

Michael Mesch

Lohnpolitik und Einkommensverteilung

6

Wirtschaft



Wirtschaft 6

Lohnpolitik

Michael Mesch

Lohnpolitik

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Wissenschaftliche Beratung: Günther Chaloupek

Stand: März 2019

Impressum:

Umschlaggestaltung: Kurt Schmidt

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2013 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Printservice

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung	6
Kollektivverträge	6
Betriebsvereinbarungen	12
Einzelverträge	16
Koordination der Kollektivvertragsverhandlungen	18
Interessen an kollektiven Lohnregelungen	22
Die Bedeutung kollektiver Lohnregelungen für ArbeitnehmerInnen	22
Kollektive Lohnregelungen aus der Sicht der Arbeitgeber	24
Die Bedeutung von Kollektivverträgen für den Staat bzw. die Allgemeinheit	28
Grundsätze der Lohnpolitik	30
Lohnentwicklung	46
Tariflöhne	46
Effektivverdienste	49
Effektivverdienste in der verarbeitenden Industrie	54
Effektivverdienste nach Berufsgruppen	57
Wiederholungsfragen	66

1 Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung

Löhne können durch **Kollektivverträge, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen** und **Einzelverträge** festgelegt werden. Grundlage für die genannten Formen der kollektiven Lohnsetzung bietet das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) vom 14. Dezember 1973, BGBl. Nr. 22/1974. (Zu den Rechtsgrundlagen siehe im Einzelnen: Skriptum Arbeitsrecht 1: Walter Gagawczuk, Die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht, Oktober 2018.)

Kollektivverträge

Definition: Kollektivverträge (KV) sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden (§ 2 Abs. 1 ArbVG).

Teil I des ArbVG, welcher die Bestimmungen über den KV enthält, gilt für **Arbeitsverhältnisse** aller Art, **die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen**. Gesonderte Regelungen gelten für die Arbeitsverhältnisse der ArbeiterInnen in der Land- und Forstwirtschaft, jene der HeimarbeiterInnen sowie jene der öffentlich Bediensteten:

Für den Bereich der **Land- und Forstwirtschaft** wurde ein den Prinzipien des ArbVG gleichlautende Regelung im Landarbeitsgesetz getroffen.

Für die **Heimarbeit** wurde durch das Heimarbeitsgesetz eine dem KV nachgebildete Regelung zum Abschluss von Heimarbeitsgesamtverträgen eingeführt.

Für **öffentlich Bedienstete** finden aufgrund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung, die den wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages zwingend festlegen. Diesen Regelungen gehen allerdings jeweils Verhandlungen zwischen den betreffenden Arbeitgebern und Gewerkschaften voraus.

Kollektivvertragsfähigkeit: Gemäß § 4 ArbVG sind die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber und die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen derselben kollektivvertragsfähig. Während Ersteren die KVfähigkeit von Gesetzes wegen allein aufgrund ihres Bestandes zukommt, wird sie den freiwilligen Berufsvereinigungen (und bestimmten Vereinen) unter gewissen Bedingungen auf Antrag durch das Bundeseinigungsamt zuerkannt.

Der **ÖGB** hat durch Beschluss des Obereinigungsamtes (jetzt Bundeseinigungsamt) vom 14. September 1947 die **KVfähigkeit** zuerkannt erhalten.

Auf Arbeitgeberseite sind ferner für Arbeitsverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, soweit sie keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig (§ 7 ArbVG).

In der Praxis werden die KV **auf Arbeitgeberseite** fast ausschließlich durch die gesetzliche Interessenvertretung, die **Wirtschaftskammer Österreich** (bzw. ihre Sektionen, Fachverbände oder andere Teilorganisationen), abgeschlossen.

Die Wirtschaftskammern sind die bedeutendsten gesetzlichen Interessenvertretungen auf Seiten der Unternehmer. Ihre Rechtsstellung basiert auf dem Wirtschaftskammergesetz 1998. Sie sind bundesländerweise gegliedert. Auf Bundesebene wurde die **WKÖ** eingerichtet, die ebenso wie die einzelnen Landeskammern eine Körperschaft öffentlichen Rechts ist. Organisationsdomäne der Wirtschaftskammern ist jeweils – mit Ausnahme von landwirtschaftlichen Betrieben und Freiberuflern – der gesamte privatwirtschaftliche Bereich. Aufgrund der gesetzlich geregelten Pflichtmitgliedschaft gehören den Wirtschaftskammern innerhalb der jeweiligen Domäne alle Unternehmen an. Ihr Organisationsgrad liegt daher bei 100%.

Um die besonderen Interessen einzelner Unternehmensgruppen wahrnehmen und vertreten zu können, sind die Landeskammern und die WKÖ jeweils nach fachlichen Gesichtspunkten **in sieben Sparten gegliedert**. Die Sparten sind wiederum in **Fachorganisationen** (Landesebene) bzw. **Fachverbände** (Bundesebene) unterteilt.

Nur in einigen kleineren Bereichen werden freiwillige Berufsvereinigungen tätig: u. a. der Verband Österreichischer Zeitungen, der Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs, der Österreichische Sparkassenverband, der Verband Druck- und Medientechnik, der Österreichische Apothekerverband sowie der Verband der Privatkrankenanstalten Österreichs. (Eine Liste der freiwilligen Berufsvereinigungen auf Arbeitgeberseite, denen die KVfähigkeit zuerkannt wurde, findet sich auf: <http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Bundeseinigungsamt/Kollektivvertragsfaehigkeit>.)

1 Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung

Auf **Arbeitnehmerseite** werden KV (fast) **ausschließlich vom ÖGB abgeschlossen**. Nach der Rechtsform handelt es sich beim ÖGB um einen privatrechtlichen Verein i. S. des Vereinsgesetzes 2002. Die Verhandlungsführung delegiert der ÖGB (Ausnahme: GeneralKV) an die sieben **Fachgewerkschaften** (bzw. deren Sektionen, Fachgruppen):

- » Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier: GPA-djp;
- » Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: GÖD;
- » Yunion_Die Daseinsgewerkschaft (Gemeindebedienstete, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe);
- » Gewerkschaft Bau-Holz: GBH;
- » Gewerkschaft vida (soziale Dienste, Gesundheits-, Heil- und Pflegeberufe, Verkehr, div. private Dienstleistungen);
- » Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten: GPF;
- » Produktionsgewerkschaft: PRO-GE (Metall, Textil, Papier, Glas, Chemie, Agrar/ Nahrung-/Genussmittel).

Die Einzelgewerkschaften besitzen selbst keine Rechtspersönlichkeit; sie üben die KVfähigkeit im Namen des ÖGB aus. Der ÖGB ist es mithin auch, der die Finanzen der Einzelgewerkschaften und den Streikfonds kontrolliert. Streiks müssen vom ÖGB genehmigt werden.

KV für einzelne Unternehmungen stellen in Österreich die Ausnahme dar. Einzelnen juristischen Personen wie etwa dem Österreichischen Rundfunk, der Bundesarbeitskammer, der Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice (AMS), der Austro Control GmbH, der Post und Telekom Austria AG, der Bundesrechenzentrum GmbH, der Österreichische Bundesforste AG, der Bundestheater-Holding GmbH, der Umweltbundesamt GmbH, der Bundesanstalt „Statistik Austria“, dem Dachverband der Universitäten, der Akademie der Wissenschaften und dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger wird in Sondergesetzen die KVfähigkeit für den Bereich ihrer Beschäftigten zuerkannt.

Verhandlungsebenen: Der Großteil der KV wird bezüglich einzelner Branchen, Branchengruppen oder Berufsgruppen jeweils für das gesamte Bundesgebiet abgeschlossen. In einigen Branchen bzw. Berufsgruppen werden die KVverhandlungen auf der Bundesländerebene geführt.

Die Existenz einer eigenständigen Privatangestelltengewerkschaft (GPA-djp) innerhalb des ÖGB, aber auch (mittlerweile nur noch geringe) arbeitsrechtliche Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten bedingen getrennte KVabschlüsse für die beiden Beschäftigtengruppen im Bereich des sachgüterproduzierenden Sektors (verarbeitende Industrie, produzierendes Gewerbe usw.) und in einigen anderen Wirtschaftsbereichen (z. B. Gas- und Wärmeversorgung). Unter welchen BranchenKV eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer fällt, das hängt von der Zuordnung des betreffenden Betriebs in der Fachverbandsgliederung der Wirtschaftskammer Österreich ab.

Für bestimmte sozialrechtliche Materien (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle) kamen zwischen WKÖ bzw. BWK und ÖGB sog. **Generalkollektivverträge** zum Abschluss, welche für die Gesamtheit der Mitgliedsunternehmungen und deren ArbeitnehmerInnen Geltung haben.

Laufzeit: In der Regel haben KV eine Laufzeit von 12 Monaten.

Inhalte: Zu den möglichen Inhalten von KV zählen seit 1973 (ArbVG) die Festsetzung von Mindestlöhnen (für jede einzelne der jeweils unterschiedlich definierten Beschäftigtengruppen eines KV) sowie Lohnschemata, Sonderzahlungen, Zulagen, Aufwandsentschädigungen, Arbeitszeit- und Akkordfragen, Freizeitansprüche bei Dienstverhinderung, Kündigungsfristen, kollektivvertragliche Pensions- und Ruhegenussansprüche, Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft bei der Durchführung von Betriebsvereinbarungen über Sozialpläne und über Arbeitsgestaltung, gemeinsame Einrichtungen der KVparteien (z. B. Sozialfonds). In einigen KV werden auch prozentuelle Zuwachsraten für die Istlöhne bzw. -gehälter (effektiv ausgezahlten Löhne bzw. Gehälter, sog. Effektivverdienste) festgelegt (insbesondere Metallbranche, Erdölbranche, Bergbau, Industrieangestellte, ArbeiterInnen der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrien, der holzverarbeitenden Industrie und der chemischen Industrie) bzw. Erhöhungen der Istlöhne um einen Mindestbetrag.

Der im November 2018 zwischen dem Fachverband der NE-Metallindustrie und der Gewerkschaft PRO-GE abgeschlossene KV für die ArbeiterInnen der NE-Metallindustrie beispielsweise beinhaltete Erhöhungen der kollektivvertrag-

1 Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung

lichen Mindestlöhne der sechs Beschäftigtengruppen ab 1.11.2018 zwischen 3% und 3,6%. Die Erhöhung der Istlöhne für die sechs Beschäftigtengruppen erfolgte jeweils im selben prozentuellen Ausmaß, mindestens jedoch um € 80 pro Monat.

Eine andere Technik der Anhebung von Istlöhnen bzw. -gehältern ist z.B. im Handel und in der Baubranche zu finden. Dort erfolgt die Erhöhung der Effektivverdienste nach dem sog. „Anhängerverfahren“, wobei das absolute Ausmaß der Überzahlung aufrechterhalten bleibt: Der kollektivvertragliche Mindestlohn bzw. das Mindestgehalt wird um einen bestimmten Prozentsatz erhöht, und die Anhebung des Effektivlohns bzw. -gehalts erfolgt in jenem Maße, welches eine gleichbleibende absolute Überzahlung (d. h. bspw. eine Überzahlung weiterhin in der Höhe von € 90) sicherstellt.

Rechtswirkungen: Die normativen (inhaltlichen) Bestimmungen (aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte) sind für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb des fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereichs des KV unmittelbar rechtsverbindlich (§ 11 Abs. 1 ArbVG). Der normative Teil eines KV wirkt als objektives Recht und ist daher wie ein Gesetz auszulegen (§§ 6 und 7 ABGB). Die ArbeitnehmerInnen können Rechte aus dem KV unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen und nötigenfalls beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Bei der Auslegung des obligatorischen Teils eines KV, der die Rechtsbeziehung zwischen den KVparteien regelt (schuldrechtliche Bestimmungen), ist nach den Vorschriften zur Auslegung von Verträgen (§§ 914 und 915 ABGB) vorzugehen.

Die Rechtswirkungen eines KV bleiben nach seinem Erlöschen so lange aufrecht, bis ein neuer KV wirksam oder eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird (§ 13 ArbVG). Ein späterer KV löst also einen früheren ab, und zwar gleichgültig, ob er für die ArbeitnehmerInnen günstiger ist oder nicht.

Für das Verhältnis zwischen KV und anderen Rechtsquellen (Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag) bestimmend sind das Prinzip der Unabdingbarkeit und das Günstigkeitsprinzip:

Die normativen Bestimmungen in KV können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch eingeschränkt werden (§ 3 Abs. 1 ArbVG). Dies bedeutet u. a., dass kollektivvertragliche Mindestbedingungen nicht unterschritten werden dürfen, selbst wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin einer Unterschreitung zustimmte; ein Verzicht wäre unwirksam. Und vom KV abweichende Betriebs- oder Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im KV nicht geregelt sind (§ 3 Abs. 2 ArbVG).

Geltungsbereich: Kollektivvertragsangehörig sind zum einen alle ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, die Mitglieder der am KV beteiligten Körperschaften sind. Zum anderen dehnt § 12 Abs. 1 ArbVG die Rechtswirkungen des KV auch auf jene ArbeitnehmerInnen eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers aus, die nicht Mitglied der am KV beteiligten Körperschaft – also des ÖGB – sind (sog. Außenseiterwirkung).

Satzung: Schließt auf Arbeitgeberseite nicht die WKÖ, sondern eine auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung einen KV ab, gilt dieser nur für die Mitgliedsbetriebe dieser Vereinigung. Außenseiterfirmen werden vom KV mit hin nicht erfasst.

Die Erklärung eines KV zur Satzung ermöglicht es, den Geltungsbereich des KV auch auf jene Arbeitsverhältnisse auszudehnen, die mangels KVangehörigkeit des Arbeitgebers nicht von einem KV erfasst sind. Die Satzungserklärung erfolgt durch das Bundeseinigungsamt, und zwar nur auf Antrag einer Partei, die an dem zu satzenden KV beteiligt ist. Die Rechtswirkungen der Satzung entsprechen im Wesentlichen jenen des KV.

Mindestlohn tarif: Durch die behördliche Festsetzung von Mindestlohntarifen soll ArbeitnehmerInnen, deren Lohnbedingungen wegen des Fehlens einer kollektivvertragsangehörigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite nicht durch KV geregelt werden können, hinsichtlich der Lohngestaltung ein dem KV entsprechender Schutz gewährt werden. Gegenstand eines Mindestlohntarifs können gemäß § 22 Abs. 1 ArbVG „Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen“ sein. Die Festsetzung eines Mindestlohntarifs erfolgt durch das

1 Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung

Bundeseinigungsamt auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der ArbeitnehmerInnen. Die Rechtswirkungen des Mindestlohntarifs entsprechen im Wesentlichen jenen des KV. Jeder nach Erlassung eines Mindestlohntarifs abgeschlossene KV und jede Satzung setzen für ihren Geltungsbereich den Mindestlohn tarif außer Kraft.

Da kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber für den weitaus überwiegenden Teil der Arbeitsverhältnisse bestehen, kommt die behördliche Festsetzung von Mindestlohntarifen nur für wenige Berufsgruppen in Betracht, z. B. für Hausgehilfinnen, HausbesorgerInnen, PrivatlehrerInnen.

Erfassungsgrad von Kollektivverträgen: Die kollektivvertragliche Deckungsquote misst das Ausmaß, in dem Beschäftigte von KV erfasst werden. Infolge der Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen des privaten Sektors in der WKÖ bzw. anderen Kammern decken in Österreich KV nahezu alle Beschäftigten dieses Bereichs ab. Die korrigierte Deckungsquote (Anteil der Beschäftigten, die von einem KV erfasst werden, an der Gesamtzahl der Beschäftigten, korrigiert um Beschäftigtengruppen, die von Kollektivverhandlungen ausgeschlossen sind) liegt bei rd. 98 %.

