

Arbeit & Wirtschaft



Mittel und Wege

*Der Kollektivvertrag feiert 100. Geburtstag.
Bis heute erfüllen ihn GewerkschafterInnen mit Leben:
im Ringen um bessere Bedingungen für Beschäftigte.*

Im Gespräch / 16

Warum Gewerkschaften für
die 35-Stunden-Woche kämpfen.

Reportage / 32

Wissen ist kostbar: zu Besuch in
einem Lehrbetrieb in Wien.

#2



SONJA FERCHER CHEFREDAKTEURIN
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
NICOLA SKALÉ LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SONJA ADLER SEKRETARIAT

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe

Sonja Fercher, Sonja Adler, Michael Bonvalot, Christian Bunke, Astrid Fadler, Sophia Fielhauer-Resei, Vera Glassner, Thomas Jarmer, Nani Kauer, Sandra Knopp, Markus Marterbauer, Michael Mazohl, Beatrix Mittermann, Martin Müller, Amela Muratovic, Brigitte Pellar, Christian Resei, Udo Seelhofer, Nicola Skalé, Alexia Weiss, Rainer Wimmer, Markus Zahradnik, Markus Zuckerstätter

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263
 Fax: (01) 534 44-100222
 sonja.adler@oegb.at
 www.arbeit-wirtschaft.at

Redaktionskomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impressum

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, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudorf, Bickfordstr. 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudorf**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Bianca Behrendt, Tugce Öztürk
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. Mwst.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. Mwst.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 für Lehrlinge, StudentInnen und PensionistInnen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. Mwst.)

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.

Mitwirkende dieser Ausgabe**ALEXIA WEISS****FREIE JOURNALISTIN**

Als sie an Bord des Online-Magazins kam, fragten wir uns, warum sie nicht schon längst dabei war. Aber besser spät als nie, denn ob komplexe Zusammenhänge oder gut geschriebene Texte: Man ist bei ihr genau richtig.

**SONJA ADLER****REDAKTIONSASSISTENTIN**

Die langjährige Redaktionsassistentin ist der Fels in der Brandung der Arbeit&Wirtschaft. Ihr ruhiger und überlegter Charakter sorgt für Stabilität, ihr Humor für die nötige Gelöstheit bei der oftmals stressigen Arbeit.

**CHRISTIAN RESEI****FREIER JOURNALIST**

Die beiden, die nur als Paar zu haben sind, sind langjährige AutorInnen der Arbeit&Wirtschaft. In der Welt von AK und Gewerkschaften bewegen sie sich dementsprechend wie ein Fisch im Wasser ...

**SOPHIA FIELHAUER-RESEI****FREIE JOURNALISTIN**

... Ob sie einen Text übernehmen oder ob man sie auf Reportage-Reise schickt, eines steht fest: Am Ende hält man einen lebendigen und großartig geschriebenen Text in Händen. Und zwischendurch was zum Lachen hat man obendrein.

Zusammenstehen statt alleine kämpfen



SONJA FERCHER
CHEFREDAKTEURIN

Es ist geradezu ein Stehsatz, und doch ist er immer noch gültig: Gemeinsam ist man stärker. Wirft man einen Blick auf Kollektivverträge im europäischen Vergleich, so wird das am deutlichsten. Denn es ist zwar auch am österreichischen Arbeitsmarkt bei Weitem nicht alles gut. Doch dass 98 Prozent der Beschäftigten von einem KV erfasst sind, ist europaweit fast einzigartig. Jahr für Jahr leisten GewerkschafterInnen hier enorme Arbeit, die auch international anerkannt wird. So betonte die Europäische Kommission kürzlich die Vorteile des KV-Systems, ähnlich sieht es die OECD.

Dennoch versuchen Unternehmen, eben dieses System zu durchlöchern. Sie ordnen Beschäftigte falschen Kollektivverträgen zu und bringen sie damit um bares Geld. Sie lagern Arbeitsbereiche aus, um Kosten zu sparen und diese auf jene Menschen zu überwälzen, die für sie gute Arbeit leisten. Oder sie greifen zu allerhand anderen Tricks zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen. Umso wichtiger ist die Arbeit von BetriebsrätInnen über Gewerkschaften bis zur AK. Im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen bringen GewerkschafterInnen zudem innovative Ideen ein, wie etwa die Freizeitoption, bei der Beschäftigte in bestimmten Branchen die Lohnerhöhung auch in Form von mehr Freizeit in Anspruch nehmen können. Oder auch die Anrechnung von Karenzzeiten, sodass Frauen nicht ständig das Nachsehen haben, weil es mit der partnerschaftlichen Aufteilung der Erziehungsarbeit leider weiterhin nicht weit her ist.

Mehr Freizeit ist denn auch das große Thema in der Sozialwirtschaft, wo man mit der Forderung nach einer 35-Stunden-Woche in die Verhandlungen gegangen ist. Angesichts der massiven Verdichtung der Arbeit, die in allen Branchen in jüngster Zeit stattgefunden hat, ist dies eine mehr als legitime Forderung. Von daher: Glück auf, liebe VerhandlerInnen! Ich muss mich an dieser Stelle verabschieden. Nach fast sechs Jahren breche ich zu neuen Ufern auf. Meinen KollegInnen, aber natürlich insbesondere Ihnen wünsche ich weiterhin viel Freude an dieser wunderbaren Zeitschrift!

Sonja Fercher

Inhalt

VORTEILE FÜR BESCHÄFTIGTE UND DEN STANDORT

06 COVERSTORY – Die Kollektivverträge wurden vor 100 Jahren im Gesetz verankert. Heute gibt es in Österreich eine Abdeckung von 98 Prozent. Das heute Erreichte musste hart erkämpft werden.

EINE FORDERUNG! 35 STUNDEN

16 IM GESPRÄCH – KV-Verhandlerinnen Eva Scherz und Michaela Guglberger über den Ablauf von Kollektivvertragsverhandlungen und die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung.

WISSEN IST KOSTBAR

32 REPORTAGE – Ein Lokalausweis in Wien-Floridsdorf zeigt, wie wertvoll Wissen ist. Josef Trautenberger zeigt, wer mit hohem Einsatz in privaten Bildungseinrichtungen sein Wissen teilt, verdient entsprechenden Lohn und Erholungszeit.

Das (un)bekannte Wesen Kollektivvertrag	12
Die große Frage	15
Es antwortet Martin Müller, ÖGB-Kollektivvertragsexperte	
Hart in der Sache, herzlich im Umgang	20
Vermögen: Mehr öffentlich, weniger privat	22
Kurznachrichten	23
Auf einen Blick	24
Schwieriger, aber noch immer erfolgreich	26
Aus der Praxis:	28
Rund um den KV	
Heizen oder essen?	30
Decke mit Löchern	38
Transparenz für mehr Lohngerechtigkeit	41
Höchste Zeit für eine neue Solidarität!	42
A&W Blog	44
Glossar	45
Zu guter Letzt	46
Das letzte Wort hat diesmal Rainer Wimmer	



Kollektiv stark

„Sinnfällig bezeugen diese gemeinsamen Vereinbarungen, wie sich durch den Einfluss der gewerkschaftlichen Organisation die Zeiten geändert haben. Früher herrschte in der Fabrik ein schrankenloser Absolutismus, nun müssen sich die Fabriksherren die Einrede der Arbeitervertreter gefallen lassen.“

Der Tarifvertrag in der österreichischen
Eisen-, Metall- und Maschinenindustrie, Wien 1908

TEXT BRIGITTE PELLAR

Vor 125 Jahren begannen die Buchdruckergehilfen Verhandlungen über einen gesamtstaatlichen schriftlichen „Tarif“. Sie dauerten zwei Jahre, weil es die Gewerkschaft mit vielen unterschiedlichen UnternehmerInnengruppen in den Kronländern zu tun hatte – aber sie waren erfolgreich. Während der nächsten Jahre konnten allerdings nur ganz wenige andere Gewerkschaften schriftliche Vereinbarungen durchsetzen, bis sie ab 1903 – zum Teil nach heftigen Arbeitskämpfen – immer häufiger vorkamen. 1907 wies die Statistik bereits 727 Verträge aus.

Im Zentrum standen zumeist Forderungen nach besseren Löhnen, daher die Bezeichnung „Tarifvertrag“, wie sie heute noch in Deutschland üblich ist. Vielfach konnten aber auch schon Arbeitszeitverkürzungen, der arbeitsfreie 1. Mai oder Kündigungsschutz für gewerkschaftliche Vertrauensleute in den Betrieben erreicht werden. Ein gesamtösterreichischer Abschluss gelang erst wieder 1917 mit der Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne in der Kriegsindustrie. Überwiegend handelte es sich damals um Betriebsverträge und auch die „eigentlichen Kollektivverträge“ mit Interessenvertretungen der UnternehmerInnen hatten eine begrenzte Reichweite.

Das noch größere Problem war die fehlende Rechtsverbindlichkeit, die erst durch die demokratische Republik mit dem ab Anfang 1920 geltenden Kollektivvertragsgesetz beseitigt wurde. Alle von einer Gewerkschaft abgeschlossenen Vereinbarungen hießen jetzt Kollektivverträge, selbst wenn die Vertragspartei nur ein einzelnes Unternehmen war. In der Zweiten Republik wurden Betriebs-KVs ganz abgeschafft, weil sie Lohndumping Tür und Tor öffneten.

Um 1910 kennzeichnete der Verband der Bäckereiarbeiter Österreichs Betriebe, die sich an die kollektiven Vereinbarungen hielten, mit dieser Plakette.



Vorteile für Beschäftigte und den Standort



TEXT ALEXIA WEISS

Für die meisten ArbeitnehmerInnen sind Kollektivverträge eine Selbstverständlichkeit. Das hat nicht nur mit ihrer langen Geschichte zu tun, sondern auch damit, dass es in Österreich eine 98-prozentige KV-Abdeckung gibt. Gesetzlich verankert wurden Kollektivverträge vor nunmehr 100 Jahren.

Wenn man so will, sind die BuchdruckerInnen die Avantgarde des Kollektivvertrags. Sie nämlich waren die Ersten, die sich in Österreich im 19. Jahrhundert einen solchen erkämpft haben. Bereits während der Revolution von 1848 gab es für wenige Monate einen KV für die MitarbeiterInnen in Wiener Druckereien. Nach der Niederschlagung der Aufstände im Oktober desselben Jahres aber wurde er nicht erneuert. Es sollte ein halbes Jahrhundert dauern, bis sie den nächsten Etappensieg erringen konnten: Ab dem 1. Jänner 1896 galt für die BuchdruckerInnen der erste, für die gesamte österreichische Reichshälfte der damaligen österreichisch-ungarischen Monarchie gültige Kollektivvertrag. Mit Einzug der Demokratie im neuen Staat Österreich wurden Kollektivverträge dann im Gesetz verankert: Am 18. Dezember 1919 verabschiedete der Nationalrat das Gesetz „über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge“. Es trat am 13. Februar 1920 in Kraft.

Kein Stein auf dem anderen

Doch zurück zu den BuchdruckerInnen: Hat es Symbolcharakter, dass gerade die Druckereien 2016 beschlossen, ihre Kollektivvertragsfähigkeit zurückzulegen? „Nur insofern, als es etwas über den Strukturwandel der Branche aussagt“, meint Martin Müller, Leiter des Referats Rechts- und Kollektivvertragspolitik im ÖGB. Die Wirtschaft und damit auch die Arbeitswelt ändern sich, gerade in den vergangenen Jahrzehnten blieb durch die Globalisierung und das Zusammenwachsen der Märkte kein Stein auf dem anderen.

Kollektivverträge werden daher nicht für die Ewigkeit geschrieben, sagt Peter Schleinbach, Bundessekretär der Produktionsgewerkschaft PRO-GE für den Bereich Kollektivvertragspolitik und Branchenarbeit. Sie entwickeln sich stetig weiter und passen sich an die sich ändernden Rahmenbedingungen an. Beispiel Handels-KV: Dieser

wurde 2017 neu gestaltet. „Dort haben wir innovative Arbeitszeitregelungen mit einem Rechtsanspruch auf die Vier-Tage-Woche geschaffen“, sagt Karl Dürtscher, Bundesgeschäftsführer der GPA-djp. Aber auch das Senioritätsprinzip wurde entschärft, die Lohntabelle verkürzt. Erfahrungswissen erodiert, auch das ist ein Zeichen der Zeit. Erfahrung könne heute oft durch Technologie wettgemacht werden. Das müsse sich in den Kollektivverträgen widerspiegeln.

Konsequente Arbeit

Der Gewerkschafter Hans Hubmann verhandelt seit vielen Jahren den Kollektivvertrag der Elektrizitätsversorgungsunternehmen (EVU) für die ArbeitnehmerInnenseite mit. Er hält es für wichtig, dass aktualisierte Tätigkeitsbeschreibungen dazu führen, dass mehr Beschäftigte von einem Kollektivvertrag erfasst werden. „Wir müssen die neuen Jobs auch in den Kollektivverträgen abbilden.“ Das gelinge inzwischen sehr gut.

Die konsequente Arbeit an der Ausgestaltung der kollektiven Arbeitsverträge sorgt auch dafür, dass die Abdeckung mit Kollektivverträgen in Österreich im internationalen Vergleich konstant hoch bleibt. 98 Prozent KV-Abdeckung meldet die OECD. Das untermauert auch die hohe Akzeptanz von Arbeitgeberseite.

Anders als in anderen Ländern wissen viele Unternehmen in Österreich um die positiven Seiten von Kollektivverträgen nicht nur für ArbeitnehmerInnen, sondern auch für die Betriebe. „Sowohl Belegschaft als auch Dienstgeber profitieren davon, denn ein Kollektivvertrag schafft Klarheit im Hinblick auf die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen und gibt Sicherheit für beide Seiten beim Eingehen von Arbeitsverhältnissen“, erklärt etwa Karl Lang, Personalmanager bei Siemens.

Er sieht aber auch einen Standortvorteil in der heutigen globalisierten Wirtschaft. „Transparente Sozialstandards bei den Beschäf-



Wie viele Stunden er arbeiten muss und wie viel Geld er dafür mindestens bezahlt bekommt, ist im Kollektivvertrag geregelt.

tigungsbedingungen werden dadurch für ausländische Investoren nachvollziehbar und geben die Möglichkeit, Arbeitskosten in der jeweiligen Branche zu kalkulieren und mit anderen Standorten zu vergleichen“, sagt Lang. „Diese Transparenz erfordert aber auch ein laufendes Orientieren an den Umfeldbedingungen des Marktes, um als Standort im internationalen Ländervergleich wettbewerbsfähig zu bleiben. Schlussendlich trägt dieses Vorgehen auch zum sozialen Frieden im Land bei, welcher für Investoren zweifellos ein wichtiges ‚Asset‘ bei der Entscheidung für einen Standort darstellt.“

„Vertrauen und Verständnis sind wesentliche Faktoren für ein gutes Arbeitsverhältnis miteinander.“

Johannes Zimmerl, Personalmanager REWE Group

Andere Betriebe stoßen ins selbe Horn. Alexandra Ballaun, Personalmanagerin bei Ankerbrot, unterstreicht vor allem die Rechtssicherheit, die durch Kollektivverträge geschaffen wird. Für sie profitiert die Arbeitgeberseite von kollektivvertraglichen Regelungen insofern, „als MitarbeiterInnen sich gerecht entlohnt fühlen, was wiederum zu einem guten sozialen Klima im Unternehmen beiträgt“. Für Tobias Höglinger von der Drogeriemarktkette DM schaffen Kollektivver-

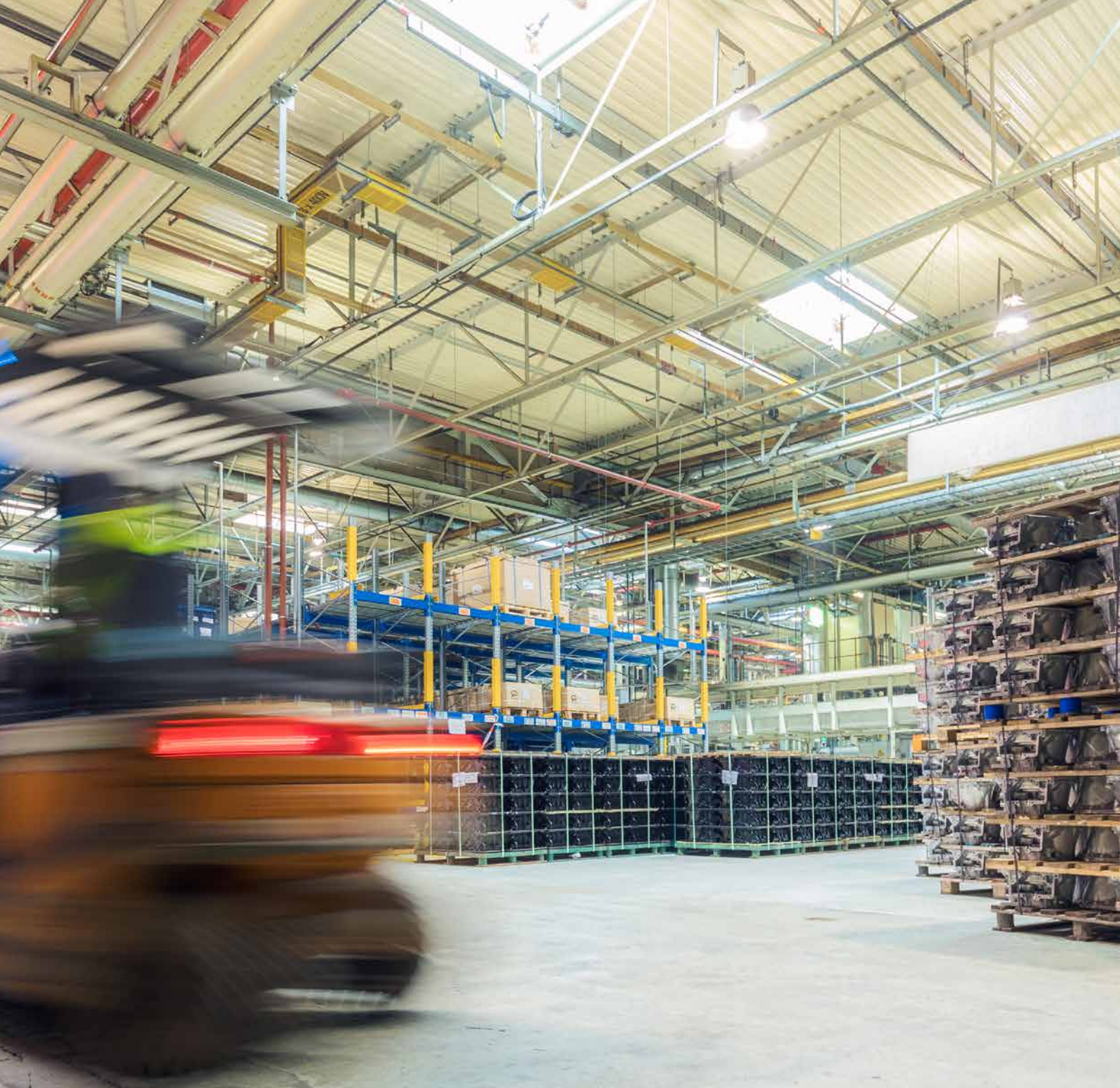
träge in erster Linie Sicherheit für MitarbeiterInnen. Sie könnten sich auf wichtige Mindeststandards wie zum Beispiel Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen verlassen. Der Nutzen von KV's gehe aber darüber hinaus: „Diese Transparenz ist auch für uns als Arbeitgeber wichtig. Sie bietet uns einerseits eine gute Orientierung, was marktgerechte Löhne und Gehälter anbelangt, und sorgt andererseits für Wettbewerbssicherheit, weil für alle Arbeitgeber in der Branche die gleichen Regeln und Mindeststandards gelten.“

