

Neue Flächentarifverträge in neuen Branchen – Erfahrungen aus Österreich

Christoph Hermann
Jörg Flecker

Während in Deutschland die Gewerkschaften damit beschäftigt sind, die Flächentarifverträge zu verteidigen, ist es in Österreich nach Schätzung der Gewerkschaften gelungen, seit dem Jahr 2000 für rund 200.000 Beschäftigte neue Flächentarifverträge abzuschließen. Dies gilt insbesondere für neue Branchen wie die Informationstechnologie und die neuen Telefongesellschaften sowie für Branchen, die bisher vom dichten Netz der Flächentarifverträge ausgenommen waren. Dazu zählen etwa die Gesundheits- und Sozialdienste, die privaten Bildungseinrichtungen und die außeruniversitäre Forschung. Als großer Erfolg gilt auch der Abschluss eines Tarifvertrages für die wachsende Zahl der Beschäftigten in der Arbeitskräfteüberlassung. Der Beitrag zeigt die institutionellen Rahmenbedingungen, Strategien und sozialen Faktoren auf, die eine solche Stabilisierung des Flächentarifvertrages ermöglichen.

1

Vorbemerkung

Nicht anders als in Deutschland sind auch in Österreich ArbeitgeberInnen unzufrieden mit den bestehenden Flächentarifverträgen und fordern mehr Flexibilität und Zugeständnisse von den Gewerkschaften. Andererseits konnten die österreichischen Gewerkschaften in den letzten Jahren in einer Reihe von Branchen neue Tarifverträge etablieren. Im Folgenden gehen wir der Frage nach, warum es den österreichischen Gewerkschaften in Zeiten des Neoliberalismus gelingt, Flächentarifverträge nicht nur zu verteidigen, sondern weiter auszubauen.

2

Institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen

Die institutionellen Rahmenbedingungen sind ein wesentlicher Grund für die Stabilität und Wandlungsfähigkeit des österreichischen Tarifvertragssystems. In Österreich fallen 95 % der unselbstständig Beschäftigten unter einen Branchenkollektivvertrag (Flächentarifvertrag); weitere 3 % der Beschäftigungsverhältnisse unterliegen einem Firmentarifvertrag (Traxler/Behrens 2002). Hauptgrund für die hohe Deckungsrate ist die Pflichtmitgliedschaft der ArbeitgeberInnen in der Wirtschaftskammer (Flecker 1998; Flecker/Hermann

2005). Die Wirtschaftskammer ist gleichzeitig die gesetzliche Interessenvertretung der Unternehmer und der wichtigste Tarifvertragspartner. Auf ArbeitnehmerInnenseite teilen sich diese Funktionen die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB). Letzterer ist als freiwilliger Zusammenschluss für den Abschluss der Tarifverträge verantwortlich. Auf Unternehmensseite hat sich kein übergreifender freiwilliger Verband herausgebildet. Unternehmen können sich zwar zusammenschließen und eigene Tarifverträge verhandeln – die ArbeitgeberInnen in den Sozial- und Gesundheitsdiensten und in den privaten Bildungseinrichtungen, die nicht von der Wirtschaftskammer vertreten werden, haben dies in den letzten Jahren getan –, sie können aber nicht aus dem Tarifvertragssystem flüchten.

Als Folge der Stabilität und der hohen Deckungsrate werden zentrale Regulierungsinhalte in Österreich immer noch auf der Branchenebene geregelt. In den Flächentarifverträgen wird dann der Spielraum für die betriebsspezifischen Abweichungen festgelegt – wobei auch hier Betriebsvereinbarungen notwendig sind, um eine abweichende Regelung in Anspruch zu nehmen. Das Arbeitszeitgesetz aus dem Jahr 1997 ist ein Paradebeispiel für die Logik: Das Gesetz räumt weit reichende Flexibilisierungsspielräume ein, knüpft die Ausnutzung dieser Spielräume aber an den Abschluss entsprechender tarifvertraglicher Regelungen. Dies trifft vor allem auf die Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit und die Durchrechnung der (Berechnung der durchschnittlichen) Normalarbeitszeit zu. Das heißt, die Arbeitge-

berInnenseite muss einem Tarifvertrag zustimmen, um die Arbeitszeit flexibilisieren zu können. Wie wir weiter unten ausführen werden, war der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten ein wesentliches Motiv der ArbeitgeberInnen für den Abschluss der neuen Tarifverträge.

Die jüngsten Erfolge bei der Ausdehnung des Flächentarifvertragssystems können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich auch die österreichische Gewerkschaftsbewegung in der Krise befindet. Der kürzlich aufgeflogene Skandal um die gewerkschaftseigene Bank für Arbeit und Wirtschaft, die Millionen Euro in der Karibik verspielte, hat das Vertrauen in die Gewerkschaftsbewegung zusätzlich erschüttert. Seit Jahrzehnten sind die Mitgliederzahlen rückläufig. Die Gewerkschaftsdichte dürfte inzwischen bei 35 % liegen. Auch der Abschluss der neuen Tarifverträge hat nicht die erhoffte Zunahme an Gewerkschaftsmitgliedern gebracht. Zum Teil rea-

Christoph Hermann, Mag., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien und Lektor an der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik, Privatisierung, industrielle Beziehungen.
e-mail: hermann@forba.at

Jörg Flecker, Univ.-Doz. Dr., wissenschaftlicher Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien und Dozent an der Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsorganisation, Internationalisierung von Arbeit, Industrielle Beziehungen.
e-mail: flecker@forba.at

gierten die Einzelgewerkschaften auf diese Entwicklung mit einer Reihe von Zusammenschlüssen.¹

Trotz verstärkter Bemühungen ist es bisher kaum gelungen, neue Mitglieder anzuwerben. Eine positive Ausnahme stellen die *Interessengemeinschaften* der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) dar. Sie wurden im Jahr 2000 gegründet und zählen inzwischen an die 10.000 Mitglieder. Bei den Interessengemeinschaften handelt es sich um neue Organisationsformen die sowohl Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern als auch Freelancern und neuen Selbstständigen offen stehen. Im Gegensatz zu dem auf Branchen und Betriebe gerichteten Fokus der GPA versuchen die Interessengemeinschaften, stärker an den spezifischen beruflichen Identitäten der jeweiligen Beschäftigungsgruppen anzuknüpfen. Dadurch haben es Interessengemeinschaften wie *work@IT*, *work@social* und *work@education* geschafft, Vorurteile abzubauen und Akzeptanz für die Anliegen der Gewerkschaft zu schaffen.

