menschen, die einer Vollzeitarbeit nachgehen, liegen dennoch darunter. Soll das gerecht sein?

Mit 1.500 Euro brutto würde man knapp 1.200 Euro netto verdienen und wäre zumindest geringfügig darüber. Wichtig ist uns, dass Arbeit nicht nur die Existenz sichert. Es geht um ein selbstbestimmtes Leben.

In einem der reichsten Länder der Welt darf es nicht zu viel verlangt

sein, dass man sich von Vollzeitarbeit etwas mehr leisten kann als die Miete oder die notwendigsten Lebensmittel.

Außerdem versickert das Geld nicht in irgendeiner Steueroase, sondern fließt wieder in den heimischen Wirtschaftskreislauf zurück.

Risiko Altersarmut

Volkswirtschaftlich betrachtet sind niedrige Löhne gleich in mehrfacher Hinsicht ein Verlustgeschäft für den Sozialstaat.

Einerseits gehen dadurch dem Staat und den Sozialversicherungsträgern laufend Einnahmen verloren. Andererseits führen die niedrigeren Beitragsgrundlagen dazu, dass die Beschäftigten entsprechend weniger Pensionsbeiträge einzahlen.

Auf Deutsch gesagt: Nach einem Erwerbsleben im Niedriglohnbereich droht den Betroffenen unweigerlich die Altersarmut in der Pension. Dagegen müssen wir mit vereinten Kräften ankämpfen.

Die Arbeitgeberseite möge uns bitte damit verschonen, dass sie sich höhere Löhne und Gehälter nicht leisten kann. In den letzten Jahren sind die Managergagen regelrecht explodiert, während der Lohnsektor hinterherhinkt.

Zur Erinnerung: Wir hatten in Österreich in den vergangenen fünf

Jahren einen Nettokaufkraftverlust bei Löhnen von rund 0,5 Prozent.

Wenn es darum geht, die überbordenden Managergehälter noch weiter nach oben zu schrauben, ist immer Geld da – dort wird die Frage der Finanzierung überhaupt nicht gestellt. Es geht um die Verteilungsgerechtigkeit.

Genauso verhält es sich mit dem Schreckgespenst der Arbeitsplatzvernichtung, das von manchen Seiten konstruiert wird. Hier sind angeblich vor allem die Dienstleistungsbranchen betroffen. Der gesunde Menschenverstand sagt jedoch, dass es hier wohl kaum zu Auslagerungen kommen wird.

Packen wir's an

Überspitzt gesagt: Die österreichische Tourismusbranche kann schlecht abwandern. Oder wer lässt denn seine Haare in Indien schneiden, nur weil es dort billiger ist?

Wer bringt sein Bürogebäude zum Reinigen oder zum Bewachen ins Ausland? Richtig, niemand. Höhere Mindestlöhne vernichten keine Jobs und stärken darüber hinaus die Kaufkraft.

Also packen wir's an! Man muss sich einmischen, wenn man etwas bewegen will. Es ist unser gesellschaftspolitischer Auftrag, die Arbeitswelt ein Stück gerechter zu machen!

Der blog.arbeit-wirtschaft.at ist die digitale Ergänzung zur Printausgabe der „A&W“. Frisch gebloggt zeigt einige Highlights.

Risiken eines 12-Stunden-Tages

Derzeit findet eine intensive Diskussion über den 12-Stunden Tag statt. Diese ist fast ausschließlich auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit nach betrieblichen Bedürfnissen ausgerichtet. Aber was bedeutet diese Debatte für die partnerschaftliche Teilung von Beruf und Familie? Das vom Familienministerium durchgeführte Väterbarometer zeigt, dass sich Väter ein Arbeitsleben wünschen, das mit dem Familienleben vereinbar ist. Vor allem bei jungen Vätern ist zwischen 18 und 29 Jahren der Wunsch nach weniger Arbeit zugunsten der Familie besonders stark. Dies verdeutlicht die Chancen, Rollenmuster aufzubrechen und Impulse in

Richtung partnerschaftliche Lebensentwürfe zu setzen. Ein regulärer 12-Stunden-Tag würde das Rad wohl in die andere Richtung drehen. Frauen würden wieder viel stärker zum Handkuss kommen und die behutsame Entwicklung der letzten Jahre – partnerschaftliche Kinderbetreuung – würde im Keim ersticken. Ist es wirklich wirtschaftlich, hoch qualifizierte Frauen mit Kindern wieder aus dem Arbeitsmarkt zu drängen und Männern die Chance zu nehmen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen?