Der Kollektivvertrag sei ein wichtiges Instrument, „das vor allem Klarheit schafft“, betont auch Johannes Zimmerl, Personalmanager bei der REWE Group in Österreich. Durch diese Klarheit werde Vertrauen für beide Seiten geschaffen. „Sowohl ArbeitgeberInnen als auch MitarbeiterInnen können die Spielregeln einfach und unkompliziert überprüfen. Vertrauen und Verständnis sind wesentliche Faktoren für ein gutes Arbeitsverhältnis miteinander.“

Mühsam erkämpfte Rechte

Der Kollektivvertrag wird von vielen Österreicherinnen und Österreichern als Selbstverständlichkeit empfunden. Gewerkschafter Schlembach gibt jedoch zu bedenken, dass das heute Erreichte mühsam erkämpft wurde: „Am Anfang der Kollektivvertragsgeschichte wollten sich Menschen aus Not und Elend befreien. Im Mittelpunkt stand die Existenzsicherung, die Achtung vor arbeitenden Menschen, die emanzipatorische Bewegung der Arbeiterklasse.“ Heute gebe es Institutionen wie den ÖGB und die Arbeiterkammer, es gebe gesetzliche Rahmenbedingungen wie das Kollektivvertragsrecht im Arbeitsverfassungsgesetz, den Schutz von Gewerkschafts- und Versammlungsrechten. Und doch dürfe nie vergessen werden: „Das wurde alles mühsam erkämpft. Die heutige Kollektivvertragsarbeit wäre nicht denkbar ohne diesen Kampf. Hier haben wir sehr viel zu verdanken.“

Es hat wahrscheinlich auch mit dieser langen Tradition zu tun, dass in Österreich die Akzeptanz von Kollektivverträgen durch die Arbeitgeberseite so hoch ist. Dadurch, dass die ersten Kollektivverträge bereits im 19. Jahrhundert erkämpft wurden, gebe es hier eine lange Geschichte, betont Gewerkschafter Martin Müller. Bis zum Beginn des Ersten Weltkriegs waren bereits Hunderte Kollektivverträge ausverhandelt worden. „Betriebe wissen, dass mit dem Abschluss eines Kollektivvertrags nicht der Kommunismus ausbricht. Und sie haben gesehen, dass ihnen ein Kollektivvertrag auch Vorteile bringt.“ Ein Kollektivvertrag sei beispielsweise ein „Preiskartell“. Unternehmer könnten die Kosten für die Arbeitsstunde so kalkulieren wie für eine Kilowattstunde Strom. Das führte zu Planungssicherheit. Der Kollektivvertrag habe aber auch Friedenswirkung. „Dort, wo Kollektivverträge ausgemacht wurden, kann man davon ausgehen, dass die Gewerkschaften nicht für Inhalte von Kollektivverträgen streiken.“



*Eine große Errungenschaft
in der Geschichte der Kollektivverträge
in Österreich ist die Schaffung einer
gesetzlichen Grundlage vor 100 Jahren.*



Österreich ist international Vorreiter bei der Abdeckung mit Kollektivverträgen.

Die ersten Kollektivverträge haben das getan, was sie auch heute noch tun: „Sie haben Dinge außer Streit gestellt“, sagt Müller. Regelt wurden im Wesentlichen Lohn und Arbeitszeit. „Arbeitgeber haben mit Gewerkschaften verhandelt und das Ausgemachte galt.“ Einen Mindestinhalt eines Kollektivvertrags gibt es übrigens bis heute nicht. Festgelegt werden Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses. Für Schleinbach ist der wesentliche Punkt eines Kollektivvertrags: „Er setzt der Erpressbarkeit der oder des Einzelnen Grenzen.“

Auch rechtlich verbindlich

Eine große Errungenschaft in der Geschichte der Kollektivverträge in Österreich ist die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage vor 100 Jahren. Die große Bedeutung dieses Gesetzes beschreibt Martin Müller so: „Vorher war das Ausgemachte faktisch verbindlich. Nun war es rechtsverbindlich. Und es wurde klar festgelegt, wer Kollektivverträge abschließen darf.“

An die 450 Kollektivverträge gibt es heute – und es entstehen immer wieder neue. Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vda verhandelte beispielsweise einen Kollektivvertrag für eine besonders prekäre Branche: die der FahrradbotInnen. Aber auch im Medienbereich kündigen sich neue Kollektivverträge an. „Wir verhandeln intensiv mit den Regionalmedien, das sind an die 400 Gratiszeitungen in ganz Österreich, wir verhandeln mit den Privat-TV-Anstalten und den Privat-Radios“, erzählt Karl Dürtscher von der GPA-djp. Hier handle es sich zwar nicht um große ArbeitnehmerInnengruppen – verglichen etwa mit dem Handelskollektiv-

vertrag, der an die 450.000 Beschäftigte erfasst. Aber jeder weitere Kollektivvertrag hilft, die KV-Abdeckung noch weiter zu erhöhen.

Warum ist diese in Österreich eigentlich derart hoch? Martin Müller hat dafür folgende Erklärung: Betriebe, die obligatorische Mitglieder in der Wirtschaftskammer sind, sind tarifgebunden. Das mache bereits 75 Prozent der KV-Abdeckung aus. Außerdem greife in Österreich die sogenannte „Außenseiterwirkung“ (siehe auch Glossar, S. 45). Während in Deutschland etwa ein Kollektivvertrag nur für Gewerkschaftsmitglieder gelte, sei das in Österreich anders. „Wenn für einen Arbeitgeber ein Kollektivvertrag gilt, gilt er für alle dort Beschäftigten, nicht nur für die Gewerkschaftsmitglieder.“

Unter die zwei Prozent an ArbeitnehmerInnen, für die kein Kollektivvertrag gilt, fallen ironischerweise Beschäftigte von Gewerkschaften. Da ein Kollektivvertrag immer zwischen Verbänden der Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen ausverhandelt wird, fehlt hier schlicht das Gegenüber. Ähnlich verhält es sich für Vereine, NGOs, aber etwa auch angestellte TierärztInnen in Tierarztpraxen, da die TierärztInnenkammer nicht gleichzeitig die Interessen selbstständiger und angestellter VeterinärmedizinerInnen vertreten kann. Eine besonders prekäre Branche, in der bisher kein Kollektivvertrag etabliert werden konnte, sind Fitnesscenter.

Hier könnte die aktuell amtierende türkis-grüne Regierung für einen „Lückenschluss“ sorgen. „Im Regierungsprogramm steht verklausulierte, dass überall dort, wo es keinen Kollektivvertrag gibt, man einen ähnlichen Kollektivvertrag anwenden soll“, erklärt Müller. Werde das umgesetzt, sei das „durchaus bedeutungsvoll“. Dann könnten Gewerkschaften beim Bundeseinigungsamt beantragen, dass im Un-

„Vor 40 Jahren hat sich niemand einen einheitlichen europäischen Markt vorstellen können. Heute ist das für uns die Realität.“

Peter Schleinbach, Bundessekretär der Produktionsgewerkschaft PRO-GE

ternehmen X der Kollektivvertrag Y zur Anwendung komme. Über die Jahrzehnte haben sich bei den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen Rituale entwickelt, erzählen Dürtscher und Schleinbach. Dass die Verhandlungen heute tendenziell länger dauern als in früheren Jahrzehnten, habe vor allem mit den immer komplexeren Rahmenbedingungen zu tun. „Die ganze Ökonomie hat sich verändert“, so Schleinbach, „vor 40 Jahren hat sich niemand einen einheitlichen europäischen Markt vorstellen können. Heute ist das für uns die Realität.“ Oft gehe es in Kollektivvertragsverhandlungen um Tarifierhöhungen – aber längst nicht nur. Wenn man jährlich zusammensitze und verhandle, adaptiere man den KV auch an neue Entwicklungen.

12-Stunden-Tag abfedern

Eine dieser Entwicklungen war das Arbeitszeitgesetz von Türkis-Blau aus dem Jahr 2018, das den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche brachte. Reparieren konnten die Gewerkschaften dieses Gesetz zwar nicht. Aber in den Kollektivvertragsverhandlungen machten sie das Ausschöpfen der Möglichkeiten für Arbeitgeber teuer. Dieses Gesetz zeigte einen Trend auf: Sukzessive verliert die Sozialpartnerschaft an Bedeutung. Damit hat einerseits der Beitritt zur EU zu tun, durch den viele Regelungen vorweggenommen wurden, erklärt Müller. ÖVP und FPÖ peitschten aber die Arbeitszeitflexibilisierung auf Wunsch der Wirtschaft gegen die Kritik der Gewerkschaften durch. Die Jahrzehnte geübte Praxis, solche Gesetzesvorhaben zuerst gemeinsam zu verhandeln, wurde beiseitegeschoben. Nicht einmal eine Begutachtung wurde eingeräumt, indem das Gesetz als Initiativantrag im Parlament eingebracht wurde. „Das Arbeitszeitgesetz ist am Ende des Tages gegen den erbitterten Widerstand der Gewerkschaften beschlossen worden“, kritisiert Schleinbach. In einem sind sich die drei Gewerkschafter Dürtscher, Schleinbach und Müller einig: Die Sozialpartnerschaft hatte insgesamt schon einmal bessere Tage. Dass die KV-Verhandlungen die letzte Bastion der Sozialpartnerschaft sind, weisen sie aber alle drei zurück. Es gibt allerdings Tra-

ditionen, die weiter bestehen. Eine davon ist die Signalwirkung des Metaller-Abschlusses für andere Branchen. Schleinbach erklärt, wie es dazu kam: „Als sich Österreich in den 1970er-Jahren für eine Hartwährungspolitik und die Anbindung an die D-Mark entschied, war klar, man brauchte eine Philosophie, wo die Lohnentwicklung nicht aus politischen Opportunitätsüberlegungen heraus stattfindet – wer mehr anbietet, wird gewählt –, sondern sich an Produktivitätskennzahlen orientieren sollte. Und die mit Abstand größte Branche, die Waren herstellte, war der Metallbereich. Nachdem sich die Lohnpolitik an der Produktivität ausgerichtet hat, hat sich die Usance etabliert, dass die Metallerrunde Orientierungsfunktion hat.“

Der Metallbereich ermöglicht es inzwischen auch ArbeitnehmerInnen, Gehaltserhöhungen in Form einer Arbeitszeitreduktion in Anspruch zu nehmen. Vorreiter war hier allerdings die Elektro-Elektronik-Branche, betont Dürtscher. „Freizeitoption“ nennt sich diese Möglichkeit. Inzwischen gesetzlich geregelt ist die Frage der Anrechnung von Karenzzeiten für dienstabhängige Ansprüche wie Urlaub, Gehaltsvorrückungen, Jubiläumsgeld. Zuvor fanden sich in den verschiedenen Kollektivverträgen hier unterschiedlichste Regelungen.

Mehr Freizeit gibt ArbeitnehmerInnen eher die Möglichkeit, gesund bis zum Pensionsantritt zu arbeiten, gibt Dürtscher zu bedenken. Er nennt als Beispiel die MitarbeiterInnen des Wiener Hafens, deren Kollektivvertrag eine Dienstalterzulage vorsieht. Diese könne inzwischen in Form von Freizeit konsumiert werden, das werde auch sehr gut angenommen.

Der technische Fortschritt, vor allem aber die Digitalisierung, habe das Arbeitsleben komplexer, aber auch schneller gemacht, so Dürtscher. Dem müssten auch die Kollektivverträge Rechnung tragen, indem sie einerseits Schutz bieten und ArbeitnehmerInnen vor Burn-out bewahren. Andererseits müsste aber auch das Recht auf Weiterbildung großgeschrieben werden. Hubmann sieht hier überhaupt eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das trage nämlich ebenfalls dazu bei, dass Menschen so lange wie möglich im Arbeitsleben verbleiben können, weil sie die Fähigkeiten haben, die gebraucht werden. Kollektivverträge sind eben nicht in Stein gemeißelt. ■

Das (un)bekannte Wesen Kollektivvertrag

Was Gewerkschaften für die ArbeitnehmerInnen jährlich ausverhandeln, ist in Österreich inzwischen zur Selbstverständlichkeit geworden. Ohne Kollektivverträge würde die Arbeitswelt allerdings düster aussehen. Warum sie sinnvoll sind und welche Vorteile sie ArbeitnehmerInnen bringen.

TEXT BEATRIX MITTERMANN

Kollektivverträge (KV) tauchen immer mal wieder in den Medien auf. Vor allem dann, wenn „die Metaller“ in eine neue Verhandlungsrunde gehen, wird landesweit über die „Herbstlohnrunde“ berichtet. Denn der Metaller-KV ist ein Vorbild, an dem sich viele andere Branchen orientieren. Doch was macht Kollektivverträge eigentlich so besonders? Und wieso gibt es sie überhaupt? Kaum jemand stellt sich im Arbeitsalltag diese Frage, denn ganz ehrlich: „Kollektivvertragsverhandlungen sind für uns in Österreich zu einer Selbstverständlichkeit geworden“, wie Peter Schleinbach, Bundessekretär der Gewerkschaft PRO-GE, beobachtet. Die wenigsten machen sich Gedanken darüber, warum sie existieren und welche Vorteile sie für ArbeitnehmerInnen bringen.

Zeit für ein kleines Gedankenexperiment: Wie würde unsere Arbeitswelt aussehen, wenn es keine Kollektivverträge gäbe? Die kurze Antwort: Ein ganzes Stück düsterer, denn ohne KVs gäbe es deutlich weniger Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen, die von Arbeitgebern erfüllt werden müssen. Gesetzlich ist beispielsweise keine jährliche Lohn- bzw. Gehaltserhöhung vorgesehen. Um also Preissteigerungen im Rahmen der jährlichen Inflation abzufedern, müssten alle ArbeitnehmerInnen einzeln verhandeln, dass ihre Entlohnung dementsprechend angepasst wird.

Schutz vor Dumping – auch für Unternehmen

Dasselbe gilt für Mindestlöhne und -gehälter: Auch diese sind nicht im Gesetz, sondern in den Kollektivverträgen festgelegt. Ohne diese Mindeststandards könnten Arbeitgeber die Löhne und Gehälter

ihrer Beschäftigten völlig frei bestimmen. Die Auswirkungen bekämen nicht nur die ArbeitnehmerInnen zu spüren. Auch die Unternehmen gerieten dadurch in einen gesteigerten Konkurrenzkampf, denn ohne Grenze nach unten wird es immer einen Betrieb geben, der noch niedrigere Löhne zahlt und seine Produkte oder Dienstleistungen dadurch noch günstiger auf den Markt werfen kann.

Damit es diese Abwärtsspirale nicht gibt, braucht es Kollektivverträge, die branchenweit Mindeststandards vorschreiben. So könnte man einen Kollektivvertrag als Basisverhandlung über Beschäftigungsbedingungen sehen, die ArbeitnehmerInnen selbst nicht führen müssen. Denn das übernehmen die Gewerkschaften für sie. Die Betonung liegt auch auf dem Wort Beschäftigungsbedingungen, denn Kollektivvertragsverhandlungen gehen weit über Bestimmungen zu Lohn und Gehalt hinaus. Ganz allgemein kann gesagt werden: „Kollektivverträge sind ein Werkzeug, um Gesetze auszubauen, Gesetzesbestimmungen zu verbessern und an die jeweilige Branche mit ihren spezifischen Bedürfnissen anzupassen und zu individualisieren“, so Canan Aytekin, bis vor Kurzem Leiterin

Generalkollektivvertrag

Ein Generalkollektivvertrag wird zwischen dem ÖGB als Dachverband aller Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer Österreich abgeschlossen. Dieser Kollektivvertrag gilt automatisch für alle Branchen und Betriebe in Österreich, die der Wirtschaftskammer angehören. Ein Beispiel dafür ist der Generalkollektivvertrag für die Berechnung des Urlaubsentgeltes. Dieser wurde anlässlich der Einführung des Urlaubsgesetzes abgeschlossen und regelt die Berechnung für die Fortzahlung der Bezüge während desurlaubes.

der Fachbereiche der Gewerkschaft vida. Es geht bei Kollektivverträgen auch um Überstundenregelungen und Zuschläge, um Freizeitoptionen, Arbeitszeiten und noch vieles mehr. Kurz gesagt: Es geht um faire Arbeitsbedingungen für die jeweilige Branche bzw. Berufsgruppe.

Mindesturlaub

In der Vergangenheit war es zudem oft so, dass branchenübergreifende Generalkollektivverträge günstigere Bedingungen für ArbeitnehmerInnen vorsahen, lange bevor die entsprechenden Verbesserungen auch im Gesetz verankert waren. So betrug beispielsweise bis 1973 das jährliche gesetzliche Urlaubsausmaß lediglich zwei Wochen. Dank dem 1964 abgeschlossenen General-KV wurde dies auf drei Wochen Mindesturlaub erhöht – bereits neun Jahre bevor dies auch gesetzlich verankert wurde.

Eine weitere, für uns nicht mehr wegzudenkende Errungenschaft von Kollektivverträgen sind das 13. und 14. Monatsgehalt. Denn auch das ist gesetzlich nicht geregelt und den Verhandlungen der Gewerkschaften zu verdanken. Wären sie nicht im KV verankert, müssten Arbeitgeber sie nicht bezahlen, denn gesetzlichen Anspruch darauf gibt es keinen.