3

Informationstechnik-Tarifvertrag

Ein Paradebeispiel für die Bedeutung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausdehnung des Tarifvertragssystems ist der im Jahr 2002 abgeschlossene Tarifvertrag für die Angestellten im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik. Gleichzeitig ist der Informationstechnologie-Tarifvertrag (IT) auch beispielhaft für die Flexibilität und Kompromissbereitschaft der österreichischen Gewerkschaften. Während die GPA hauptsächlich daran interessiert war, Mindestregelungen zu etablieren, die in einem Verhältnis zu den branchenüblichen Praktiken stehen – dazu zählen vor allem auch Mindestlöhne, die sich an branchenüblichen Gehältern orientieren –, versuchten die ArbeitgeberInnen vor allem, den im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen Spielraum für flexible Arbeitszeiten auszuschöpfen. Das Gesetz verlangt dafür entsprechende tarifvertragliche Regelungen. Herausgekommen ist, was beide Seiten als einen sehr modernen Tarifvertrag bezeichnen. Der Tarifvertrag zeichnet sich durch schlanke und einfache Regelungen aus, die Mindeststandards si-

cherstellen, gleichzeitig aber auch ein hohes Maß an Flexibilität erlauben. Dahinter steht die Überzeugung, dass die Beschäftigten selber an einem gewissen Grad an Flexibilität interessiert sind. „Wenn man sich die Programmierer ansieht, dann muss man einfach zugeben, dass die Leute selber manchmal die Arbeitszeitvorschriften verletzen. Wenn ein Projekt fertig werden muss und sie mitten im Programmieren sind, gehen sie halt nicht nach neun Stunden nach Hause“ (Interview Hirschrodt).²

Trotzdem hat es mehr als fünf Jahre gedauert, bis die Verhandlungspartner zu einer Einigung kamen. Die Verhandlungen haben Mitte der 1990er Jahre begonnen. Die Initiative ist von der GPA ausgegangen. Die Mehrzahl der IT-Unternehmen fiel auch schon früher unter einen Tarifvertrag, in manchen galten auch verschiedene Tarifverträge für verschiedene Beschäftigungsgruppen. Ein Teil der größeren Betriebe waren Ausgliederungen aus Industrieunternehmen und aus Banken. Hier gab es von Anfang an funktionierende Betriebsratsstrukturen und enge Kontakte zu den Gewerkschaften. Inzwischen gibt es nach Angaben der GPA rund 130 Betriebsratskörperschaften im IT-Sektor. Die Unterstützung der Betriebsräte spielte eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung des Tarifvertrages. Die Betriebsräte stellen vielfach das Bindeglied zu den Menschen in den Betrieben dar. „Es braucht Menschen, die das betreiben ..., [die Rolle] des täglichen Gesprächs mit den Leuten soll man nicht unterschätzen“ (Interview Proyer).

Schwieriger war der Kontakt zu den Neugründungen, von denen manche in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stark expandiert sind. IT-SpezialistInnen gelten allgemein als Individualisten und nicht gerade gewerkschaftsfreundlich. Das allerdings deckt sich nur zum Teil mit den Erfahrungen der GPA. Ihr Eindruck war viel eher, dass sich IT-MitarbeiterInnen nicht bevormunden lassen. „Sie wollen halt nicht nur zuhören, sondern mitdiskutieren und mitbestimmen“ (Interview Hirschrodt). Vom Standpunkt des Gewerkschaftssekretärs aus sind sie deshalb etwas „anstrengender“ als andere Beschäftigtengruppen, würden sich aber auch stärker engagieren. Dies soll unter anderem die Interessengemeinschaft *work@IT* ermöglichen, die auch Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern offen steht.

3.1 LÖHNE

Vor dem Inkrafttreten des IT-Vertrages galten für die rund 25.000 Beschäftigten in der IT-Branche verschiedene Tarifverträge, in vielen Fällen galt der viele Jahrzehnte alte allgemeine Tarifvertrag für das Gewerbe. Sowohl die GPA als auch die Wirtschaftskammer waren nicht glücklich mit den existierenden Regelungen: Aufgrund des jungen Alters der Beschäftigten und des häufigen Arbeitsplatzwechsels haben beispielsweise nur wenige Beschäftigte die 15 Vorrückungen vollzogen, die nach dem Gewerbetarifvertrag notwendig sind, um die höchste Gehaltsstufe zu erreichen. Auf der anderen Seite entsprachen die traditionellen Verwendungsgruppen³ kaum der von Projektarbeit bestimmten Realität in den IT-Betrieben, wo Beschäftigte mehrere Funktionen gleichzeitig übernehmen müssen. Dazu kam, dass zumindest bis zur Krise 2001 in der Branche vergleichsweise hohe Einkommen zu erzielen waren und deshalb die damals geltenden Tariflöhne manchmal weniger als die Hälfte der tatsächlich bezahlten Gehälter ausmachten. Beide Seiten attestieren einander einen betont sachlichen Verhandlungsstil.⁴ In der GPA wurde die „Entwicklung des Tarifvertrages fast projektmäßig aufgesetzt“. Im Gegensatz zum klassischen Abtasten und Ausreizen hätte man sich von Beginn an überlegt, „was ist dem Verhandlungspartner zumutbar – etwa in der Entgeltfrage“ (Interview Proyer).

