

Walter Haberl

Sind gerechte Löhne möglich?

Gedanken zur Kollektivvertragspolitik

Walter Haberl ist Landessekretär in der Gewerkschaft Druck -Journalismus -Papier in Linz.

Meistens wird unter Kollektivvertragspolitik Lohn- und Gehaltspolitik verstanden. Die jährlich abgehaltenen Lohn- und Gehaltsrunden sind aber nur ein Teil davon. Zusätzlich werden wesentliche Arbeitsbedingungen in Kollektivverträgen vereinbart: z.B. Arbeitszeitregelungen, Gestaltung der Pausen, Zuschläge, Sonderzahlungen usw. Etwa 80 % des Arbeitsrechtes sind auf kollektivvertraglicher Basis geregelt, weil die Arbeitsverfassung vorsieht, dass die Kollektivvertragspartner sich darüber einigen.

1. Warum verhandeln die Gewerkschaften die Kollektivverträge und nicht die Arbeiterkammer?

Es ist gesetzlich vorgesehen, dass die freiwilligen Interessenvertretungen Vorrang vor den gesetzlichen Vertretungen haben. Mit dem Hintergrund, dass die Gewerkschaften aufgrund der freiwilligen Mitgliedschaft eine höhere Legitimation haben, ihre Mitglieder zu vertreten. Dazu kommt das Branchen- bzw. Betriebs-Know How. Die Arbeiterkammer ist nicht in den Betrieben aktiv.

2. Was passiert bei Kollektivvertragsverhandlungen?

Meiner Meinung nach schaffen Kollektivverträge nicht unbedingt Gerechtigkeit. Es gibt ca. 600 Kollektivverträge in Österreich in sehr unterschiedlicher Qualität. Ich komme aus einer sehr kleinen Gewerkschaft – zuständig für Druckereien, das grafische Gewerbe, die JournalistInnen und die Papier- und Pappeverarbeitung. Obwohl wir eine sehr kleine Gewerkschaft sind, haben wir sehr gute Kollektivverträge. Vor allem der grafische Kollektivvertrag ist, was die Entlohnung und die Arbeitszeitregelung betrifft, sehr gut.

Der einzige Grund, warum Kollektivverträge unterschiedlich sind, liegt in der Stärke der Gewerkschaften. Nicht die Größe, sondern der Organisationsgrad ist das Entscheidende. Die Beschäftigten im grafischen Gewerbe sind traditionell zu einem sehr hohem Prozentsatz Gewerkschaftsmitglieder. Das ist das einzige Druckmittel, das eine Gewerkschaft bei Kollektivverhandlungen hat. Wenn die Arbeitgeber bei Verhandlungen fürchten müssen, dass sie es - wenn es zu keiner Einigung kommt - wirtschaftlich spüren werden. Das macht den Unterschied aus. Wenn zum Beispiel die HYPD für FriseurInnen, von denen nur sehr wenige Mitglieder der Gewerkschaft sind, Kollektivvertrag verhandelt - mit welchen (Kampf-) -Maßnahmen soll sie drohen?

Weiters muss auch hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen unterschieden werden. Gewerkschaftliche Stärke - auf betriebliche Ebene herunter gebrochen - hat immer auch mit der Betriebsgröße zu tun. Es ist ungleich schwieriger, in einem Friseursalon mit fünf Beschäftigten zu streiken. Das wird sich eine Friseurin nur einmal erlauben. Die betriebliche Struktur spielt dabei eine wesentliche Rolle. Es ist auch kein Zufall, dass die Industrie-Kollektivverträge wie z.B. Metall qualitativ viel besser aussehen.

Das heißt, Gerechtigkeit nur über den Kollektivvertrag darf man sich nicht erwarten. Eine Friseurin lernt ihren Beruf genauso drei Jahre und hat genauso hohe Ansprüche an ihre berufliche Ausübung. Sie (er) muss eine Lehrzeit von drei Jahren absolvieren. Ihr Job ist um nichts leichter als der eines Druckers oder der eines Industriearbeiters im Metallbereich. Von

Gerechtigkeit darf man hier daher nicht reden. Wenn, dann spielt sich Gerechtigkeit innerhalb einer Branche oder innerhalb des zuständigen Sektors, für den eine Gewerkschaft bzw. die Arbeitgeber verhandeln, ab.

3. Wie entstehen die Forderungen?

Die Forderungen entstehen in der Praxis so, dass man sich den Produktivitätszuwachs ansieht. Das sind zum Beispiel 3 Prozent bei einer Inflationsrate von 2 Prozent, ergibt in Summe 5 Prozent. Das ist das, was die Gewerkschaft eigentlich abschließen möchte oder sollte. Das haben wir in den letzten Jahren nicht erreicht. Wir konnten den Produktivitätszuwachs nicht zur Gänze verhandeln. Das hat unterschiedliche Gründe - es hat natürlich etwas mit der wirtschaftlichen Situation zu tun, in der sich eine Branche befindet.