Damit rangiert Österreich seit der Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Sloweniens (2006) gemeinsam mit Belgien an der Spitze der EU. Die durchschnittliche korrigierte Deckungsrate der KV belief sich laut dem Bericht „Industrial Relations in Europe 2014“ der EU-Kommission in der EU-27 im Jahre 2012 auf 61 %.

Zu jenen kleineren Beschäftigtengruppen, die nicht von KV erfasst sind, zählen u. a. die Beschäftigten von Fitnesszentren, Marketing- und Kommunikationsunternehmen (außerhalb von Wien) und Bestattungsunternehmen sowie in einigen Bundesländern die AssistentInnen in Rechtsanwaltskanzleien.

Betriebsvereinbarungen

Betriebsrat: Der Betriebsrat ist gemäß §§ 39 und 40 ArbVG ein „Organ der Arbeitnehmerschaft“: Die den Letzteren zustehenden Befugnisse werden durch

Betriebsräte ausgeübt. Dem Betriebsrat kommt weder volle noch teilweise Rechtspersönlichkeit zu, sondern er stellt ein „kollegiales Vertretungsorgan“ dar.

Einzurichten ist gemäß § 40 ArbVG ein Betriebsrat in jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden. Um die Vertretung von Gruppeninteressen zu ermöglichen, ist beim jeweiligen Erreichen der Fünf-Personen-Schwelle sowohl ein Angestellten- als auch ein Arbeiterbetriebsrat zu bilden. Die Mitglieder des Betriebsrats werden von der gesamten Belegschaft (ausgenommen Jugendliche) aufgrund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechts gewählt.

Überwiegend sind es Gewerkschaftsmitglieder, die als gewählte BelegschaftsvertreterInnen tätig werden. Diese Tatsache erleichtert die Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und der zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaft der ArbeitnehmerInnen, die im § 39 Abs. 2 ArbVG verankert ist.

Das Betriebsrätegesetz 1947 regelt Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte. Gemäß § 38 ArbVG haben die Organe der Arbeitnehmerschaft die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Mitwirkungsrechte: Die innerbetrieblichen Befugnisse der Arbeitnehmerschaft können in Alleinbestimmungsrechte (zur autonomen Regelung eigener Angelegenheiten) und Mitwirkungsrechte gegliedert werden. Mit Letzteren steht der Betriebsrat in einem gewissen Bezug zum Betriebsinhaber und wirkt zumindest überwachend an der Planung und Führung des Betriebs mit.

Nach dem Grad der Einflussnahme der Belegschaftsvertretung auf Entscheidungen des Betriebsinhabers können **mehrere betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsstufen** unterschieden werden: Überwachungs-, Interventions-, Informations- und Auskunfts-, Beratungs- und (imparitätische [Mitwirkung im Aufsichtsrat u.a.] sowie paritätische) Mitentscheidungsrechte, wobei letztgenannte insbesondere auch die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen einschließen. Der Betriebsrat überwacht, ob der Betriebsinhaber die für die ArbeitnehmerInnen des Betriebs wesentlichen Rechtsvorschriften einhält, interveniert

Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung

1

beim Betriebsinhaber, macht sein Beratungsrecht geltend oder verhandelt mit dem Betriebsinhaber als gleichberechtigter Partner bei der Einführung gewisser Maßnahmen.

Definition: Betriebsvereinbarungen (BV) sind gemäß § 29 ArbVG schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder der Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder KV der BV vorbehalten ist.

Während dem KV die wesentliche Aufgabe zukommt, den Inhalt des Arbeitsvertrags zu gestalten und Arbeits-, insb. Lohnbedingungen festzulegen, ist die BV ihrer Funktion nach primär ein Instrument der Mitbestimmung im Betrieb.

Inhalte: Beispielsweise bedarf die Einführung und Regelung von Akkordlohn der Zustimmung des Betriebsrats, nämlich des Abschlusses einer sog. notwendigen Betriebsvereinbarung. Von dieser unterscheidet sich die fakultative (freiwillige) Betriebsvereinbarung dadurch, dass die Einführung der entsprechenden Maßnahmen bei Nichteinigung zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat nicht zur Gänze versperrt ist. Angelegenheiten, über die fakultative BV geschlossen werden können, sind u. a. die Einführung von Systemen der Gewinnbeteiligung sowie von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne ArbeitnehmerInnen.

Wie bereits oben angeführt, legt das ArbVG bezüglich der Regelung der Lohnbedingungen ausdrücklich den Vorrang des KV gegenüber BV fest: Es liegt somit in der autonomen Entscheidung der KVpartner, ob sie derartige Regelungsinhalte an die Verhandlungspartner in den Betrieben delegieren. Sofern die KVpartner ausdrücklich die BV zur Regelung von Lohnangelegenheiten ermächtigen, kann eine sog. freiwillige (fakultative) BV mit den besonderen Rechtswirkungen des ArbVG (§ 97 Abs. 1) darüber abgeschlossen werden. Ihr Abschluss ist, wie die Bezeichnung sagt, freiwillig und nicht via Schlichtungsstelle durchsetzbar.

In der Praxis übertragen einige KV die Regelung der betrieblichen Lohnstruktur und der Lohn tafeln auf die freiwilligen Betriebsvereinbarungen. Beispielsweise überließ der im November 2006 abgeschlossene KV für die Metallindustrie im

Rahmen der sog. Verteiloption die Aufteilung eines kleinen Teils der zusätzlichen Lohnsumme den Verhandlungen auf Betriebsebene.

Rechtswirkungen: Regelungen aus BV, die geeignet sind, auf den Arbeitsvertrag einzuwirken, sind für jedes Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich der BV unmittelbar rechtsverbindlich (Normwirkung). Ansprüche aus einer normativ wirkenden BV können von ArbeitnehmerInnen mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden. Die Bestimmungen einer gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen BV sind – ebenso wie jene der KV – unabdingbar. Im Verhältnis zwischen BV und Einzelvereinbarung gilt das Günstigkeitsprinzip.

Freie Betriebsvereinbarungen: Neben den durch das ArbVG geregelten BV sind sog. freie BV über Angelegenheiten, deren Regelung weder durch Gesetz noch durch KV der BV lt. ArbVG vorbehalten ist, möglich. Derartige freie BV haben nicht die Rechtswirkungen einer BV nach dem ArbVG. Sie sind sowohl hinsichtlich ihres Zustandekommens als auch hinsichtlich ihrer Rechtswirkung nach ABGB-Grundsätzen zu beurteilen. Gemäß OGH-Urteilen kommt einer freien BV insofern rechtliche Bedeutung zu, als sie die Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen abgeben kann. Eine solche Ergänzung eines Einzelarbeitsvertrags kommt dadurch zustande, dass die Parteien des Arbeitsvertrags den Inhalt der freien BV ausdrücklich oder stillschweigend zur Kenntnis nehmen oder tatsächlich beachten (§ 863 ABGB).

Am häufigsten kommen derartige Vereinbarungen im Zusammenhang mit Remunerationen, Zulagen, Abfertigungen oder sonstigen Entgeltbestandteilen vor. Erfolgen bspw. in Bereichen, wo der KV nur Mindestlöhne regelt, Überzahlungen, so beruhen diese auf freien Betriebsvereinbarungen bzw. auf Einzelverträgen. Zum Ausmaß der Überzahlungen siehe unten das Kapitel 5 „Lohnentwicklung“.

Europäischer Vergleich: Österreich zählt gemeinsam mit Deutschland, Frankreich, den Niederlanden und einigen anderen Staaten zu jenen EU-Ländern mit einer **dualen betrieblichen Interessenvertretung** der ArbeitnehmerInnen (Betriebsrat und betriebliche Gewerkschaftsvertretung in je unterschiedlicher Form). Innerhalb der EU bestehen hinsichtlich des Erfassungsgrads formal verankerter betrieblicher Arbeitnehmerinteressenvertretungen (Betriebsrat, betriebliche Ge-

1 Rechtsgrundlagen der Lohnsetzung

werkschaftsvertretung, anderes Vertretungsorgan auf gesetzlicher Basis bzw. eine Kombination dieser Interessenvertretungen) sehr große Unterschiede. Gemäß dem „Europäischen Unternehmensbericht“ 2013 gab es in Dänemark und Finnland in 80 % bzw. 70 % aller Betriebe mit zehn oder mehr Beschäftigten eine formalisierte betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, während in der Tschechischen Republik, in Lettland und Portugal diese Erfassungsquote im genannten betrieblichen Segment jeweils unter 10 % lag. In Österreich bestand in 19 % der Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte), in 58 % der Mittelbetriebe (50–249 Beschäftigte), in 88 % der Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) und in 26 % aller Betriebe mit zehn oder mehr Beschäftigten ein Betriebsrat.

Einzelverträge

Individuelle Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen werden in Arbeitsverträgen geregelt. Gemäß 26. Hauptstück des ABGB ist der Arbeitsvertrag **ein zweiseitiger schuldrechtlicher Vertrag**, der auf dem Prinzip von Leistung (Arbeit) und Gegenleistung (Lohn und andere Entgeltbestandteile) beruht.

Nach den allgemeinen Regeln des Vertragsrechts kann der Arbeitgeber nicht einseitig eine Änderung der Vertragsbedingungen verfügen: Eine Änderung des Arbeitsvertrags bedarf der Zustimmung sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

SKRIPTEN ÜBERSICHT

SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Koordination der Kollektiv- vertragsverhandlungen

2

In nahezu allen westeuropäischen Ländern findet eine gesamtwirtschaftliche Koordination der Lohnverhandlungen statt, wenngleich auf sehr unterschiedliche Art und Weise. In Österreich erfolgt die gesamtwirtschaftliche Koordination der Branchen-KVVerhandlungen indirekt: Die jährliche Lohnrunde wird eröffnet durch die **Verhandlungen in der Metallindustrie**, dem bedeutendsten und stark auf den Export ausgerichteten Bereich der verarbeitenden Industrie Österreichs. Die dort vereinbarten Zuwachsraten für die Mindest- und die Istlöhne bilden **Orientierungspunkte** für die übrigen Verhandlungsbereiche im Zuge der jeweiligen Lohnrunde.

Nachdem der größte Fachverband, nämlich jener für den Maschinenbau und die Metallwarenindustrie (FMMI), die freiwillige Verhandlungsgemeinschaft der Arbeitgeber in der Metallindustrie verlassen hatte, wurden im Herbst 2012 erstmals seit vierzig Jahren die dortigen KVVerhandlungen nicht gemeinsam geführt, sondern in sechs separaten Bereichen (Metalltechnische Industrie, Nichteisen-Metallindustrie, Gießereiindustrie, Fahrzeugindustrie, Bergbau-Stahl, Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen) jeweils zwischen PRO-GE und GPA-djp auf Gewerkschaftsseite und dem betreffenden Fachverband auf Arbeitgeberseite. Diese Praxis wurde seither beibehalten. **PRO-GE und GPA-djp gelang es** in allen Lohnrunden seit 2012, jeweils **ihre Ziele eines einheitlichen KV** mit den sechs Fachverbänden der Metallindustrie und eines einheitlichen Lohn- und Gehaltsabschlusses für alle Beschäftigten (2018 betrug deren Zahl rd. 192.000) **zu erreichen**.

Im Herbst 2018 erfolgte der Schlüsselabschluss mit dem Fachverband Metalltechnische Industrie (FMTI) allerdings erst nach österreichweiten Betriebsrätekonferenzen, hunderten Betriebsversammlungen und Warnstreiks.

Weitere wichtige KVVerhandlungen im Herbst sind jene für die ArbeiterInnen und Angestellten des Metallgewerbes, für die Beschäftigten der Eisenbahnen, für die ArbeiterInnen der Arbeitskräfteüberlassung, für die Angestellten des Allgemeinen Gewerbes und für die Handelsangestellten. Der Handel ist, was die Zahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen anbelangt, der mit Abstand größte Verhandlungsbereich. (2018 belief sich die Zahl der erfassten Handelsangestellten auf rd. 450.000.)

Mit Jahresbeginn erfolgt die gesetzlich geregelte Besoldungserhöhung im öffentlichen Dienst. Im Winter werden u. a. die KVVerhandlungen für die Gesundheits- und Sozialberufe sowie jene für die Bankangestellten geführt.

Im dritten Abschnitt der Lohnrunde (Frühjahr) schließlich werden KV u. a. für die ArbeiterInnen und Angestellten des Baugewerbes und der Bauindustrie sowie der Bauhilfs- und -nebergewerbe, für die ArbeiterInnen und Angestellten der Chemischen Industrie sowie für jene der Elektroindustrie und für die ArbeiterInnen und Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe verhandelt.

(Die jeweils aktuellen KV der einzelnen Fachgewerkschaften können auf der Webseite des ÖGB <http://www.oegb.at> bzw. jenen der Fachgewerkschaften eingesehen und heruntergeladen werden.)

Vor der Aufnahme von KVverhandlungen wird jeweils die **Zustimmung des Lohnunterausschusses**, einem Gremium der österreichischen Sozialpartnerschaft, eingeholt. Durch ein Hinauszögern der Freigabe von KVverhandlungen hätte dieser paritätisch besetzte Ausschuss prinzipiell die Möglichkeit, den zeitlichen Ablauf der Lohnverhandlungen – aber nicht deren Inhalte! – zu beeinflussen. Tatsächlich machte der Lohnunterausschuss in den letzten Jahren von dieser Möglichkeit allerdings keinen Gebrauch.

Die Tabellen 1 bis 3 führen das Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Abstimmung der Tariflohnzuwachsrate vor Augen.

Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der Tariflöhne zwischen 2006, also zwei Jahre vor Einsetzen der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa, und 2017. Dort wird die Gesamtheit der unselbstständig Beschäftigten nach dem sozialrechtlichen Status (ArbeiterInnen, Angestellte, öffentlich Bedienstete) untergliedert. Im Durchschnitt stieg der Tariflohn (= kollektivvertraglich vereinbarte Mindestlöhne und -gehälter) im genannten Zeitraum um 29,2 %. Den stärksten Zuwachs verzeichneten die Tariflöhne der ArbeiterInnen (32,1 %). Die kollektivvertraglichen Monatsgehälter der Angestellten erhöhten sich leicht überdurchschnittlich (30,0 %). Die Lohn- und Gehaltsentwicklung der öffentlich Bediensteten blieb v. a. infolge der Sparpolitik der Bundesregierung in den Jahren 2010 und 2011 (jährliche Zuwachsrate von jeweils 1,1 %) sowie 2013 (0,7 %) gegenüber der durchschnittlichen Tariflohnsteigerungsrate zurück (23,3 %).

Aus **Tabelle 2** ist die Veränderung der kollektivvertraglichen Monatslöhne der ArbeiterInnen nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen (Fachbereichsgliederung der WKÖ) zwischen 2006 und 2017 zu entnehmen. Für den Bereich der Industrie

2 Koordination der Kollektivvertragsverhandlungen

wurden zudem drei Qualifikationsgruppen (FacharbeiterInnen, angelernte A., HilfsarbeiterInnen) unterschieden. Die Abweichungen der Tariflohnzuwachsrate der einzelnen Fachbereiche bzw. Qualifikationsgruppen in der Industrie vom durchschnittlichen Anstieg der Tariflöhne der ArbeiterInnen (32,1 %) waren jeweils sehr gering.