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/mqbnr4u

Ungleichheit und Rechtspopulismus

Die wirtschaftliche Globalisierung hat zur Stagnation der Mittelschicht in den USA und Europa geführt. Diese wird von Abstiegsängsten geplagt und will Veränderungen mit gravierenden Folgen: Ein aggressiver Rechtspopulismus greift um sich. Donald Trumps Einzug ins Weiße Haus beruht ganz wesentlich auf dieser Stimmung. In Europa ist diese politische Entwicklung seit geraumer Zeit zu beobachten – der Rechtspopulismus ist aktuell die am stärksten wachsende Kraft in Europa. Auf beiden Seiten des Atlantiks liegen diesen Entwicklungen ganz wesentlich Verteilungsfragen zugrunde. Die politische Praxis von Trump und der west-

europäische Rechtspopulismus untergraben gezielt die ökonomische und soziale Basis der Mittelschicht und der Einkommensschwächeren: Rückbau von „Obama-care“, Einschränkung der Mindestsicherung, Pensions- und Lohnkürzungen etc. verschärfen diese Ungleichheit. Der ehemalige Weltbank-Ökonom [Branco Milanovic](#) analysiert diese Entwicklungen anschaulich in seinem neuen Buch. Seine Antwort lautet Solidarität, sowohl mit den einkommensschwachen Gruppen im eigenen Land wie mit jenen anderer Länder.

Lesen Sie mehr: tinyurl.com/ke2hswu

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

ÖGJ:

Revolution im Denken

ÖGJ fordert 700 Euro Mindestlehrlingsentschädigung und Aufwertung der Lehre.

„keine Arbeit – keine Zukunft? REVOLUTION!“: Unter diesem Motto tagte am 8. April der 35. Bundesjugendkongress des ÖGB. Aber keine Angst, es ist kein blutiger Umsturz, der den Delegierten der Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) vorschwebt. „Unsere Revolution ist es, den Menschen wieder in den Mittelpunkt zu rücken. Denn wenn Unternehmen die ArbeitnehmerInnen durch Maschinen ersetzen, hat das meist nur einen Sinn, nämlich in immer weniger Zeit mit immer weniger Beschäftigten immer höhere Profite einzufahren“, sagte Sascha Ernszt, der zum ÖGJ-Vorsitzenden wiedergewählt wurde.

„Ihr seid diejenigen, die mit der Revolution im Denken die Zukunft der Gesellschaft gestalten müssen“, griff auch ÖGB-Präsident Erich Foglar das Motto auf: Eine der größten Herausforderungen werde es sein, den Anschluss an die Digitalisierung nicht zu verpas-

sen. „Wir können und wollen die Digitalisierung nicht aufhalten. Das würde einen Wohlstandsverlust gerade für eure Generation bedeuten“, sagte Foglar zu den etwa 250 Delegierten im Wiener Austria Center: „Die entscheidende Frage wird aber sein: Wer steckt die Digitalisierungsdividende aus dem enormen Produktivitätsgewinn ein? Ich sage in Richtung Arbeitgeber: Sicher nicht ihr allein!“

Die JunggewerkschafterInnen fordern dementsprechend neben höheren Mindestlöhnen auch eine kollektivvertragliche Mindestlehrlingsentschädigung in der Höhe von 700 Euro im ersten Lehrjahr. „Bei Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne müssen immer auch die Lehrlingseinkommen mit erhöht werden“, so Vorsitzender Ernszt. Mit der Erhöhung der Mindestlöhne/-gehälter auf 1.500 Euro

und später auf 1.700 Euro steigt auch der Abstand zwischen dem Einkommen der Lehrlinge und jenem der HilfsarbeiterInnen stark an. „Durch den erhöhten Lohnunterschied würde die Hilfsarbeit im Vergleich zur Lehre deutlich attraktiver werden. Das muss verhindert werden.“

Mehr Geld ist aber nicht alles, auch inhaltlich muss die Lehre attraktiver werden. Im Leitantrag fordert die ÖGJ daher kostenfreie Kurse für die Lehrabschlussprüfung, die Ausweitung der Berufsschulzeit und die Umstellung der Lehrstellenförderung in Richtung Qualitätsförderung. Und damit die Lehre keine Sackgasse ist, sollen alle AbsolventInnen, die das wollen, auch studieren dürfen – mit der Lehrabschlussprüfung als Eintrittskarte an FH und Unis im jeweiligen Berufsfeld.