Ich werde mehr auf die Branchen eingehen, für die ich zuständig bin: im grafischen Gewerbe haben wir momentan Probleme, die Druckbranche ist momentan etwas in der Krise. Bereits seit Jahren bestehen Überkapazitäten. In den letzten 10, 15 Jahren wurden die maschinellen Kapazitäten ständig aufgestockt und erweitert. Es sind Druckmaschinen mit mehr Leistungsvermögen am Markt, als Aufträge eigentlich vorhanden sind. Es spielt sich ein fürchterlicher Preis- und Konkurrenzkampf ab. In den Jahren 2003 und 2004 mussten etliche Druckereien in Konkurs gehen.

Es gibt also 2 Merkmale für die Verhandlungen: Abdeckung der Inflation plus Produktivitätszuwachs als Ziel der Gewerkschaften. Das heißt, es handelt sich um eine kostenneutrale Lohnpolitik, weil das, was zusätzlich an Produktivität erwirtschaftet wurde, zu gleichen Teilen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder aufgeteilt wird. Für den Arbeitgeber entstehen eigentlich keine höheren Kosten - darum kostenneutrale Lohnpolitik. Das ist das Prinzip, nach dem eigentlich verhandelt wird.

Abgesehen von den Prozenten gibt es in jedem Kollektivvertrag Einstufungen - nach Tätigkeit, nach Berufsgruppen, nach Berufserfahrung. Das sind die im Kollektivvertrag berücksichtigten Dinge, wo Gewerkschaften versuchen, so etwas wie Gerechtigkeit herzustellen. Es muss einen Unterschied geben zwischen jemandem, der einen Beruf erlernt hat - der Facharbeiter ist - und einer ungelerten Kraft.

Aber auch bei den Kollektivverträgen ist die Einkommensschere in der letzten Zeit weiter auseinander gegangen. Bei einem Einkommen von 3.000 Euro sind 2 Prozent eben etwas anderes, als bei einem Einkommen von 1.500 Euro. Manche Gewerkschaften haben darauf mit den so genannten Sockelbeträgen reagiert. Das heißt, eine Mindesthöhung, die dann im unteren Einkommensbereich eben relativ mehr ausmacht.

In den Kollektivverträgen gab es auch lange Zeit die Ungerechtigkeit zwischen Männern und Frauen. Ich glaube, bis vor ca. 20 Jahren gab es Kollektivverträge, wo Lohnstufungen für die gleiche Tätigkeit tatsächlich mit unterschiedlicher Bezahlung geregelt waren. Das gibt es schon lange nicht mehr. Trotzdem ist die Situation nicht viel anders. Frauen verdienen noch immer weniger für die gleiche Arbeit. Im Durchschnitt um ein Drittel. Auch für diese Form von Ungerechtigkeit sind Kollektivverträge eingeschränkt in ihren Möglichkeiten.

Laut Kollektivvertragsbasis dürfte es diesen Unterschied nicht mehr geben. Was tun die Arbeitgeber? Sie stufen Frauen tendenziell in schlechtere Lohngruppen ein. Ein Mittel dagegenzuwirken ist - wie wir es zum Beispiel im Papier- und Pappeverarbeitungsbereich getan haben - die unterste Lohngruppe wegzuverhandeln. Wir haben festgestellt, in der untersten Lohngruppe sind nur Frauen beschäftigt und arbeiten gleich wie die Männer. Dort kam dann die unterste Lohngruppe weg. Die Frage nach Gerechtigkeit oder gerechten Löhnen über Kollektivverträge muss eher mit Nein beantwortet werden.

4. Schutzfunktion der Kollektivverträge

Spannend bei uns im grafischen Bereich ist, dass wir eine der wenigen Gewerkschaften sind, die nicht mit der zuständigen Sektion der Wirtschaftskammer verhandelt, sondern ebenfalls mit einer freiwilligen Interessenvertretung. Unser Vertragspartner ist der Verband Druck und Medientechnik, ein freiwilliger Unternehmerverband für das Grafische Gewerbe. In diesem Fall brauchen wir das Instrument der Satzung.

Kollektivverträge haben grundsätzlich eine Außenseiterwirkung. Das heißt, Kollektivverträge verhandelt eine Gewerkschaft mit einer - in unserem Fall freiwilligen - Interessenvertretung der Arbeitgeber. Wenn die beiden zu einem Ergebnis kommen, dann gibt es aber Druckereibesitzer, die sagen: das interessiert mich nicht, ich bin nicht Mitglied in diesem Verband und was die verhandeln, ist mir egal. Umgekehrt könnte argumentiert werden, die Gewerkschaft verhandelt für ihre Mitglieder, und wer nicht Gewerkschaftsmitglied ist, hat eben Pech. Das wäre aber nicht sinnvoll.