1 Erst kürzlich haben sich die Gewerkschaften Metall Textil (GMT) und Agrar Nahrung Genuss (ANG) zur Gewerkschaft Metall Textil Nahrung (GMTN) zusammengeschlossen.

2 Die Informationen und Zitate stammen aus einer Reihe von Interviews, die wir im Frühjahr 2006 durchgeführt haben. Wir danken in diesem Zusammenhang Reinhard Bödenauer, Bernhard Hirschrodt und Karl Proyer von der Gewerkschaft der Privatangestellten; René Schindler von der Gewerkschaft Metall Textil Nahrung sowie René Tritscher von der Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie in der Wirtschaftskammer Österreich.

3 „Verwendungsgruppen“ entsprechen den in Deutschland üblichen Tarifgruppen.

4 Von Gewerkschaftsseite hat zur Versachlichung auch der Umstand beigetragen, dass in den letzten Jahren die Verhandlungsstrukturen innerhalb der GPA konzentriert und „professionalisiert“ wurden. Als Resultat dieses Prozesses wurde die Zahl der GPA-FunktionärInnen, welche jedes Jahr die mehr als 150 Tarifverträge mit der Wirtschaftskammer verhandeln, auf fünf bis zehn Personen reduziert.

In einem ersten Schritt wurde deshalb über Entgeltstrukturen verhandelt. Dazu gehörten sowohl die Spezifizierung neuer Verwendungsgruppen, die eher den Charakter von Tätigkeitsfeldbeschreibungen haben, als auch die Festlegung von Gehaltsstufen und Mindesttarifen. Das letztendlich beschlossene Schema besteht aus fünf Tätigkeitsfeldern und drei Gehaltsstufen. Die höchste Gehaltsstufe („Erfahrungsstufe“) erreicht man bereits nach sieben Jahren. Aus der Sicht der Wirtschaftskammer ist die Ausdifferenzierung der Verwendungsgruppen bei gleichzeitiger Vereinfachung der Gehaltsstufen ein zukunftsweisendes Modell, das in der Zwischenzeit auch in anderen Tarifverträgen übernommen wurde. Für die Gewerkschaftsseite stellt das Abgehen vom Senioritätsprinzip eine „erhebliche Neuorientierung“ dar, die „nicht ganz unumstritten war“ (Interview Proyer).

Schwieriger gestalteten sich die Verhandlungen über die Mindesttarife für die verschiedenen Verwendungsgruppen. In diesem Punkt gab es den geringsten Spielraum. Während für die GPA die Mindesttarife in einem Verhältnis zu den tatsächlich bezahlten Gehältern stehen mussten, um von den Mitgliedern akzeptiert zu werden, scheute sich die Wirtschaftskammer davor, Mindestgehältern zuzustimmen, die zwar in Zeiten eines Arbeitskräftemangels den Unternehmen nicht weh taten, die aber bei einer Verschiebung der Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt die Betriebe unter Druck setzen könnten. Zum Projektcharakter der Herangehensweise gehörte auch, dass die GPA zuerst die Gehälter von 5.000 Beschäftigten erhob und auswertete. Auf Basis dieser Analyse der Ist-Situation wurden dann die ersten Forderungen entwickelt.

Die IT-Krise im Jahr 2001, in deren Folge die tatsächlich bezahlten Löhne rasant zurückgingen, erleichterte die Kompromissfindung. Während vor wenigen Jahren noch die tatsächlich bezahlten Löhne weit über den Mindesttarifen lagen, gelten Letztere inzwischen bei Neueinstellungen von Beschäftigten mit wenig Erfahrung und keiner spezifischen Ausbildung sehr wohl als Richtschnur. Bei den höheren Verwendungsstufen und bei MitarbeiterInnen mit längerer Berufserfahrung gibt es noch immer deutliche Unterschiede. Deshalb versucht die GPA bei den jährlichen Lohnverhandlungen, die unteren und mittleren Verwendungsgruppen in der Einstiegs-

und Regelstufe stärker anzuheben als den Rest, weil dort die Erhöhung keine Auswirkung auf den Gehaltszettel hat. Ein zentrales Manko des IT-Tarifvertrages ist es nämlich, dass nicht – wie sonst in Österreich üblich – sowohl über die Erhöhung der Mindesttarife als auch über die Ist-Löhne verhandelt wird. Für Entgelte, die über den tarifvertraglich vereinbarten Mindestgehältern liegen, gibt es keine kollektive Erhöhung, ja nicht einmal eine Inflationsabgeltung. Erhöhungen basieren in diesen Fällen ausschließlich auf individuellen Gehaltsverhandlungen. Die Verankerung von Ist-Lohnerhöhungen ist deshalb eines der zentralen Ziele für die kommenden Verhandlungen.

3.2 ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG

Während die Gewerkschaften primär versuchten, branchengerechte Mindestlöhne durchzusetzen, war für die ArbeitgeberInnen die Arbeitszeitflexibilisierung ein wesentliches Motiv für die Zustimmung zum IT-Tarifvertrag. Wie bereits angesprochen, räumt das Arbeitszeitgesetz zwar die Möglichkeit zur Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle ein, knüpft deren Inanspruchnahme aber an den Abschluss entsprechender tarifvertraglicher Bestimmungen. Der Tarifvertrag erlaubt die Einführung eines Gleitzeitkontomodells mit einem Durchrechnungszeitraum von zwölf Monaten. Im Laufe eines Jahres können bis zu 154 Stunden auf dem Konto angespart werden. Diese müssen in der Folge abgebaut oder mit einem höheren Überstundenzuschlag (65 %) ausbezahlt werden. Auf Basis einer Betriebsvereinbarung können die Stunden aber auch länger auf dem Konto geparkt werden. Gleichzeitig erlaubt der IT-Tarifvertrag, dass die tägliche Arbeitszeit von den gesetzlichen neun auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt wird. Der vom Gesetz gewährte Flexibilisierungsspielraum wurde damit voll ausgeschöpft. „Im IT Sektor befinden wir uns an der Grenze des Möglichen. Um weiter zu gehen, müsste das Gesetz geändert werden“ (Interview Tritscher).