Mehr unter: www.oegj.at

AK:

Keine Einbahnstraße!

Neue Arbeitszeitmodelle müssen allen etwas bringen.

Im Arbeitsprogramm der Bundesregierung für 2017/18 steht: Die Bundesregierung arbeitet gemeinsam mit den Sozialpartnern an der Lösung der Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeber.

Aus diesem Auftrag geht klar hervor, dass eine Neuregelung sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die der Arbeitgeber berücksichtigen muss. Dies deckt sich mit der klaren Haltung der ArbeitnehmerInnenvertretungen: Arbeitszeitflexibilisierung darf keine Einbahnstraße sein. „Die bislang bekannten Forderungen von Wirtschaft und Industrie lassen bei uns aber die Alarmglocken läuten“, erklärten Rudi Kaske,

Präsident der AK Wien, und Markus Wieser, Präsident der AK Niederösterreich. „Diese legen für uns den Verdacht nahe, dass die Interessen der Beschäftigten nur ungenügend berücksichtigt werden sollen.“

Die scheinbaren Patentrezepte der Wirtschaft bedeuten übersetzt: flexibler arbeiten für weniger Geld – länger arbeiten am Tag, länger arbeiten in der Woche, Abgeltung in Zeitausgleich ohne Überstundenzuschläge. Die Arbeit soll somit für die Arbeitgeber billiger werden, und die Flexibilisierung soll anscheinend rein nach betrieblichen Interessen erfolgen – ohne Rücksicht auf Erholungsphasen, Familienleben oder Freizeitgestaltung. Dabei kann in Österreich bereits sehr flexibel gearbei-

tet werden – und dies wird auch in Anspruch genommen. „Uns ist nicht bekannt, dass auch nur ein Auftrag aus Gründen mangelnder Arbeitszeitflexibilität nicht abgearbeitet werden konnte. Kollektivverträge werden so wie bisher auch in Zukunft branchenspezifische Problemlagen berücksichtigen und darauf achten, dass entsprechende Spielräume gestaltet werden.“

Die Wirtschaft will sich in Wirklichkeit unter der Bezeichnung der Flexibilisierung die Zuschläge sparen. Eines ist klar, für uns gilt: Zeit ist Geld und eine Überstunde ist eine Überstunde und darf nicht automatisch zu Normalarbeitszeit werden“, halten Kaske und Wieser fest.

Mehr unter: tinyurl.com/k8a8wgh

Man kann nicht alles wissen ...

Agenda Austria: Die „Vereinigung für wissenschaftlichen Dialog und gesellschaftliche Erneuerung“ wurde 2013 gegründet. Mitglieder und Finanziere der wirtschaftsliberalen Denkfabrik sind durchwegs Wirtschaftsunternehmen und vermögende Privatpersonen; Geschäftsführer: Franz Schellhorn, ehemaliger Leiter der Wirtschaftsredaktion der Tageszeitung Die Presse. (Seite 20)

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB): Das ABGB wurde 1811 als kaiserliches Patent (Gesetz) kundgemacht und trat im Jänner 1812 in den deutschen Erbländern der Österreichischen Monarchie in Kraft. Es ist nach wie vor die Grundlage des Zivilrechtssystems in Österreich und damit neben dem französischen Code civil die älteste noch gültige, von vernunftrechtlichen Gedanken geprägte Zivilrechtskodifikation. Große Teile des österreichischen Privatrechts (Eherecht, Mietrecht, Konsumentenschutzgesetz) sind mittlerweile außerhalb des ABGB in eigenen Gesetzen geregelt. (Seite 23)

Armutsschwelle: Als Einkommensarmutsgrenze werden in Österreich, wie in jedem Land der EU, jeweils 60 Prozent des mittleren Pro-Kopf-Haushaltseinkommens definiert. Laut EU-SILC beträgt demnach die Armutsschwelle in Österreich 1.163 Euro netto. 13,9 Prozent der österreichischen Bevölkerung haben ein Einkommen, das darunter liegt. (Seite 12)

Benya, Anton: österreichischer Politiker und Gewerkschafter (1912–2001); 1953 bis 1987 ÖGB-Präsident. Seine vielen Präsidentschaften (u. a. Rapid Wien, ÖGB, Nationalrat) brachten ihm den Beinamen „der Präsident“ ein. Im Jahr 2000 empfahl der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) seinen Mitgliedern, sich bei Forderungen in Lohnverhandlungen an der sogenannten Benya-Formel zu orientieren: (Prognostizierte) Inflationsrate plus Arbeitsproduktivität, also das mittelfristige Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Produktion pro ArbeitnehmerIn. (Seite 4)