Auch für die Arbeitgeberseite macht es Sinn, dass Kollektivverträge nicht nur eine Schutzfunktion für Arbeitnehmer/-innen sondern auch für Arbeitgeber haben. Ein Unternehmer kann sich dadurch sicher sein, dass in seiner Branche auch alle anderen Betriebe den gleichen Bedingungen unterliegen.

Für die Situation, wie wir sie haben, gibt es das Instrument der Satzung: wir reichen den Abschluss ein, der vom Ministerium gesetzt wird - und ab dieser Satzung gilt er auch für alle Nichtmitgliedsbetriebe. Bis die Satzung durch ist, dauert es meistens 1 bis 2 Monate, innerhalb derer die Beschäftigten aus den Betrieben, die nicht Mitglied im Verband sind, darauf warten müssen, ob die Satzung durchgeht. Diese Satzung unterliegt auch bestimmten Richtlinien. Es ist nachzuweisen, dass man die Vertretungsbefugnis hat. (Wenn jemand nicht Gewerkschaftsmitglied ist, kann man ihn von dem Verhandelten nicht ausschließen. In Deutschland gibt es die Diskussion, dass jene, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind, nicht von dem profitieren sollen, was ausverhandelt wurde.)

Ich halte das für einen sehr riskanten, gefährlichen Weg. Es gab in Österreich einen ähnlichen Fall. Die Metallergewerkschaft hat Verteilungsoptionen vereinbart, die der Betriebsrat im Wesentlichen mit der Unternehmensseite ausmachen kann. Es gab einen Fall in Österreich, wo der Betriebsrat diese Verteilungsoption dahingehend genutzt hat, dass die Nichtgewerkschaftsmitglieder nichts bekommen sollten. Das kann eventuell im Industriebereich funktionieren, wo viele Beschäftigte sind und wo in der Regel gut ausgebildete, starke Betriebsräte vorhanden sind. Das funktioniert aber auf keinen Fall auf einer kleinen Betriebsebene im gewerblichen Bereich.

Und welche Beschäftigten würden sich als Gewerkschaftsmitglieder bekennen oder überhaupt einer Gewerkschaft beitreten, wenn sie wissen, der Arbeitgeber hat mit höheren Lohn-/Gehaltskosten zu rechnen. Und vor allem die Unternehmen würden ganz klar die Einstellung von Nicht-Mitgliedern und die Kündigung von Mitgliedern forcieren.

5. Rituale

Kollektivvertragsverhandlungen sind immer auch Rituale, die durchaus ihre Qualität haben. Es gibt große und kleine Verhandlungskurien. Bei uns etwa gibt es keine so großen Verhandlungsrunden wie zum Beispiel in der Industrie. Oft handelt es sich in festgefahrener Situationen um 4-Augen-Gespräche zwischen den beiden Vorsitzenden oder Verhandlungsführern. Es werden auch Zwischenrunden eingesetzt. Für uns ist ganz wesentlich, dass wir immer in den Räumlichkeiten der Arbeitgeber und nie in Gewerkschaftsgebäuden verhandeln. Das hat einen sehr einfachen Grund. Zwar sind die

Arbeitgeber dort die Hausherren - aber als Hausherr kann man nicht gehen. Das können wir schon, wenn aus unserer Sicht die Verhandlungen schlecht laufen.

6. Zur Frage der gerechten Entlohnung

Kollektivverträge können dazu etwas leisten, aber mit Einschränkungen. Den Lohnunterschied zwischen einem Drucker und einer Friseurin kann man nicht rechtfertigen - der ist ungerecht. Ein Kollektivvertrag alleine ist nicht in der Lage, das auszugleichen.

Aber Kollektivverträge haben den Vorteil, dass sie die wirtschaftliche Situation eines einzelnen Unternehmens nicht „benützen“. Was jetzt ständig in Diskussion ist, nämlich einzelne Teile des Arbeitsrechtes auf die betriebliche Ebene herunterzubrechen, heißt in Wahrheit, dass es z. B. völlig unterschiedliche Arbeitszeiten und Entlohnungsgestaltungen geben würde. Das würde bedeuten, dass Belegschaften in Betrieben, die wirtschaftlich gut dastehen und in denen sich Betriebsräte engagieren, sich eine gewisse Zeit durchsetzen. Aber für Betriebe, denen es nicht so gut geht oder in denen es keine Betriebsräte gibt, würde es dann natürlich keine Bremse nach unten geben. Wirtschaftlich schwächere Betriebe in Regionen mit hoher Arbeitslosenrate würden überhaupt nur mehr Lohndumping betreiben. Und eine Gerechtigkeit leisten Kollektivverträge - zurzeit noch - in jedem Fall: Gleiche Mindeststandards bei Arbeitsbedingungen und Entlohnung innerhalb einer Branche zwischen Vorarlberg und dem Burgenland.