Tabelle 3 schließlich zeigt die Entwicklung der kollektivvertraglich vereinbarten Monatsgehälter der Angestellten nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen (Fachbereichsgliederung der WKÖ) im Zeitraum 2006 bis 2017.

Tabelle 1: Entwicklung der Tariflöhne nach sozialrechtlichem Status der Beschäftigten 2006–2017

Jahresdurchschnitt der kollektivvertraglichen Monatslöhne bzw. -gehälter
2006 = Indexwert 100

	Gesamt		ArbeiterInnen		Angestellte		Öffentl. Bedienstete	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
2007	102,5	2,5	102,5	2,5	102,5	2,5	102,4	2,4
2008	105,6	3,0	105,8	3,2	105,7	3,1	105,2	2,7
2009	109,2	3,4	109,4	3,4	109,2	3,3	108,9	3,5
2010	110,9	1,6	111,3	1,7	110,9	1,6	110,1	1,1
2011	113,1	2,0	113,9	2,3	113,3	2,2	111,3	1,1
2012	116,8	3,3	118,0	3,6	117,1	3,4	114,2	2,6
2013	119,8	2,6	121,9	3,3	120,6	3,0	115,0	0,7
2014	122,6	2,3	125,0	2,5	123,6	2,5	117,1	1,8
2015	125,3	2,2	127,8	2,2	126,3	2,2	119,5	2,0
2016	127,3	1,6	129,9	1,6	128,2	1,5	121,6	1,8
2017	129,2	1,5	132,1	1,7	130,0	1,4	123,3	1,4

Anmerkungen:

Tariflöhne: Kollektivvertragliche Mindestlöhne und -gehälter

%: Veränderung zum Vorjahr in Prozent

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 2: Entwicklung der Tariflöhne der ArbeiterInnen 2006–2017

Jahresdurchschnitt der kollektivvertraglichen Monatslöhne, 2006 = Indexwert 100

	Gesamt	Gewerbe und Handw.	Industrie				Handel	Transp. und Verkehr	Fremdenverkehr	Land- u. Forstwirtschaft
			Gesamt	Facharb.	angel. Arb	Hilfsarb.				
2009	109,4	109,5	109,5	109,6	109,5	108,9	109,7	109,8	108,6	109,2
2010	111,3	111,4	111,4	111,5	111,4	110,8	111,5	111,1	110,7	110,6
2011	113,9	114,0	114,3	114,4	114,2	113,5	114,0	113,8	112,8	112,9
2012	118,0	118,2	118,6	118,9	118,7	117,7	118,1	117,9	115,6	117,0
2013	121,9	122,0	122,5	122,9	122,7	121,7	121,7	121,3	121,5	120,5
2014	125,0	125,2	125,7	126,0	125,9	124,8	124,9	124,6	123,8	123,7
2015	127,8	127,8	128,2	128,6	128,5	127,4	127,5	127,0	127,9	126,1
2016	129,9	129,9	130,2	130,6	130,5	129,5	129,5	128,9	130,4	127,9
2017	132,1	131,9	132,5	133,0	133,0	131,6	131,2	132,0	133,2	129,7

Anmerkungen: Tariflöhne = Kollektivvertragliche Mindestlöhne und -gehälter; Quelle: WKÖ

Tabelle 3: Entwicklung der Tarifgehälter der Angestellten 2006–2017

Jahresdurchschnitt der kollektivvertraglichen Monatsgehälter, 2006 = Indexwert 100

	Gesamt	Gewerbe u. Handw.	Industrie	Handel	Banken u. Vers.	Transp. u. Verk.	Fremdenverkehr	Inform. u. Berat.	Freie Berufe
2009	109,2	109,4	109,5	109,5	109,1	109,0	109,9	108,0	108,3
2010	110,9	111,1	111,3	111,3	110,9	110,3	111,5	110,1	110,0
2011	113,3	113,6	114,4	113,7	113,2	112,4	113,8	112,4	111,6
2012	117,1	117,9	118,4	117,8	116,9	116,0	116,4	115,7	114,4
2013	120,5	121,6	122,3	121,3	120,2	118,7	120,9	119,2	116,9
2014	123,6	124,7	125,4	124,8	123,0	120,6	123,9	122,1	120,7
2015	126,3	127,3	128,0	127,8	125,4	121,8	128,6	124,5	123,7
2016	128,2	129,2	130,0	129,8	127,1	123,5	131,4	125,7	125,8
2017	130,0	131,0	132,1	131,5	128,6	125,4	133,6	127,1	127,5

Anmerkungen: Tariflöhne = Kollektivvertragliche Mindestlöhne und -gehälter; Quelle: WKÖ

Interessen an kollektiven Lohnregelungen

3

Die Arbeitsmarktparteien (Beschäftigte, Arbeitgeber) und die Regierung (bzw. der Staat, die Allgemeinheit) haben jeweils überwiegend unterschiedliche und nur zum Teil deckungsgleiche Interessen an kollektiven Lohnregelungen (Kollektivverträge für eine Branche; betriebliche Vereinbarungen). Das stärkste Interesse an kollektiven Lohnregelungen haben ArbeitnehmerInnen:

Die Bedeutung kollektiver Lohnregelungen für ArbeitnehmerInnen

» **Schutz:**

Auf dem Arbeitsmarkt haben die Arbeitgeber aus folgenden Gründen einen Machtvorsprung gegenüber einzelnen ArbeitnehmerInnen:

Erstens verfügen Arbeitgeber bei einzelvertraglicher Lohnregelung über vielfältigere Handlungsmöglichkeiten als die Beschäftigten:

Zum einen steht hinter dem einzelnen Arbeitgeber eine Unternehmung, deren finanzielle Mittel jene des einzelnen Beschäftigten bei Weitem übertreffen. Dieser Vorsprung bedeutet einen Handlungsvorteil, z. B. im Hinblick auf die Möglichkeit, Rechtsmittel zu ergreifen, und die verfügbaren Informationen.

Zum anderen ist der Arbeitgeber vom einzelnen Beschäftigten weniger abhängig als umgekehrt: Einzelne Beschäftigte können durch Arbeit suchende Personen ersetzt werden. Der sich daraus ergebende **Machtvorteil des Arbeitgebers** ist umso größer, je höher die Arbeitslosigkeit. Innerhalb gewisser Grenzen und auf mittlere Sicht besteht für den Arbeitgeber ferner die Möglichkeit, Beschäftigte durch den Einsatz von Maschinen zu ersetzen.

Aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen kommt kollektiven Lohnregelungen somit die Aufgabe zu, den aus den oben genannten Bedingungen resultierenden Machtvorsprung der Arbeitgeber einzudämmen und den Beschäftigten angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen zu sichern.

Zweitens ist Kapital mobiler als Arbeit. Mit anderen Worten, es ist für viele, insbesondere große Unternehmen leichter, einen Produktionsstandort zu wechseln, als für eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer, den Wohnort zu wechseln. Mit der Mobilität nehmen die Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Vertragspartnern zu, woraus sich ein Verhandlungsvorteil für den Arbeitgeber ergibt.

» **Verteilung:**

Kollektive Lohnregelungen sollen den Beschäftigten die Teilhabe am wachsenden Wohlstand, der sich aus dem Produktivitätsfortschritt realisieren lässt, gewährleisten.

» **Teilnahme:**

Kollektive Vereinbarungen ermöglichen den VertreterInnen der Beschäftigten die Teilnahme an der Regelung der Arbeitsbedingungen, also bezüglich der Löhne z. B. an der Festlegung der Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Verwendungsgruppen.

Überbetriebliche Lohnregelungen, also KV auf Branchenebene, erfüllen für die Beschäftigten folgende Aufgaben:

» **Verallgemeinerung:**

KV sollen allen Beschäftigten eines bestimmten Wirtschaftsbereichs Schutz, Teilhabe am Produktivitätsfortschritt und Teilnahme an der Regelung der Lohnstruktur und der Arbeitsbedingungen ermöglichen. Diese Verallgemeinerung entspricht dem Solidaritätsprinzip der Gewerkschaften.

» **Gesellschaftspolitische Rolle der Gewerkschaften:**

Die Aufgabe der Verallgemeinerung von Schutz, Verteilung und Teilnahme auf Branchenebene begründet die Stellung der Gewerkschaften als gesellschaftspolitisch bedeutsame Organisationen.

Interessen an kollektiven Lohnregelungen

3

Kollektive Lohnregelungen aus der Sicht der Arbeitgeber

Das Interesse der Arbeitgeberseite an kollektiven Lohnregelungen ergibt sich aus folgenden Aufgaben derselben:

» **Stabilität:**

Um möglichst viele Unsicherheiten im Zusammenhang mit Investitionsentscheidungen auszuschließen oder zumindest zu begrenzen, sind für die Unternehmungen stabile Arbeitsbeziehungen in den Betrieben und vorhersehbare Lohnentwicklungen von Vorteil. Durch einvernehmliche Regelungen können Unternehmer die Leitung im Betrieb mit mehr Legitimität und deshalb effektiver ausüben.

» **Befriedung:**

Kollektive Regelungen sollen während der Geltungsdauer der betreffenden Vereinbarung den ungestörten Betriebsablauf gewährleisten.

» **Motivation:**

Der tatsächliche Arbeitseinsatz der einzelnen Beschäftigten kann mittels Arbeitsvertrag nicht genau festgeschrieben werden. Einvernehmlich getroffene, als „fair“ angesehene kollektive Regelungen von Löhnen und Arbeitsbedingungen motivieren die Beschäftigten zu höherem Arbeitseinsatz, z. B. zur Einbringung des im Berufsleben gesammelten Wissens, zu steten Verbesserungen der betrieblichen Abläufe, zur Mitwirkung an Produktinnovationen usw. Sog. „Produktivitätskoalitionen“ zwischen Arbeitgeber und Belegschaft erhöhen daher die Wettbewerbsfähigkeit der betreffenden Unternehmungen.

In der österreichischen Sachgüterproduktion erfolgte der Branchenstrukturwandel der Beschäftigung in den letzten beiden Jahrzehnten zugunsten von Hoch- und Mittelhochtechnikbranchen. Und in der Branchenstruktur der Beschäftigung des Dienstleistungssektors ist ein signifikanter Wandel in Richtung auf wissens- und humankapitalintensive Marktdienstleistungen festzustellen und auf ebensolche öffentliche Dienstleistungen (Bildungswesen, Gesundheitswesen etc.), welche für die Bewältigung der wirtschaftlichen,

sozialen und demografischen Herausforderungen von entscheidender Bedeutung sind.

Innerhalb der einzelnen Branchen tritt eine sehr starke Beschäftigungsverlagerung in Richtung auf die hoch qualifizierten Angestelltenberufe mit mindestens Maturaniveau (Führungskräfte, Akademische Berufe, Technische und nichttechnische Fachkräfte) ein. All diese Beschäftigungsverchiebungen sind als eindeutige Belege für den Strukturwandel zugunsten von wissens- und humankapitalintensiven Aktivitäten zu werten. In all diesen Branchen und Sparten ist das produktions- und marktrelevante Wissen der Beschäftigten – insbesondere jenes, das nicht verschriftlicht ist – einer der Schlüsselfaktoren für die qualitative Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Produkte und Dienstleistungen auf dem Binnenmarkt und den internationalen Märkten. Ob und in welchem Maße die ArbeitnehmerInnen ihr gesammeltes Wissen einbringen, ist in hohem Maße von den oben genannten Bedingungen in den Betrieben abhängig.

Auch überbetriebliche Lohnregelungen durch KV bieten den Arbeitgebern Vorteile:

» **Entschärfung der Preiskonkurrenz:**

KV setzen Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen in einem bestimmten Wirtschaftsbereich und schränken somit die (Preis-)Konkurrenz zwischen den betreffenden Betrieben ein.

In Rezessionsphasen und in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit bieten sie arbeitsintensiven Betrieben Schutz gegen u.U. bestandsgefährdende Preissenkungswettläufe. In Hochkonjunkturphasen und in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit wiederum leisten sie einen Beitrag zur Vermeidung von inflations-treibenden Lohn-Lohn- und Lohn-Preis-Lohn-Spiralen. Und in noch größerem Maße als betriebliche Regelungen reduzieren BranchenKV Unsicherheiten für den Unternehmer und machen die Lohnentwicklung kalkulierbarer. Unternehmen können sich unter diesen Bedingungen auf die volkswirtschaftlich besonders wertvollen Aktivitäten konzentrieren, nämlich die Entwicklung, die Erzeugung und den Verkauf qualitativ hochwertiger und innovativer Güter und Dienstleistungen.

Interessen an kollektiven Lohnregelungen

3

» **Fernhalten von Verteilungskonflikten:**

Die Friedensfunktion des KV besteht darin, dass die von den Vertragspartnern ausgehandelten Arbeitsbedingungen für einen gewissen Zeitraum außer Streit gestellt und Arbeitskämpfmaßnahmen hintangehalten werden. Weil KV-Verhandlungen auf der Branchenebene stattfinden, werden Konflikte von den einzelnen Betrieben ferngehalten.

» **Senkung der Regelungskosten:**

Die für alle Arbeitgeber eines bestimmten Wirtschaftsbereichs entstehenden Kosten der Regelung der Löhne und Arbeitsbedingungen (Informationskosten, Verhandlungskosten, Konfliktkosten usw.) sind im Falle überbetrieblicher Regelung geringer als im Falle betrieblicher oder ausschließlich einzelvertraglicher Regelung.

» **Schutz vor Lohneskalation:**

In Hochkonjunkturphasen und generell in Zeiten von Arbeitskräfteknappheit schützen BranchenKV die betreffenden Arbeitgeber davor, dass gut organisierte Gewerkschaften einen Betrieb nach dem anderen unter Druck setzen und die Lohnkonkurrenz verschärfen.

» **Koordinierung der Lohnentwicklung:**

Wie die Wirtschaftsentwicklung in Europa in den letzten beiden Jahrzehnten zeigt, ist gerade innerhalb der Europäischen Währungsunion die Kontrolle über die makroökonomische Lohnentwicklung sehr wichtig: Eine mittelfristig an der Teuerung und am gesamtwirtschaftlichen Fortschritt der Arbeitsproduktivität ausgerichtete Lohnpolitik (siehe unten: „Produktivitätsorientierte Lohnpolitik“) sichert einerseits die Entwicklung der Binnennachfrage (d. h. vor allem der Konsumnachfrage der privaten Haushalte), bewirkt andererseits aber keine Beeinträchtigung der Exportchancen der ausfuhrorientierten Industriebranchen, bleibt deren preisliche Wettbewerbsfähigkeit doch (zumindest) gewahrt.

Die derzeit zu beobachtenden makroökonomischen Ungleichgewichte innerhalb der Eurozone sind u. a. auch darauf zurückzuführen, dass die gesamtwirtschaftliche Lohnentwicklung in einigen Ländern hinter der produktivitätsorientierten Lohnleitlinie zurückblieb, in anderen Ländern aber darüber hinausging. (Wechselkursanpassungen, welche derartige Ungleichgewichte beseitigen, sind innerhalb einer Währungsunion ja nicht mehr möglich.)

Das **Interesse der Arbeitgeber an überbetrieblichen Lohnregelungen verringerte sich allerdings in den letzten beiden Jahrzehnten**. Ausschlaggebend dafür war vor allem, dass erstens infolge der Internationalisierung im Allgemeinen und der europäischen Integration (Binnenmarkt) im Besonderen KV ihrer Aufgabe, die Preiskonkurrenz zwischen Unternehmungen einer Branche durch die Setzung von Mindeststandards für Löhne zu entschärfen, in Branchen mit internationaler Konkurrenz gar nicht mehr oder nur noch in geringerem Maße gerecht werden. Und zweitens ist der Schutz vor Lohneskalation durch KV derzeit wegen der höheren Arbeitslosigkeit für die Arbeitgeber weniger bedeutsam.