Bundeseinigungsamt: beim Sozialministerium eingerichtete Behörde, die derzeit aus einer Vorsitzenden, einer Stellvertreterin sowie aus der erforderlichen Anzahl von Mitgliedern, die von den gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen für fünf Jahre bestellt werden. Zu den Aufgaben des Bundeseinigungsamtes zählen die Festsetzung von Mindestlohntarifen, Heimarbeitsstarifen und Lehrlingsentschädigungen sowie die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung. (Seite 22)

Deflationsspirale: Bezeichnung für einen sich selbst verstärkenden Abwärtstrend der Konjunktur, die – vereinfacht ausgedrückt – mit sinkenden Preisen beginnt. Schrumpft eine Volkswirtschaft,

so herrscht Konsumzurückhaltung. Dieses nachlassende Kaufinteresse führt dazu, dass Preise für Waren und Dienstleistungen deutlich nach unten korrigiert werden. Auch Unternehmen investieren weniger und es werden Arbeitsplätze abgebaut. Damit sinkt die Kaufkraft, was die Deflation immer weiter anheizt – ein Kreislauf, der als Deflationsspirale bezeichnet wird. (Seite 35)

Gini-Koeffizient: auch Gini-Index: statistisches Maß, das vom italienischen Statistiker Corrado Gini entwickelt wurde, um Ungleichverteilung punkto Vermögen und Einkommen darzustellen. Je höher der Gini-Index (zwischen 0 und 1), desto größer ist die Ungleichheit. (Seite 19)

Gretchenfrage: Diese Bezeichnung für eine direkte, an den Kern eines Problems gehende Frage hat ihren Ursprung in Goethes Drama Faust I. Darin stellt das Mädchen Margarete (Gretchen) der Hauptfigur, dem älteren Wissenschaftler Heinrich Faust, die Frage: „Nun sag’, wie hast du’s mit der Religion?“ (Seite 36)

Hamon, Benoît: französischer Politiker und Präsidentschaftskandidat der Parti Socialiste (PS), geb. 1967; 2004–2009 EU-Parlamentarier. Im Zuge seiner Präsidentschaftskandidatur hatte er Jean-Luc Mélenchon, dem Kandidaten der extrem linken Bewegung „La France insoumise“ („das Frankreich der Aufsässigen“), eine gemeinsame Kandidatur mit ihm als Spitzenkandidaten angeboten – was Mélenchon ablehnte. Aktuelle Umfragen zufolge liegt Mélenchon hinter Marine Le Pen und Macron an dritter Stelle. (Seite 35)

KMU Forschung Austria: Das 1954 in Wien gegründete Marktforschungsinstitut ist die größte österreichische Forschungseinrichtung im Bereich der angewandten, an Klein- und Mittelunternehmen (KMU) orientierten Sozial- und Wirtschaftsforschung. (Seite 39)

Milanovi, Branco: US-Ökonom mit serbischen Wurzeln, geb. 1953; 1987 mit einer Dissertation über die soziale Ungleichheit im kommunistischen Jugoslawien promoviert. Nach langjähriger Tätigkeit als (Chef-)Ökonom in der Forschungsabteilung der Weltbank arbeitet er seit 2014 als Dozent an der City University of New York (CUNY), dem Hochschulverbund der staatlichen Universitäten in New York. Aktuelle Publikation: Die ungleiche Welt. Migration, das eine Prozent und die Zukunft der Mittelschicht. (Seite 44)

Niedriglohn: Um Niedriglohn über verschiedene Länder hinweg vergleichbar zu machen, wurde ein eigener Indikator geschaffen. Niedriglohn ist hier definiert als weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Einkommens. Laut Berechnung des

WIFO liegt dieser Wert für Österreich bei 1.460 Euro und damit knapp unter der im ersten Schritt angepeilten Mindestlohngrenze. (Seiten 21/43)