Auch die GPA bestätigt, dass man in der Frage der Arbeitszeitflexibilisierung an die Obergrenzen gegangen sei. Allerdings wäre das auch im Interesse der Beschäftigten, die oft projektbestimmt arbeiten. „In der Projektarbeit gibt es Zeiten, wo sehr viele Arbeitsstunden anfallen, und Zeiten, in denen es weniger zu tun gibt“ (Interview

Hirnschrodt). Mit dem Gleitzeitmodell würde diesen Schwankungen Rechnung getragen und gleichzeitig sichergestellt, dass die Beschäftigten in den Genuss von längeren zusammenhängenden Ruhephasen kommen, in denen sie sich erholen können. Außerdem wurden auch Zugeständnisse für die Flexibilisierung erreicht. Ein Beispiel dafür ist die Verankerung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden. Nach dem Arbeitszeitgesetz beträgt die normale Wochenarbeitszeit 40 Stunden. Auch eine Reihe von Tarifverträgen sieht eine 40-Stunden-Woche vor. Insofern bedeutete die Einführung der 38,5 Stunden-Woche für viele Beschäftigten in der IT Branche eine reale Arbeitszeitverkürzung.

4 Tarifvertrag für die Sozial- und Gesundheitsdienste

Der Tarifvertrag für die Sozial- und Gesundheitsdienste umfasst rund 75.000 Beschäftigte. Während die beim Bund, den Ländern und den Gemeinden beschäftigten Arbeitskräfte im Sozial- und Gesundheitsbereich traditionell gewerkschaftlich organisiert und durch verschiedene Dienstvorschriften vertraglich abgesichert sind, wurden die Beschäftigten in den nicht gewinnorientierten kirchlichen und sozialen Einrichtungen aus Sicht der Gewerkschaften lange Zeit vernachlässigt. Inzwischen ist der Nonprofit-Bereich aber ein wesentliches Beschäftigungssegment in Österreich.⁵ Viele Dienstleistungen wie die häusliche Altenpflege werden praktisch ausschließlich von Nonprofit-Organisationen angeboten. Der Preis für die Dienstleistungen wird in der Regel in Abstimmung mit der öffentlichen Hand festgelegt, die letztendlich die Kosten übernimmt. Die Einsparungswünsche der Kostenträger drohten die Verhandlungen zwischen der Berufsvereinigung von ArbeitgeberInnen für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) und der Gewerkschaft der Privatangestellten sowie den Gewerkschaften Handel, Transport, Verkehr und Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste wiederholt zum

⁵ Der Tarifvertrag für die Sozial- und Gesundheitsdienste gehört zu den größten Tarifverträgen der GPA.

Scheitern zu bringen. Die, die zahlen, saßen nicht am Verhandlungstisch. Insgesamt wurde mehr als fünf Jahre verhandelt.

Weil die Nonprofit-Unternehmen nicht Mitglieder der Wirtschaftskammer sind, zählte der Nonprofit-Bereich bis Ende der 1990er Jahre zu den wenigen tarifvertragsfreien Zonen in Österreich. Bis zum Abschluss des Tarifvertrages gab es unter den Mitgliedsorganisationen der BAGS die vielfältigsten Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Dienstverträgen. Dazu kam, dass die Verträge mit Ländern, Gemeinden und anderen öffentlichen Institutionen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich gestaltet waren und damit „zu völlig unterschiedlichen Lohn und Gehaltsstrukturen geführt haben“ (Interview Bödenauer). Manche kleinere Organisationen hatten überhaupt keine über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehenden Mindestregelungen. In einem ersten Schritt versuchte die GPA deshalb ab Mitte der 1990er Jahre einen Mindestlohn zu etablieren.

An sich gibt es in Österreich keine gesetzlichen Mindestlöhne. Als Mindestlöhne gelten die untersten Verwendungsstufen der Tarifverträge. Für jene Bereiche, für die es keinen Tarifvertrag gibt, kann allerdings eine tarifvertragsfähige Arbeitnehmervertretung beim Bundeseinigungsamt den Erlass eines Mindestlohntarifbeschlusses beantragen (Hermann 2006). Auf diese Weise wurde 1997 die Einführung eines Mindestlohnes für die sozialen Dienste erreicht. Sie erwies sich als Initialzündung. „Plötzlich hatten die ArbeitgeberInnen ein Bedürfnis mitzureden und haben sich deshalb organisiert“ (Interview Bödenauer). Andererseits hatten die ArbeitgeberInnen ein Interesse, einheitliche Regelungen durchzusetzen, um die Verhandlungsposition gegenüber den Kostenträgern zu stärken und Lohndumping in den eigenen Reihen zu unterbinden. Dieser Integrationsprozess war nicht immer ganz einfach. Teilweise sind Organisationen während der Verhandlungen abgesprungen. Dennoch hat die BAGS mittlerweile mehr als 115 Mitgliedsorganisationen.

Seit dem 1. Mai 2006 gilt der Tarifvertrag nicht nur für die Mitglieder der BAGS, sondern für alle Anbieter „sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art“ (TV Sozial- und Gesundheitsdienste 2006). In Österreich besteht die Möglichkeit, dass Tarifverträge, die nicht für alle ArbeitgeberInnen

in einer bestimmten Branche gelten, vom Bundeseinigungsamt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auf den gesamten Sektor ausgedehnt werden. Durch diese „Satzung“ fielen weitere 25.000 Beschäftigte in den Wirkungsbereich des Tarifvertrages. Aber auch auf Seiten der ArbeitnehmerInnen musste viel Überzeugungsarbeit geleistet werden, um die Interessen der sehr heterogenen Berufsgruppen und der drei an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften unter einen Hut zu bringen.