Aus den anderen Gründen lässt sich dennoch weiterhin ein Interesse der Arbeitgeber am Fortbestand von BranchenKV ableiten:

Die wettbewerbsverzerrenden Effekte einer Umstellung auf eine betriebliche Regelung der Löhne würden die Unsicherheiten für die Unternehmer verstärken. Im Systemvergleich erweist sich der BranchenKV keineswegs als hemmend für die wirtschaftliche Leistung eines Landes. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass insbesondere unter den Bedingungen der gemeinsamen europäischen Währung die Kontrolle der gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung wesentlich ist.

Eine Anpassung der Lohnregelungen an die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse ist auch innerhalb eines BranchenKV bis zu einem gewissen Grad möglich. Und angesichts der – technisch und organisatorisch bedingten – steigenden Kosten von Arbeitskonflikten für vielfältig vernetzte Unternehmungen dürfte die Befriedungsfunktion von überbetrieblichen Regelungen an Bedeutung gewinnen.

Interessen an kollektiven Lohnregelungen

3

Die Bedeutung von Kollektivverträgen für den Staat bzw. die Allgemeinheit

Auch aus der Perspektive der Regierung bzw. der Allgemeinheit bieten kollektive Lohnregelungen eine Reihe von Vorteilen, und zwar solche politischer, sozialer und wirtschaftlicher Art:

» **Entlastung:**

Geregelte Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen und kollektive Lohnregelungen im Besonderen entlasten die Regierung von konfliktträchtigen und heiklen Regelungsaufgaben. KV stellen ein nichtstaatliches Regulierungssystem dar, welches sich in der Regie der autonomen Tarifpartner (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) befindet und staatliche Eingriffe in die Lohnbestimmung außerhalb des öffentlichen Sektors unnötig macht.

» **Legitimation:**

Eine als „gerecht“ empfundene Einkommensverteilung, die zu einem erheblichen Teil auf Verhandlungskompromissen zwischen den Kollektivverhandlungspartnern beruht, trägt auch zur Legitimation der jeweiligen Regierung bei.

» **Gesamtwirtschaftliche Steuerung:**

Die Ergebnisse der KVverhandlungen für große Wirtschaftsbereiche sind bedeutsam für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, d.h. für Inflation, Beschäftigungslage und Wirtschaftswachstum. Gesamtwirtschaftliche Steuerung, also die Abstimmung zwischen Budgetpolitik, Geldpolitik, Beschäftigungspolitik und Lohnpolitik, setzt den Bestand von kollektiven Lohnregelungen und die gesamtwirtschaftliche Koordinierung letzterer voraus.

Makroökonomisch sehr bedeutsam ist die Funktion der KV als automatische Stabilisatoren: Aufgrund der längerfristigen Geltung (einschließlich seiner Nachwirkung) tragen KV in Rezessionen zur Stabilisierung der nominellen Konsumnachfrage bei.

Die vom ÖGB verfolgte produktivitätsorientierte Lohnpolitik vermeidet übermäßige Inflation ebenso wie Deflation (Absinken des Preisniveaus) und bietet somit Gewähr für ein hohes Maß an Preisstabilität.

» **Wirtschaftlicher Strukturwandel:**

Lohnverhandlungen auf der Branchenebene beschleunigen die Modernisierung der Wirtschaft: Während eher unproduktive Betriebe durch branchenweit einheitliche Lohnzuwachsrate unter Druck geraten, werden hochproduktive Betriebe durch diese begünstigt und in die Lage versetzt, hohe Investitionen in modernere Maschinen und Anlagen, in Forschung und Entwicklung, in die Weiterbildung der MitarbeiterInnen usw. zu tätigen.

» **Sozialer Friede:**

Gut funktionierende kollektive Arbeitsbeziehungen leisten einen wesentlichen Beitrag zum sozialen Frieden.

Durch die Festlegung von branchenspezifischen Mindestlöhnen erfolgt eine Art lohnrechtlicher Arbeitnehmerschutz und gleichzeitig ein überbetrieblicher Interessenausgleich zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen. (Es gibt in Österreich keine gesetzlichen Mindestlöhne.)

» **Weiterentwicklung des Arbeitsrechts:**

Der KV hat schließlich einen ganz wesentlichen Anteil an der Fortentwicklung des Arbeitsrechts, da er ausgehend von den konkreten Bedürfnissen am Arbeitsmarkt eine Vorreiterrolle einnimmt und Weichenstellungen für zukünftige Gesetzesvorhaben vornimmt.

4 Grundsätze der Lohnpolitik

In der Folge werden die wichtigsten Grundsätze der Lohnpolitik des ÖGB wiedergegeben, wie sie der 19. Bundeskongress im Juni 2018 und die vorhergegangenen Bundeskongresse beschlossen. Wo es angebracht erscheint, werden einzelne Grundsätze und ihre wirtschaftliche Bedeutung näher erläutert.

Kollektivvertragsverhandlungsebene Branche

Der 19. Bundeskongress betonte die Bedeutung der KV-Verhandlungsebene Branche als wesentliche Voraussetzung für die nahezu völlige Abdeckung aller ArbeitnehmerInnen des privatwirtschaftlichen Sektors durch die KV:

„Der ÖGB und seine Gewerkschaften haben in ihrer Lohnpolitik immer das Instrument des Kollektivvertrags in den Vordergrund gestellt. Das System der Kollektivverträge hat sich über Jahrzehnte bewährt und zu einer beinahe flächendeckenden Tarifabdeckung geführt. Es muss daher Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.

Kollektivverträge sorgen für einheitliche, branchenspezifische Standards. Sie sorgen dafür, dass der Wettbewerb zwischen verschiedenen Unternehmen derselben Branche nicht über Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen ausgetragen wird. Die Kollektivverträge tragen damit Wesentliches zur Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Österreich bei und sind das wichtigste Instrument gegen Lohndumping. Damit die hohe Tarifabdeckung erhalten bleibt, darf auch von der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Fachverbänden der Wirtschaftskammern nicht abgegangen werden.“

Der Bundeskongress 2018 hob ferner den Beitrag der BranchenKV zur Verringerung des Machtungleichgewichts zwischen den Unternehmungen und den einzelnen ArbeitnehmerInnen hervor:

„ArbeitnehmerInnen sind als Einzelne gegenüber ihren ArbeitgeberInnen so gut wie immer im Nachteil. ArbeitgeberInnen können Druck auf die Beschäftigten ausüben. Solange ihnen jeder und jede Beschäftigte allen gegenübersteht, ist die Drohung mit Kündigung ein wirksames Druckmittel. Schon auf Ebene eines einzelnen Unternehmens ist es den Arbeitnehmern oft nicht möglich, sich den Kampfansagen der Arbeitgeber, sei es mit der Androhung von Verlagerungen oder von Investitionsverschiebung, zu entziehen. Nur durch gemeinsames, orga-

nisierteres und solidarisches Auftreten auf Branchenebene sind Verhandlungen auf Augenhöhe möglich."

Sicherung der Kaufkraft

Zur Aufgabe der Gewerkschaften, über die KVVerhandlungen den Erhalt der Kaufkraft der Löhne bzw. Gehälter der Beschäftigten zu sichern, heißt es im Grundsatzprogramm, welches der 17. ÖGB-Bundeskongress 2009 beschloss, unter dem Punkt 4.2 „Einkommensverteilung und Lohnpolitik“:

„Regelmäßige Kollektivvertrags- bzw. Ist-Lohnerhöhungen sind ein unverzichtbares Instrument, um ein schleichendes Sinken des Lohn- und Einkommensniveaus und damit eine Verschlechterung des Lebensstandards der Beschäftigten zu verhindern.“

Der Bundeskongress 2018 wies im Zusammenhang mit der Erhaltung und Steigerung der Kaufkraft der Löhne und Gehälter auf die Bedeutung der Wettbewerbspolitik hin: „Die Entwicklung der Realeinkommen hängt nicht nur von den Lohnabschlüssen, sondern auch von der Preisentwicklung ab. Um diese im Rahmen zu halten, sind faire Wettbewerbsverhältnisse sowie die Bekämpfung von Kartellen, Monopolen und Marktkonzentrationen wichtig.“

Produktivitätsorientierung

Der ÖGB bekennt sich in seiner Lohnpolitik seit den 1950er-Jahren zu einer Orientierung der Lohnsteigerungen an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung der Arbeitsproduktivität. Die Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen und weniger der branchenspezifischen Produktivitätsentwicklung ist dabei Ausdruck der solidarischen Lohnpolitik:

„Die Lohnpolitik muss sich weiterhin solidarisch an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientieren und nicht an der individuellen, betrieblichen oder Branchenproduktivität.“ (Bundeskongress 2018)

„In Bereichen mit hohen Produktivitätssteigerungen ermöglicht die Ausrichtung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität eine Kostenentlastung, die in die

4 Grundsätze der Lohnpolitik

Preise weitergegeben werden kann und damit in Branchen mit geringer Produktivitätsentwicklung höhere Reallohnsteigerungen erlaubt." (Bundeskongress 2007)

Seit Jahrzehnten basiert die Lohnpolitik des ÖGB auf einer Lohnleitlinie, die – nach dem von 1963 bis 1987 amtierenden ÖGB-Präsidenten – „Benya-Formel“ genannt wird: Inflationsrate plus Anstieg der Arbeitsproduktivität, also der Anstieg der Verbraucherpreise plus das mittelfristige Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität (=Produktion je Beschäftigten).

Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass der **gesamte** Anstieg der Arbeitsproduktivität in die Leitlinie einfließt, nicht die Hälfte, wie immer wieder von jenen behauptet wird, die unter der Hand nach oben umverteilen wollen:

Angenommen, Löhne machen zwei Drittel (in Österreich lag die Lohnquote 2017 mit 68,4 Prozent knapp darüber) und Gewinne ein Drittel des Nettoneationalinkommens aus, und die Arbeitsproduktivität steigt um zwei Prozent, dann können Reallöhne und Gewinne jeweils um zwei Prozent wachsen, ohne die Verteilung zwischen Arbeit und Kapital zu ändern.

Würden die Löhne nur um ein Prozent zulegen, dann würde dies für die Gewinne ein Plus von vier Prozent bedeuten und somit eine massive Umverteilung zu den Gewinnen.

Worin bestehen die gesamtwirtschaftlichen Vorteile einer Lohnpolitik, die sich am Anstieg der Verbraucherpreise (VPI – Verbraucherpreisindex) und am mittelfristigen Trend der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität orientiert?

- » Produktivitätsorientierte Lohnpolitik berücksichtigt die volkswirtschaftliche Doppelrolle der Löhne:
 - › Löhne und Gehälter sind einerseits Kosten für die Unternehmen, und daher ist Rücksicht auf deren preisliche Wettbewerbsfähigkeit zu nehmen;
 - › andererseits sind sie Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit die Konsumnachfrage.
- » Produktivitätsorientierte Lohnpolitik sichert zum einen durch die Berücksichtigung der Inflation im zurückliegenden Jahr den Erhalt der Kaufkraft der unselbstständig Beschäftigten und gewährleistet zum anderen den Arbeit-

nehmerInnen die volle Teilhabe am Ertrag des gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritts.

- » Der Anteil der Arbeitseinkommen am Sozialprodukt wird somit stabilisiert.
- » Die in Einklang mit dem Produktivitätsfortschritt steigenden Realeinkommen der ArbeitnehmerInnen wirken sich positiv auf die Entwicklung des privaten Konsums aus, der mit Abstand größten Komponente der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage.
- » Bei einem Anstieg der Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft im genannten Ausmaß ändern sich die realen Lohnstückkosten nicht. Arbeit wird also gesamtwirtschaftlich nicht teurer. Weil in der Exportindustrie das Wachstum der Arbeitsproduktivität im langfristigen Durchschnitt viel höher als in der Gesamtwirtschaft ist, nämlich bei etwa drei Prozent pro Jahr liegt, sinken dort die Lohnkosten pro erzeugter Einheit, und die preisliche Wettbewerbsfähigkeit steigt.
- » Die Einhaltung der Produktivitätsorientierung über einen längeren Zeitraum reduziert zudem Unsicherheiten von Unternehmungen und KonsumentInnen. Dies wiederum begünstigt Realkapitalinvestitionen, Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum.
- » Lohnpolitik, die sich am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt orientiert, begünstigt den Strukturwandel und daher das längerfristige Wirtschaftswachstum. Unter diesen Umständen erzielen jene Unternehmungen, die bei der Durchsetzung neuer Produkte und Verfahren erfolgreich sind und ihre Produktivität überdurchschnittlich erhöhen, Pioniergewinne bzw. gewinnen Marktanteile. Dies schafft Anreize für die Konkurrenten, dem Pionier zu folgen. Der Kapitalstock wird rascher erneuert.
- » Produktivitätsorientierte Lohnpolitik gewährleistet, dass die nominellen Ansprüche das zur Verfügung stehende reale Sozialprodukt nicht übersteigen und – wie bereits erwähnt – die realen Lohnstückkosten im Durchschnitt unverändert bleiben. Somit trägt eine derartig ausgerichtete Lohnpolitik weder zur Entstehung von Inflation noch von Deflation (= Rückgang der Verbraucherpreise) bei.

4 Grundsätze der Lohnpolitik

Tabelle 4: Inflation, Produktivitätsfortschritt und Tariflohnentwicklung

	Verbraucher preisindex	reale Stunden- produktivität	Lohnspiel- raum	Tariflohn- index	Abweichung TLI-LSpR
	Veränderung zum Vorjahr in %		%	Veränd. %	%-punkte
2007	2,2	2,5	4,7	2,5	- 2,3
2008	3,2	0,0	3,2	3,1	- 0,1
2009	0,5	- 0,7	- 0,2	3,4	3,6
2010	1,9	1,5	3,4	1,5	- 1,9
2011	3,3	1,0	4,3	2,0	- 2,3
2012	2,4	1,1	3,5	3,3	- 0,2
2013	2,0	0,6	2,6	2,6	- 0,1
2014	1,7	0,4	2,1	2,4	0,3
2015	0,9	1,6	2,5	2,2	- 0,3
2016	0,9	0,0	0,9	1,6	0,7
2017	2,1	0,9	3,0	1,5	- 1,5
Durchschnittliche Veränderung pro Jahr in %					
2007-2017	1,9	0,6	2,5	2,4	- 0,2

Anmerkungen:

Stundenproduktivität: Bruttoinlandsprodukt (BIP) je geleistete Arbeitsstunde.

Lohnspielraum: Summe aus Anstieg des VPI und Veränderung der realen gesamtwirtschaftlichen Stundenproduktivität.

Abweichung zwischen Lohnspielraum und Anstieg des Tariflohnindex:

negativer Wert: Lohnspielraum nicht ausgeschöpft;

Wert 0: produktivitätsorientierte Tariflohnpolitik exakt realisiert;

positiver Wert: Lohnspielraum übertroffen.

Quelle: Wifo, eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Finden die **KVVerhandlungen auf der Branchenebene** statt, so hat dies den Vorteil, dass in gewissem Maße auch Besonderheiten der jeweiligen Branche bei der Lohnsetzung berücksichtigt werden. In dieser Verhandlungsform kann die im Vergleich zur Mobilität zwischen Betrieben derselben Branche geringere Mobilität der Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Branchen in Betracht gezogen werden, sodass die Geschwindigkeit des Strukturwandels die Reaktionsfähigkeit der Unternehmungen und der Arbeitskräfte nicht überfordert.