Schutz der Beschäftigten

Auf die Frage, warum Kollektivverträge so wichtig sind, lässt sich sagen: Sie stellen ein wichtiges Instrument dar, um die Rechte der arbeitenden Bevölkerung gegenüber ihren Arbeitgebern durchzusetzen. Und in Österreich sind 98 Prozent aller Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst. Das ist nicht überall so. Wie viel von Sozialpartnern und ArbeitnehmerInnenvertretungen gesteuert und mitbestimmt werden kann, ist von Land zu Land unterschiedlich. Das zeigt auch die 2019 von der OECD durchgeführte Studie mit dem Titel „Negotiating our way up – Collective bargaining in a changing world of work“, die die Effekte von kollektivvertraglichen Vereinbarungen und Mitbestimmungsformen der Beschäftigten untersucht sowie nationale Unterschiede analysiert. Im Grunde dreht sich die Studie um die Frage, wie kollektive Verhandlungen und betriebliche Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen dazu beitragen können, die Arbeitsqualität zu erhöhen.

Die OECD hat dafür bestimmte Kennzahlen verglichen. Eine davon ist der Organisationsgrad der Gewerkschaften. Darunter versteht man jenen Prozentteil der arbeitenden Bevölkerung, der Mitglied von Gewerkschaften ist. Dieser ist OECD-weit stark zurückgegangen: von durchschnittlich 33 Prozent (1975) auf lediglich 16 Prozent (2018). Nur Island und Belgien stellen diesbezüglich eine Ausnahme dar, sie verzeichneten sogar einen Zuwachs an Mitgliedern. In Kanada, Südkorea und Norwegen blieb die Situation stabil. Zwischen den einzelnen OECD-Ländern gibt es zudem enorme Unterschiede: Während



in Estland nur 4,6 Prozent der ArbeitnehmerInnen Gewerkschaftsmitglieder sind, liegt Island mit 91 Prozent am oberen Ende.

Eine weitere Kennzahl ist die kollektivvertragliche Erfassung. Auch der Anteil jener Personen, die innerhalb der OECD-Länder kollektivvertraglich abgedeckt sind, ist gesunken: Waren 1985 noch 45 Prozent durch Kollektivverträge erfasst, so sind es 2017 nur noch 32 Prozent. Am stärksten gesunken ist der Anteil in Mittel- und Osteuropa, aber auch in Australien, Neuseeland, Großbritannien und Griechenland. Österreich ist hier mit einer Abdeckung von 98 Prozent als sehr vorbildliches Beispiel zu nennen.

Vorteil der gesetzlichen Mitgliedschaft

Auch der Organisationsgrad der Unternehmen ist von Bedeutung. Darunter versteht man den Anteil der Arbeitgeber, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes oder einer unternehmerischen Interessenvertretung sind. Dieser ist in Österreich deutlich höher und liegt im OECD-Durchschnitt bei 59 Prozent. Eine Zahl, die über die letzten 15 Jahre hinweg stabil geblieben ist. Besonders hoch ist dieser unternehmerische Organisationsgrad in Österreich, da alle gewerblich tätigen Wirtschaftstreibenden aufgrund des Wirt-

schaftskammergesetzes Mitglieder der Wirtschaftskammer sind (gesetzliche Mitgliedschaft). Diese Kennzahlen geben aufgrund der Macht-Schiefelage bereits ersten Aufschluss darüber, welchem Druck Kollektivvertragssysteme ausgesetzt sind. Da es in den einzelnen in der Studie erfassten Ländern sehr unterschiedliche Verhandlungssysteme gibt, ist ein Vergleich schwierig. Unterschiede gibt es vor allem bei der Art der Koordination, dem Ausmaß der Flexibilität, der Ebene (national, auf Branchenebene, auf Firmenebene) und der Abdeckung. Verhandelt werden einerseits Gehälter und Löhne, aber andererseits auch Arbeitsbedingungen.

Welche Bedeutung haben kollektive Verhandlungen nun jedoch auf die Löhne und Gehälter bzw. auf Arbeitsbedingungen? Die Studie hat ergeben, dass durch Verhandlungen auf Firmenebene die Löhne und Gehälter der Beschäftigten höher sind als jene von ArbeitnehmerInnen, für die branchenspezifisch verhandelt wird oder die von gar keinen Verhandlungen profitieren. Zudem sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Einkommen höher, wenn es keine Systeme von kollektiven Verhandlungen gibt bzw. Firmen ihre Entlohnungen unabhängig festsetzen.

Bessere Qualität der Arbeitsumgebung

Die Studie hat auch ergeben, dass die Qualität der Arbeitsumgebung (Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Arbeitszeiten bzw. Work-Life-Balance, Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Schutz vor Diskriminierung oder Einschüchterung) in jenen Ländern höher ist, in denen Sozialpartner gut organisiert und viele Leute von Kollektivverträgen erfasst sind. Das führt beispielsweise zu höherer Autonomie der Beschäftigten sowie größerer Arbeitszeitflexibilität. Die Studie belegt somit die Wichtigkeit von Kollektivvertragsverhandlungen für bessere Einkommen und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen und betont ihre unterstützende Bedeutung in Hinblick auf die Herausforderungen der sich verändernden Arbeitswelt.

Die Veränderungen am Arbeitsmarkt bringen die Frage mit sich, wie die Mitbestimmung der Beschäftigten in Zukunft auf neue Beine gestellt werden kann. Es sind Fragen, mit denen sich Gewerkschaften international schon lange beschäftigen. Denn in den letzten Jahren ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den OECD-Ländern zurückgegangen. Zudem haben sich zunehmend neue, atypische Beschäftigungsformen entwickelt, die keine entsprechende ArbeitnehmerInnenvertretung haben. Gerade für atypisch Beschäftigte oder auch falsch kategorisierte Selbstständige müssen Lösungen gefunden werden, damit auch sie von kollektiven Verhandlungen profitieren können. Denn wie die Erfolgsgeschichte des Kollektivvertrags zeigt, ist es für alle von Vorteil, wenn die Stimmen und Anliegen von arbeitenden Menschen Gewicht haben und somit dafür gesorgt wird, dass sie ihrer Tätigkeit unter guten Arbeitsbedingungen nachgehen können. ►

Drei Fragen zum Thema

Was ist eigentlich ein Kollektivvertrag?

Darunter versteht man eine überbetriebliche schriftliche Vereinbarung, die innerhalb einer Branche, eines Gebietes oder einer Fachgruppe abgeschlossen wird. Er enthält Bestimmungen zu wichtigen wechselseitigen Rechten und Pflichten in Arbeitsverhältnissen. Damit wird das Ziel verfolgt, für eine möglichst große Anzahl an Beschäftigten innerhalb einer Branche oder eines Gebietes sachgerechte Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie Mindeststandards festzulegen.

Wer verhandelt den Kollektivvertrag?

Ein Kollektivvertrag wird aufseiten der Unternehmen in der Regel von Wirtschaftskammer bzw. ArbeitgeberInnenverbänden abgeschlossen. Aufseiten der ArbeitnehmerInnen sind das in der Regel der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) bzw. die zuständigen Gewerkschaften. Es müssen Verhandlungen geführt werden, um eine Einigung zu erreichen. Damit es überhaupt zu Verhandlungen kommt, stellen in der Regel die Gewerkschaften Forderungen auf und verlangen Verhandlungen darüber. Beide Seiten müssen bereit sein zu verhandeln. Damit ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen bzw. ein bestehender abgeändert werden kann, müssen die VerhandlungspartnerInnen inhaltlich zu einer Einigung kommen. Häufig gibt es mehrere Verhandlungsrunden, die bis zu Streikmaßnahmen führen können.

Was sind die Inhalte des Kollektivvertrages?

Ein sehr wichtiger Bestandteil des Kollektivvertrags ist die Entlohnung (vor allem Mindestgehälter sowie Mindestlöhne). Darüber hinaus geht es jedoch auch um die Festlegung von Regelungen zu Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt), Zuschlägen (zum Beispiel bei Schichtarbeit oder Feiertagsarbeit) und Überstunden bzw. Mehrstundenabgeltungen, aber auch die Arbeitszeit betreffend. Auch Freizeitansprüche können darin geregelt sein (beispielsweise im Falle einer Hochzeit oder bei einer Übersiedlung).

Warum eigentlich 35 Stunden im KV?

Alle Arbeitszeitverkürzungen jüngerer Datums fanden zuerst ihren Niederschlag im Kollektivvertrag – beginnend mit der Reduktion von 48 auf 40 Stunden –, bevor sie im Gesetz verankert wurden. Die darüber hinausgehenden Arbeitszeitverkürzungen sind überhaupt nur in den Kollektivverträgen verankert: von 38,5 über 37,5 bis zu 36 Stunden. Daher gehen die Gewerkschaften diesen Weg.

Dass sich die Frage der 35-Stunden-Woche in den 2020er-Jahren im Sozialbereich entzündet und nicht etwa in der Metallindustrie, ist für mich kein Wunder. Denn gerade dort hat sich der Druck in den letzten Jahrzehnten ganz wesentlich erhöht. Die Aufgabenstellungen sind schwieriger geworden. Nicht zuletzt durch die Kürzung öffentlicher Mittel gibt es das Problem der Personalausdünnung und der Intensivierung der Arbeit. Deshalb ist es auch so schwer, Menschen in diese Branche zu bringen, und deswegen ist es auch so schwer, Menschen in dieser Branche zu halten. Die 35 Stunden sind also zum einen notwendig, um diesen Druck zu reduzieren, zum anderen natürlich, um die Branche attraktiver zu machen.



MARTIN MÜLLER

LEITER DES REFERATS RECHTS- UND KOLLEKTIVVERTRAGSPOLITIK IM ÖGB

Eine Forderung!

35 Stunden

In den Kollektivvertragsverhandlungen der Sozialwirtschaft Österreich mit 135.000 Beschäftigten stoßen die Gewerkschaften mit der Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung auf Widerstand. Jetzt sind sie laut geworden.



EVA SCHERZ

KV-VERHANDLERIN (GPA-DJP)

Seit 2005 verhandelt sie Kollektivverträge, einerseits im Industriebereich und andererseits im privaten Gesundheits- und Sozialbereich.



MICHAELA GUGLBERGER

KV-VERHANDLERIN (VIDA)

Wurde von der Heimhelferin zur Vorsitzenden des Arbeiterbetriebsrats der Volkshilfe Wien und beerbte in dieser Funktion ihre Vorgängerin als Kollektivvertragsverhandlerin.

Welche Forderungen stellen die Gewerkschaften vda und GPA-djp in den aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen?

ES / Die Forderung heuer ist recht einfach – es ist nur eine Forderung, im Unterschied zu den Jahren davor:

Wir fordern die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Das würde bedeuten, dass Vollzeit-Arbeitskräfte weniger arbeiten und dass Teilzeit-Arbeitskräfte eine ordentliche Lohn- und Gehaltserhöhung von 8,6 Prozent bekommen würden.

Wie wird die Forderung nach der 35-Stunden-Woche argumentiert?

MG / Die Branche besteht zu 70 Prozent aus Teilzeitbeschäftigten; sprich: Nur 30 Prozent sind wirklich Vollzeitbeschäftigte mit 38 Stunden. Alle Teilzeitbeschäftigten hätten sofort eine Lohnerhöhung von 8,6 Prozent, die Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung.

Die Arbeitgeberseite diskutiert ganz heiß über die stationäre Pflege, mit der Aussage: „Da ist das überhaupt nicht machbar.“

Aber als Beispiel: Ein durchschnittliches Pflegeheim hat circa 100 Beschäftigte in den unterschiedlichsten Professionalitäten. Es gibt ja nicht nur Krankenschwestern in Pflegeheimen.

INTERVIEW MICHAEL MAZOHL

FOTOS MATT OBSERVE

Und selbst wenn man davon ausgeht, dass dort der Anteil an Vollzeitbeschäftigten höher ist – etwa 50 Prozent – und man hier die Arbeitszeit verkürzt, dann würde das 4,28 Vollzeit-Äquivalente mehr erfordern.

Schaut man sich das wirklich in Zahlen an, wird sehr schnell klar: Die 35-Stunden-Woche kann hier keinen Personalmangel auslösen.

Gibt es einen allgemeinen Fachkräftemangel in der Sozialwirtschaft?

ES / Wir haben keinen Fachkräftemangel, sondern wir haben in unserem Bereich ein unglaubliches Fachkräftepotenzial, das sozusagen nur gehoben werden muss.

Einerseits durch die vielen Teilzeitbeschäftigten, aber andererseits auch durch ganz viele, die diesen Beruf verlassen haben und jetzt in anderen Branchen arbeiten. Die sollte man wieder zurückgewinnen.

MG / Im Rahmen der Registrierung der Gesundheitsberufe wurde eine Bestandsregistrierung abgeschlossen. Diese hat gezeigt: Es gibt circa 30.000 Menschen in Gesundheitsberufen, die letztendlich nicht im Job arbeiten.

Also: Wenn man den Job attraktiver macht, würden vielleicht aus dieser Gruppe Menschen wieder zurückkehren.



„Die 35-Stunden-Woche kann keinen Personalmangel auslösen“, erklärt Michaela Guglberger anhand eines Beispiels.

Wie argumentiert die Arbeitgeberseite?

MG / Wir waren auf einem guten Verhandlungsweg. In der ersten und in der zweiten Verhandlungsrunde hat es wirklich Verständnis für die Forderung gegeben. Auch manche Arbeitgeber haben darin eine Chance für die Branche gesehen.

In der vierten Verhandlungsrunde hat der stationäre Pflege- und Betreuungsbereich überreagiert, sag ich einmal, und beschlossen: Aufgrund des Personalmangels geht gar nichts. Es wurde uns dann eine „gigantische“ Lohnerhöhung von 2,35 Prozent angeboten. Ich glaube nicht, dass sich die Arbeitsbedingungen dadurch verbessern, und auch die Einkommenssituation würde sich damit nicht ändern. Die Argumentation der Arbeitgeberseite, einfach zu sagen: „Wir haben jetzt schon zu wenig Personal, deshalb geht Arbeitszeitverkürzung gar

nicht“, ist eine Sackgasse. Viele dieser Betriebe suchen nur mehr 30-Stunden-Kräfte, es werden nur Teilzeitjobs angeboten. Dann ist es ja eigentlich kein Problem, die Arbeitszeit zu verkürzen.

*„Es gibt kein
Forderungsprogramm, das
nicht von den Funktionären
abgesegnet wurde. Wir haben
immer einen großen
Mehrheitsbeschluss dazu.“*

Michaela Guglberger

Welche Schritte setzt die Gewerkschaft?

MG / In der Zwischenzeit haben wir in den Betrieben Betriebsversammlungen abgehalten, es gab öffentliche Kundgebungen, Mahnwachen, Demonstrationen in den Bundesländern. (Anmerkung der Redaktion: Nach der sechsten ergebnislosen Verhandlungsrunde ist es in der Folge auch zu Streiks gekommen.)

Wie laufen die Kollektivvertragsverhandlungen üblicherweise ab?

ES / Grundsätzlich ist jeder Kollektivvertrag und jede Kollektivvertragsverhandlung ein bisschen anders. Im Vordergrund stehen die Verhandlungstage direkt, aber die Kollektivvertragsvorbereitungen starten meistens schon ein halbes Jahr vorher.

Wir beraten mit unseren Betriebsrätinnen, welche Forderungen es geben soll und



„Die Arbeit in unserem Bereich ist in den vergangenen Jahren deutlich schwieriger geworden. Es hat eine enorme Arbeitsverdichtung stattgefunden, es sind die Qualitätsstandards gestiegen“, argumentiert Eva Scherz die Forderung nach der Arbeitszeitverkürzung.

führen Umfragen durch. Wir versuchen wirklich zu schauen, was die Kollegen und Kolleginnen vor Ort wollen und brauchen. Es hat jetzt zum Beispiel von der AK Wien eine Umfrage unter dem Titel gegeben: „Wo drückt der Schuh?“ Und da sieht man klar, dass Arbeitszeit nicht unbedingt optimal im Sozialbereich gelöst ist.

Wir haben dazu gewerkschaftsübergreifende Besprechungen – an vielen Kollektivvertragsverhandlungen sind ja mehrere Gewerkschaften beteiligt.

MG / Dann steht der Fahrplan. Das heißt: Gemeinsam mit den Funktionärinnen und Funktionären erstellen wir ein Forderungsprogramm. Es wird darüber abgestimmt; sprich: Es gibt kein Forderungsprogramm, das nicht von den Funktionären abgesegnet wurde. Wir haben immer einen großen Mehrheitsbeschluss dazu.

Dann starten die Verhandlungen. Bei den meisten KV's ist es so, dass in der ersten Runde nicht gleich verhandelt wird, sondern beide Seiten ihr Programm vorstellen und Verständnisfragen diskutieren.

Wer verhandelt die Kollektivverträge aufseiten der Gewerkschaften?

ES / Wichtig bei den Verhandlungen ist, dass es unterschiedlich große Verhandlungsteams gibt. Diese bestehen aus Betriebsrätinnen und Betriebsräten.



„Viele Betriebe suchen nur mehr 30-Stunden-Kräfte“, so Michaela Guglberger.

„Ich sage immer, wir sind eine Branche von der Wiege bis zur Bahre.“

Eva Scherz, KV-Verhandlerin für die GPA-djp

Im Fall der Sozialwirtschaft haben wir im kleinen Verhandlungsteam 15 Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben mit dabei.

Unser großes Verhandlungsteam, das dann auch die Entscheidungen trifft, umfasst circa 50 Kolleginnen und Kollegen aus den wichtigsten Betrieben.

Welchen Rückhalt gibt es aus der Bevölkerung?

ES / Ich sage immer, wir sind eine Branche „von der Wiege bis zur Bahre“. Jeder Mensch hat irgendwann einmal mit unserem Bereich zu tun.

Es ist nichts Fremdes, was eine Krankenschwester macht. Es gibt viele, die ihre Angehörigen in Betreuungs- oder Pflegeeinrichtungen haben. Es sind viele in Kinderbetreuungseinrichtungen.

Ich glaube schon, dass die Bevölkerung und die betroffenen Angehörigen auch sehen, was hier geleistet wird. Und die Arbeit in unserem Bereich ist in den vergangenen

Jahren deutlich schwieriger geworden. Es hat eine enorme Arbeitsverdichtung stattgefunden, es sind die Qualitätsstandards gestiegen.