4.1 ROLLE DER BETRIEBSRÄTE

Aufgrund der vielen verschiedenen Berufsgruppen mit zum Teil gesetzlich geregelten Ausbildungen und Tätigkeitsfeldern war es schwierig, eine einheitliche Gehaltstabelle zu entwerfen. Dazu kamen mehr als 200 unterschiedliche Betriebsvereinbarungen. Auch im Fall der Sozial- und Gesundheitsdienste spielten die Betriebsräte eine wesentliche Rolle beim Zustandekommen des Tarifvertrages. Es gab eine Reihe von Organisationen, mit „ganz passablen“ betrieblichen Regelungen. Die betreffenden Betriebsräte hätten sich eigentlich zurücklehnen und auf ihren Erfolgen ausruhen können. „Es kann den betreffenden Betriebsräten gar nicht hoch genug angerechnet werden, dass sie sich auf dieses Abenteuer eingelassen haben, obwohl sie gute betriebliche Regelungen hatten ... Zum Teil mit dem Risiko, dass diese Regelungen dadurch in Diskussion geraten“ (Interview Proyer).

Auch in diesem Fall wurden in einem ersten Schritt Löhne erhoben. Die GewerkschafterInnen staunten, als sie bemerkten, wie unterschiedlich Gehälter waren, die für vergleichbare Tätigkeiten bezahlt wurden. In einem Extremfall hat ein Betrieb einer diplomierten Krankenschwester im ersten Berufsjahr doppelt soviel bezahlt wie ein anderer. „Wir hatten 600 verschiedene Gehaltstafeln, 1.500 verschiedene Zulagen. Es war nicht einfach, das alles in Einklang zu bringen. Zum Teil ist es uns gelungen, zum Teil auch nicht“ (Interview Bödenauer). Um überhaupt zu einem Ergebnis zu kommen, musste das schwierige Thema der Zulagen ausgespart werden. „Da hätten wir noch drei Jahre weiterverhandeln können“ (ebd).

Auch ohne die Zulagen ist das letztendlich beschlossene Gehaltsschema relativ umfangreich. Es sieht elf Verwendungs-

gruppen und 16 Gehaltsstufen vor. Auch die Mindesttarife waren ein Kompromiss, der bei den Mitgliedern beider Interessenvertretungen Murren verursachte. Auf Seiten der Gewerkschaften stellte sich das Problem, dass für einige ArbeitnehmerInnen die neuen Tarife eine Verschlechterung gegenüber ihren in Betriebsvereinbarungen geregelten Ansprüchen waren. Auch wenn diese Ansprüche durch den Tarifvertrag nicht unmittelbar betroffen sind, besteht die Gefahr, dass es langfristig zu einer Anpassung an die tarifvertraglichen Bestimmungen kommt. Auf der anderen Seite gibt es aber auch viele ArbeitnehmerInnen, deren derzeitige Gehälter unter den Mindesttarifen liegen. Die BAGS erwartet jedenfalls, dass die Lohnkosten der Mitgliedsbetriebe ansteigen. Um den Betrieben den Umstieg zu erleichtern, wurde eine flexible Übergangsphase bis zum Jahr 2015 vereinbart.

4.2 SUPERVISION UND SABBATICAL

Flexibel zeigte sich die GPA auch bei der Umsetzung der vertraglich vereinbarten 38-Stunden-Woche. Über vier Jahre lang wird die Arbeitszeit jedes Jahr um eine halbe Stunde verkürzt. Als Preis für die Arbeitszeitverkürzung stimmte die Gewerkschaft auch in diesem Fall einer weit reichenden Arbeitszeitflexibilisierung zu. Dazu zählt die bereits angesprochene Möglichkeit, die Arbeitszeit von den üblichen neun auf bis zu zehn Stunden auszuweiten. Für die Normalarbeitszeit wurde ein Durchrechnungszeitraum von zwei Monaten vereinbart, in denen die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 50 Stunden betragen kann, ohne dass Überstundenzuschläge anfallen. Der Durchrechnungszeitraum kann auf Basis einer Betriebsvereinbarung auf bis zu vier Monate ausgedehnt werden. Daneben gibt es auch flexible Regelungen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste, die von der ArbeitgeberInnen-Seite sehr begrüßt werden.

Als Erfolg kann auf Gewerkschaftsseite darüber hinaus die Verankerung von Ansprüchen auf Supervision und auf Sabbatical verbucht werden. Die Supervision steht allen Beschäftigten in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen zu und solchen KollegInnen, die in einer besonderen Belastungssituation stehen. Das Sabbatical dauert zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Nach Rückkehr aus dem Sabbatical hat der oder die Be-

schäftigte einen Anspruch auf Wiederbeschäftigung im selben Ausmaß wie vor Antritt des Sabbaticals. Die Beschäftigten tragen allerdings den Großteil der Kosten selber, in dem sie bis zu fünf Jahre vor der Inanspruchnahme einen Teil ihres Lohnes ansparen. Beide Seiten geben an, dass auf dem Weg zum Tarifvertrag für die Sozial- und Gesundheitsdienste viele Stolpersteine überwunden werden mussten. Das Resultat ist dafür ein „Meilenstein“. Als solcher kann auch die Statusangleichung von ArbeiterInnen und Angestellten gesehen werden: Nach drei Beschäftigungsjahren werden alle ArbeiterInnen in den Angestelltenstatus übernommen.