Tabelle 4 zeigt die Entwicklungen der Inflation (= Veränderungen des Verbraucherpreisindex), der realen Arbeitsproduktivität (Stundenproduktivität = Bruttoinlandsprodukt je geleistete Arbeitsstunde) und der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und -gehälter (= Veränderungen des Tariflohnindex) seit 2007, also dem Jahr unmittelbar vor Wirksamwerden der Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa.

Die durchschnittliche Teuerungsrate belief sich im betrachteten Zeitraum 2007 bis 2017 auf 1,9 %. Die reale Stundenproduktivität erhöhte sich währenddessen um durchschnittlich 0,6 % pro Jahr. Gemäß der oben definierten Leitlinie der produktivitätsorientierten Lohnpolitik („Benya-Formel“) betrug der jahresdurchschnittliche Lohnspielraum für die Tariflohnerhöhungen im Zeitabschnitt 2007 bis 2017 somit 2,5 %. Tatsächlich stiegen die Tariflöhne und -gehälter während dieser Periode um durchschnittlich 2,4 % pro Jahr. Die mittlere Abweichung zwischen dem jahresdurchschnittlichen Anstieg der Tariflöhne und dem jahresdurchschnittlichen Lohnspielraum belief sich demzufolge (rundungsbedingt) auf -0,2 Prozentpunkte. Das bedeutet, dass es den Gewerkschaften in den KVVerhandlungen zwar nicht gelang, den Lohnspielraum völlig auszunützen, sie aber immerhin erreichten, diesen in hohem Maße auszuschöpfen.

Europaweite Koordinierung der Lohnpolitik

Eine sog. „wettbewerbsorientierte“ Lohnpolitik, die versucht, die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Unternehmungen auf inländischen und ausländischen Märkten durch die Senkung der Lohnstückkosten zu stärken, stellt für die EU insgesamt keine zielführende längerfristige Strategie dar:

4 Grundsätze der Lohnpolitik

Sie würde u. U. die Preisstabilität in der Europäischen Währungsunion untergraben, den Zuwachs der Kaufkraft der Löhne und damit der Massenkaufkraft dämpfen oder diese sogar senken, die Investitionsbereitschaft der Unternehmungen verringern und daher das Wachstum bremsen. Die ersten Ansätze einer grenzüberschreitenden Koordination der Lohnpolitik in der EU von Seiten der europäischen Gewerkschaften sehen daher die Orientierung der nationalen Branchenkollektivverhandlungen an der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Produktivität und am Inflationsziel der Europäischen Zentralbank als Leitprinzip vor.

Unter dem Punkt **„Europäisches Handeln notwendig“** wurde dazu vom ÖGB-Bundeskongress 2007 festgestellt:

„Der ÖGB begrüßt europäische Initiativen, die die Kooperation und Vernetzung von Gewerkschaften und Belegschaftsvertretungen in der EU fördern. Auch eine engere Verzahnung von Gewerkschaften und europäischen Betriebsräten ist notwendig. Der von der Kommission geplante ‚optionale Rahmen für transnationale Kollektivvertragsverhandlungen‘ darf jedoch keinesfalls zu einer Schwächung nationaler Kollektivvertragsverhandlungen führen oder Forderungen nach einer Verlagerung von Kompetenzen der Kollektivvertragsparteien auf Unternehmens-ebene Vorschub leisten.

Europäisches Handeln darf funktionierende, gewachsene Strukturen im Bereich der Arbeitsverfassung nicht gefährden, sondern muss diese Strukturen europaweit absichern. Dementsprechend kommt der europäischen Koordinierung der Kollektivvertragspolitik im Rahmen des EGB und der europäischen Branchenverbände eine immer wichtigere Rolle zu, um dem zunehmend aggressiveren Standortwettbewerb zu begegnen.

Der ÖGB setzt sich dafür ein:

- » das Prinzip der Mitbestimmung als Kennzeichen der partizipativen Demokratie zu einem Leitmotiv europäischer Politik zu machen;
- » durch europäisches Handeln hohe Mitbestimmungsstandards und Beteiligungsrechte der ArbeitnehmerInnen als Kernelemente des Europäischen Sozialmodells zu sichern;

- » die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen zu unverzichtbaren Bestandteilen zukünftiger Initiativen der Kommission zum Gesellschaftsrecht, z. B. einer Sitzverlegungsrichtlinie, zu machen;
- » auch im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes den herausragenden Stellenwert der Mitbestimmung sicherzustellen und auf deren Verwirklichung in bevorstehenden Initiativen der Kommission zu bestehen;
- » die Stellung und Rechte der europäischen Betriebsräte aufzuwerten;
- » die Koordinierung der Kollektivvertragspolitik innerhalb des EGB und der europäischen Branchenverbände zu stärken."

Unter dem unmittelbaren Eindruck der Wirtschafts- und Finanzkrise formulierte der 17. ÖGB-Bundeskongress 2009: „Unter allen Umständen muss verhindert werden, dass es in der EU oder weltweit zu einem Lohnsenkungswettbewerb wie in der Depression der Zwischenkriegszeit kommt, der unausweichlich in eine allgemeine Deflation führen würde.“

In den Jahren 2009 ff mussten neun von der Krise besonders betroffene EU-Länder finanzielle Unterstützungen von der „Troika“ (EU, Europäische Zentralbank, Internationaler Währungsfonds) bzw. von EU und IWF in Anspruch nehmen (GR, CY, I, E, P, RO, H, LV, IRL).

Im Gegenzug zur Gewährung dieser finanziellen Leistungen verpflichteten sich die betroffenen Länder zu fiskal-, lohn-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenpaketen je unterschiedlicher Zusammensetzung: v. a. zur Verminderung des Defizits der öffentlichen Haushalte und der Staatsverschuldung, wobei in diesem Zusammenhang ausgabenseitige Kürzungen (sog. Austeritätspolitik), insbesondere im Bereich der Sozialpolitik und bei den öffentlichen Investitionen, eingefordert, ja erzwungen wurden, und dies auch in Ländern mit tiefen Einbrüchen der Wirtschaftsleistung.

Einen zweiten Schwerpunkt dieser Maßnahmenpakete bildete die Verbesserung der preislichen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch Senkung der Arbeitskosten, also durch eine Umverteilung zulasten der unselbstständig Beschäftigten.

4 Grundsätze der Lohnpolitik

Und der dritte Hauptbestandteil der betreffenden Auflagen bzw. politischen Programme waren die neoliberal ausgerichteten, marktorientierten Strukturreformen, insbesondere im Arbeitsmarktbereich (Deregulierung, Flexibilisierung), aber auch verstärkt in der Lohnpolitik (Dezentralisierung der kollektiven Lohnsetzung, Deregulierung). Das Brechen der Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften wurde in diesem Zusammenhang von der EU-Kommission offen angesprochen.

Zusammengenommen bewirkten diese Maßnahmen insbesondere während der Jahre der konjunkturellen Einbrüche 2009–2012, aber auch darüber hinaus in den betroffenen Ländern eine Vertiefung der Produktionseinbrüche, verzögerten den wirtschaftlichen Aufschwung, erhöhten die Arbeitslosigkeit und verschlimmerten die Budget- und Staatsschuldenlage. Sie hatten zudem in einigen Ländern Senkungen der Verbraucherpreise („Deflation“) zur Folge, was die realwirtschaftliche und Arbeitsmarktkrise dort noch weiter verschärfte.

In den neun von der Krise besonders schwer betroffenen „Programmländern“ zeigte sich die potenzielle Reichweite der EU-seitigen Eingriffe (lohnpolitischer „Interventionismus“ der EU) in die nationale Lohn- und KVpolitik besonders deutlich:

Die Vereinbarungen zwischen den nationalen Regierungen dieser neun EU-Länder, die finanzielle Hilfe von der Troika bzw. vom IWF und der EU erhielten, mit den jeweiligen Unterstützern enthielten hinsichtlich Lohn- und KVpolitik

- » erstens Lohnstopps und -kürzungen im öffentlichen Dienst,
- » zweitens das Einfrieren bzw. die Senkung des nationalen gesetzlichen Mindestlohns und
- » drittens Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen des KVsystems, welche auf Dezentralisierung der KVverhandlungen und generell die De-Kollektivierung und Deregulierung der Lohnfindung hinauslaufen.

Auf diese lohnpolitischen Eingriffe der EU und die Ausrichtung der durchgeführten Veränderungen in den KVsystemen bezog sich der ÖGB-Bundeskongress 2018, wenn er feststellte:

„EU-Initiativen sollten auf die Stärkung der nationalen Kollektivvertragssysteme und auf breite Geltungsbereiche von Tarifverträgen (insbesondere auf Branchen-

ebene) gerichtet sein. Eingriffe der EU-Ebene in die Kollektivvertragsautonomie (Stichwort „Troika“) müssen ebenso der Vergangenheit angehören wie die Tendenz zu einer Dezentralisierung der Kollektivvertragssysteme, die jahrelang von der Kommission forciert wurde.“

Ausführlich befasste sich der Bundeskongress 2018 mit der Problematik des Lohndrucks durch gemäß der EU-Entsenderichtlinie aus dem EU-Ausland nach Österreich entsandte Arbeitskräfte:

„Die Lohnpolitik endet jedoch nicht an den Grenzen Österreichs. Die Dienstleistungsfreiheit ist eine der Grundfreiheiten der Europäischen Union. Sie garantiert Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedsland, ihre Dienstleistungen auch in anderen Mitgliedsländern anbieten zu können. Da dadurch jedoch die Gefahr besteht, dass die unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen den Mitgliedsländern zu deutlichen Wettbewerbsverzerrungen führen, regelt die Entsenderichtlinie den Grundsatz desselben Lohns am selben Ort. So soll sichergestellt werden, dass auch nach Österreich entsandte ArbeitnehmerInnen denselben Lohn wie in Österreich ansässige ArbeitnehmerInnen erhalten.“

Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Standards wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) geschaffen. Unterentlohnung ist somit unter Strafe gestellt, unabhängig von der gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche durch die ArbeitnehmerInnen. Die Vorschriften gelten für inländische und ausländische Arbeitgeber gleichermaßen.“

Der ÖGB forderte in diesem Zusammenhang u. a.:

- » „Das LSD-BG muss erhalten bleiben, die Strafen müssen weiterhin wirksamen und abschreckenden Charakter haben. Das gesamte Entgelt muss damit gesichert sein.“
- » Die Kontrollbehörden (Krankenkassen, Finanzpolizei, BUAK, Großbetriebsprüfung) müssen personell aufgestockt werden, um effizient prüfen zu können.
- » Die Vollziehung von Verwaltungsstrafen im Ausland muss verbessert werden.
- » Der Lohn, der bei Entsendungen zu zahlen ist, muss Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland sein.

4 Grundsätze der Lohnpolitik

- » Effiziente Maßnahmen gegen Missbrauch durch Scheinentsendungen.
- » Keine Ausnahme des Verkehrssektors aus der Entsenderichtlinie."
- » „Einführung eines europäischen Lohn- und Sozialdumping-Gesetzes nach österreichischem Vorbild. Hierbei soll das österreichische Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz als Benchmark für eine EU-Richtlinie dienen, die den Nationalstaaten gesamteuropäisch die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping vorgibt.
- » Die Verschärfung der EU-Entsenderichtlinie muss endlich durchgesetzt werden, wobei der Schutz für die ArbeitnehmerInnen aller Branchen gelten muss. Es darf keine Beschäftigten zweiter Klasse geben, für die die Entsenderichtlinie nicht gilt oder nur teilweise zur Anwendung kommt."
- » „Der unfaire Wettbewerb bei den Sozialversicherungsbeiträgen von entsandten ArbeitnehmerInnen muss beendet werden. Die Beiträge müssen von den Entsendeunternehmen an den Heimatstaat abgeführt werden, und zwar in voller Höhe und auf Basis des tatsächlichen Lohnes des Ziellandes.
- » Neue, verschärfte EU-Regeln gegen Sozialdumping müssen besonderes Augenmerk auf Unterauftragsvergaben, Briefkastenfirmen, Scheinentsendungen und Scheinselbstständigkeit legen.
- » Schlupflöcher in den Bereichen Beschäftigung und Arbeitsbedingungen müssen geschlossen werden (z. B. im Transportsektor), um einen fairen Wettbewerb sicherzustellen."

Solidarische Lohnpolitik

Diese kommt konkret in der Anwendung von zwei grundlegenden Prinzipien zum Ausdruck:

Erstens ist der ÖGB bestrebt, *alle* unselbstständig Beschäftigten – unabhängig von der Größe des Beschäftigterbetriebs, von dessen Branchen- und Spartenzugehörigkeit, von Geschlecht, Alter, Betriebszugehörigkeit, sozialrechtlichem Status, Qualifikation, Beruf und Tätigkeiten eines bzw. einer Beschäftigten – an den aus dem Fortschritt der Arbeitsproduktivität resultierenden Erträgen einkom-

mensmäßig teilhaben zu lassen. Dieses Bestreben findet in der am mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs und an der Veränderung der Verbraucherpreise orientierten Lohnleitlinie des ÖGB Niederschlag (siehe oben „Produktivitätsorientierung“).

„Der ÖGB bekennt sich zu einer solidarischen Lohnpolitik, die das Ziel verfolgt, alle Beschäftigten am Produktivitätszuwachs und am Wachstum des Wohlstandes teilhaben zu lassen. Eine solidarische Lohn- und Einkommenspolitik hat zum Ziel, auch für schwächere Gruppen durch die Kraft starker Gewerkschaften eine positive Einkommensentwicklung zu garantieren.“ (ÖGB-Bundeskongress 2007)

Das zweite grundlegende Prinzip besteht in der Zielsetzung, für niedrigere Einkommen überdurchschnittliche Lohnzuwächse durchzusetzen. Die Fachgewerkschaften versuchen, dieses Ziel mittels ihrer KVpolitik auf mehrere Art und Weise zu erreichen:

Der ÖGB-Bundeskongress 2018 beschloss, eine „stärkere Anhebung der Löhne und Gehälter in frauendominierten Branchen“ anzustreben (siehe unten „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht“), um auf diese Weise zur Verringerung des nach wie vor hohen Unterschieds zwischen dem mittleren Lohn der Männer und jenem der Frauen beizutragen.

Im Rahmen der gesamtwirtschaftlich koordinierten Mindestlohnpolitik des ÖGB (siehe unten) ist es den Fachgewerkschaften in den letzten Jahrzehnten über ihre KVverhandlungen gelungen, durch Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestlohns der jeweils untersten Lohngruppe einer Branche bzw. eines Berufs über einen bestimmten, gemeinschaftlich festgesetzten Schwellenwert (zuletzt 1.500 € pro Monat, gegenwärtig 1.700 € pro Monat) die Einkommenssituation der NiedriglohnbezieherInnen spürbar zu verbessern.

Viele Fachgewerkschaften haben es immer wieder, manche sogar regelmäßig erreicht, in den branchen- bzw. berufsbezogenen KV überdurchschnittliche prozentuelle Erhöhungen der Mindestlöhne und gegebenenfalls auch der Istlöhne der unteren Lohngruppen durchzusetzen.