Obamacare: eigentl.: Patient Protection and Affordable Care Act (PPACA); 2010 unter der Regierung von Barack Obama – gegen den erbitterten Widerstand der Konservativen – verabschiedetes Bundesgesetz, das den Zugang zur Krankenversicherung regelte. Kern des Gesetzes ist das sogenannte „individual mandate“, nach dem jeder Amerikaner verpflichtet ist, eine Krankenversicherung abzuschließen, wenn er nicht anderweitig, insbesondere durch seinen Arbeitgeber, abgesichert ist. Teile der Republikanischen Partei und einige Bundesstaaten hatten gegen die Gesundheitsreform geklagt. 2012 bestätigte der Oberste Gerichtshof (Supreme Court) die Verfassungsmäßigkeit der meisten Teile von Obamacare. Schon kurz nach dem Amtsantritt von Präsident Trump versuchten die Republikaner im US-Congress, Obamacare durch ein neues System zu ersetzen – (bisher) vergeblich. (Seite 44)

Prozentpunkt: Bezeichnung für den absoluten Unterschied zwischen zwei Prozentzahlen. Steigt etwa ein Prozentsatz von vier auf fünf Prozent, so beträgt die Steigerung tatsächlich 25 Prozent oder – einfacher ausgedrückt – einen Prozentpunkt. (Seite 38)

Sattlerei: SattlerInnen stellen Gegenstände aus Leder oder Stoff zur Verwendung im Umgang mit Tieren her, wie Sättel, Zaumzeug oder Fahrgeschirr sowie Ausstattungen für Autos und Boote. Sattler stellen auch Taschen (z. B. Brieftaschen oder Schultornister) her. Sattler-Lehrlinge entscheiden sich gleich zu Beginn der Ausbildung für eine der drei Spezialisierungen: Taschner, Sportsattler oder Fahrzeugsattler. (Seite 30)

Schussfaden: auch Schuss, Eintrag oder Einschlag; Schussfäden sind bei der Herstellung eines Gewebes jene parallelen Fäden, die zu den im Webstuhl aufgespannten Kettfäden quer liegen. Durch die Verwendung gefärbter Kett- und/oder Schussfäden sind farbige Muster möglich. (Seite 30)

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut): Das Institut der Hans-Böckler-Stiftung forscht und berät seit seiner Gründung 1946 für eine faire und menschliche Arbeits- und Lebenswelt. WissenschaftlerInnen aus den Bereichen Ökonomie, Politik- und Sozialwissenschaften und Recht arbeiten gemeinsam an wirtschafts- und sozialpolitischen Fragestellungen, die für ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften relevant sind. Die WSI-Datenbanken zu den Themen Gender, Mindestlohn, Atypische Beschäftigung etc. bieten Daten, Grafiken und Analysen gratis zum Download. (Seite 35)



ebook

Mindestlohn

im Spannungsfeld zwischen Kollektivvertragsautonomie und staatlicher Sozialpolitik

Rudolf Mosler, Walter J. Pfeil (Hrsg.)

Varia / 2016 / 184 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-182-2

Das 2015 in Kraft getretene deutsche Mindestlohngesetz (eine erste Bilanz zieht Olaf Deinert) 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 (Beitrag Thorsten Schulten). 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 (zu den rechtlichen Instrumenten Beitrag Nora Melzer-Azodanloo). 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. Als Alternative wird von manchen ein bedingungsloses Grundeinkommen genannt (Beitrag Klaus Firlei). Und schließlich stellt sich die Frage, welche Verteilungseffekte und Auswirkungen auf Einkommensungleichheit und Armutsgefährdung ein flächendeckender Mindestlohn hätte (Beitrag Martina Fink/Silvia Rocha-Akis).

BESTELLUNG

IM THEMESHOP 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



**1.700 ODER MEHR,
MINDESTLOHN IST FAIR.**

▶ **GUT FÜR DIE WIRTSCHAFT:**

Höhere Mindestlöhne schützen vor Armut und steigern die Kaufkraft. Im unteren Einkommensdrittel werden 80 Prozent der zusätzlichen Einkünfte sofort wieder ausgegeben. Das kurbelt die Wirtschaft an, zusätzliche Arbeitsplätze entstehen.

▶ **GUT FÜR DEN SOZIALSTAAT:**

Wenn die Einkommen steigen, muss der Staat weniger Sozialleistungen finanzieren.

▶ **GUT FÜR DIE GLEICHBERECHTIGUNG:**

Zu zwei Dritteln profitieren Frauen.

▶ **GUT FÜR DIE JUNGEN:**

Ein Drittel der ArbeitnehmerInnen von 16 bis 24 Jahren profitiert.

▶ **GUT GEGEN SOZIALDUMPING:**

Ein Schutz für die Unternehmen vor unfairer Billigstentlohnung und Dumpingkonkurrenz.

**DABEI SEIN
MACHT STARK**

www.oegb.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