MG / Die Arbeitszeitverkürzung ist jetzt ein Thema, bei dem wir feststellen, das betrifft nicht nur die Menschen, die in der Branche arbeiten. Viele Menschen, die gar nichts damit zu tun haben, sagen: „Ja, das wäre wichtig!“ Viele Menschen in Österreich erkennen: Das sind Berufe, die nicht einfach sind, die physisch und psychisch schwer sind. Da ist auch kein Neid vorhanden.

Ich habe noch mit niemandem diskutiert, der sagt: „Nein, denen vergönne ich das nicht“, sondern sie sagen: „Für die wäre es wirklich wichtig.“ Und damit sind wir auf einem guten Weg.

Wir haben eine Petition unter www.35stunden.at. Dort kann uns jede und jeder unterstützen. Wir versuchen hier so viele Unterschriften wie möglich zusammenzubekommen. ►

WIE GEHT ES WEITER?

Zu Redaktionsschluss dieser Ausgabe kommt es nach der ergebnislosen sechsten Verhandlungsrunde zu Streiks, schon bereits Mitte Februar fanden erste Warnstreiks statt. Neue Verhandlungen sind geplant. Damit haben die Arbeitgeber nach insgesamt 38 Verhandlungsrunden bisher nach wie vor kein verhandelbares Angebot auf den Tisch gelegt. Auf der Website www.35stunden.at kann die Forderung nach der 35-Stunden-Woche mit einer Petition unterstützt werden. Weiters können sich Beschäftigte ihren Vorteil durch die Arbeitszeitverkürzung auf Basis des Kollektivvertrags ausrechnen.

& ONLINE

Das ganze Interview als Video finden Sie unter www.arbeit-wirtschaft.at/interviews

Hart in der Sache, herzlich im Umgang

*Mit Ausdauer für die Rechte der ArbeitnehmerInnen eintreten:
Das macht Anita Palkovich, Chefverhandlerin der GPA-djp im Handel
und Verkehrsbereich. Dafür muss man Gegenwind aushalten können.*

TEXT SANDRA KNOPP & UDO SEELHOFFER

Wer den Mund nicht aufmacht, muss das Geldbörsel aufmachen, bekam Anita Palkovich von ihrem Großvater zu hören. Sie beherrschte das und wandelte den Satz ab: „Wenn man den Mund in KV-Verhandlungen nicht aufmacht, kriegt man nichts. Man muss mit mutigen Forderungen in die Konfrontation hineingehen.“ Mit KV-Verhandlungen hat die 40-Jährige viel Erfahrung: Seit 2004 ist sie in der GPA-djp dafür zuständig. Mit ihrem Team vertritt sie die Interessen von rund 413.000 Handelsangestellten und 15.000 Lehrlingen.

Unter Druck

Der erste aktive Kontakt zur Gewerkschaft war für die gelernte Industriekauffrau eine Einladung zu einem Rhetorikseminar durch einen Jugendvertrauensrat. Palkovich beschloss, sich zu engagieren, und wurde zu einer der JugendvertrauensrätInnen gewählt. Ein wichtiges Ziel war Mitsprache. Die Lehrlinge wechselten jedes halbe Jahr die Abteilung, um das Berufsbild zu erfüllen, eingeteilt wurde das von der Personalchefin. „Wir fragten stattdes-

sen die Lehrlinge selbst, was sie interessiert und welche Abteilungen sie kennenlernen wollen“, erzählt die Wienerin. Diesen Vorschlag nutzte die Personalchefin als Basis für die Einteilung. „Sie hat ihn geprüft und so umgesetzt, wenn nichts dagegengesprochen hat.“ Im Unternehmen kam ihr gewerkschaftliches Engagement auf Dauer aber nicht gut an. Nach ihrer Ausbildung wechselte die damals 20-Jährige ins Wiener Jugendreferat im ÖGB und war dann vier Jahre Bundesjugendsekretärin der GPA-djp.

Seit 2004 ist sie „Wirtschaftsbereichssekretärin“, wie ihre offizielle Funktion heißt – und als solche ist sie Chefverhandlerin für die ArbeitnehmerInnenseite. „Das ist ein ehrenwerter Titel“, sagt sie und lacht. „Aber ich vertrete die Anliegen der Handelsangestellten und darf für sie in der ersten Reihe sprechen.“ Seit 2018 verhandelt sie neben dem Handels-KV auch jene für den „Verkehrsbereich Straße“. Dazu zählen etwa Spedition und Logistik, Güter- und Personenbeförderung. Die Beschäftigten beider Branchen stehen unter Druck. Die Arbeitgeber drängen auf eine Ausweitung der Arbeitszeit, etwa am Sonntag – wo-



gegen die Gewerkschaft eintritt. Besonders stolz ist Palkovich, dass es im Verkehrsreich gelungen ist durchzusetzen, dass ArbeitnehmerInnen sich am ersten Schultag ihres Kindes bezahlt freinehmen können.

Rauer Ton

Anita Palkovich tritt selbstbewusst auf, sie trägt hohe Schuhe – ganz bewusst. „Die verleihen mir eine gute, sichere Haltung“, sagt sie. KV-Verhandlungen folgen Ritualen. „Zu Beginn erklären die Arbeitgeber meist, dass das Geschäft nicht gut läuft bzw. sich die Konjunktur demnächst eintrübt. Sie versuchen ihre Wünsche nach Deregulierung und niedrigen Gehaltsabschlüssen zu rechtfertigen. Da heißt es: fokussiert unsere Forderungen verfolgen.“ Im Okto-

ber 2019 setzten sie und ihr Handels-KV-Team auf eine neue Strategie: Bisher wurde die monetäre Forderung erst am Verhandlungstisch offengelegt. Diesmal richteten die GewerkschafterInnen den Arbeitgebern vorab aus, dass sie neben drei zusätzlichen Freizeittagen eine Gehaltserhöhung von 100 Euro fordern. „Man kann sich unter einem Geldbetrag mehr vorstellen als unter einer Prozentzahl. Wir hatten irrsinnig große Unterstützung.“ Die KV-Verhandlungen sollten schneller konkret werden. Im Jahr 2018 kam ein Abschluss erst nach fünf Runden zustande. Doch die Arbeitgeber reagierten auf die Forderungen verschnupft, sie seien „überzogen und weltfremd“. Der Ton war rau: So ärgerte Palkovich die Aussage von Arbeitgeberseite, dass Teilzeitbeschäftigte im Handel angeblich keinen

Stress hätten. „Das war persönlich wirklich schwer auszuhalten.“

Die Verhandlungen stockten: Das Angebot der Arbeitgeber lag nur knapp über der Inflationsrate von 1,7 Prozent. Nach der dritten Gehaltsrunde führte die Gewerkschaft über 200 Betriebsversammlungen durch, was Bewegung in die Sache brachte: Mit 1. Januar 2020 stiegen die Gehälter für Handelsangestellte zwischen 2,2 und 2,5 Prozent, und es stehen zwei zusätzliche Freizeittage im KV.

Verantwortung abbilden

Das Mindestgehalt für Vollzeitangestellte beträgt im neuen Kollektivvertrag 1.714 Euro brutto. „Wir haben in den letzten fünf Jahren eine Anhebung der Einstiegsgehälter von 14,3 Prozent erreicht, Lehrlingsentschädigungen stiegen um mehr als ein Drittel. Demgegenüber steht eine Inflation von 7,4 Prozent“, sagt die Verhandlerin stolz. Meilensteine sind für sie und ihr Team der Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche sowie eine KV-Reform.

Palkovich blättert in einer gebundenen Ausgabe des KV und erklärt, dass es nun acht statt bisher sechs Beschäftigungsgruppen gibt. Die neuen Beschreibungen sind aussagekräftiger, wodurch es zu einer besseren Abgrenzung kommt. Bisher waren 70 Prozent der Angestellten in zwei Gruppen eingestuft. Das ändert sich nun. Mit der neuen Regelung „Vertretungsgeld“ können Angestellte für einzelne Stunden Führungsaufgaben übernehmen. „Das ermöglicht auch den vielen Teilzeitbeschäftigten im Handel, in die nächste Hierarchieebene vorzudringen.“

Anita Palkovich ist stolz, dass die Gehälter im Handel in den letzten fünf Jahren gestiegen sind.





Anita Palkovich verhandelt auch Kollektivverträge für den Verkehrsbereich Straße.
In allen KVs kann am ersten Schultag des Kindes bezahlt freigenommen werden.

Neue Lösungen

Im Büro von Palkovich, das sie sich mit einer Kollegin teilt, hängen Fotos, die Stationen ihrer Karriere und ihres Familienlebens zeigen. Am Schreibtisch steht eines ihrer selbstgemachten Kerzenhäuschen aus Papier. „Kreativität ist auch in KV-Verhandlungen gefragt, man sucht oft neue Lösungen.“ Der Handel ist für Palkovich kein schlechter Arbeitgeber, es brauche aber echte Zukunftschancen, auch für Lehrlinge. Die Lehrlingsentschädigung in Gehalt umzubenennen allein reicht nicht, mehr Weiterbildung und eine Arbeitszeitreform sind notwendig.

Dünne Personaldecke

Die Angestellten wünschen sich Planungssicherheit und das Recht auf die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit. Doch oft ist die Personaldecke zu dünn, was sich jährlich im Weihnachtstrubel zeigt. Erstmals schlossen

2019 die Geschäfte am 24. Dezember um 13 statt um 15 Uhr, wie in den KV-Verhandlungen 2018 vereinbart. Umso mehr ärgerte sich Palkovich, dass einige Handelsketten die „verlorenen Stunden“ zu Silvester mit längeren Öffnungszeiten kompensier-

„Kreativität ist auch in KV-Verhandlungen gefragt, man sucht oft neue Lösungen.“

Anita Palkovich

ten. „Darüber werden wir verhandeln. BetriebsrätInnen haben uns gemeldet, dass die Belastung, vor allem im Lebensmittelhandel, fast nicht mehr zu stemmen war.“ Deshalb appellierten die Gewerkschaften auch

an die VerbraucherInnen. Ein ÖGB-Video auf Facebook, in dem FunktionärInnen und KundInnen gegen längere Öffnungszeiten auftraten, wurde mehr als 830.000-mal aufgerufen.

Kondition

Aufgrund der Tatsache, dass es sich um einen der größten Arbeitgeber Österreichs handelt, stehen die Lohnrunden im Handel unter großem öffentlichem Interesse. Das bekommen die Töchter von Anita Palkovich mit, die fünf und acht Jahre alt sind: „Sie finden es spannend, wenn ich im Fernsehen zu sehen bin.“ Ohne familiären Rückhalt wäre der Job nicht zu bewältigen, wie sie betont. Die Kondition dafür holt sie sich beim Triathlontraining für die Sprintdistanz: „Beim Radfahren und Laufen kann man sich gut abreagieren, das Schwimmen macht den Kopf frei“, lacht sie. ►

Kurznachrichten

Amazon-Razzia: Finanzpolizei braucht mehr Personal

Bei Amazon Österreich filzte die Finanzpolizei im Februar mit 63 Mann zwei Stunden lang das Verteilzentrum Großebersdorf bei Wien. Dabei waren nicht nur der Online-Riese selbst im Visier, sondern auch die Subfirmen, die für Amazon im Großraum Wien die Pakete zustellen. Die Finanzpolizei vermutet „gewerbsmäßige Schwarzarbeit“. Viele der rund 500 MitarbeiterInnen bei den Paketzusteller-Firmen sind nur geringfügig angemeldet. Bei den Kontrollen wurden 49 Verstöße gegen das Arbeitsrecht festgestellt. Die Gewerkschaft vda fühlt sich in ihrer jahrelangen Kritik an Sozialdumping, Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit in der Zustellungsbranche im Online-handel bestätigt, sagt Karl Delfs, Bundessekretär des Fachbereichs Straße. Er fordert eine Aufstockung der derzeit 450 Kontrollorgane bei der Finanzpolizei um 100 Stellen.

Chef wollte kranken Arbeiter in Arbeitslose abschieben

Drei Monate lang arbeitete der 47-jährige Manfred G. als Maler und Anstreicher bei einer Firma, die Wohnungen renoviert. Dann wurde er krank. „Der Chef hat mir gesagt, ich soll selbst kündigen“, so Manfred G., „aber das wollte ich nicht.“ Trotzdem meldete das Unternehmen ihn kurzerhand mit der Begründung „eilvernehmliche Auflösung“ von der Sozialversicherung ab. „Alle haben mir geraten: Geh zur AK! Dort hat man mich über meine Rechte aufgeklärt“, erzählt Manfred G. Denn der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer zwar grundsätzlich im Krankenstand kündigen, aber durch die „Eilvernehmliche“ wollte sich der Arbeitgeber das Krankenentgelt während des Krankenstandes sparen. „Mein Chef hat das einfach probiert. Ich hätte gar nicht gemerkt, dass ich über den Tisch gezogen werde“, so Manfred G. AK-Präsidentin Renate Anderl: „Die AK hat für Manfred G. insgesamt 3.700 Euro erfolgreich eingeklagt.“

Nur ein Drittel der Lehrlinge mit Ausbildung zufrieden

Zum dritten Mal haben ÖGB, AK und Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) den Lehrlingsmonitor präsentiert. Dabei wurden 5.253 Lehrlinge im letzten Lehrjahr aus ganz Österreich zu ihrer Ausbildung befragt. Demnach sind nur 35 Prozent der Lehrlinge mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden. 71 Prozent würden sich trotzdem wieder für den gleichen Lehrberuf entscheiden – 28 Prozent aber sagen, sie würden nicht mehr denselben Betrieb wählen. „Dies zeigt einmal mehr, dass bei der Qualität der betrieblichen Ausbildung angesetzt werden muss“, sagt ÖGJ-Vorsitzende Susanne Hofer. „Denn zwischen dem, was die Betriebe wollen, und dem, was sie bereit sind zu investieren, herrscht noch ein großer Gap.“ Zudem müssten Lehrlinge besser auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet werden. Auch müsse die Ausbildungsqualität regelmäßig überprüft werden.

Ausnahmeerscheinung und Erfolgsmodell KV

Im europäischen Vergleich ist Österreich mit der Abdeckung **durch einen Kollektivvertrag** von 98 Prozent der Beschäftigten **ein Positivbeispiel**. In den KVs sind viele Rechte für Beschäftigte verankert, zugleich nehmen sie oft eine Vorreiterrolle ein: Viele soziale Fortschritte wie die Arbeitszeitverkürzung wurden zunächst dort vereinbart, bevor sie Eingang ins Gesetz fanden. Manche Dinge sind aus gutem Grund nur im KV verankert, dazu zählt etwa der Mindestlohn. Die Gewerkschaften haben erreicht, dass dieser in allen Branchen bei 1.500 Euro liegt. Das nächste Ziel: 1.700 Euro.

Gesetzlicher Mindeststundenlohn (€) im europäischen Vergleich

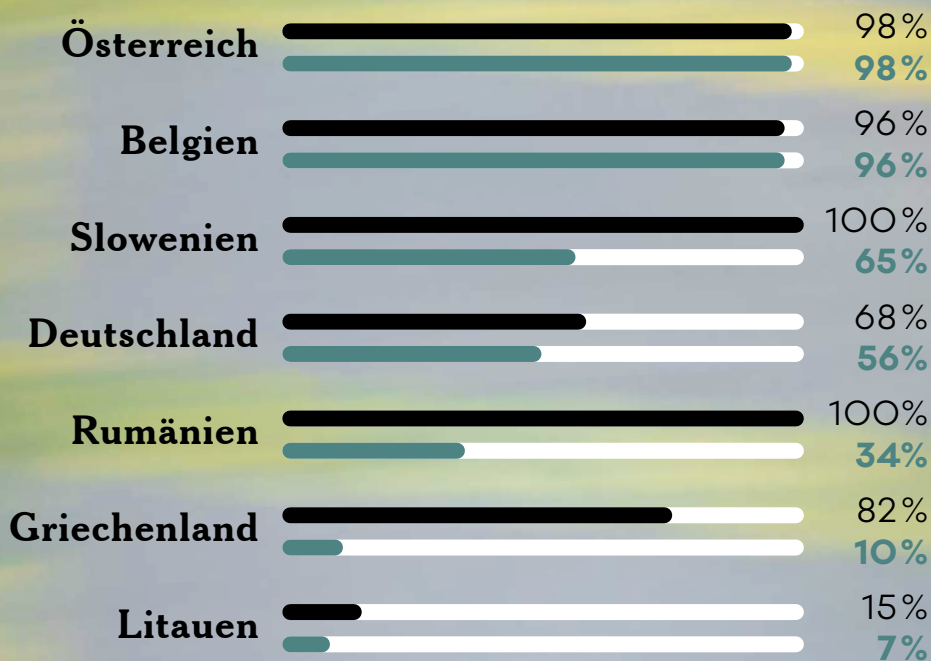


Quelle: WSI-Mindestlohnbericht 2020

Was regeln eigentlich Kollektivverträge?



KV-Abdeckung in Europa (2010–2016)



● 2010
● 2015/16

Quelle: ETUI „Collective bargaining in Europe: towards an endgame“ (2019)

Schwieriger, aber noch immer erfolgreich

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Kollektivvertragspolitik sind ganz anders als in der Blütezeit der 1970er-Jahre. Damals nahmen die Unternehmen die gesamtwirtschaftlich verantwortungsvolle Lohnpolitik der Gewerkschaften noch dankbar an.



MARKUS MARTERBAUER
LEITER DER ABTEILUNG
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT
UND STATISTIK IN DER ARBEITER-
KAMMER WIEN

Österreich ist EU-Spitze: 98 Prozent der Beschäftigten haben einen Kollektivvertrag, um den sie die ArbeitnehmerInnen Europas beneiden. Daran hat sich seit den 1970er-Jahren, als die Kollektivvertragsverhandlungen ihre Blütezeit hatten, wenig verändert. Aus dieser Zeit stammt der populärste Ausdruck der Lohnpolitik, die „Benya-Formel“. Der langjährige Gewerkschaftspräsident brachte die Lohnleitlinie der gewerkschaftlichen Kollektivvertragspolitik auf den Punkt: „3 Prozent + Inflation“. Drei Prozent bezog sich auf den durchschnittlichen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität: Jedes Jahr wurden bei gleichem Arbeitseinsatz etwa drei Prozent mehr Güter und Dienstleistungen hergestellt. Im gleichen Ausmaß sollten auch die Reallöhne steigen. Das würde einen Anstieg der realen Gewinne um drei Prozent ermöglichen und damit die Verteilung zwischen Arbeit und Kapital stabil halten.

