
ANALYSE DER ÖSTERREICHISCHEN KOLLEKTIVVERTRÄGE

Rezension von: Theodor Tomandl, Carl-Georg Vogt, Jürgen Winkler u. a., Kollektivvertragspolitik in Österreich 1985–1990, Verlag Orac, Wien 1992, 136 Seiten, öS 298,-.

Die vorliegende, umfassende Analyse der Kollektivvertragspolitik im privaten Sektor der österreichischen Wirtschaft während der Jahre 1985 bis 1990 ist das Ergebnis eines im Rahmen des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien durchgeführten Forschungsseminars. Professor Tomandl und seine Mitarbeiter werteten 67 Branchenkollektivverträge mit insgesamt 397 Abschlüssen im genannten Zeitraum aus. Diese Kollektivverträge galten für rund 1,6 Millionen Arbeitnehmer; das waren etwa 68 Prozent aller im privaten Sektor beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Auswahl der Kollektivverträge für die Untersuchung erfolgte in Zusammenarbeit mit den elf Fachgewerkschaften des ÖGB aus dem privaten Sektor. Aus jedem der elf Bereiche wurden jene Kollektivverträge mit dem größten Geltungsbereich erfaßt. Hinzu kamen weitere, die im Hinblick auf die zu analysierenden Themen besonders interessant erschienen.

Die Studie beschränkte sich auf folgende Aspekte: Entgeltfragen, Arbeitszeit, Einsatz neuer Techniken, Betriebspensionen, Mitbestimmung und sonstige arbeitsrechtliche Neuerungen. Entgeltfragen bildeten das mit Abstand wichtigste Thema der Kollektivvertragsverhandlungen: 95 Prozent der untersuchten Abschlüsse befaßten sich damit. Neben der Lohnpolitik beschäftigte die Arbeitszeitfrage die Verhandlungspartner am meisten (25

Prozent der erfaßten Abschlüsse). Der dritte quantitativ bedeutsame Themenbereich war die Erweiterung der Mitbestimmung. Alle übrigen Aspekte wurden jeweils nur von sehr wenigen Kollektivverträgen behandelt.

In bezug auf den zeitlichen Ablauf der Lohnverhandlungen untersuchte das Projektteam jeweils jene achtzehn Kollektivverträge, die für mehr als 19.500 Arbeitnehmer Geltung hatten. Diese Analyse bestätigte die Lohnführerrolle, welche die Verhandlungen in der Metallindustrie einnahmen. Diese alljährlich im Oktober oder November abgeschlossenen Lohnverhandlungen bildeten jeweils den Auftakt der Lohnrunde, die sich bis in den Sommer des Folgejahres erstreckte. Die Reihenfolge der Abschlüsse wies dabei kaum Veränderungen auf. Im Durchschnitt ergab sich folgendes Ablaufschema: Dem Abschluß für die Arbeiter in der Metallindustrie folgte jener für die Angestellten dieses Bereichs. Den dritten Platz nahmen die Arbeiter des Metallgewerbes ein. Die vierte Stelle teilten sich die stets gemeinsam abschließenden Angestellten des Metallgewerbes und jene des übrigen Gewerbes. Es folgten die Angestellten und die Arbeiter des Handels. Den achten Platz besetzten die Friseure. Danach kamen die Angestellten der Sparkassen und jene der Banken, gefolgt von den Textilarbeitern, den Bauarbeiten und den Arbeitern der chemischen Industrie. Knapp beisammen lagen die Arbeiter der Holzverarbeitenden Industrie, des Hotel- und Gastgewerbes sowie jene des Holz- und Kunststoffgewerbes. Das Ende der Lohnrunden bildeten jeweils die Abschlüsse der Gebäudereinigern und der Bäcker.

Die Metallindustrie war aber nicht nur in zeitlicher Hinsicht, sondern auch in bezug auf die Inhalte der Lohnführer. An den für die Metallarbeiter ausgehandelten Erhöhungen der Mindestlöhne und der Ist-Löhne orientierten sich innerhalb einer gewissen Bandbreite alle übrigen Ab-

schlüsse. Die Abweichungen spiegelten dabei die unterschiedlichen wirtschaftlichen Verhältnisse in den einzelnen Branchen wider.

Nur 45 Prozent der Kollektivvertragsabschlüsse mit Entgeltregelungen (170 von 378) enthielten Erhöhungen der Ist-Löhne. Diese Abkommen betrafen freilich viele der beschäftigungsstärksten Branchen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen kamen zwei Arten der Ist-Lohnerhöhung zur Anwendung. In rund zwei Drittel aller Fälle mit Ist-Lohnklauseln wurden dieselben um einen für alle Arbeitnehmer einheitlichen Prozentsatz angehoben. Rund ein Drittel der Abschlüsse mit Ist-Lohnerhöhungen beinhaltete die betragsmäßige Aufrechterhaltung der Überzahlung der Mindestlöhne.