Eine andere Weise, die NiedriglohnbezieherInnen stärker zu begünstigen, besteht darin, einen Absolutbetrag als Untergrenze für die KV- bzw. Istloohnerhöhung zu

4 Grundsätze der Lohnpolitik

vereinbaren. Eine Lohnanhebung in Form eines Absolutbetrags bedeutet für die niedrigsten Löhne einen höheren prozentuellen Anstieg als für die mittleren und höchsten Löhne.

Der im November 2018 zwischen dem Fachverband der NE-Metallindustrie und der Gewerkschaft PRO-GE abgeschlossene KV für die ArbeiterInnen der NE-Metallindustrie beispielsweise beinhaltet ab 1.11.2018 eine Erhöhung des kollektivvertraglichen Mindestlohns und der Istlöhne für die unterste Lohngruppe A–B um 3,6% und jener für die oberste Lohngruppe J–K um 3% und legte einen absoluten Mindestbetrag für den Anstieg der Istlöhne von 80 € pro Monat fest.

Der von der GPA-djp und der Sparte Handel der WKÖ abgeschlossene KV für die Handelsangestellten, der am 1.1.2019 in Kraft trat, enthielt eine Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter um 2,5 %, mindestens aber um 48 € pro Monat. Das bedeutete, dass die unteren Gehaltsgruppen um 3,2 % mehr Gehalt erhielten.

Mindestlohnpolitik

„In Österreich gibt es ein Kollektivvertragssystem, das für fast alle ArbeitnehmerInnen Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen festlegt. Das System zeichnet sich durch Sachnähe aus, da die VertreterInnen der unmittelbar Betroffenen verhandeln, und durch klare politische Verantwortlichkeiten.“ (ÖGB-Bundeskongress 2007)

Einem gesetzlichen Mindestlohn steht der ÖGB aus mehreren Gründen ablehnend gegenüber. Unter der Überschrift „Kollektivverträge für alle“ hielt der 19. Bundeskongress 2018 dazu fest:

„Um eine vollständige Tarifabdeckung zu erreichen, wären vergleichsweise geringe gesetzliche Anpassungen nötig. Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnt der ÖGB aus guten Gründen ab. Dieser wäre immer von den politischen Mehrheiten in Parlament und Regierung abhängig und somit Spielball in der tagespolitischen Auseinandersetzung. In der Praxis könnte eine branchenübergreifende, gesetzliche Regelung dazu führen, dass die Arbeitgeber nicht mehr bereit wären, für höhere Verwendungsgruppen höhere Mindestlöhne per Kollektivvertrag fest-

zusetzen. Das nahezu flächendeckende Kollektivvertragssystem erfasst alle Lohngruppen und nicht nur die untersten Mindestlöhne. Außerdem würde ein gesetzlicher Mindestlohn den Sozialpartnern die Lohnpolitik entziehen. Das beinahe flächendeckende System an Kollektivverträgen sichert demgegenüber nicht nur Mindestlöhne in allen Verwendungsgruppen, es nimmt auch Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen."

In den nächsten Jahren werden die Fachgewerkschaften versuchen, dort wo dieser noch nicht erreicht ist, über die branchen- bzw. berufsbezogenen KVverhandlungen für möglichst viele und letztendlich alle Beschäftigtengruppen einen kollektivvertraglichen Mindestlohn der jeweils untersten Lohngruppe von 1.700 € pro Monat durchzusetzen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht

Zu den im europäischen Vergleich hohen Unterschieden zwischen Männer- und Frauenlöhnen bzw. -gehältern stellte der ÖGB-Bundeskongress 2018 fest:

„Obwohl Diskriminierung nach Geschlecht verboten ist und eigene Frauenlohngruppen bereits seit den 1970er-Jahren abgeschafft wurden, gibt es nach wie vor viele Benachteiligungen für Frauen in der Gesellschaft, im Arbeitsprozess und beim Einkommen.“

Der ÖGB forderte daher u. a.:

- » „Stärkere Anhebung der Löhne und Gehälter in frauendominierten Branchen.
- » Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter und Löhne, um das Individualrecht zu stärken.
- » Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen sowie die Ausweitung auf alle DienstgeberInnen (z. B. Länder und Gemeinden).
- » Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen.

4 Grundsätze der Lohnpolitik

- » Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel der besseren Handhabbarkeit und Verständlichkeit zum Beispiel durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einzelne Gehaltsbestandteile.
- » Spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- » Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessenvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist.
- » Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung.
- » Verpflichtung zur Einkommensangabe inklusive Zulagen und Nebengebühren in allen Stelleninseraten, vor allem auch bei freien DienstnehmerInnen, Ländern und Gemeinden, und spürbare Sanktionen bei Nichtangabe.
- » Die Einkommensangabe in Stelleninseraten soll das zu erwartende Mindest- und Maximalgehalt/-lohn für diese Position ausweisen.
- » Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- » Frauenförderpläne als erzwingbare Betriebsvereinbarungen."

„In der Kollektivvertragspolitik muss ein Schwerpunkt auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gelegt werden. Tätigkeiten, die als typisch weiblich angesehen werden, wie z. B. Pflegeberufe oder Kinderbetreuung, müssen, gemäß ihrer außerordentlich wichtigen gesellschaftspolitischen Stellung, besser bewertet und besser bezahlt werden.“ (ÖGB-Bundeskongress 2009)

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

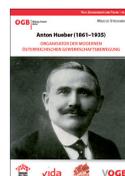


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



vida VÖGB

5 Lohnentwicklung

Tariflöhne

Einen Maßstab für die Entwicklung der kollektivvertraglich vereinbarten Löhne und Gehälter bietet der **Tariflohnindex**, der, gewichtet nach den im Jahr 2006 in den jeweiligen Beschäftigtengruppen ausgezahlten Lohnsummen, eine durchschnittliche Erhöhung der Mindestlöhne und -gehälter für einzelne Wirtschaftsbereiche bzw. Beschäftigtensegmente angibt. Durch diese Methode werden Auswirkungen von Änderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigung auf den Tariflohnindex ausgeschaltet.

Tabelle 5: Tariflohn- und Verbraucherpreisindex

2006=100	Tariflohnindex		VPI
	absolut	%	%
1997	81,2	1,8	1,3
1998	83,0	2,2	0,9
1999	85,1	2,5	0,6
2000	86,8	2,0	2,3
2001	89,1	2,7	2,7
2002	91,3	2,4	1,8
2003	93,3	2,2	1,3
2004	95,2	2,1	2,1
2005	97,4	2,3	2,3
2006	100,0	2,7	1,5
2007	102,5	2,5	2,2
2008	105,6	3,1	3,2
2009	109,2	3,4	0,5
2010	110,9	1,5	1,9
2011	113,1	2,0	3,3
2012	116,8	3,3	2,4

2006=100	Tariflohnindex		VPI
	absolut	%	%
2013	119,8	2,6	2,0
2014	122,6	2,4	1,7
2015	125,3	2,2	0,9
2016	127,3	1,6	0,9
2017	129,2	1,5	2,1
Durchschnittliche Veränderung pro Jahr in %			
1996–2007		2,3	1,7
2007–2017		2,4	1,9

Anmerkungen:

Tariflöhne: Werte vor 2006 auf Basis des Tariflohnindex 1986;
Revision der Zeitreihe ab 2010.

Tariflöhne: Kollektivvertragliche Mindestlöhne und -gehälter.
%: Veränderung zum Vorjahr in Prozent.

Quelle: Statistik Austria

5 Lohnentwicklung

Aus dem Vergleich in Tabelle 5 geht hervor, dass der mittlere Tariflohnzuwachs in sechs der zehn letzten Jahre deutlich über der Teuerungsrate lag, in einem Jahr entsprach die Tariflohnerhöhung etwa der Inflationsrate, und in drei Jahren blieb die Tariflohnzuwachsrate mehr oder weniger hinter der Teuerungsrate zurück. Das Zurückbleiben des Tariflohnzuwachses hinter der Inflationsrate in einzelnen Jahren ist in der Regel darauf zurückzuführen, dass der tatsächlich realisierte Verbraucherpreisanstieg aufgrund unerwarteter Preisentwicklungen auf internationalen Märkten, bspw. im Energiebereich, deutlich über der jeweiligen Inflationsprognose des Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) lag.

Im Durchschnitt der Periode 2007 bis 2017, also seit dem Jahr vor Wirksamwerden der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise in Europa, stieg der mittlere Tariflohn um durchschnittlich 2,4% pro Jahr und damit um 0,5% stärker als die Verbraucherpreise. Auch im davorliegenden Zeitabschnitt 1996 bis 2007 hatte die Kaufkraft des mittleren Tariflohns deutlich zugenommen: Der Tariflohnzuwachs hatte durchschnittlich 2,3% pro Jahr betragen, womit er die jahresdurchschnittliche Preissteigerungsrate (1,7%) erheblich übertroffen hatte.

Von den Gewerkschaften des ÖGB werden **jährlich über 400 KV abgeschlossen bzw. angepasst**. Österreich weist im internationalen Vergleich eine sehr hohe Rate der Erfassung durch KV auf (siehe oben Kapitel 1.1). Die korrigierte Deckungsquote (Anteil der Beschäftigten, die von einem KV erfasst werden, an der Gesamtzahl der Beschäftigten, korrigiert um Beschäftigtengruppen, die von Kollektivverhandlungen ausgeschlossen sind) liegt bei rd. 98 %.

Es ist den Fachgewerkschaften des ÖGB trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen in den letzten Jahren auch gelungen, neue Gruppen in den KV zu erfassen. Hier seien v. a. die KV für die Arbeitskräfteüberlassung, die Sozialberufe (zuletzt die Rettungsdienste), die EDV-Dienstleister und die privaten Bildungseinrichtungen genannt. Im März 2019 wollen die Gewerkschaft vida und der Fachverband der Kleintransporteure erste Gespräche über einen KV für die Fahrradzusteller aufnehmen.

Effektivverdienste

Die Entwicklung der Effektivverdienste resultiert zum einen aus den in KV festgelegten Anhebungen von tariflichen Mindest- bzw. Istlöhnen, außerdem aus den im Anschluss an einen KV-Abschluss getroffenen lohnbezogenen Betriebsvereinbarungen sowie aus Veränderungen der übertariflichen Zuschläge, welche die Arbeitgeber einseitig zugestehen. Steigen die Effektivverdienste wegen überproportional erhöhter übertariflicher Zuschläge rascher als die Tariflöhne, so spricht man von positiver Lohndrift. Nehmen die Effektivverdienste langsamer zu als die Tariflöhne, so wird das als negative Lohndrift bezeichnet.

Bei der Bewertung von Daten über die Entwicklung des durchschnittlichen Effektivverdienstes in einem bestimmten Wirtschaftsbereich oder in der Gesamtwirtschaft ist zum anderen zu berücksichtigen, dass sich darin auch Änderungen in der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (z. B. Schwankungen in der Überstundenleistung) je ArbeitnehmerIn und Änderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigung (der sog. „Beschäftigungsstruktur“) des betreffenden Bereichs widerspiegeln: Verschiebungen in der Zusammensetzung der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen, nach dem Geschlecht, nach dem sozialrechtlichen Status (ArbeiterInnen/Angestellte/Beamte), nach dem Alter, nach Berufsgruppen und Tätigkeiten, nach Qualifikationen.

Tabelle 6 stellt den Entwicklungen der Verbraucherpreise und der Tariflöhne jene der Effektivverdienste gegenüber. Dabei sind die Effektivverdienste definiert als Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde der unselbstständig Beschäftigten. Diese Maßzahl ist somit arbeitszeitbereinigt: Der Einfluss von Änderungen in der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit je Beschäftigten, z. B. durch Schwankungen in der wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der Überstundenleistung, ist ausgeschaltet.

Aus der Gegenüberstellung in Tabelle 6 geht hervor, dass sowohl im Zeitraum 1996–2007 als auch in der Periode 2007 bis 2017 die Effektivverdienste leicht stärker stiegen als die Tariflöhne, nämlich um jeweils 0,2% pro Jahr. Die in Relation zur Veränderung der Verbraucherpreise gemessene Kaufkraft der Effektivverdienste erhöhte sich jahresdurchschnittlich um 0,8% (1996–2007) bzw. 0,7% (2007–2017).

5 Lohnentwicklung

Tabelle 6: Verbraucherpreis-, Tariflohn- und Effektivverdienstentwicklungen

Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %

	VPI	Tariflöhne	Eff.verd.
1997	1,3	1,8	0,5
1998	0,9	2,2	4,2
1999	0,6	2,5	1,9
2000	2,3	2,0	2,8
2001	2,7	2,7	1,9
2002	1,8	2,4	2,5
2003	1,3	2,2	2,1
2004	2,1	2,1	1,3
2005	2,3	2,3	3,1
2006	1,5	2,7	4,0
2007	2,2	2,5	3,4
2008	3,2	3,1	3,3
2009	0,5	3,4	4,1
2010	1,9	1,5	1,2
2011	3,3	2,0	2,0
2012	2,4	3,3	3,8
2013	2,0	2,6	2,8
2014	1,7	2,4	2,1
2015	0,9	2,2	3,4
2016	0,9	1,6	1,6
2017	2,1	1,5	1,5
Durchschnittliche Veränderung pro Jahr in %			
1996–2007	1,7	2,3	2,5
2007–2017	1,9	2,4	2,6

Anmerkungen:

Tariflöhne: Werte vor 2006 auf Basis des Tariflohnindex 1986;
Revision der Zeitreihe ab 2010.

Tariflöhne: Kollektivvertragliche Mindestlöhne und -gehälter.

Effektivverdienste: Bruttolöhne und -gehälter je geleistete Arbeitsstunde der unselbstständig Beschäftigten.

Quelle: Statistik Austria.

5 Lohnentwicklung

Tabelle 7 enthält erstens Daten zum Niveau und zur Veränderung des durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitseinkommens der unselbstständig Beschäftigten (Vierzehntel des Bruttojahreseinkommens je Vollzeitäquivalent) in den Jahren 1995 bis 2017 (Spalten „Bruttolöhne und -gehälter“). Dabei ist zu beachten, dass sich die ausgewiesenen Änderungsraten teilweise auch aus Verschiebungen in der Beschäftigungsstruktur ergeben. Das solcherart berechnete Bruttomonatseinkommen erhöhte sich von 2.227 € 1996 auf 2.913 € 2007 und 3.644 € 2017, was eine Gesamtzunahme um 63,6 % zwischen 1996 und 2017 bedeutet.