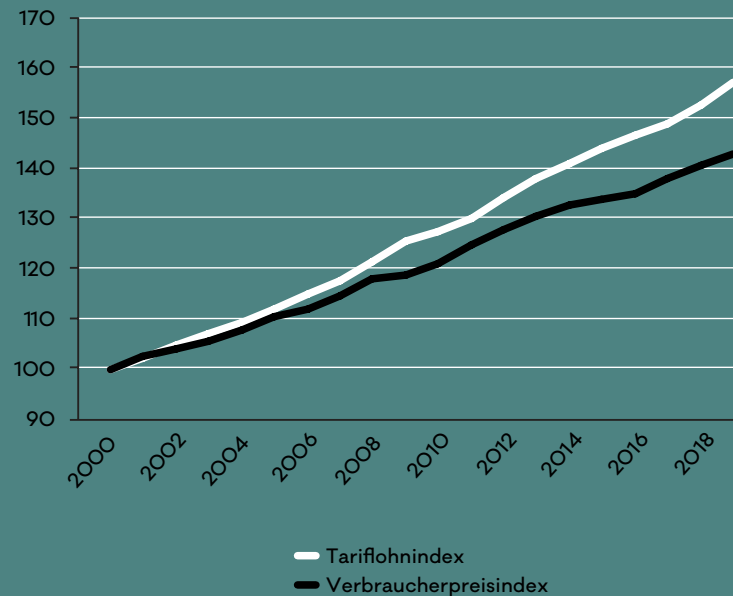
Die Lohnpolitik ist auch heute produktivitätsorientiert. Doch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich markant

verändert. Das beginnt bereits beim Produktivitätswachstum: Lag es in der ersten Hälfte der 1970er-Jahre noch bei drei Prozent pro Jahr, so beträgt es heute gerade einmal ein dreiviertel Prozent, was den Spielraum für Realloohnerhöhungen einschränkt. Dennoch sind diese weiterhin spürbar: Seit 2000 stiegen die kollektivvertraglich verhandelten Tariflöhne um 13 Prozent stärker als die Verbraucherpreise.

Schlechte Einkommen

Doch die gewerkschaftlich erreichten Lohn erhöhungen erreichen nicht mehr alle Beschäftigten. Vor allem für jene, die in Teilzeit mit immer weniger Stunden arbeiten oder deren Erwerbskarriere durch Arbeitslosigkeit oder andere Umstände unterbrochen ist, entwickeln sich die Einkommen unerfreulich. Das betrifft oft NeueinsteigerInnen auf dem Arbeitsmarkt: Junge, Frauen und MigrantInnen. Schlechte Einkommen für wirtschaftlich ohnehin schwache Gruppen sind Ergebnis einer Unterauslastung des

Anstieg von Lohn- und Preisniveau im Vergleich



Quelle: STAT

Arbeitsmarktes. Wäre der Arbeitsmarkt voll ausgelastet und würde Arbeitskräftemangel herrschen, dann könnten die Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitsstunden wie gewünscht aufstocken, Junge hätten einen leichten Jobeinstieg mit stabilen Karriereaussichten und MigrantInnen dauerhafte Beschäftigung und laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Das war zuletzt in den 1970er-Jahren der Fall. Die Zahl der Arbeitslosen lag unter 60.000, die Arbeitslosenquote unter zwei Prozent der unselbstständigen Erwerbspersonen. Man bezeichnete diese Situation damals nicht als Arbeitskräfteknappheit (vor der heute alle unbegründet Angst haben), sondern als Vollbeschäftigung, und sie war das wichtigste Ziel der Wirtschaftspolitik der Ära Kreisky.

Aktive Politik gefragt

Arbeitslosigkeit beeinträchtigt hingegen die Macht der Gewerkschaften. 2019 lag die Zahl der Arbeitslosen bei 300.000 (um 100.000 höher als vor der Finanzkrise 2008/09) und die Arbeitslosenquote bei sieben Prozent. Aktive Politik zur Verringerung der Arbeitslosigkeit würde den Arbeitsmarkt wieder ins Lot bringen und die Ausgangslage der Kollektivvertragsverhandlungen verbessern. Dafür brauchen wir Investitionen in Aus- und Weiterbildung, Qualifizierungs- und Trainingspolitik, gemeinnützige Beschäftigung zum Kollektivvertrag für Langzeitarbeitslose, aber auch

eine Anhebung der gesamtwirtschaftlichen Auslastung und eine Umverteilung von Vermögen und Gewinnen der Großkonzerne zu konsumorientierten Haushalten, die von Arbeit leben. Diese nachfrageorientierte Komponente der Lohnerhöhungen wird von der Arbeitgeberseite bei Kollektivvertragsverhandlungen gerne bestritten.

Das ist interessant, denn in den 1970er-Jahren stellte sich das Problem gerade umgekehrt dar. Bei Vollbeschäftigung und hoher Auslastung der Betriebe bestand eine latente Inflationsgefahr. Die Gewerkschaften nahmen darauf Rücksicht: Zu starke Lohnerhöhungen würden von den Firmen leicht in Preise überwältigt, was die Inflation angeheizt hätte. Die Lohnpolitik war deshalb zurückhaltend, um den Preisauftrieb einzudämmen, unterstützt von der Regierung, die Vollbeschäftigung garantierte. Die Unternehmen nahmen die gesamtwirtschaftlich verantwortungsvolle Lohnpolitik der Gewerkschaften dankbar an. Heute, wo die gesamtwirtschaftliche Verantwortung etwas kräftigere Lohnerhö-

hungen gebieten würde, wollen sie davon nichts mehr wissen.

Groß ist der Widerstand heute auch in Bezug auf kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzung, man denke nur an die jüngste Auseinandersetzung in der Sozialwirtschaft. Über Jahrzehnte stand das Thema Arbeitszeitverkürzung nicht im Mittelpunkt der Kollektivvertragspolitik, doch heute bleiben die Gewerkschaften dran. 35-Stunden-Woche, 4-Tage-Woche, 6. Urlaubswoche: All diese Forderungen bringen auch einen Wertewandel unter den Beschäftigten zum Ausdruck. Väter und Mütter wollen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, Gesundheit und Lebensqualität werden wichtiger, Ältere wollen gegen Ende des Erwerbslebens etwas kürzertreten. Hier schließt sich der Kreis zu den 1970er-Jahren. Von 1970 bis 1975 wurde die gesetzliche Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden verringert, bald darauf die 5. Urlaubswoche eingeführt. Die arbeitenden Menschen sollten und wollen den wachsenden Wohlstand auch in Form von mehr Freizeit genießen. ▮

Rund um den KV

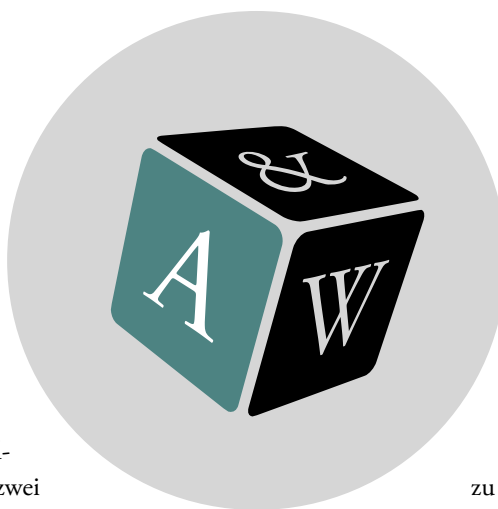
Das Aushandeln von Kollektivverträgen ist die Kernkompetenz der Gewerkschaften. Dafür kommen zahlreiche ExpertInnen, BetriebsrätInnen und FunktionärInnen über das ganze Jahr hinweg zum Einsatz.

TEXT ASTRID FADLER

Die Vorbereitungen beginnen schon lange vor den eigentlichen KV-Verhandlungen, der basisdemokratische Teil davon startet in den Betrieben. Dort werden die Betriebsratsmitglieder nach ihren Wünschen gefragt. Denn erstens geht es bei KV-Verhandlungen in der Regel nicht nur um ein oder zwei Zahlen, sondern es wird detailliert über das Einkommen von ArbeiterInnen und Angestellten, über Zulagen, Lehrlingsentschädigungen usw. verhandelt. Zweitens sind Löhne und Gehälter nicht die einzigen Inhalte von Kollektivverträgen, sondern etwa auch Urlaubsregelungen oder Arbeits- und Ruhezeiten.

Die Vorschläge und Anregungen der BetriebsrätInnen werden gesammelt und zusammengefasst. Parallel dazu laufen die wissenschaftlichen Vorarbeiten: In Form der Branchenanalysen der Arbeiterkammer (siehe Kasten) wird die wirtschaftliche Lage der jeweiligen Branche und die gesamte Wirtschaft beurteilt. Diese Analysen bilden gemeinsam mit der prognostizierten Inflationsrate sowie der Steigerung der Produktivität eine wichtige Grundlage für die Forderung nach Gehaltserhöhungen. In den zuständigen Gremien der Gewerkschaft werden sämtliche Wünsche und Daten dann beurteilt, und es wird ein entsprechendes Forderungsprogramm erstellt.

Aus diesen Branchengremien, die möglichst ausgewogen (mit VertreterInnen von Lehrlingen, Frauen, der Bundesländer etc.) zusammengestellt werden, wird das sogenannte „kleine Verhandlungsteam“ entsandt. Diese Personen sitzen dann – gemeinsam mit



FachbereichssekretärInnen und mitunter auch den KV-Verantwortlichen der jeweiligen Gewerkschaften – für die ArbeitnehmerInnenseite am Verhandlungstisch. Die Größe dieses Verhandlungsteams variiert je nach Branche stark, so sitzen etwa bei den Metallern bis zu 80 ArbeitnehmervertreterInnen am Tisch, in der Elektronikindustrie sind es 20, in manchen Branchen aber auch nur fünf Personen. Die Forderungen werden den ArbeitgeberInnen übrigens schon einige Zeit vor der ersten Verhandlungsrunde übergeben.

Nach dem KV-Abschluss

Welcher Kollektivvertrag für einen Beschäftigten bzw. eine Beschäftigte gilt, muss im Dienstzettel oder Dienstvertrag angegeben sein. Der gültige Kollektivvertrag muss außerdem im Betrieb zur Einsicht in einem allgemein zugänglichen Raum aufliegen. Wer seinen Kollektivvertrag in Ruhe nachlesen will, kann das beispielsweise auf www.kollektivvertrag.at tun. Auf dieser Informationsplattform von ÖGB, Gewerkschaften und Sozialministerium sind alle aktuell gültigen KV-Inhalte öffentlich zugänglich. Außerdem werden Basisinfos sowie News zu KV-Abschlüssen und -Verhandlungen geboten. Für Gewerkschaftsmitglieder stehen nach ihrem Log-in noch weitere Funktionen zur Verfügung, wie ein leichteres Navigieren im Dokument, die Schnellsuche nach bestimmten Inhalten sowie das Erstellen und Drucken eines PDFs. ►

Branchenreports als Ausgangsbasis

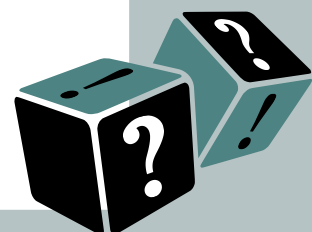
Die umfangreichen Branchenanalysen der Arbeiterkammer Wien (Abteilungen Betriebswirtschaft und Wirtschaftswissenschaften) bieten eine wertvolle Orientierung für die Forderungen in KV-Verhandlungen.

Egal ob Metall- oder Elektroindustrie, Forschungseinrichtungen, Banken oder Versicherungen, vor und während KV-Verhandlungen leisten die Branchenanalysen der Arbeiterkammer den ArbeitnehmervertreterInnen wertvolle Dienste. Seit mehr als 20 Jahren liefern diese Reports einen profunden Überblick über die aktuelle Situation der jeweiligen Branche (Herausforderungen, Ertragslage, Personalkennzahlen etc.), die Bilanzdaten der größten Unternehmen sowie Daten zur gesamtwirtschaftlichen Situation.

Für diese umfangreichen Analysen nutzen die AK-ExpertInnen einen umfassenden Datensatz von insgesamt über 3.000 Unternehmen aus den unterschiedlichen Branchen, der laufend aufgearbeitet wird. Als Quellen werden die Jahresabschlüsse von mittelgroßen und großen Kapitalgesellschaften, Daten des Wirtschaftsforschungsinstitutes (WIFO) sowie von Statistik Austria, Fachverbänden etc. herangezogen.

Die Branchenreports entstehen dann in Kooperation mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften. Die entscheidenden Inhalte und Ergebnisse aus diesen meist mehr als 50 Seiten umfassenden Branchenanalysen werden den Verhandlungsteams der Gewerkschaften in Form einer kurzen Präsentation vorgestellt. Konkrete Forderungen, vor allem bezüglich Lohnerhöhungen, werden allerdings erst von den Gewerkschaften – unter Berücksichtigung der Inflationsrate sowie der Steigerung der Produktivität – erarbeitet. In den Kollektivvertragsverhandlungen stellen die Branchenanalysen mit ihrem umfangreichen Zahlenmaterial nicht selten eine wertvolle Argumentationshilfe dar.

Viele dieser Branchenanalysen sind nach Abschluss der Verhandlungen online abrufbar: **[www.arbeiterkammer.at/service/studienwirtschaftundpolitik/branchenanalysen](http://www.arbeiterkammer.at/service/studien/wirtschaftundpolitik/branchenanalysen)**



Heizen oder essen?

Mindestlöhne müssen ein Leben in Würde garantieren – das ist der Hauptfokus der Initiative von EU-Sozialkommissar Schmit. Bestehende Kollektivvertragssysteme will er nicht antasten, sondern stärken.

TEXT NANI KAUER

Eine neue Idee geistert durch Europa: der europäische Mindestlohn. Die Europäische Kommission hat eine Initiative zur Stärkung der Mindestlöhne in der Europäischen Union gestartet. Präsidentin Ursula von der Leyen und Beschäftigungskommissar Nicolas Schmit haben die Initiative zu Jahresbeginn im Rahmen der Umsetzung der sozialen Säule angekündigt. Anfang Jänner hat die Kommission die erste Phase der Konsultation der Sozialpartner zur Frage gerechter Mindestlöhne für die Beschäftigten in der EU eingeleitet, diese Phase dauert sechs Wochen. Hier soll geklärt werden, ob die Sozialpartner Handlungsbedarf bei der EU sehen und, wenn ja, ob sie selbst in die Verhandlungen treten wollen. Um mögliche Inhalte der Initiative geht es dann in der zweiten Phase der Konsultation.

Dass gerechte Löhne für alle Beschäftigten in der EU ein notwendiges und grundvernünftiges Vorhaben sind, zeigen die Zahlen. Eurostat rechnet die Bandbreite der Mindestlöhne in der EU vor: Sie reicht von knapp 290 Euro in Bulgarien bis fast 2.100 Euro in Luxemburg. Das sagt allerdings noch nichts darüber aus, ob auch alle Beschäftigten im jeweiligen Land diese Mindestlöhne bekommen. Wie kommen die Staaten auf ihre Löhne? In der EU gibt es unterschiedliche Lohnfindungssysteme: Kollektivvertrags-

oder Tarifverhandlungen auf der einen und gesetzlich festgelegte Löhne auf der anderen Seite. Kollektivvertragsverhandlungen, wie wir sie in Österreich kennen, gibt es auch in Italien und in den skandinavischen Ländern, aber auch in der Schweiz. In Deutschland gibt es sowohl Tarifverhandlungen als auch einen gesetzlichen Mindestlohn, in allen anderen EU-Ländern wird der Mindestlohn ausschließlich gesetzlich geregelt.

Verhandlungen unter Sozialpartnern ...

Lohngestaltung über Tarifverträge findet man in der Regel überall dort, wo es große Gewerkschaftsverbände einerseits und Arbeitgeberverbände andererseits gibt – und eine funktionierende etablierte Verhandlungskultur, also zum Beispiel in Österreich. An diesen Systemen will der Schmit-Vorschlag auch nicht rütteln. ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian ist über die Signale der Kommission in Richtung Stärkung der sozialen Säule erfreut: „Die Mindestlohninitiative ist gut, vor allem mit dem Fokus auf Stärkung der Kollektivverträge. Österreich hat ein vorbildliches Kollektivvertrags-System. Der ÖGB ist dennoch für eine europäische Initiative, denn wir müssen die Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern unterstützen.“

Konsultation der Sozialpartner

Wenn die Europäische Kommission dem Europäischen Rat sozial- oder beschäftigungspolitische Vorschläge vorlegt, muss sie zuvor die europäischen Sozialpartner anhören. Die europäischen Sozialpartner setzen sich aus dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der Europäischen Vereinigung der Arbeitgeber- und Industrieverbände (UNICE) und dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) zusammen.

... und Gesetzesbeschlüsse

22 von inzwischen leider nur mehr 27 EU-Staaten haben keine mit dem österreichischen System vergleichbare Art der Lohnfestsetzung. Die Ursache liegt oft darin, dass es keine Verhandlungspartner auf Branchenebene gibt – sei es, weil es keinen Arbeitgeberverband gibt oder weil es keinen einheitlichen Gewerkschaftsverband wie etwa den ÖGB gibt, sondern mehrere parteipolitisch ausgerichtete Gewerkschaften. In Frankreich zum Beispiel gibt es fünf große Gewerkschaftsbünde. In Ländern ohne KV-Systeme werden Mindestlöhne gesetzlich festgesetzt – abhängig von den jeweiligen politischen Mehrheiten.

In Deutschland gibt es beides: Gewerkschaften verhandeln ähnlich wie in Österreich Tarifverträge in Branchen, und darüber hinaus gibt es seit 2015 auch einen gesetzlichen Mindestlohn. Alle zwei Jahre passt eine von der Bundesregierung berufene Mindestlohnkommission die Höhe an. 2020 liegt der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland bei 9,35 Euro pro Stunde.

Wie viele Beschäftigte von den kollektivvertraglich vereinbarten Löhnen profitieren, reicht von weit über 90 Prozent – in Österreich spricht man von 98 Prozent – bis 15 Prozent in Litauen. Das heißt, dass im EU-Schnitt 6 von 10 Beschäftigten kollektivvertraglich entlohnt werden.

Würde oder Armut?

Innerhalb der europäischen Gewerkschaften wird zwar beiden Systemen ihre Berechtigung zugesprochen – nach dem Motto: Gesetzliche Mindestlöhne sind besser als gar keine Spielregeln –, Tarifverhandlungssystemen wird aber klar der Vorzug gegeben.