Neben dem Flächentarifvertrag für die Sozial- und Gesundheitsdienste wurden in einigen kirchennahen Organisationen in den letzten Jahren auch Haustarifverträge abgeschlossen. Die Bestimmungen ähneln dem Flächentarifvertrag. Im Fall des Caritas-Tarifvertrages, der für ca. 6.500 Beschäftigte der Caritas gilt, wurde die wöchentliche Arbeitszeit sogar auf 37,5 Stunden reduziert. Der Tarifvertrag für die Diakonie, unter den 3.500 Beschäftigte fallen, enthält eine 38-Stunden-Woche. Erst kürzlich wurde ein Tarifvertrag für die MitarbeiterInnen der österreichischen SOS-Kinderdörfer abgeschlossen.

5

Tarifvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung

Seit dem Jahr 2002 gibt es einen eigenen Flächentarifvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Davon sind etwa 35.000 LeiharbeiterInnen betroffen.⁶ Auch in diesem Fall haben die gesetzlichen Rahmenbedingungen, insbesondere das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz aus dem Jahr 1988, wesentlich zum Erfolg der Tarifverhandlungen beigetragen. Das Gesetz schreibt vor, dass für die überlassenen Arbeitskräfte dieselben tarifvertraglichen Bestimmungen hinsichtlich des Lohnes und der Arbeitszeit gelten wie für die KollegInnen in jenem Betrieb, in dem die Leiharbeiter eingesetzt werden. Der Flächentarifvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung bestätigt den Anspruch auf Gleichbehandlung, geht aber darüber hinaus, indem hinsichtlich der Mindesttarife sogar noch bessere Bedingungen verankert wurden. Gleichzeitig regelt der Tarifvertrag die Be-

schäftigungsbedingungen während der Stehzeiten (vermittlungsfreie Zeiten) – inklusive einem Gehaltsschema mit sechs Verwendungsgruppen und 18 Gehaltsstufen –, verbessert den Kündigungsschutz und stellt klar, unter welchen Bedingungen die Leiharbeitskräfte einen Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld (das heißt 13. und 14. Monatslohn) haben. Vom Standpunkt der überlassenen Arbeitskräfte aus gesehen nicht zu unterschätzen sind auch die Bestimmungen hinsichtlich der Abrechnung von Dienstreisen und Entsendungen ins Ausland. Außerdem legt der Tarifvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden fest.

Einen ersten Vorstoß zur Verhandlung eines Tarifvertrages für die Arbeitskräfteüberlassung gab es bereits Anfang der 1990er Jahre. Damals ging die Initiative von den ArbeitgeberInnen aus. Zu der Zeit sah die Gewerkschaft die Arbeitskräfteüberlassung primär als Strategie zur Ausbeutung bestehender Tarifverträge und lehnte es ab, in Verhandlungen einzutreten. Ende der 1990er Jahre war klar, dass die Arbeitskräfteüberlassung nicht ein vorübergehendes Phänomen ist, das länger ignoriert werden kann. Doch dieses Mal zeigten sich Widerstände auf Seiten der ArbeitgeberInnen. Nach anderthalbjährigen Verhandlungen fiel der erste Vertragsentwurf bei der Abstimmung der ArbeitgeberInnen durch. Die Gewerkschaft Metall Textil (GMT), die als eine der stärksten österreichischen Gewerkschaften die Verhandlungen führte, reagierte auf diese Abfuhr mit einer breit angelegten Kampagne.⁷ „Wir haben alle Leiharbeiter angeschrieben und ihnen angeboten, ihre Lohnabrechnungen zu überprüfen“ (Interview Schindler). Dabei stellte sich heraus, dass viele Überlasser die gesetzlichen Bestimmungen nicht einhielten. Die GMT wählte ca. 80 Fälle aus und ging damit vor das Arbeitsgericht. Daneben kontaktierte sie auch die Betriebe, in denen die LeiharbeiterInnen tätig waren, und drohte mit Haftungsforderungen.

Angesichts der Klageflut und des damit verbundenen Imageschadens erklärten sich die Arbeitskräfteüberlasser zu einem neuen Anlauf bereit. Die GMT kam den ArbeitgeberInnen ein Stück weit entgegen, indem die Mindesttarife in den unteren Verwendungsgruppen um einige Prozentpunkte abgesenkt wurden. Ursprünglich war auch daran gedacht, ein variables Lohnsystem zu verankern, das für längere Überlassungen höhere Löhne vorsah. „Wir wollten damit

sicherstellen, dass Leiharbeiter nicht dazu benutzt werden, um reguläre Arbeiter zu ersetzen“ (Interview Schindler). Nachdem aber eine Studie zeigte, dass LeiharbeiterInnen im Durchschnitt nicht länger als drei Monate im selben Betrieb sind, wurde diese Forderung fallen gelassen. Stattdessen wurden generelle Aufschläge für LeiharbeiterInnen vereinbart. Hintergrund ist, dass in Österreich in vielen größeren Betrieben das Lohnniveau deutlich oberhalb des Tarifsatzes liegt. LeiharbeiterInnen kommen hauptsächlich in größeren Betrieben zum Einsatz. Durch die Aufschläge wird sichergestellt, dass das Lohngefälle zwischen regulären Arbeitern und LeiharbeiterInnen nicht zu groß wird. Laut der Vereinbarung verdienen überlassene Arbeitskräfte zwischen sechs und 14 % mehr als es der Tarifsatz für die jeweilige Beschäftigtengruppe vorsieht. Wenn es eine Betriebsvereinbarung zu Löhnen gibt, erhöht sich der Satz auf zwischen elf und 19 %. Noch höhere Sätze gelten für die Elektro- und Elektronikindustrie. Als ein weiterer wesentlicher Punkt gelang es der GMT durchzusetzen, dass überlassene Arbeitskräfte in der ersten Woche nach dem Ende eines Einsatzes nicht gekündigt werden dürfen. „Dadurch entsteht ein finanzieller Anreiz für den Arbeitskräfteüberlasser, die Leiharbeiter weiter zu vermitteln“ (Interview Schindler).