Tabelle 7: Nominelle und reale Entwicklung der monatlichen Löhne und Gehälter (brutto/netto, je Vollzeitäquivalent)

	Bruttolöhne und -gehälter		Nettolöhne und -gehälter		VPI 1976 = 100		reale Bruttolöhne und -gehälter (76=100)		reale Nettolöhne und -gehälter (76=100)	
	in €	Änd. %	in €	Änd. %	Index	Änd. %	Index	Änd. %	Index	Änd. %
1995	2.208	0,8	1.595	-1,0	98,1	2,2	101,1	0,9	102,5	-0,4
1996	2.227	0,8	1.585	-0,6	100,0	1,9	100,0	-1,1	100,0	-2,5
1997	2.255	1,3	1.576	-0,6	101,3	1,3	100,0	0,0	98,1	-1,9
1998	2.329	3,3	1.635	3,7	102,2	0,9	102,3	2,4	100,9	2,8
1999	2.390	2,6	1.672	2,3	102,8	0,6	104,4	2,0	102,6	1,7
2000	2.455	2,7	1.730	3,5	105,2	2,3	104,8	0,4	103,7	1,1
2001	2.510	2,2	1.755	1,5	108,0	2,7	104,4	-0,4	102,5	-1,2
2002	2.582	2,9	1.800	2,5	109,9	1,8	105,5	1,1	103,3	0,7
2003	2.624	1,6	1.824	1,3	111,4	1,3	105,8	0,3	103,2	0,0
2004	2.651	1,0	1.844	1,1	113,7	2,1	104,7	-1,0	102,3	-1,0
2005	2.718	2,5	1.896	2,9	116,4	2,3	104,9	0,1	102,7	0,5
2006	2.827	4,0	1.968	3,8	118,1	1,5	107,5	2,5	105,1	2,3
2007	2.913	3,0	2.027	3,0	120,6	2,2	108,5	0,9	106,0	0,9
2008	3.011	3,4	2.082	2,7	124,5	3,2	108,6	0,1	105,5	-0,5
2009	3.085	2,4	2.170	4,3	125,2	0,5	110,7	1,9	109,3	3,7

	Bruttolöhne und -gehälter		Nettolöhne und -gehälter		VPI 1976 = 100		reale Bruttolöhne und -gehälter (76=100)		reale Nettolöhne und -gehälter (76=100)	
	in €	Änd. %	in €	Änd. %	Index	Änd. %	Index	Änd. %	Index	Änd. %
2010	3.122	1,2	2.191	1,0	127,4	1,9	110,1	-0,5	108,5	-0,8
2011	3.193	2,3	2.232	1,9	131,6	3,3	109,0	-1,0	107,0	-1,4
2012	3.293	3,1	2.294	2,8	134,8	2,4	109,7	0,7	107,3	0,3
2013	3.364	2,2	2.333	1,7	137,5	2,0	109,9	0,1	107,0	-0,3
2014	3.449	2,5	2.378	1,9	139,7	1,7	110,9	0,9	107,4	0,3
2015	3.532	2,4	2.424	1,9	141,0	0,9	112,5	1,5	108,4	1,0
2016	3.621	2,5	2.558	5,5	142,3	0,9	114,3	1,6	113,4	4,5
2017	3.644	0,6	2.569	0,4	145,2	2,1	112,7	-1,4	111,6	-1,6

Anmerkungen:

Bruttolöhne und -gehälter minus Sozialbeiträge der ArbeitnehmerInnen minus Lohnsteuer = Nettolöhne und -gehälter.

%: Veränderung zum Vorjahr in %.

Quelle: Statistik Austria, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) 1976–2017 (Stand Oktober 2018).

Zweitens ist zur Ermittlung des verfügbaren Arbeitseinkommens, also der Nettolöhne und -gehälter, die Veränderung der Belastung mit Steuern (Lohnsteuer) und Abgaben (Sozialabgaben der ArbeitnehmerInnen) zu berücksichtigen. Beispielsweise stieg infolge der Maßnahmen zur Eindämmung der Neuverschuldung der öffentlichen Haushalte im Gefolge der Rezession 2009 der nominelle Nettoverdienst in den Jahren 2010 bis 2015 deutlich schwächer als der nominelle Bruttoverdienst, und die Lohnsteuerreform schlug sich 2016 in einem sprunghaften Anstieg des Nettoverdiensts um 5,5 % nieder (Spalten „Nettolöhne und -gehälter“). Das durchschnittliche Nettomonatseinkommen je Vollzeitäquivalent erhöhte sich von 1.585 € 1996 auf 2.027 € 2007 und 2.569 € 2017, insgesamt um 62,1 % im Zeitraum 1996–2017.

5 Lohnentwicklung

Zur Einschätzung der Entwicklung der Kaufkraft des durchschnittlichen Effektivverdienstes ist drittens die Teuerung (Anstieg des Verbraucherpreisindex: Spalten „VPI“) in Rechnung zu stellen. Dabei ergibt sich, dass der Brutto-Realverdienst zuletzt v. a. in den Jahren 2004, 2011 und 2017 gefallen ist (Spalten „reale Bruttolöhne und -gehälter“). Zwischen 1996 und 2017 erhöhte sich die an der Veränderung der Verbraucherpreise gemessene Kaufkraft des mittleren Bruttomonatslohns je Vollzeitäquivalent um insgesamt 12,7 %.

Durch die Einbeziehung von Teuerung *und* Steuer- sowie Abgabenbelastung kann viertens die Entwicklung des real verfügbaren Arbeitseinkommens geschätzt werden (Spalten „reale Nettolöhne und -gehälter“). Demzufolge nahm der durchschnittliche Netto-Realverdienst insbesondere in den Jahren 2004, 2011 und 2017 jeweils ab. Beispielsweise wurden 2009 die positiven Auswirkungen einer Lohnsteuerreform wirksam, aber in der Folge kamen die Effekte der Sparpakete zum Tragen. Über den gesamten Zeitraum stieg der durchschnittliche Nettoreallohn um 11,6 %.

Effektivverdienste in der verarbeitenden Industrie

Für den Bereich der verarbeitenden Industrie liegen aus den Erhebungen der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) nach Fachverbänden detaillierte Daten vor. Diese bieten auch Aufschlüsse über die Differenz zwischen den durchschnittlichen Effektivverdiensten (Effektivlöhnen der ArbeiterInnen pro Stunde bzw. Effektivgehältern der Angestellten pro Monat) und den durchschnittlichen KVlöhnen bzw. -gehältern, also über das Ausmaß der Überzahlung (siehe Tabellen 8 und 9).

Dazu ist zu bemerken, dass bei den Angestellten die Entlohnung regelmäßig geleisteter Überstunden bzw. von pauschal abgegoltenen Überstunden in die Überzahlung eingerechnet wird und bei den ArbeiterInnen die regelmäßig bezahlten Zulagen sowie die Folgen von Akkord- und Prämienentlohnung.

Aus Tabelle 8 wird ersichtlich, dass 2016 die Überzahlung der IndustrierbeiterInnen (Differenz zwischen Effektivlohn und KVlohn, ausgedrückt in Prozent des

KVlohns) in der Mehrzahl der Industrie-Fachverbände zwischen zehn und zwanzig Prozent betrug.

Tabelle 8: Stundenlöhne der ArbeiterInnen nach Industrie-Fachverbänden 2016

Fachverband	Stundenlohn € (a)	KV-Lohn € (b)	Überzahlung %
Bergwerke, eisenerz. Ind.	15,98	14,08	13,5
Mineralölindustrie	20,17	17,55	14,9
Stein- u. keramische Ind.	14,16	12,06	17,4
Glasiindustrie	13,91	12,43	11,9
Chemische Industrie	14,54	12,92	12,6
Papierindustrie	15,81	13,64	15,9
Papier- u. pappeverarb. Ind.	13,22	12,10	9,3
Bauindustrie	14,32	13,73	4,3
Holzverarb. Industrie	12,67	11,22	12,9
Nahrungs- u. Genussm.ind.	12,12	11,12	9,0
Lederverarbeit. Industrie	10,35	7,93	30,6
Gießereiindustrie	14,05	12,88	9,1
NE-Metallindustrie	15,11	12,91	17,0
Maschinen- u. Metallwarenind.	14,70	13,16	11,7
Fahrzeugindustrie	15,53	13,51	14,9
Textilindustrie	11,98	8,80	36,2
Bekleidungsindustrie	7,96	7,30	9,1
Gas- u. Wärmeversorgung	18,46	17,14	7,7

(a) durchschnittlicher Effektivlohn pro Stunde.

(b) durchschnittlicher Kollektivvertragslohn pro Stunde.

Überzahlung: Differenz zwischen Effektivlohn pro Stunde und Kollektivvertragslohn pro Stunde, ausgedrückt in Prozent des Kollektivvertragslohns.

Quelle: WKÖ/Bundessparte Industrie.

5 Lohnentwicklung

Tabelle 9: Monatsgehälter nach Industrie-Fachverbänden 2011

Fachverband	Monatsgeh. € (a)	KV-Gehalt € (b)	Überzahlung %
Bergwerke, eisenerz. Ind.	4.371	3.831	14,1
Mineralölindustrie	5.745	4.476	28,4
Stein- u. keramische Ind.	4.109	3.355	22,5
Glasindustrie	3.982	3.225	23,5
Chemische Industrie	4.319	3.494	23,6
Papierindustrie	4.129	3.588	15,1
Papier- u. pappeverarb. Ind.	3.834	2.920	31,3
Bauindustrie	4.009	3.652	9,8
Holzverarb. Industrie	3.748	2.628	42,6
Nahrungs- u. Genussm.ind.	3.622	2.706	33,9
Lederverarbeit. Industrie	3.548	2.358	50,5
Gießereiindustrie	4.213	3.275	28,7
NE-Metallindustrie	4.169	3.328	25,3
Maschinen- u. Metallwarenind.	3.986	3.087	29,1
Fahrzeugindustrie	4.287	3.385	26,7
Textilindustrie	3.526	2.658	32,7
Bekleidungsindustrie	2.798	2.239	25,0
Gas- u. Wärmeversorgung	4.310	3.727	15,7

Anmerkung:

in einigen Fachverbänden österreichweit ohne Vorarlberg.

(a) durchschnittliches Effektivgehalt pro Monat.

(b) durchschnittliches Kollektivvertragsgehalt pro Monat.

Überzahlung: Differenz zwischen Effektivgehalt pro Monat und Kollektivvertragsgehalt pro Monat, ausgedrückt in Prozent des Kollektivvertragsgehalts.

Quelle: WKÖ/Bundessparte Industrie.

Tabelle 9 zeigt, dass die durchschnittliche Überzahlung im Bereich der Industrieangestellten höher war als bei den IndustriearbeiterInnen. In der Mehrzahl der Industrie-Fachverbände lag 2016 die Überzahlung der Angestellten zwischen zwanzig und dreißig Prozent.

Effektivverdienste nach Berufsgruppen

In diesem Kapitel soll Einblick in die Unterschiede zwischen den Effektivverdiensten (Bruttomonatseinkommen) der Berufsgruppen geboten werden.

Die ÖISCO-08-Berufssystematik sieht auf der höchsten Gliederungsebene 10 „Berufshauptgruppen“ (Einsteller) und auf der zweithöchsten Gliederungsebene 43 „Berufsgruppen“ (Zweisteller) vor. Die Berufshauptgruppe <2> „Akademische Berufe“ beispielsweise besteht aus sechs Berufsgruppen (<21> Naturwissenschaftler etc. bis <26> Juristen und Sozialwissenschaftler etc., vergleiche Tabelle 11).

Für die Zuordnung eines Berufs zur Hauptgruppe <2> „Akademische Berufe“ ist eine Qualifikation auf tertiärem Bildungsniveau erforderlich, und zwar ein Abschluss einer Universität, Hochschule, Fachhochschule oder Akademie.

Der Hauptgruppe <3> „Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe“ werden Berufe mit folgenden Bildungsanforderungen zugeordnet: Abschluss eines Kollegs, BHS-Matura, AHS-Matura oder Abschluss einer Akademie für medizinisch-technische Dienste.

Voraussetzung für die Einstufung eines Berufs in den Hauptgruppen

- <4> „Bürokräfte und verwandte Berufe“,
- <5> „Dienstleistungsberufe und Verkäufer“,
- <6> „Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei“,
- <7> „Handwerks- und verwandte Berufe“ und
- <8> „Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe“

ist ein BMS- oder Lehrabschluss.

Berufe der Hauptgruppe <9> „Hilfsarbeitskräfte“ erfordern keine über die Pflichtschule hinausgehende formale oder arbeitsplatzspezifische Ausbildung.

5 Lohnentwicklung

Im Gegensatz zu den Berufshauptgruppen <2> bis <9> ist die Hauptgruppe <1> „Führungskräfte“ nicht einem bestimmten ausbildungsbezogenen Anforderungsniveau zugeordnet. (Die Berufshauptgruppe <0> „Angehörige der regulären Streitkräfte“ wird hier nicht berücksichtigt.)

Durch die Einschränkung des betrachteten Kreises der unselbstständig Erwerbstätigen auf die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten werden Unterschiede bezüglich der jährlichen Beschäftigungstage und bezüglich der Teilzeitquote als Ursachen von Lohnunterschieden zwischen Berufsgruppen ausgeschaltet.

Die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten sind all jene unselbstständig Beschäftigten ab 15 Jahren mit Wohnsitz in Österreich, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet sind, die sich selbst als Vollzeitkraft einstufen und deren wöchentliche Normalarbeitszeit bei 36 Stunden oder darüber liegt.

Unter den Frauen betrug – v. a. aufgrund des viel höheren Anteils von Teilzeitbeschäftigten – 2015 der Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an der Gesamtheit der unselbstständig Erwerbstätigen nur 35,8 % (696.600 von 1.947.400 Personen), unter den Männern aber 63,3 % (1.342.700 von 2.119.700).

Die Tabelle 10 und 11 zeigen die Bruttomonatseinkommen unselbstständig beschäftigter, ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen bzw. Männer nach Berufsgruppen. Unter Bruttomonatseinkommen ist dabei jeweils ein Viertel des betreffenden Bruttojahreseinkommens zu verstehen. Und das Bruttojahreseinkommen ist die Summe aller Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz und umfasst im Wesentlichen Löhne, Gehälter und andere Aktivverdienste.

Das mittlere Bruttojahreseinkommen (=Medianeinkommen: 50 % verdienen mehr, 50 % verdienen weniger) der rund 697.000 weiblichen ganzjährig Vollzeitbeschäftigten betrug 2015 2.510 € (siehe Tab. 10) und lag um 70 % über dem entsprechenden Medianeinkommen der Gesamtheit der rd. 1,95 Mio. unselbstständig erwerbstätigen Frauen in Höhe von 1.479 €. Unter den Männern war diese Einkommensdiskrepanz aufgrund der weit niedrigeren Anteile von Teilzeitbeschäftigten und unterjährig Beschäftigten viel geringer: Das mittlere Bruttojahreseinkommen der rd. 1,34 Mio. männlichen ganzjährig Vollzeitbeschäftigten belief sich auf 3.044 € (siehe Tab. 11) und lag um 26 % über dem entsprechenden

Medianeinkommen der Gesamtheit der rd. 2,12 Mio. unselbstständig erwerbstätigen Männer in Höhe von 2.421 €. Das mittlere Bruttomonatseinkommen der männlichen ganzjährig Vollzeitbeschäftigten war 2015 somit um 21,3 % höher als das der weiblichen ganzjährig Vollzeitbeschäftigten.