„In den meisten EU-Mitgliedsstaaten sind Menschen, die gesetzliche Mindestlöhne erhalten, armutsgefährdet“, sagt Esther Lynch, Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB. In den 22 Staaten liegen die gesetzlichen Mindestlöhne unter der Armutsgrenze von 60 Prozent der Medianeinkommen. In zehn Staaten liegt der Mindestlohn bei 50 Prozent oder weniger des nationalen Medianeinkommens. „Das heißt, dass sich Millionen Menschen in der EU kein würdiges Leben leisten können – trotz Vollzeitjobs“, kritisiert Lynch. „Der ganze Sinn eines Mindestlohns ist es doch, eine Grenze zwischen einer würdigen Existenz und Armut zu ziehen. Die Tatsache, dass gesetzliche Mindestlöhne quer durch Europa wissentlich unter der Armutsschwelle festgesetzt werden, ist skandalös. Wer Vollzeit arbeitet, darf nicht dazu gezwungen sein, sich zwischen Heizen oder Essen entscheiden zu müssen.“

Für den EGB muss die Stärkung von kollektivvertraglichen Lohnfindungssystemen im Vordergrund der Initiative stehen. „Das ist der beste Weg, um diese Hungerlöhne zu beenden.“ Um Kollektivvertragsverhandlungen zu stärken, braucht man übrigens keine neuen Ideen – ein alter Hut tut's auch: Das geht mit vielen Gewerkschaftsmitgliedern und engagierten, mutigen BetriebsrätInnen. ►

Drei Fragen zum Thema an



NICOLAS SCHMIT

KOMMISSAR FÜR BESCHÄFTIGUNG
UND SOZIALES

Wie ist es in der EU um die Löhne und die Produktivität bestellt?

Die Lohnunterschiede in Europa, insbesondere bei den Mindestlöhnen, sind enorm. Es ist eine Tatsache, dass Produktivität und Löhne überhaupt nicht übereinstimmen. Wir brauchen ein faires Verhältnis zwischen Löhnen und allgemeiner wirtschaftlicher Entwicklung. Niedrige Löhne sind auch nicht unbedingt ein gutes wirtschaftliches Argument.

Wie stehen Sie zu etablierten Tarifsyste men wie jenem in Österreich?

Ihr habt ein gutes System für die Lohnfindung – in dem Sinne, dass praktisch 80 bis 90 Prozent der Arbeitnehmer über Tarifpolitik abgedeckt sind. Das ist die bessere Lohnfindung. Das ist eigentlich unser Ziel, Tarifpolitik und Sozialpartnerschaft zu stärken. Weil das aber ein eher längerfristiges Ziel ist, brauchen wir zusätzlich auch bessere Mindestlöhne.

Welches Ziel haben Sie sich beim Thema Mindestlohn in der EU gesteckt?

Es wird keinen einheitlichen Mindestlohn für ganz Europa und auch keine einheitliche Art und Weise, Mindestlöhne zu fixieren, geben. Wir brauchen mehr Angleichung und höhere Löhne in den Ländern, in denen sie niedrig sind. Wir wollen soziale Angleichung parallel zur wirtschaftlichen Angleichung. Wir wollen Löhne, die junge Menschen zum Verbleib in ihren Ländern ermutigen.

Wissen ist kostbar

*Wie die Sozialwirtschaft haben die privaten Bildungseinrichtungen in den KV-Verhandlungen um eine 35-Stunden-Woche gekämpft. Wer mit hohem Einsatz Wissen teilt, verdient entsprechenden Lohn und Erholungszeit.
Ein Lokalausgusschein in Wien-Floridsdorf.*



TEXT SOPHIA FIELHAUER-RESEI, CHRISTIAN RESEI

Die Funken fliegen in weitem Bogen davon. Ein junger Mann hantiert mit dem Schweißgerät an einem verbeul-ten Autoteil, andere Jugendliche sehen ihm gespannt da-bei zu. Während im Hintergrund der Floridsdorfer Werkstatt von Jugend am Werk Musik des Austro-Mazedoniers Faks ertönt, gibt Kfz-Technik-Ausbilder Josef Trautenberger Tipps zur Wahl des rich-tigen Schweißdrahtes und erklärt den fachgerechten Umgang. Und er warnt eindringlich davor, nahe einer Autobatterie zu schweißen, denn es sollte ein Sicherheitsabstand eingehalten werden.

Wertvolles Wissen weitergeben

Trautenberger ist 59 Jahre alt, der ehemalige Werkstattleiter eines Lkw-Servicebetriebs wechselte vor zwei Jahren zum Verein Jugend am Werk. Seine Schützlinge – sie befinden sich derzeit im zweiten Lehr-jahr (insgesamt dauert die Ausbildung dreieinhalb Jahre) – haben auf dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt keinen Lehrplatz gefunden und damit auch noch keine abgeschlossene Berufsausbildung.

*„Wir haben viele Lehrlinge,
die es im Leben ein bisschen
schwerer haben.“*

Josef Trautenberger, Kfz-Technik-Ausbilder

Ausbilder Trautenberger winkt einen der jungen Männer herbei und präsentiert seinen Schützling. „Ich wollte ursprünglich Bank-kaufmann werden, aber der Job gefiel mir dann nicht“, erzählt Ahjad Halkaev. Er lebt seit 15 Jahren in Österreich und wurde in Tschetschenien geboren. Der 21-Jährige lernt gerade für den Füh-rerschein und wird vermutlich bald beim Fahrzeug- und Maschi-



Es macht Spaß eine Schweißnaht zu ziehen. Die Anfänger üben unter Aufsicht, damit keine gravierenden Fehler passieren.

nenbaukonzern MAN seine Lehre weiterführen – dorthin wurde Halkaev von Jugend am Werk vermittelt. In der Gruppe sind frei-lich nicht nur junge Männer, sondern auch ein Mädchen. „Es gibt keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die Frauen sind nur körperlich schwächer“, sagt Trautenberger.

Hier am Standort Brünner Straße im Norden von Wien werden aber nicht bloß Kfz-TechnikerInnen ausgebildet: In der Werkstätte, einer weitläufigen Halle, erlernen auch MaschinenbautechnikerIn-nen, ElektrikerInnen, TischlerInnen und DamenkleidermacherIn-nen ihren Beruf. Aktuell wollen hier 300 Lehrlinge ihre Chance nutzen.

Josef Trautenberger hat viele Gespräche mit den jungen Leuten geführt. „Wir haben viele Lehrlinge, die es im Leben ein bisschen schwerer haben“, erklärt der Ausbilder und betont, wie sehr ihm



Die Aufgabe von Ausbilder Josef Trautenberg ist es, nicht nur Technik zu unterrichten, sondern auch Menschen zu formen. Deswegen gibt es gemeinsame Regeln für ein gutes Auskommen.

„das soziale Wirken“ hier gefällt. Es sind oft Schicksale von langer Flucht und Gewalt bis zu fehlender Zuneigung und Nestwärme. „Es ist nachvollziehbar, dass sich viele der jungen Menschen schwertun“, erklärt Trautenberg. Grund genug, die Berufsausbildung nicht allein in den Mittelpunkt zu stellen: „Ich sehe es als meine Aufgabe an, nicht nur Technik zu unterrichten, sondern auch Menschen zu formen.“

Miteinander mit Motivation und Migration

Unter den auszubildenden Kfz-TechnikerInnen finden sich die unterschiedlichsten Nationen: etwa Moldawien, Österreich, Philippinen, Serbien, Syrien, Tschetschenien, Türkei. Dabei ist auch ein junger Mann aus Italien. „Um sich miteinander zu verständigen, müssen sie Deutsch reden“, weiß Trautenberg und hält diese Tatsache auch für einen wichtigen Integrationsbaustein. Die Basis sind allerdings ein „respektvoller Umgang untereinander“ und gemeinsame Regeln.

Zu den Strukturen, die eingehalten werden müssen, gehören etwa regelmäßige schriftliche Wochenberichte der Lehrlinge. Trau-

tenberger: „Die Lehrlinge müssen pünktlich sein, sauberes Arbeitsgewand tragen und auch den Willen zum Lernen mitbringen. Mein Auftrag ist nicht nur, ihnen beizubringen, wie man ein Auto repariert, sondern auch, wie sie erwachsen werden können.“ Trotz unterschiedlicher Voraussetzungen beweist die Gruppe Teamgeist und hält fest zusammen. „Ich sage auch jedem Einzelnen in der Gruppe, dass er seine individuellen Qualitäten hat“, macht Josef Trautenberg deutlich.

35 Stunden bei vollem Lohn

Während Ausbilder Josef Trautenberg bei Jugend am Werk unter den Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft (SWÖ) fällt, gilt für ähnliche Institutionen wie bfi, Mentor oder Volkshochschulen der Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen (BABE, Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen). „Diese zwei Kollektivverträge sind wesensverwandt. Das heißt, im Idealfall können wir uns immer gegenseitig pushen“, sagt Nerijus Soukup, Betriebsratsvorsitzender des Bildungs- und Beratungsinstituts Mentor. Gemeinsam mit Senad Lacevic, dem

„Bei mir geht es nicht mehr ums Geld, sondern eher darum, einen Sinn in der Arbeit zu finden und auch mehr Freizeit zu haben.“

Josef Trautenberger



Von der MA 48 werden ausranierte Fahrzeuge zur Verfügung gestellt. Deshalb können die Autos in kleinste Teile zerlegt werden, um die Technik von Grund auf zu studieren.

Betriebsratsvorsitzenden bei den Wiener Volkshochschulen, ist er Verhandlungsleiter im Kollektivvertrag für private Bildungseinrichtungen (BABE) auf der ArbeitnehmerInnenseite. Auch die Hauptforderung deckt sich mit dem Kollektivvertrag für die Sozialwirtschaft: die Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

Denn die Lage in der Erwachsenenbildungsbranche ist keineswegs rosig. „Viele TrainerInnen sind Frauen, und die meisten arbeiten als Teilzeitkräfte“, erklärt Soukup. „Dass die meisten relativ wenig verdienen, ist jetzt schon besorgniserregend – doch in Zukunft wird sich das auch noch negativ auf die Pensionen auswirken.“

Dementsprechend begehrt sind die Vollzeitjobs bei den privaten Bildungseinrichtungen. „Viele hätten gerne mehr Geld, um besser über die Runden zu kommen. Aber vor allem die Teilzeit muss besser bezahlt werden“, fordert Soukup.

Kollege und VHS-Betriebsratsvorsitzender Senad Lacevic verdeutlicht: „Deshalb ist die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich so ein wichtiges Thema – für Teilzeitkräfte würde sie eine saftige Gehaltserhöhung bedeuten.“

Die Bezahlung war nicht die Hauptmotivation für Josef Trautenberger, zu Jugend am Werk zu wechseln. In seinen zwölf Jahren als Werkstattleiter hat Trautenberger gut verdient, das Doppelte gegenüber seinem jetzigen Gehalt als Ausbilder für Kfz-Technik. „Bei mir geht es nicht mehr ums Geld, sondern eher darum, einen Sinn in der Arbeit zu finden und auch mehr Freizeit zu haben.“ Der Deutsch-Wagramer ist passionierter Sportler, läuft und radelt. „Mit 27 Jahren habe ich das Rauchen aufgegeben und als Ausgleich mit dem Laufen begonnen, ab 35 habe ich intensiv trainiert.“

Seine Marathon-Bestzeit beträgt 3:02 Stunden, aber eigentlich hoffte er auf eine noch bessere Leistung: „Meine Halbmarathon-Bestzeit ist 1:22 Stunden, ich dachte, ein Marathon unter drei Stunden wäre möglich, aber das ist sich leider nicht ausgegangen.“ Auch im Beruf war er ehrgeizig: Der Mechaniker besuchte zahlreiche Fortbildungen, dem Werkstattmeister folgte der Werkstattleiter.

Doch die Arbeit „schaukelte sich immer mehr auf, und es wurden ständig Höchstleistungen verlangt“, erinnert sich Trautenberger. „Ich bin aus dem Büro nicht mehr in die Werkstatt rausgekommen, habe nur mehr Bildschirme angestarrt, Zahlen beobachtet und geschaut, dass alles läuft.“ Besonders die Monats- und Jahres-

Von ursprünglich 15 Lehrlingen wurden immerhin fünf innerhalb eines Jahres an Firmen vermittelt.

abschlüsse waren immer mit viel Stress verbunden. Diesem Druck zu entkommen, etwas anderes zu machen war sein Ziel: Im Herbst 2017 bewarb sich Trautenberger auf eine Annonce von Jugend am Werk und war überzeugt, mit 57 Jahren keine Chance zu haben, trotz seiner Qualifikationen und der inzwischen absolvierten Ausbildung als Lebens- und Sozialberater.

Den Job hat er freilich bekommen und neben seiner Arbeit auch noch die Trainerausbildung bestanden: Das Unterrichten fiel ihm am Anfang eher schwer: „In der ersten Unterrichtsstunde war ich sehr nervös, und ich war froh, als sie dann vorbei war.“ Auf Nutzfahrzeuge spezialisiert, musste der ehemalige Werkstattleiter auch sein Wissen über Autos auf den neuesten Stand bringen. „In unserem Fach ist es wichtig, immer am Laufenden zu bleiben. Außerdem gehören Geduld, soziale Kompetenz und die Bereitschaft, Neues zu lernen, dazu“, erklärt Trautenberger.

Seine Arbeit wird durch eine Supervision begleitet, die schwierige Fälle in einer kleinen Gruppe bespricht und reflektiert. Doch über gravierende Probleme in der Gruppe kann der Ausbilder zum

Glück nicht klagen – es gibt Unaufmerksamkeit, Jugendliche, die „nicht richtig mitarbeiten wollen“, und bisweilen stören manche den Unterricht. Trautenberger begegnet dem Ungemach mit Ruhe.

Vom Sorgenkind zum Vorbild

Wenn jemand aus seiner Gruppe von der überbetrieblichen Lehre in eine Firma wechselt und die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt weiterführt, ist Josef Trautenberger auf ganzer Linie zufrieden. Von ursprünglich 15 Lehrlingen wurden immerhin fünf innerhalb eines Jahres an Firmen vermittelt – Ahjad Halkaev wird bald Nummer sechs sein.

Einen der Lehrlinge hat der Ausbilder sogar bei seiner ehemaligen Arbeitsstelle untergebracht: „Das funktioniert sehr gut, ich fahr öfter hin und schaue mir das selbst an.“ Auf ihn ist Trautenberger besonders stolz, denn „anfangs hat er nur gestört“. Der Jugendliche kam direkt nach der Schule zu Jugend am Werk, war einer der Jüngsten in der Gruppe. „Er war noch stark in der Pubertät,

hat immer wieder Ermahnungen und Verwarnungen bekommen, doch als wir dann an den Fahrzeugen gearbeitet haben, sah ich, wie geschickt er sich anstellte.“



Nicht nur das Schrauben gehört zu einer Kfz-TechnikerInnen-Ausbildung, auch Theorie muss gebüffelt werden.

Der Ausbilder weiß, wie eng Beschäftigung und Entwicklung zusammenhängen können, mit der Zeit wurde der junge Mann ehrgeiziger und ruhiger. Jetzt arbeitet er bereits vier Monate in dem Lkw-Servicebetrieb, und Trautenberger hört „nur gute Sachen über ihn“. Freilich ist auch der Beruf als Ausbilder anstrengend, eine Verkürzung auf die 35-Stunden-Woche wäre wünschenswert: „Ich hätte dann mehr Zeit für die Erholung, das ist in meinem Alter wichtig.“

Integration durch Bildung

Auch die privaten Bildungseinrichtungen integrieren viele AbsolventInnen. „Sobald jemand eine Aus- oder Weiterbildung besucht, macht er auch einen Schritt in Richtung Integration. Denn der vorgegebene Rhythmus und die Möglichkeit, Kontakte zu Gleichgesinnten zu knüpfen, wirken sich positiv aus“, erklärt Nerijus Soukup. Was die Erwachsenenbildung gesellschaftlich leisten kann, hat sie auch im Jahr 2015, als Tausende Menschen auf ihrer Flucht vor Krieg nach Österreich kamen, eindrucksvoll bewiesen. „Allein was wir in Wien damals an Deutschkursen kurzfristig auf die Beine gestellt haben, war enorm“, erinnert sich Senad Lacevic von den Wiener Volkshochschulen. „Das waren Hunderte von Kursen und Tausende von Menschen, die von diesem Angebot profitiert haben.“

Aber inzwischen sind viele staatliche Maßnahmen unsicher geworden. Unter der türkis-blauen Regierung wurde bei vielen öffentlichen Aufträgen erst sehr kurzfristig über eine Verlängerung entschieden. Soukup und Lacevic erinnern sich an viele KollegInnen, die vorab gekündigt wurden, weil niemand wusste, ob die Kurse weitergehen. „Das verursacht großen Stress – einerseits betreust du Menschen, viele davon sind arbeitslos, andererseits hast du selbst Angst, bald keinen Job mehr zu haben.“ Ein Ausweg: „Eine unserer langjährigen Forderungen ist, Projekte auf fünf Jahre auszuschreiben. Das gäbe den MitarbeiterInnen Entspannung und Sicherheit“, erklärt Soukup. Lacevic ist erleichtert, dass die „Ibiza-Causa“ die zusätzlich angedrohten Kürzungen in der Branche verhindert hat.

Wesensverwandt mit Vorbildwirkung

Am 19. Februar begannen die KV-Verhandlungen. Die Forderungen wurden an die Arbeitgeber übergeben. Während 2019 fünf Verhandlungsrunden nötig waren, rechnen die Verhandler, dass es heuer länger dauern wird. Unvorbereitet setzten sich die Akteure freilich nicht an den Tisch. „Wir Betriebsräte bilden Arbeitsgruppen für spezielle Themenbereiche und treffen einander regelmäßig“, erklärt Nerijus Soukup. Dabei werden Forderungen, Strategien und Durchsetzungsmöglichkeiten ausgearbeitet.