Zugeständnisse gab es auch in diesem Fall hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten. Prinzipiell können Leiharbeitskräfte flexibel arbeiten, wenn im Betrieb flexibel gearbeitet wird und wenn der jeweilige Betriebsrat seine Zustimmung dazu gibt. Dies ist insofern ein Entgegenkommen, da Leiharbeitskräfte per se eine Flexibilitätsreserve darstellen und von Auftragschwankungen nicht betroffen sind. Leiharbeitskräfte werden nur dann gerufen, wenn die Auftragsbücher voll sind. Die Bedingung der Gewerkschaft war, dass unabhängig vom je-

⁶ Der Tarifvertrag gilt nur für ArbeiterInnen. Für die angestellten Leiharbeitskräfte kommt der Branchenkollektivvertrag für das allgemeine Gewerbe zur Anwendung, der von der GPA jährlich abgeschlossen wird (Blaschke et al. 2006).

⁷ Ursprünglich sollte der ÖGB als Dachorganisation die Verhandlungen führen. Diese Idee wurde dann aber verworfen, weil Tarifverträge in Österreich „nahezu ausschließlich auf Branchenebene abgeschlossen werden und der ÖGB über keinerlei praktische Erfahrungen in diesem Bereich verfügt“ (Blaschke et al. 2006).

weiligen Einsatz alle sechs Monate abgerechnet wird und dass zum Stichtag alle Guthaben bis auf ein Guthaben von 40 Stunden als Überstunden ausbezahlt werden. Die GMT will damit sicherstellen, dass die ArbeitnehmerInnen nicht erst dann zu ihrem Geld kommen, wenn sie gekündigt werden. Eine neuere Studie hat gezeigt, dass LeiharbeiterInnen zwischen den Arbeitseinsätzen häufig mit Phasen von Arbeitslosigkeit konfrontiert sind.

6

Weitere Tarifverträge

Neben den oben beschriebenen Flächentarifverträgen wurden in den letzten Jahren auch noch kleinere Flächentarifverträge für die ArbeitnehmerInnen in den neuen Telefongesellschaften (5.000 Beschäftigte), in den privaten Bildungseinrichtungen (5.000 Beschäftigte) und in der außeruniversitären Forschung (2.500 Beschäftigte) abgeschlossen. Im Falle der privaten Bildungseinrichtungen enthält der neue Flächentarifvertrag unter anderem eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit auf 38 Wochenstunden, die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Sabbaticals, einen Anspruch auf eine bezahlte Bildungsfreistellung von einer Woche pro Jahr und das Anrecht auf Supervision (Blaschke et al. 2006). Der Wehrmutstropfen ist allerdings, dass nur ein kleinerer Teil der privaten Bildungseinrichtungen der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE) angehören, die den Vertrag mit der GPA und der HTV (Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr) ausgehandelt hat, und dass der Großteil der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung nicht angestellt, sondern formal als Selbstständige tätig ist. Die GPA hofft auch in diesem Fall auf eine Ausweitung durch die beantragte Satzung beim Bundeseinigungsamt.

7

Schlussfolgerungen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen helfen den österreichischen Gewerkschaften, das Flächentarifvertragssystem nicht nur zu verteidigen, sondern auch auszudehnen. Dazu gehört primär die Pflichtmitglieds-

schaft der ArbeitgeberInnen bei der Wirtschaftskammer, wodurch eine Tarifvertragsflucht wie in Deutschland vom Gesetz her ausgeschlossen ist. Nachdem in den 1990er Jahren eine Befragung zur Pflichtmitgliedschaft zeigte, dass die Mehrheit der Unternehmen daran festhalten will (wenn sie auch mehr Serviceleistungen von der Kammer erwarteten), steht die Pflichtmitgliedschaft derzeit nicht zur Disposition. Das heißt aber nicht, dass das immer so bleiben muss. Innerhalb der Kammer gibt es zum Teil stark divergierende Interessen. Die Interessen der Klein- und Mittelbetriebe decken sich nur zum Teil mit jenen der internationalen Konzerne. Für die Stabilität des kollektiven Verhandlungssystems spricht andererseits, dass mehrere der neuen Tarifverträge mit freiwilligen ArbeitgeberInnenverbänden abgeschlossen wurden.

Neben der Pflichtmitgliedschaft ist das Arbeitszeitgesetz aus dem Jahr 1997 eine wesentliche institutionelle Rahmenbedingung, welche die Ausdehnung der Flächentarifverträge deutlich erleichterte, weil es tarifliche Regelungen als Voraussetzung für die Arbeitszeitflexibilisierung verlangt. Nicht zuletzt deswegen fordert insbesondere die Industriellenvereinigung seit Jahren neben der Ausweitung des Spielraumes eine „verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Verlegung von Regelbefugnissen auf die Betriebsebene“ (Industriellenvereinigung 1999, S. 13). Zuletzt machten die ArbeitgeberInnenverbände im Februar 2005 einen Vorstoß zu einer Gesetzesänderung. Die Gewerkschaften sind sich dieser Gefahr bewusst. Die GPA verfolgt deshalb die Strategie, dass als Zugeständnis für Abweichungen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in den Tarifvertrag übernommen werden. Damit würden sie weitergelten, auch wenn das Gesetz geändert wird. „Und dass das Tarifvertragssystem ausgehebelt wird, kann ich mir bei aller Krisensituation nicht vorstellen“ (Interview Proyer). Zu den weiteren günstigen Rahmenbedingungen gehören die Möglichkeit einer gesetzlichen Ausweitung von Tarifverträgen (Satzung), in Ausnahmefällen die gesetzliche Etablierung von branchenspezifischen Mindestlöhnen und im Falle der Arbeitskräfteüberlassung ein arbeitnehmerInnenfreundliches Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.