5 Lohnentwicklung

**Tabelle 10: Lohn- und Gehaltseinkommen unselbstständig Beschäftigter
2015: Bruttomonatseinkommen ganzjährig vollzeit-
beschäftigter Frauen nach ÖISCO-08-Berufsgruppen**

ÖISCO-08-Berufsgruppen	Ganzjährig Vollzeit- beschäftigte		Brutto- monats- einkom- men ganzj. vollzeit- besch. Fr.	Brutto- monats- einkom- men in % von Ges. median
	Zahl	% an Ges.		
(11) Gesch.führer, Vorstände, leit. Verw.bed.	1.645	0,2
(12) Führungskräfte im kaufmänn. Bereich	13.896	2,0	3.947	157,2
(13) Führungskräfte in d. Prod. u. bei spez. DL	10.764	1,5	3.805	151,6
(14) Führ.kräfte im FV, Handel, sonst. DL	3.788	0,5	2.602	103,7
(21) Naturwiss., Mathematiker u. Ingenieure	9.776	1,4	3.601	143,5
(22) Akad. u. verwandte Gesundheitsberufe	16.275	2,3	4.139	164,9
(23) Lehrkräfte	100.413	14,4	3.243	129,2
(24) Betriebswirte u. vergleichb. akad. Berufe	20.477	2,9	3.388	135,0
(25) Akad. u. vergleichb. Fachkr. in d. IKT	3.961	0,6	4.069	162,1
(26) Juristen, Sozialwiss., Kulturberufe	18.050	2,6	3.469	138,2
(31) Ingenieurtechn. u. vergleichb. Fachkräfte	8.312	1,2	2.772	110,4
(32) Assistenzberufe im Gesundheitswesen	54.523	7,8	2.919	116,3
(33) Nichtakad. kaufm., Verwaltungsfachkr.	82.772	11,9	2.861	114,0
(34) Nichtakad. jurist., sozialpfl., kult. Fachkr.	10.953	1,6	2.472	98,5
(35) Informations-, Kommunikationstechniker	2.191	0,3
(41) Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	69.418	10,0	2.439	97,2
(42) Bürokräfte mit Kundenkontakt	16.403	2,4	2.315	92,2
(43) Bürokr. im Finanz-, Rechnungsw., Mat.wi.	28.937	4,2	2.669	106,3
(44) Sonstige Bürokräfte u. verw. Berufe	5.673	0,8	2.258	90,0
(51) Berufe im Bereich personenbez. DL	38.252	5,5	1.721	68,6
(52) Verkaufskräfte	48.665	7,0	1.954	77,8
(53) Betreuungsberufe	25.727	3,7	2.112	84,1
(54) Schutzkräfte u. Sicherheitsbedienstete	3.742	0,5	2.782	110,8

Effektivverdienste nach Berufsgruppen

5.4

ÖISCO-08-Berufsgruppen	Ganzjährig Vollzeit- beschäftigte		Brutto- monats- einkom- men ganzj. vollzeit- besch. Fr.	Brutto- monats- einkom- men in % von Ges. median
	Zahl	% an Ges.		
(61) Fachkräfte in d. Landwirtschaft	1.084	0,2
(71) Baufachkräfte sowie verwandte Berufe	2.320	0,3
(72) Metallarbeiter, Mechaniker, verw. Berufe	4.572	0,7	2.238	89,2
(73) Präzisions-, Kunsthandwerker, Drucker	2.964	0,4
(74) Elektriker u. Elektroniker	3.695	0,5	2.426	96,7
(75) Ber. d. Nahr.m.-, Holzverarb., Bekleid.her.	9.142	1,3	1.841	73,3
(81) Bediener stationärer Anlagen u. Masch.	9.762	1,4	1.937	77,2
(82) Montageberufe	8.542	1,2	2.195	87,4
(83) Fahrzeugführer, Bediener mob. Anlagen	3.298	0,5	1.669	66,5
(91) Reinigungspersonal u. Hilfskräfte	29.885	4,3	1.652	65,8
(92) Hilfsarbeiter in d. Land- und Forstwirtsch.	144	0,0
(93) Hilfsarb. im Bau, Warenherst., Transport	16.785	2,4	1.896	75,5
(94) Hilfskr. in d. Nahrungsmittelzubereitung	7.449	1,1	1.776	70,7
(96) Abfallentsorg.arb., sonst. Hilfsarbeitskr.	2.193	0,3
Gesamt	696.599	100,0	2.510	100,0

Quelle: Statistik Austria. Lohnsteuer-, HV-Daten und Mikrozensusdaten.
Berufsgruppen gemäß ÖISCO-08.

Eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Unselbstständig Erwerbstätige: ab 15 Jahren mit Wohnsitz in Österreich, ohne Lehrlinge.

Ganzjährig erwerbstätig sind alle Unselbstständigen, die laut Lohnsteuerdaten an mind.

360 Tagen im Jahr gemeldet waren.

Als Vollzeitbeschäftigte gelten jene unselbstständig Erwerbstätigen, die sich selbst als Vollzeiterwerbstätige einstufen und deren wöchentliche Normalarbeitszeit bei 36 Stunden oder darüber liegt.

Einkommenswerte kursiv: Erwerbstätigengruppe kleiner als 6.000 Personen.

Einkommenswerte nicht ausgewiesen (...): Erwerbstätigengruppe kleiner als 3.000 Personen.

Bruttomonatseinkommen = Vierzehntel des Bruttojahreseinkommens.

5 Lohnentwicklung

**Tabelle 11: Lohn- und Gehaltseinkommen unselbstständig Beschäftigter
2015: Bruttomonatseinkommen ganzjährig vollzeit-
beschäftigter Männer nach ÖISCO-08-Berufsgruppen**

ÖISCO-08-Berufsgruppen	Ganzjährig Vollzeit- beschäftigte		Brutto- monats- einkom- men ganzj. vollzeit- besch. M.	Brutto- monats- einkom- men in % von Ges. median
	Zahl	% an Ges.		
(11) Gesch.führer, Vorstände, leit. Verw.bed.	11.303	0,8	8.471	278,3
(12) Führungskräfte im kaufmänn. Bereich	35.319	2,6	5.566	182,9
(13) Führungskräfte in d. Prod. u. bei spez. DL	28.897	2,2	5.256	172,7
(14) Führ.kräfte im FV, Handel, sonst. DL	7.382	0,5	4.015	131,9
(21) Naturwiss., Mathematiker u. Ingenieure	48.896	3,6	4.662	153,2
(22) Akad. u. verwandte Gesundheitsberufe	10.351	0,8	6.509	213,9
(23) Lehrkräfte	46.013	3,4	4.421	145,2
(24) Betriebswirte u. vergleichb. akad. Berufe	29.643	2,2	4.741	155,8
(25) Akad. u. vergleichb. Fachkr. in d. IKT	36.171	2,7	4.144	136,2
(26) Juristen, Sozialwiss., Kulturberufe	18.247	1,4	4.218	138,6
(31) Ingenieurtechn. u. vergleichb. Fachkräfte	132.797	9,9	3.494	114,8
(32) Assistenzberufe im Gesundheitswesen	21.272	1,6	3.131	102,9
(33) Nichtakad. kaufm., Verwaltungsfachkr.	89.968	6,7	3.899	128,1
(34) Nichtakad. jurist., sozialpfl., kult. Fachkr.	10.876	0,8	2.853	93,7
(35) Informations-, Kommunikationstechniker	18.932	1,4	3.655	120,1
(41) Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	19.562	1,5	3.151	103,5
(42) Bürokräfte mit Kundenkontakt	12.362	0,9	4.100	134,7
(43) Bürokr. im Finanz-, Rechnungsw., Mat.wi.	33.145	2,5	2.830	93,0
(44) Sonstige Bürokräfte u. verw. Berufe	8.763	0,7	2.470	81,1
(51) Berufe im Bereich personenbez. DL	45.636	3,4	2.196	72,1
(52) Verkaufskräfte	31.245	2,3	2.560	84,1
(53) Betreuungsberufe	7.949	0,6	2.633	86,5
(54) Schutzkräfte u. Sicherheitsbedienstete	20.400	1,5	3.309	108,7

Effektivverdienste nach Berufsgruppen

5.4

ÖISCO-08-Berufsgruppen	Ganzjährig Vollzeit- beschäftigte		Brutto- monats- einkom- men ganzj. vollzeit- besch. M.	Brutto- monats- einkom- men in % von Ges. median
	Zahl	% an Ges.		
(61) Fachkräfte in d. Landwirtschaft	10.093	0,8	1.940	63,7
(62) Fachkräfte in d. Forstwirtschaft	1.965	0,1
(71) Baufachkräfte sowie verwandte Berufe	97.305	7,2	2.438	80,1
(72) Metallarbeiter, Mechaniker, verw. Berufe	139.836	10,4	2.844	93,4
(73) Präzisions-, Kunsthandwerker, Drucker	12.793	1,0	3.018	99,2
(74) Elektriker u. Elektroniker	65.892	4,9	2.996	98,4
(75) Ber. d. Nahr.m.-, Holzverarb., Bekleid.her.	40.287	3,0	2.441	80,2
(81) Bediener stationärer Anlagen u. Masch.	41.184	3,1	3.054	100,3
(82) Montageberufe	12.846	1,0	2.711	89,1
(83) Fahrzeugführer, Bediener mob. Anlagen	108.472	8,1	2.508	82,4
(91) Reinigungspersonal u. Hilfskräfte	8.279	0,6	1.682	55,3
(92) Hilfsarbeiter in d. Land- und Forstwirtsch.	847	0,1
(93) Hilfsarb. im Bau, Warenherst., Transport	55.155	4,1	2.302	75,6
(94) Hilfskr. in d. Nahrungsmittelzubereitung	2.554	0,2
(95) Straßenhändler, verw. DLkräfte	293	0,0
(96) Abfallentsorg.arb., sonst. Hilfsarbeitskr.	10.932	0,8	2.435	80,0
Gesamt	1.342.735	100,0	3.044	100,0

Quelle: Statistik Austria. Lohnsteuer-, HV-Daten und Mikrozensusdaten.
Berufsgruppen gemäß ÖISCO-08.

Eigene Berechnungen aufgrund dieser Daten.

Unselbstständig Erwerbstätige: ab 15 Jahren mit Wohnsitz in Österreich, ohne Lehrlinge.

Ganzjährig erwerbstätig sind alle Unselbstständigen, die laut Lohnsteuerdaten an mind.

360 Tagen im Jahr gemeldet waren.

Als Vollzeitbeschäftigte gelten jene unselbstständig Erwerbstätigen, die sich selbst als Vollzeiterwerbstätige einstufen und deren wöchentliche Normalarbeitszeit bei 36 Stunden oder darüber liegt.

Einkommenswerte kursiv: Erwerbstätigengruppe kleiner als 6.000 Personen.

Einkommenswerte nicht ausgewiesen (...): Erwerbstätigengruppe kleiner als 3.000 Personen.

Bruttomonatseinkommen = Vierzehntel des Bruttojahreseinkommens.

5 Lohnentwicklung

Aus den beiden beschäftigungsbezogenen Datenspalten der Tabellen 10 und 11 gehen die Zahl der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten je Berufsgruppe und der Prozentanteil der Berufsgruppe an der Gesamtzahl der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten hervor. Die Spalte „Bruttomonatseinkommen“ zeigt berufsgruppenweise die Höhe des Vierzehntels des Bruttojahreseinkommens. Und die rechte Datenspalte enthält die relativen Abstände zwischen den jeweiligen mittleren Bruttomonatseinkommen der Berufsgruppen und dem Medianeinkommen der Gesamtheit der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen bzw. Männer, ausgedrückt jeweils in Prozent des Medianeinkommens der Gesamtheit.

Nehmen wir bei den Frauen (Tab. 10) die zahlenmäßig am stärksten besetzte Berufsgruppe, nämlich die Lehrkräfte <23> (100.413 Personen, Beschäftigtenanteil 14,4 %). Das mittlere Bruttomonatseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen belief sich in dieser Berufsgruppe auf 3.243 €. Dieses lag somit um 29,2 % über dem Medianeinkommen der Gesamtheit der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen von 2.510 €.

WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-7	Der öffentliche Sektor (Teil 1) – in Vorbereitung
WI-8	Der öffentliche Sektor (Teil 2) – in Vorbereitung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945 (in Vorbereitung)
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-15	Christliche ArbeiterInnenbewegung (in Vorbereitung)

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-5	Moderation
SK-2	Frei reden	SK-6	Beraten
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

Wiederholungsfragen

1. zu Kap 1.1: Was ist unter ‚Unabdingbarkeit‘ und unter dem ‚Günstigkeitsprinzip‘ des KV zu verstehen?

A: Unabdingbarkeit: Die Bestimmungen des KV können durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch eingeschränkt werden.
Günstigkeitsprinzip: Vom KV abweichende Betriebs- oder Einzelvereinbarungen sind nur dann gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im KV nicht geregelt sind.

2. zu Kap. 4.1: Welche Interessen haben ArbeitnehmerInnen an kollektiven Lohnregelungen, genauer gesagt an betrieblichen bzw. an überbetrieblichen Lohnregelungen?

A: **Schutz:** Aus ArbeitnehmerInnensicht kommt kollektiven Lohnregelungen die Aufgabe zu, den Machtvorsprung der Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt einzudämmen und den Beschäftigten angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen zu sichern.

Verteilung: Kollektive Lohnregelungen sollen den Beschäftigten die Teilhabe am wachsenden Wohlstand, der sich aus dem Produktivitätsfortschritt ergibt, sichern.

Teilnahme: Kollektive Vereinbarungen ermöglichen den VertreterInnen der Beschäftigten die Teilnahme an der Regelung der Arbeitsbedingungen, also bezüglich der Löhne z.B. an der Festlegung der Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Verwendungsgruppen.

Überbetriebliche Lohnregelungen, also KV, erfüllen für die Beschäftigten folgende Aufgaben:

Verallgemeinerung: KV sollen allen Beschäftigten eines bestimmten Wirtschaftsbereichs Schutz, Teilhabe am Produktivitätsfortschritt und Teilnahme an der Regelung der Lohnstruktur und der Arbeitsbedingungen ermöglichen. Diese Verallgemeinerung entspricht dem Solidaritätsprinzip der Gewerkschaften.

Gesellschaftspolitische Rolle der Gewerkschaften: Die Aufgabe der Verallgemeinerung von Schutz, Verteilung und Teilnahme begründet die Stellung der Gewerkschaften als gesellschaftspolitisch bedeutsame Organisationen.

3. zu Kap. 5: Welches sind die wichtigsten lohnpolitischen Grundsätze des ÖGB?

A: Tarifautonomie: Lohnpolitik sollte autonom zwischen den Sozialpartnern betrieben werden.

KVverhandlungen auf Branchenebene, nicht auf Betriebsebene.

Sicherung der Kaufkraft der Löhne und Gehälter.

Orientierung der Lohnsteigerungen zusätzlich an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung.

Europaweite Koordinierung der Lohnverhandlungen: Damit soll es den Unternehmen erschwert werden, die ArbeitnehmerInnen eines Landes als Lohndrücker in anderen Ländern einzusetzen.

Solidarische Lohnpolitik verfolgt das Ziel, alle Beschäftigten am Produktivitätszuwachs und am Wachstum des Wohlstandes teilhaben zu lassen, unabhängig davon, ob sie nun im privaten oder öffentlichen Sektor, in export- oder inlandsmarktorientierten Branchen oder in Branchen mit raschem oder langsamerem Produktivitätsfortschritt beschäftigt sind. Solidarische Lohn- und Einkommenspolitik schließt auch die Zielsetzung ein, für Bezieher kleiner Einkommen überdurchschnittliche Lohn- und Einkommenszuwächse anzustreben, u.a. durch die Mindestlohnpolitik.

Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

4. zu Kap. 6: Woraus resultiert die Entwicklung der Effektivverdienste der ArbeitnehmerInnen?

A: Die Entwicklung der Effektivverdienste resultiert zum einen aus den in Kollektivverträgen festgelegten Anhebungen von tariflichen Mindest- bzw. Istlöhnen, außerdem aus den im Anschluss an einen Kollektivvertragsabschluss getroffenen lohnbezogenen Betriebsvereinbarungen sowie aus Veränderungen der übertariflichen Zuschläge, welche die Arbeitgeber einseitig zugestehen.

Wiederholungsfragen

5. zu Kap. 6.2: Wie wird die Kaufkraftentwicklung von Löhnen und Gehältern ermittelt?

A: Um die Entwicklung der Kaufkraft von Effektivverdiensten einschätzen zu können, ist zunächst die Veränderung des Verbraucherpreisindex (Inflation) in Rechnung zu stellen, weiters ist die Veränderung der Belastung mit Steuern und Abgaben zu berücksichtigen.