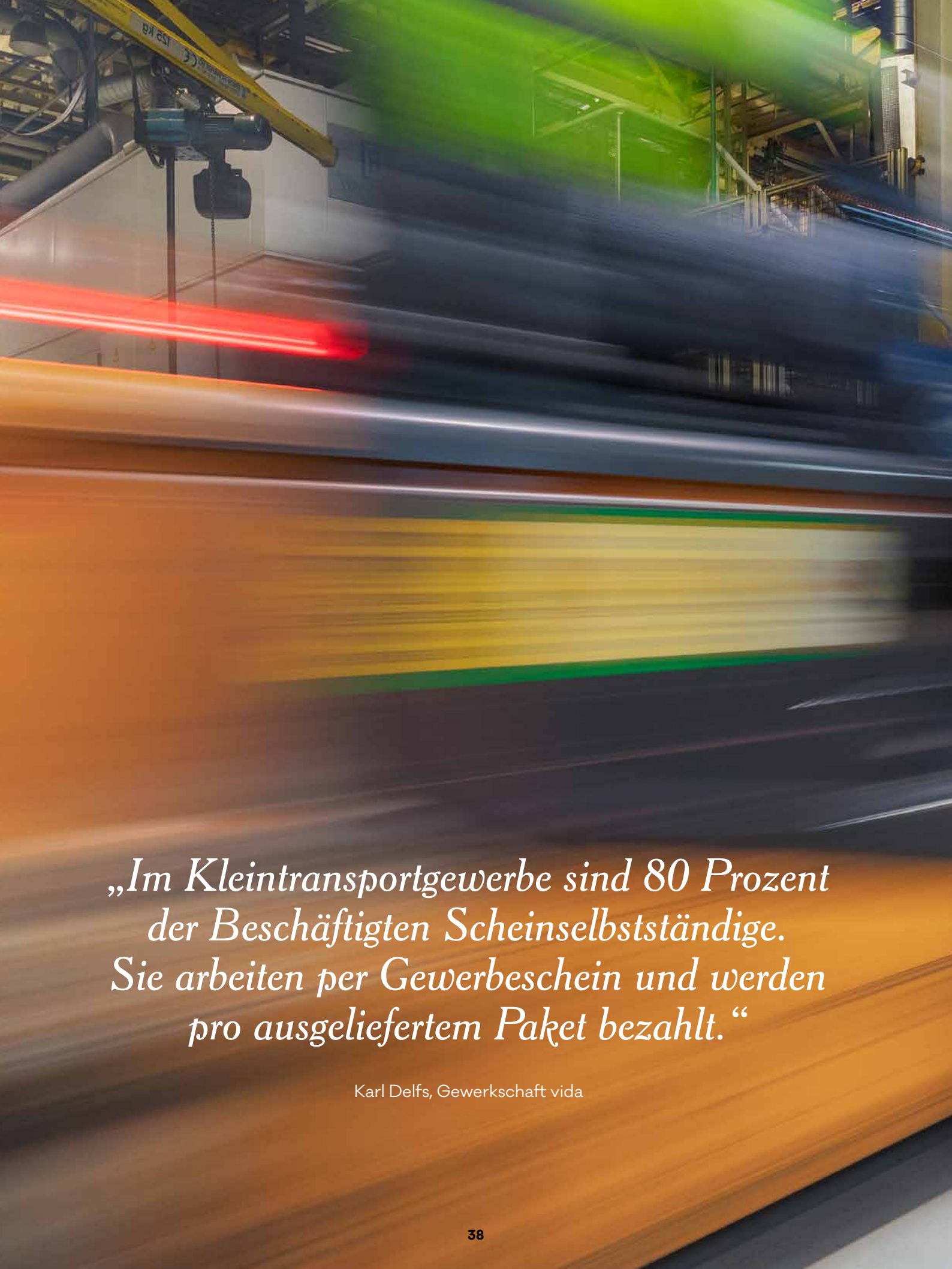
Auf der Betriebsrätekonferenz, an der alle Betriebsräte aus ganz Österreich teilnehmen können, werden die Ergebnisse präsentiert und es wird über die Punkte abgestimmt. Die GPA-djp hilft bei der Organisation, die Rechtsabteilung unterstützt bei juristischen Fra-



Ahjad Halkaev wird bald in einer renommierten Firma seine Lehre weiterführen. Auch Josef Trautenberger hat seinen Beitrag dazu geleistet.

gen. Breite Unterstützung kommt von der Arbeiterkammer, die eine Branchenanalyse durchführt und die Bilanzen des letzten Geschäftsjahres analysiert. Senad Lacevic: „Da sehen wir, wie es der Branche geht, welche Entwicklungen und Veränderungen es gibt. Und wie sich die Umsätze oder das EBIT auch über Jahre hinweg darstellen.“

Verhandelt wird in einem kleinen Team, während ein großes Team zeitgleich in der GPA-djp sitzt und bei wichtigen Themen Input gibt oder entscheidet, welche Punkte das kleine Team weiterverfolgen soll. Heuer sind die Verhandlungen besonders spannend: Dass die Forderungen der SWÖ-Beschäftigten durch Warnstreiks unterstützt wurden, gefällt Nerijus Soukup: „Für uns ist es sehr motivierend, dass die Sozialwirtschaft bei der Arbeitszeitverkürzung sehr hartnäckig ist. Es ist generell wichtig, dass wir uns gegenseitig motivieren und an Themen dranbleiben. So wie die KollegInnen der Sozialwirtschaft auf die Straße gehen und streiken, wollen auch wir beharrlich sein und unsere Anliegen gemeinschaftlich durchsetzen.“ ▀



*„Im Kleintransportgewerbe sind 80 Prozent
der Beschäftigten Scheinselbstständige.
Sie arbeiten per Gewerbeschein und werden
pro ausgeliefertem Paket bezahlt.“*

Karl Delfs, Gewerkschaft vida

Decke mit Löchern

Kollektivverträge bieten Schutz vor Lohndumping und sollen erträgliche Arbeitsbedingungen schaffen. Doch Arbeitgeber nutzen allerlei Schlupflöcher, um das KV-System zu untergraben.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Derzeit gibt es 450 gültige Kollektivverträge in Österreich. Sie regeln Löhne, Arbeitszeiten, Ruhepausen und andere Dinge. „Kollektivverträge bieten Rechtssicherheit“, sagt AK-Experte Walter Gagawczuk, „und zwar sowohl für ArbeitnehmerInnen als auch die Unternehmen.“ Eigentlich sollten stabile Verhältnisse somit in beiderseitigem Interesse sein. Dem ist aber nicht so.

Tatsächlich sehen sich die Kollektivverträge in Österreich zunehmenden Angriffen ausgesetzt. Sie werden juristisch untergraben oder umgangen. Zwar kommt es nur selten zu offenen Kündigungen seitens der Arbeitgeber. Die braucht es aber oft gar nicht, um Löhne zu senken oder Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Es gibt genug Möglichkeiten zum Tricksen.

Ein prominentes Beispiel ist die über Jahre andauernde Auseinandersetzung der Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp über die richtige Einstufung der Beschäftigten der Wiener Bäckereikonzerne Ströck und Mann. Für Großbäckereien gibt es einen Industrie-Kollektivvertrag. Er wird aber nur von relativ wenigen Betrieben angewendet, sehr prominent darunter Anker und Ölz.

Ströck, ein Konzern mit immerhin 1.800 Beschäftigten, legt in seiner Außendarstellung großen Wert darauf, ein Familienbetrieb zu sein, und bezahlt deshalb nach dem Gewerbe-Kollektivvertrag. Für die

Beschäftigten bedeutet das Lohneinbußen. Für die Gewerkschaften gibt es keine rechtliche Möglichkeit, sich dagegen zu wehren (siehe Kasten).

Scheinselbstständigkeit

Verstärkter Druck auf Kollektivverträge entsteht auch dadurch, dass es heute zunehmend Formen von Lohnarbeit gibt, welche buchstäblich aus dem „klassischen“ kollektivvertraglichen Rahmen fallen. Beispiele dafür sind Fahrradbotendienste und das Kleintransportergewerbe. In Letzterem seien 80 Prozent der Beschäftigten Scheinselbstständige, sagt Karl Delfs von der Gewerkschaft vida. Diese arbeiten per Gewerbeschein und werden pro ausgeliefertem Paket bezahlt. „Ich bin gegen Akkordarbeit. Da steckt eine hohe Selbstausbeutung dahinter“, so Delfs. „Es wird auch die Situation von Asylsuchenden ausgebeutet. Sie dürfen nicht lohnabhängig arbeiten, aber ein Gewerbe anmelden. Also landen sie in solchen Jobs.“

Seit 1. Jänner 2020 gibt es einen neuen Kollektivvertrag für FahrradbotInnen, der von der Gewerkschaft vida mit dem Fachverband für das Güterbeförderungsgewerbe ausgehandelt wurde. Laut Gewerkschaft handelt es sich um den ersten Kollektivvertrag dieser Art weltweit – ein Verhandlungserfolg. Fraglich ist aber derzeit, wie viele FahrradbotInnen von dem neuen Kollektivvertrag erfasst werden. Er gilt nämlich nur

für FahrradbotInnen, die als „ArbeiterInnen“ angestellt sind.

In einem am 17. September 2019 auf der Webseite des ORF veröffentlichten Artikel findet sich diesbezüglich folgende Aussage des Lieferserviceunternehmens „Mjam“: „Ungefähr zehn Prozent unserer 1.200 Fahrradkuriere in Österreich, die fallweise oder regelmäßig für uns arbeiten, haben eine fixe Anstellung, und für sie gilt der neue KV.“ Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Kollektivvertrag für 90 Prozent der Beschäftigten nicht gilt. „Als Gewerkschaft haben wir da noch kein Datenmaterial“, sagt Karl Delf. „Wir wollen aber bis März daran arbeiten.“

Baustelle Umstrukturierungen

Eine weitere Baustelle ist der Bereich der Umstrukturierungen. „Umstrukturierung bedeutet, dass zum Beispiel eine Bank ihre Reinigungskräfte in ein separates Unternehmen ausgliedert“, erklärt ÖGB-Experte Martin Müller. „Die werden dann nicht mehr nach Banken-Kollektivvertrag, sondern einem wesentlich niedrigeren bezahlt. Oder nehmen wir die Betriebskantinen: Viele Unternehmen haben ihre Kantinen in eine eigene Unternehmensstruktur ausgliedert, damit sie für die Kantinen-MitarbeiterInnen nicht ihren eigenen, sondern nur den niedrigeren Gastro-Kollektivvertrag zahlen müssen.“



Ob falsche Zuordnungen, Auslagerungen oder europäische Rechtsprechung: Sie wirken auf den KV ein.

Eine Umfrage der Arbeiterkammer unter 350 BetriebsrätInnen aus dem Jahr 2016 bestätigt dieses Bild. So geben 92 Prozent der Befragten an, dass das Ziel von Umstrukturierungen die Einsparung von Kosten gewesen sei. 82 Prozent gaben an, dass es den Unternehmen um Personaleinsparungen gegangen sei. Ebenfalls 82 Prozent halten die „Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit“ bei der Entscheidung für eine Umstrukturierung für bedeutend. 85 Prozent berichten, dass Umstrukturierungen in ihrem Unternehmen mit der Erhöhung des Arbeitsdrucks einhergegangen seien. Hier zeigt sich, wie jede durch Auslagerungen erfolgte Schwächung von Kollektivverträgen letztlich auf die ArbeitnehmerInnen zurückfällt.

Auch die europäische Rechtsprechung wirkt auf die österreichischen Kollektivverträge ein. Ein Beispiel ist die Firma „Henry am Zug“, welche für die ÖBB das Catering auf der Bahnstrecke Budapest–München durchführt. „Henry am Zug“ wurde im Jahr 2016 mit einer Strafe belegt, weil deren Beschäftigte nicht nach österreichischem Recht entlohnt wurden. Der Europäische Gerichtshof hat diese Strafe nun aufgehoben, weil die Beschäftigten ihre Arbeit in Ungarn antreten und beenden würden und somit keine „hinreichende Verbindung“ zur Tätigkeit in Österreich bestehe. Somit legalisierte der Gerichtshof Lohndumping in Österreich. ►

Drei Fragen zum Thema

Wie umgehen Unternehmen den Kollektivvertrag?

Unternehmen wie Ströck und Mann zahlen nicht nach Industrie-KV für Großbäckereien, sondern nach Gewerbe-KV. Für die Gewerkschaften ist dies eine falsche Zuordnung – mit enormen Nachteilen für die Beschäftigten. Denn der Industrie-KV würde für sie ein um 15 Prozent höheres Gehalt bringen.

Warum kommen die Unternehmen damit durch?

Weil Schlupflöcher im Kollektivvertragssystem geschickt ausgenutzt wurden. Der Konflikt schwelt seit 2013. Damals legten die Gewerkschaften GPA-djp und PRO-GE eine Beschwerde gegen Ströck und Mann bei der Wirtschaftskammer Wien ein. Eine Einigung scheiterte auch deshalb, weil die Gewerbe- und Industriesparte innerhalb der Wirtschaftskammer unterschiedliche Auffassungen vertraten. Für die Industriesparte handelte es sich bei Ströck und Mann um Industriebetriebe, die Gewerbesparte sah in den beiden Unternehmen aber Handwerksbetriebe. Der Vorteil für die Konzerne: Sie mussten ihr Verhalten nicht ändern.

Wie wurde der Konflikt gelöst?

2014 landete der Fall beim Wirtschaftsministerium. Dieses schlug sich auf die Seite von Ströck und Mann. Seitdem gilt für beide Unternehmen der Gewerbe-KV. Der Industrie-KV ist damit bei den Großbäckereien zu einem großen Teil entwertet worden. Die Gewerkschaften konnten dem Schauspiel weitgehend nur von der Seitenlinie aus zuschauen. Fraglich bleibt, inwieweit staatliche Ministerien geeignete Entscheidungsträger bei Einstufungskonflikten dieser Art sind. Faktisch ist der Gewerbe-KV zu einem Flucht-Kollektivvertrag geworden.

Transparenz für mehr Lohngerechtigkeit

Mit guter Kollektivvertragspolitik haben Gewerkschaften gezeigt, dass es möglich ist, Gleichstellung zu forcieren und Lohnunterschiede zu verringern. Aber es braucht auch gesetzliche Maßnahmen.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – das fordern Frauen schon seit über 100 Jahren. Seit mehr als 40 Jahren ist dieser Grundsatz auch gesetzlich verankert – doch trotzdem verdienen Frauen in Österreich noch immer rund 20 Prozent weniger als Männer. Dieser hohe Einkommensunterschied stellt ein großes Hindernis auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

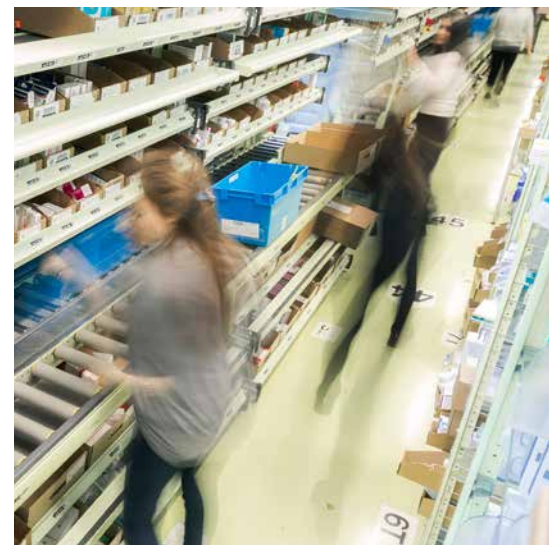
Text Amela Muratovic

Im Kampf gegen die Entgeltdiskriminierung haben die Gewerkschaften in der Vergangenheit mit verantwortungsvoller Kollektivvertragspolitik gezeigt, dass es möglich ist, Gleichstellung zu forcieren und Lohnunterschiede zu verringern. So wurden etwa die Frauenlohngruppen aus den Kollektivverträgen gestrichen, der kollektivvertragliche Mindestlohn auf 1.500 Euro brutto als erster Schritt auf dem Weg zu 1.700 Euro sowie eine volle Anrechnung der Karenzzeiten erreicht.

Spürbare Sanktionen notwendig

Ein starkes Instrument für mehr Gleichstellung sind außerdem die Einkommensberichte, die Unternehmen mit über 150 MitarbeiterInnen seit 2011 erstellen müssen. Diese zeigen auf, wie Frauen und Männer eingestuft sind und was sie durchschnittlich für ihre Arbeit bezahlt bekommen. Damit wurde erstmals transparent gemacht, was Frauen und Männer für die gleiche Tätigkeit verdienen, und eine Analyse der Gehaltsunterschiede ermöglicht. Obwohl in den letzten Jahrzehnten also eine Reihe wichtiger Fortschritte erzielt werden konnten, zeigt die noch immer bestehende Lohnungleichheit, dass diese nur geringfügige Veränderungen gebracht haben. Jetzt müssen rasch weitere Schritte gesetzt werden – auch auf gesetzlicher Ebene.

Damit Frauen bald gleich viel verdienen wie Männer sind Einkommensberichte ein gutes Mittel, es braucht jedoch Verbesserungen: Einkommensberichte müssen schon in Betrieben ab 100 Beschäftigten und für alle Dienstgeber gelten. Bei Nichterstellung fordern die ÖGB-Frauen spürbare Sanktionen, etwa hohe Geldstrafen. Aus Sicht der ÖGB-Frauen ist auch ein Lohntransparenzgesetz notwendig. „Ein solches ist nicht nur längst überfällig, sondern würde Frauen ein wirksames Mittel in die Hand geben, um gestärkt in Lohn- und Gehaltsverhandlungen zu gehen“, betont ÖGB-Vizepräsidentin Korinna Schumann. ►



Einkommensberichte bringen Transparenz, doch es braucht weitaus mehr.

Höchste Zeit für eine neue Solidarität!

***Ellbogengesellschaft, Individualismus und Hetze gegen Minderheiten:
Fast schon könnte man meinen, die Idee der Solidarität sei ein Relikt.
Das geht doch auch anders.***

TEXT MICHAEL BONVALOT

Das ist doch klar: weil wir solidarisch sein müssen, erklärt die junge Pflegerin Franziska, warum sie in der Kälte des Februars in Wien für eine Arbeitszeitverkürzung auf die Straße geht. „Hoch die internationale Solidarität!“, rufen die DemonstrantInnen, wenn sie in Graz, Linz und Wien gegen die Bälle der Burschenschaften protestieren. „Es ist eine Frage der Menschlichkeit“, antwortet mir Ali Güray Yalvaçlı. Ich hatte ihn bei einer Recherche an der türkischen Mittelmeerküste gefragt, warum er mit seiner „Initiative Solidarität“ geflüchtete Menschen unterstützt.

Solidarität. Immer wieder taucht der Begriff in der Öffentlichkeit auf; es ist ein großes Wort – sogar der ÖGB führt die „Solidarität“ als Titel seiner Zeitschrift. Doch was bedeutet das eigentlich im 21. Jahrhundert, solidarisch zu sein?