Neben den günstigen gesetzlichen Rahmenbedingungen sind die Flexibilität und Kompromissbereitschaft der Gewerkschaf-

ten und der Wirtschaftskammer maßgebliche Faktoren für die erfolgreiche Ausweitung des Flächentarifvertragssystems. Beiden Seiten ist klar, dass sie Zugeständnisse machen müssen. Dazu kommt, dass sich die Gewerkschaften unter dem Einfluss der Betriebsräte sehr flexibel auf die spezifischen Herausforderungen in den jeweiligen Branchen eingestellt haben. Im IT-Tarifvertrag wird beispielsweise das Thema Weiterbildung angesprochen – allerdings mit wenig konkreten Vereinbarungen. Konkret wurde dafür im Bereich der Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen und in den privaten Bildungseinrichtungen der Anspruch auf Supervision im Tarifvertrag verankert. Detaillierte Regelungen gibt es in beiden Fällen auch hinsichtlich der Inanspruchnahme von Sabbaticals. Wenn es ein übergreifendes Prinzip gibt, das für den erfolgreichen Abschluss der neuen Flächentarifverträge verantwortlich ist, dann ist es das der Anpassungsfähigkeit.

Die Betriebsräte sorgen aber nicht nur dafür, dass die Tarifverträge den branchenspezifischen Realitäten entsprechen, sie sind gleichzeitig das Bindeglied zu den Beschäftigten. Die Unterstützung der Betriebsräte ist ein wesentlicher Faktor für die Etablierung neuer Tarifverträge. Dabei ist die Unterstützung nicht immer selbstverständlich. Das Beispiel der Sozial- und Gesundheitsdienste zeigt, dass Betriebsräte mit besonders günstigen Betriebsvereinbarungen auch Abstriche machen müssen. Im Zuge der Verhandlungen zur Etablierung eines neuen Tarifvertrages kann es deshalb ebenso schwierig sein, einen Kompromiss innerhalb des eigenen Lagers zu finden, wie zwischen den Lagern. Dies trifft noch stärker für die Arbeitgeberseite zu. Im Falle der Sozial- und Gesundheitsdienste sind mehrere ArbeitgeberInnen abgesprungen; im Falle der privaten Bildungseinrichtungen haben nur eine Minderheit der Unternehmen den Tarifvertrag unterzeichnet. Umso wichtiger ist die Möglichkeit, Tarifverträge auf gesetzlicher Basis auszuweiten. Gerade in den neuen Branchen stellt die Satzung ein wichtiges Instrument dar, um gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen.

LITERATUR

- Blaschke, S./Pernicka, S./Aust, A./Adam, G./Host, H./Mayer, K./Feigl-Heihs, M.** (2006): Die Genese gewerkschaftlicher Interessenvertretung für atypische Beschäftigte. Erwachsenenbildung, Call Center und Elektroindustrie im Vergleich zwischen Österreich und Deutschland, Forschungsbericht, Universität Wien
- Flecker, J.** (1998): Stabilität und Erosion – aktuelle Entwicklungen im österreichischen Kollektivvertragssystem, in: WSI Mitteilungen, 7, S. 466–473
- Flecker, J./Hermann C.** (2005): Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich, in: Karlsruher F./Tálos E. (Hrsg.), Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien, S. 37–56
- Hermann C.** (2006): Mindestlöhne in Österreich, in: Schulten T./Bispinck R./Schäfer C. (Hg.): Mindestlöhne in Europa, Hamburg, S. 246–268
- Industriellenvereinigung** (1999): Unternehmerland Österreich. Vorschlag für ein Arbeitsprogramm der Bundesregierung, Wien.
- Traxler F./Behrens M.** (2002): Collective Agreement Extension Mechanisms and Practices examined; in: EIROOnline (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/12/study/index.html>).

Aus dem WSI

Wohlfahrtsstaaten in Mitteleuropa: Sozialpolitik und Geschlechterverhältnisse im Transformationsprozess

Veranstaltung des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk vom 04.–06. Oktober 2006 in Hattingen

Ziel dieser internationalen Fachtagung ist es, den gegenwärtigen Charakter der Wohlfahrtsstaaten in Mitteleuropa (MOE) zu analysieren. Veränderungen in Richtung „aktivierender Sozialstaat“, Umbau der Sozialversicherungssysteme und Leistungsbeschneidungen sind auch in Westeuropa im Gange. Zugleich wird untersucht, wie die sich wandelnde Sozialpolitik in den MOE-Staaten die Geschlechterverhältnisse beeinflusst. Befindet sich die wohlfahrtsstaatliche Politik im Einklang mit den Lebensentwürfen der Frauen und Männer? Hat sie im Kontext der wirtschaftlich-sozialen Transformation den Grad der Gleichstellung von Frauen verändert?

Es referieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Ost- und Westeuropa, u.a.:

Laszlo Csaba, Central European University Budapest,

Maarten Keune, ETUI-REHS Brüssel,

Ute Klammer, Fachhochschule Mönchengladbach,

Gillian Pascall, Universität Nottingham,

Anna Kwak, Universität Warschau,

Hana Haškova, Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik,

Ana Luleva, Akademie der Wissenschaften Bulgariens,

Dorotya Szikra, Eötvös Universität Budapest,

Katharina Müller, Deutsches Institut für Entwicklungspolitik Bonn,

Joanna Ratajczak-Tuchołka, Universität Posen,

Petra Ulshöfer, ILO Subregional Office for Central and Eastern Europe, Budapest,

Silke Steinhilber, New School for Social Research, New York,

Frank Bönker, Viadrina University, Frankfurt/Oder.

Programm und nähere Informationen bei Simone Leiber und Christina Klenner, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (simone-leiber@boeckler.de oder christina-klenner@boeckler.de) sowie unter www.forum.politische-bildung.de/MOE.