Für die Mindestlöhne wurden stets stärkere Erhöhungen als für die Ist-Löhne vereinbart. Die große Mehrheit (75 Prozent) der Kollektivvertragsabschlüsse mit Entgeltregelungen enthielt Mindestloohnerhöhungen um einen für alle Gruppen und Stufen einheitlichen Prozentsatz. 18 Prozent der genannten Fälle wiesen abgestufte prozentuelle Mindestloohnerhöhungen auf, welche die Niedriglohngruppen leicht begünstigten. Anhebungen der Mindestlöhne um für alle Arbeitnehmer gleiche Absolutbeträge sahen 12 Prozent der Abschlüsse mit Entgeltregelungen vor, wobei diese teilweise ergänzend zu einer prozentuellen Erhöhung hinzutraten (Festsetzung einer absoluten Mindestanhebung oder Sockelbetrag kombiniert mit prozentmäßiger Steigerung).

Aus diesen Regelungen der Ist- und Mindestloohnerhöhungen läßt sich die Absicht vieler Kollektivvertragspartner erkennen, die vertikalen Lohn- bzw. Gehaltsunterschiede in den einzelnen Branchen etwas zu verringern. Folgende Bestimmungen unterstützten eine leichte Nivellierung:

1) die im Vergleich zu den Mindestlöhnen durchwegs geringere Erhöhung der Ist-Löhne;

2) die zugunsten der Niedriglohngruppen abgestuften prozentuellen Mindestloohnerhöhungen;

3) die Anhebungen der Mindestlöhne um einheitliche Absolutbeträge.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang allerdings, daß in vielen Unternehmungen, insbesondere in den ertragsstarken, im Anschluß an den jeweiligen Kollektivvertragsabschluß Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung über zusätzliche (übertarifliche) Lohn- und Gehaltserhöhungen geführt werden. Weiters kann es zu ergänzenden Einzelverhandlungen mit für das Unternehmen besonders wichtigen Mitarbeitern kommen. Ob die von vielen Kollektivvertragsabschlüssen beabsichtigte leichte Nivellierung auch in der Streuung der tatsächlich ausgezahlten Löhne und Gehälter Niederschlag fand, ist aufgrund dieses in drei Phasen ablaufenden Lohnanpassungsprozesses keineswegs sicher.

Das Bestreben des ÖGB, die Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden mittels eines Generalkollektivvertrags zu erreichen, stieß auf die Ablehnung der Bundeswirtschaftskammer. Schließlich einigten sich die Sozialpartner auf branchenweise Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung. Insgesamt führten die Kollektivvertragsparteien im Untersuchungszeitraum für mehr als 1,1 Millionen Arbeitnehmer des privaten Sektors (71 Prozent der von der Studie erfaßten Beschäftigten) die 38- oder 38,5-Stunden-Woche ein. Eine Ausnahme stellte das graphische Gewerbe dar, wo bereits die 37- bzw. 36-Stunden-Woche zur Vereinbarung gelangte.

Auf Drängen der Arbeitgeber wurde die Arbeitszeitverkürzung meist mit verstärkten Flexibilisierungsmöglichkeiten verknüpft. Die meisten Kollektivverträge stellten dabei zwei Modelle zur Auswahl, welche Verlängerungen der Normalarbeitszeit in einzelnen

Wochen bis zur Grenze von 40 Stunden zulassen, sofern diese durch kürzere Arbeitszeit in späteren Wochen ausgeglichen werden. Das Bandbreitenmodell, welches vor allem in der Industrie, dem Bankwesen und dem Handel zur Anwendung kommt, erlaubt eine Variation der Arbeitszeit zwischen 36 und 40 Wochenstunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zumeist dreizehn Wochen. Das Zeitausgleichsmodell gestattet die auch längerfristige Ausdehnung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden, wobei diese Mehrarbeit innerhalb bestimmter Fristen (meist dreizehn Wochen) durch Freizeit in ganzen Tagen auszugleichen ist. Häufig wurde die konkrete Umsetzung der Flexibilisierung ausdrücklich vom Zustandekom-

men einer diesbezüglichen Betriebsvereinbarung abhängig gemacht.

Bemerkenswert ist zweifellos, daß die Untersuchung in den Kollektivverträgen keine Reaktion der Vertragspartner auf die in den achtziger Jahren eingetretenen Änderungen der Arbeitsorganisation feststellen konnten. Die notwendigen Anpassungen blieben somit den Verhandlungen auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene überlassen.

Für alle an den österreichischen Arbeitsbeziehungen und der Lohnpolitik Interessierten ist diese Studie, deren wichtigste Ergebnisse kurz angerissen wurden, von großem Wert. Es ist daher zu hoffen, daß eine derartige Analyse der Kollektivverträge kein Einzelfall bleibt.

Michael Mesch