Eine Spurensuche

In der ArbeiterInnenbewegung ist der Begriff der – internationalen – Solidarität tief verankert: „Denken wir an jenes Grundprinzip der Internationale: die Solidarität“, erklärte Karl Marx schon 1872 in seiner Rede auf dem Haager Kongress der Internationalen Arbeiterassoziation. Und er kündigte an: „Was mich angeht, so werde ich mein Werk fortsetzen und beständig daran arbeiten, un-

„Obwohl der Kuchen insgesamt größer wird, gibt es also eine ganze Menge Menschen, die ein kleineres Stück davon abbekommen.“

Heinz Bude

ter allen Arbeitern diese für die Zukunft so fruchtbringende Solidarität zu begründen.“

Solidarität, das ist vor allem eine Idee. Ein Bewusstsein für Gemeinschaft und die Bereitschaft zur Empathie: sich mit anderen verbunden fühlen, andere unterstützen, mit anderen für gemeinsame Ziele kämpfen. Gleichzeitig ist Solidarität ein kollektives Gefühl, das Wir ersetzt das Ich. Und Solidarität ist auch eine Reaktion – auf Leid, auf Ungerechtigkeit, auf Unterdrückung. Anders sein ist möglich, doch Gemeinsamkeiten und Brücken werden stärker betont als mögliche Unterschiede.

Neoliberale Slogans

Manche behaupten, inzwischen sei Solidarität aus der Mode gekommen, sie sei ein Relikt. Vermischt wird das zumeist mit sattem bekannten neoliberalen Slogans: Jeder könne es schaffen, jede sei ihres Glückes

Schmied. Die Realität zeigt, welcher Unsinn das ist. Armut und Reichtum werden von Generation zu Generation vererbt: Die meisten TellerwäscherInnen sind Kinder von TellerwäscherInnen, die meisten MillionärInnen sind Kinder von MillionärInnen.

Armut ist dabei keineswegs etwas, das nur soziale Randgruppen betrifft. Rund 17,5 Prozent der österreichischen Bevölkerung sind mit Stand 2018 armuts- oder ausgrenzungsgefährdet. Das bedeutet: Über 1,5 Millionen Menschen in Österreich sind von Armut und Ausgrenzung betroffen, fast ein Fünftel der Bevölkerung. Solidarität bedeutet auch, die Menschen hinter diesen Zahlen nicht aus den Augen zu verlieren – Bewusstsein ist der erste Schritt zur Veränderung.

Im Gegenzug besitzen die 100 reichsten Familien des Landes rund 24 Prozent des Gesamtvermögens, schreibt das Wirtschaftsmagazin „Trend“. Global wird diese Ungerechtigkeit sogar noch deutlicher: Einige Dutzend Milliardäre besitzen so viel wie die Hälfte der Weltbevölkerung. Das sind nicht bloß Zahlen, sie können übersetzt werden: in Armut, in Hunger, in Kriege, in Flucht, in die Klimakatastrophe.

Auch das oft gepriesene Wirtschaftswachstum kommt keineswegs bei allen an. Im Gegenteil: Viele haben tatsächlich nicht mehr oder sogar weniger als früher. In Österreich sind mehr als 400.000 Men-



Klar ist: Solidarität funktioniert nicht allein, es ist ein kollektiver Prozess.

schen manifest arm. Das bedeutet, dass sie kein Geld für angemessenes Essen, für Kleidung oder zum Heizen haben.

Heinz Bude kommt in seinem Buch „Solidarität. Die Zukunft einer großen Idee“ zu dem Schluss: „Obwohl der Kuchen insgesamt größer wird, gibt es also eine ganze Menge Menschen, die ein kleineres Stück davon abbekommen.“ Der logische Umkehrschluss: Wenn diejenigen, die Profite auf Kosten der Mehrheit angehäuft haben, weniger hätten, dann wäre mehr für alle da. Umverteilung – auch das ist ein Akt der Solidarität.

Ellbogen statt Solidarität?

Doch für immer mehr Menschen erscheinen Reichtum und Armut naturgegeben. Es ist die Logik der Leistungsgesellschaft, die Logik eines angeblich alternativlosen Kapitalismus, die Logik des individuellen Aufstiegs. Und damit ist es nicht zuletzt die Logik eines Mangels an Solidarität: Individuelle Ellbogen-Mentalität ersetzt kollektive Antworten. Nach unten wird getreten, ärmeren Schichten der Bevölkerung die Mindestsicherung gekürzt. Schneller

arbeiten, härter arbeiten, krank arbeiten. Standort statt Internationalismus. Dass dabei eine Spirale nach unten in Gang gesetzt wird, dass am Schluss alle verlieren? – Ein Mantel des Schweigens.

Manche glauben gar, sie würden automatisch im gleichen Boot mit allen anderen sitzen, die zufällig im gleichen Land geboren wurden. Ihnen fühlen sie sich näher als Menschen, die buchstäblich gerade mit Booten über das Mittelmeer flüchten müssen – oder in den Fluten ertrinken. Ihnen sei empfohlen, bei der nächsten Lohnverhandlung zu beobachten, was Konzernbosse real von Solidarität mit den Beschäftigten halten. Egal, in welchem Land.

Solidarität 21

Klar ist: Solidarität funktioniert nicht allein, es ist ein kollektiver Prozess. Nicht umsonst heißen die Lohnverträge in Österreich Kollektivverträge. Ein Minimum für alle wird verhandelt, niemand darf weniger bekommen. In Australien lautet das Motto der ArbeiterInnenbewegung: „Touch one, touch all“ – wer eine/n angreift, greift alle an.

Solidarität bedeutet aber auch, eigene Privilegien zu verstehen. Als Mensch, der in einem reichen Land geboren ist, gegenüber jenen, die im globalen Süden leben. Als Mensch, der im Frieden lebt, gegenüber jenen, die Krieg erfahren müssen. Als Mann gegenüber Frauen. Als heterosexueller Mensch gegenüber jenen, die gleichgeschlechtlich lieben. Als weißer und deutschsprachiger Mensch gegenüber jenen, die von Rassismus betroffen sind. Nur wer die eigenen Privilegien kennt, kann verstehen, welche Bedürfnisse andere Menschen haben.

Wie sehr die Idee der Solidarität heute wirkmächtig werden kann? Es hängt von konkreten Menschen ab. Die Betriebsrätin, die die KollegInnen zur Betriebsversammlung für anständige Löhne zusammenbringt. Der Nachbar, der das Viertel für eine Verkehrsberuhigung zusammensturmelt. Die Kollegin, die Frauen im Betrieb gegen sexistische Dummheiten mobilisiert. Der Opa gegen rechts, der mit seinen Freunden für geflüchtete Menschen auf die Straße geht. Die Schülerin, die an ihrer Schule einen Klimastreik organisiert. Gemeinsam. Solidarisch eben. ▀



Täglich neue Hintergründe, Fakten & Positionen

Vera Glassner

Sepp Zuckerstätter

Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik, AK Wien



Erfolge der ÖGB-Mindestlohnpolitik

Die Beteiligung aller am wachsenden Wohlstand war und ist ein wichtiges Ziel der Gewerkschaften. In Österreich gilt für rund 98 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten ein Kollektivvertrag. Diese außerordentlich hohe Abdeckung ermöglicht den Gewerkschaften, direkt Einfluss auf die Mindestentgelte bei fast allen Beschäftigtengruppen zu nehmen. Die aktuelle Mindestlohnforderung des ÖGB liegt bei 1.700 Euro. Das Ziel von 1.500 Euro (14-mal im Jahr) wurde bereits umgesetzt.

Niedrigere Löhne im Fokus

Die österreichischen Gewerkschaften wirken mit ihrer Lohnpolitik einer starken Auseinanderentwicklung der Löhne entgegen. Gewerkschaftliche Mindestlohnpolitik zielt darauf ab, eine Lohnuntergrenze über möglichst alle Branchen und Beschäftigungsverhältnisse festzulegen. Zudem wurden immer wieder Maßnahmen gesetzt, um die unteren Lohngruppen stärker anzuheben als die höheren. Mit 15 Prozent der Beschäftigten ist der Niedriglohnsektor in Österreich insgesamt kleiner als im Durchschnitt der EU-28, wo er 17 Prozent der Beschäftigten ausmacht. In Deutschland sind etwa fast 23 Prozent der Beschäftigten diesem Segment zuzuordnen. Dabei liegt die Einkommensschwelle, ab der man als NiedriglohnbezieherIn gilt, in Österreich sogar um 20 Prozent über dem EU-28-Schnitt. Zudem gibt es eine positive Entwicklung bei den unteren Lohngruppen, ihre Löhne stiegen im Vergleich tendenziell stärker als jene der höheren Lohngruppen. Allerdings ist der Anteil der Frauen in Niedriglohnbeschäftigung in Österreich vergleichsweise hoch. Somit ist die Erhöhung der Löhne in diesen Gruppen ein wichtiges Mittel, um den Gender-Pay-Gap zu reduzieren. Darüber hinaus aber braucht es noch weitere Maßnahmen, wie etwa die Anrechnung von Karenzzeiten, wie sie im Handel erfolgreich umgesetzt wurde. Die stärkeren Erhöhungen im Bereich der unteren Lohngruppen zeigen die Erfolge der gewerkschaftlichen Strategie, die Mindestlöhne schrittweise und möglichst flächendeckend in branchenweiten Kollektivverträgen zu verankern.

So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach.

A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo

Glossar

Arbeitszeit Arbeitszeit ist die Zeit von Arbeitsantritt bis Arbeitsende ohne Berücksichtigung der Ruhepausen. Wegzeiten zur Arbeit oder von der Arbeit sind grundsätzlich keine Arbeitszeiten (hier sehen Kollektivverträge jedoch teils bessere Regelungen vor). Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit unter der gesetzlichen oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit liegt (z. B. 25 Stunden pro Woche). Von Überstunden wiederum spricht man, wenn ArbeitnehmerInnen über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinaus Arbeitsleistung erbringen. Die Normalarbeitszeit kann im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes auch anders verteilt oder verlängert werden (z. B. Gleitzeitvereinbarung, Durchrechnung der Arbeitszeit).

Einstufung Darunter versteht man die Einordnung eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin in die entsprechende Lohn- oder Gehaltsordnung des anwendbaren Kollektivvertrages. Dafür werden unterschiedliche Kriterien herangezogen: vor allem Beschäftigungsgruppe und Tätigkeit, Ausbildung, Berufserfahrung und Vordienstzeiten.

Günstigkeitsprinzip Wenn ein Kollektivvertrag etwas vereinbart, dürfen eine Betriebsvereinbarung oder ein individueller Arbeitsvertrag keine Bestimmungen enthalten, die zu einer Verschlechterung für die Beschäftigten führen. Abweichungen dürfen lediglich günstiger für die ArbeitnehmerInnen ausfallen.

Mindestgehalt/-lohn Der Mindestlohn bzw. das Mindestgehalt bezeichnet die unterste Grenze der zulässigen Entlohnung. Eine zentrale Errungenschaft der Gewerkschaften ist die Festsetzung von Mindest-

löhnen bzw. -gehältern in den Kollektivverträgen oder in Mindestlohntarifen. Es gibt keine gesetzliche Regelung, sondern diese werden regelmäßig von den Gewerkschaften verhandelt.

Normalarbeitszeit Unter Normalarbeitszeit versteht man jene Arbeitszeit, die täglich bzw. wöchentlich vereinbart wurde (exklusive Mehr- und Überstunden). Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche. Manche Kollektivverträge haben jedoch eine verkürzte Normalarbeitszeit festgelegt (beispielsweise 38,5 Stunden pro Woche).

Verwendungsgruppe Die Einstufung in eine bestimmte Verwendungsgruppe, auch Beschäftigungsgruppe genannt, richtet sich nach der Tätigkeit, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ausüben soll. Im Kollektivvertrag werden dafür Tätigkeitsmerkmale für die jeweilige Branche aufgelistet, die bei der Zuordnung in die unterschiedlichen Verwendungsgruppen helfen. Zudem können Referenzfunktionen angegeben werden, um die Zuordnung zu erleichtern. Aber auch der Grad an Verantwortung, Personalführung etc. spielen dabei eine Rolle. Diese Verwendungsgruppe ist Grundlage für die Berechnung der kollektivvertraglichen Entlohnung.

Vordienstzeiten In vielen Kollektivverträgen richtet sich die Höhe des Lohn- und Gehaltsanspruchs nach den Vordienstzeiten eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin. Man versteht darunter gleiche oder ähnliche beruflich ausgeführte Tätigkeiten, die bei anderen Arbeitgebern geleistet wurden. Aber auch Schul- und/oder Studienzeiten können bewertet werden sowie Präsenz- und Zivildienst, Lehr-

abschlüsse, Elternkarenzurlaube, Kinderbetreuungszeiten oder im Ausland erbrachte Vordienstzeiten.

Überzahlung Der Mindestlohn bzw. das Mindestgehalt stellt lediglich die unterste Grenze dar. In der Praxis werden häufig höhere Entlohnungen vereinbart, sogenannte Ist-Löhne bzw. Ist-Gehälter. Die Differenz zwischen der kollektivvertraglich festgelegten Mindestentlohnung und der tatsächlichen Ist-Entlohnung wird als Überzahlung bezeichnet.

Sonderzahlungen Unter Sonderzahlungen versteht man Zahlungen, die gesetzlich zwar nicht vorgesehen sind, auf die aber aufgrund von Kollektivverträgen Anspruch besteht. Darunter fallen beispielsweise das Urlaubs- und Weihnachtsgeld (13. und 14. Monatsgehalt).

Zulagen Auch unter Zulagen wird zusätzliches Geld für bestimmte Arbeiten verstanden. Diese sind meist nicht gesetzlich geregelt, sondern finden sich nur in Kollektivverträgen. Darunter fallen beispielsweise Arbeiten außerhalb des Betriebes (z. B. in Form einer Montagezulage), erschwerte Arbeitsbedingungen (z. B. in Form einer Schmutzzulage) oder Arbeit in der Nacht (Nachtarbeitszulage). Im Schichtbetrieb kann es zudem für bestimmte Schichten eine Schichtzulage geben.

Zuschläge Für Mehrstunden, Überstunden, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit gebührt den Beschäftigten zusätzliches Geld, sogenannte Zuschläge. Manche sind gesetzlich geregelt, andere wiederum in Kollektivverträgen. Oft ist es so, dass im KV höhere Zuschläge, als im Gesetz vorgeschrieben sind, vereinbart wurden. ►

Innovative Triebfeder für den sozial- politischen Fortschritt



RAINER WIMMER

BUNDESVORSITZENDER DER PRO-GE

Der Kampf für mehr Gerechtigkeit wird von den Gewerkschaften täglich geführt. Ein wichtiger Pfeiler in diesem Ringen um mehr Verteilungsgerechtigkeit sind jene mehr als 450 Kollektivverträge, die jährlich neu verhandelt und verbessert werden. Dieses erfolgreiche System, das den ArbeitnehmerInnen Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg und Respekt sichert, ist immer wieder sehr massiven Angriffen ausgesetzt.

Es gibt viele Gruppen, die sich nicht viel um die Anliegen der arbeitenden Menschen scheren: neoliberale Scharfmacher, die nach einer Abschaffung der Sozialpartnerschaft kreischen; alleinherrschende Firmenchefs, denen verbindliche Regelungen im Kollektivvertrag viel zu weit gehen; skrupellose Manager, die sich einen ungezügelter Kapitalismus wünschen, damit die Dividende für die Aktionäre stimmt. So gesehen sind Kollektivverträge ein wichtiger Schutzschirm für die ArbeitnehmerInnen, denn ohne Kollektivverträge würde der Konkurrenzkampf der Unternehmen ausschließlich auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

Motor für ein besseres Leben

Kollektivverträge sind das Ergebnis von harten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen und Ausdruck von Solidarität unter den Beschäftigten. Das hilft nicht nur, Löhne und Gehälter regelmäßig zu erhöhen. Vielmehr geht es gerade in Zeiten ökonomischer Unsicherheit darum, für volkswirtschaftliche Stabilität zu sorgen. Zudem schützen KVs ArbeitnehmerInnen vor Lohn- und Sozialdumping. Zugleich ist diese starke kollektive Kraft von Branchenverträgen für individuelle Vorteile verantwortlich. Festgeschriebene Mindeststandards erleichtern persönliche Lohn- und Gehaltsverhandlungen und dienen als Sicherheit für alle, die (gerade) nicht in der Position sind, Rechte und Bezahlung selbst zu argumentieren und durchzusetzen. In Kollektivverträgen stehen daher zwar Regelungen zur Arbeitszeit und Einkommen im Vordergrund, trotzdem sind sie auch innovative Triebfeder für den sozialpolitischen Fortschritt in Österreich. So zum Beispiel ebneten zuletzt die ersten kollektivvertraglichen Regelungen zu „Papamonat“ oder Karenzanrechnung den Weg für eine gesetzliche Umsetzung im Jahr 2019. Kollektivverträge sind das ständige Fundament für gute Arbeitsverhältnisse, sie sind der Motor für ein besseres Leben.

NEU



Buch + e-book + Online

Arbeitsrecht

Normensammlung für die betriebliche Praxis

Univ.-Prof. Dr. Gustav Wachter (Hrsg.), Institut für Arbeitsrecht, Sozialrecht und Rechtsinformatik der Universität Innsbruck

Gesetze und Kommentare / 22. Auflage 2020

Rechtsstand: 1. März 2020 / 1.274 Seiten / EUR 59,00

ISBN 978-3-99046-445-8

Buch + e-book + Online

- > Das Buch enthält jene Gesetze, die in der betrieblichen Praxis und arbeitsrechtlichen Beratung am häufigsten benötigt werden.
- > Mit Leitsätzen, Querverweisen vom Gesetzestext auf Entscheidungen, unterjährig in Kraft tretenden Novellen und umfangreichen Indizes.
- > Inklusive e-book sowie Zugriff auf die Online-Datenbank mit rund 500 Normen.

**Gratisversand
in Österreich**

Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

Rathausstraße 21, 1010 Wien

shop@besserewelt.at

Telefon 01/405 49 98-132

Fax 01/405 49 98-136

Durchgehend geöffnet

Montag bis Freitag, 9.00–18.00 Uhr

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

office@oegbverlag.at

Telefon 01/662 32 96-0

Fax 01/662 32 96-39793



Die KV-Informationsplattform von ÖGB und Gewerkschaften

- Alle aktuell gültigen Kollektivverträge
- Kurzübersichten ausgewählter Kollektivverträge
- News zu aktuellen KV-Abschlüssen und -Verhandlungen
- Basiswissen und Hilfestellungen zum Thema

DAS GILT!
EINFACH FÜR ALLE!

Alle
Kollektiv-
verträge
ONLINE

Vorteile
für Mitglieder und
Betriebsrätinnen



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

AW

Straße/Gasse

Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl

Ort