



Eurofound

Branchenbezogene Kollektivverhandlungen und Möglichkeiten der Abweichung auf Unternehmensebene: Österreich

[Für Inhaltsverzeichnis klicken](#)

Autoren: Reinhard Bispinck und Thorsten Schulten

Forschungsprojekt: Die Funktionsweise branchenbezogener Lohnverhandlungssysteme und
Lohnfestsetzungsmechanismen unter widrigen Arbeitsmarktbedingungen

Inhalt

Grundzüge des österreichischen Kollektivvertragssystems	1
Wichtige Entwicklungen in den Kollektivverhandlungen	3
Möglichkeiten der Abweichung von Branchenvereinbarungen auf Unternehmensebene	3
Auswirkung der Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen	9
Bibliografie	10

Grundzüge des österreichischen Kollektivvertragssystems

Die Rechtsgrundlage für Kollektivverhandlungen in Österreich ist im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) (Cerny et al., 2010; Gagawczuk, 2009) festgelegt. Gemäß dem ArbVG können Kollektivverträge zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits abgeschlossen werden (§ 2, Absatz 1). Daher begünstigt das österreichische Arbeitsrecht systematisch Kollektivverhandlungen, was dazu führt, dass die überwiegende Mehrheit der Kollektivverträge auf Branchenebene abgeschlossen wird. Kollektivverhandlungen sind generell auf den privaten Sektor beschränkt. Im öffentlichen Sektor werden Löhne und Arbeitsbedingungen – formell betrachtet – einseitig durch die Behörden festgelegt, tatsächlich jedoch in informellen Gesprächen mit den Gewerkschaften im öffentlichen Sektor ausgehandelt.

Einzelne Arbeitgeber sind üblicherweise nicht zu Verhandlungen berechtigt. Es bestehen nur einige wenige Ausnahmen für solche Unternehmensvereinbarungen, die auf Sondergesetzen basieren und in erster Linie bei früheren staatlichen Unternehmen zu finden sind. Auf Unternehmensebene besteht die Möglichkeit, zwischen dem Betriebsrat – der gewählten Vertretung aller Arbeitnehmer – und der Geschäftsleitung Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Gemäß ArbVG (§ 3 Absatz 1) können solche Betriebsvereinbarungen die Bestimmungen in Kollektivverträgen jedoch weder aufheben noch beschränken. In Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen können sie lediglich Regelungen festlegen, die für die Arbeitnehmer im Vergleich zu den Bestimmungen in den Kollektivverträgen günstiger sind.

Es liegen keine regulären amtlichen Statistiken über Kollektivverträge in Österreich vor. Laut den österreichischen Gewerkschaften führt jedoch jede jährliche Verhandlungsrunde zum Abschluss von etwa 450 neuen Kollektivverträgen, von denen mehr als 200 Lohnvereinbarungen sind, in denen jährliche Lohnsteigerungen festgelegt sind (Schulten, 2002). Die meisten Verträge werden auf Bundesebene und ein kleinerer Anteil auf Landesebene abgeschlossen. Im Jahr 2009 wurden gemäß nicht veröffentlichten Daten der Arbeiterkammer Wien 218 neue Lohnvereinbarungen abgeschlossen (Tabelle 1).¹ Auf Arbeitnehmerseite wurden 99 % aller Kollektivverträge von Teilgewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) unterzeichnet. Darüber hinaus enthält das ArbVG (§ 12 Absatz 1) eine Bestimmung, nach der Kollektivverträge automatisch auch für die Arbeitnehmer in den betroffenen Branchen gelten, die keiner Gewerkschaft angehören.

Auf Arbeitgeberseite werden etwa 66 % aller Lohnvereinbarungen – mit einem noch höheren Arbeitnehmeranteil – durch die branchenspezifischen Fachorganisationen der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) abgeschlossen. Weitere 6 % der Lohnvereinbarungen werden von der Landwirtschaftskammer Österreich und anderen Kammern freier Berufe unterzeichnet. Insgesamt unterstehen fast drei Viertel aller Lohnvereinbarungen der Aufsicht von Kammern mit obligatorischer Mitgliedschaft, sodass die Verträge automatisch für alle Unternehmen gelten. Dagegen werden etwa 22 % aller Lohnvereinbarungen von Arbeitgeberverbänden mit freiwilliger Mitgliedschaft ausgehandelt. In diesen Fällen überträgt das Bundeseinigungsamt – eine Behörde des österreichischen Bundesministeriums für Arbeit – die Kollektivverträge üblicherweise auf die gesamte Branche. Schließlich werden etwa 7 % aller Lohnvereinbarungen von Unternehmen abgeschlossen, die früher Teil des öffentlichen Sektors waren. Da in Österreich kein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn existiert, legt das Bundeseinigungsamt regelmäßig spezifische Mindestlöhne für einige Branchen und Berufe fest, die nicht durch Kollektivverträge abgedeckt sind (Hermann, 2006).

¹ Die Autoren danken Sepp Zuckerstätter von der Arbeiterkammer Wien für die Berechnung der in Tabelle 1 aufgeführten Daten.

Tabelle 1: *Vertragsparteien von Lohnvereinbarungen in Österreich, 2009*

Gesamtzahl der Lohnvereinbarungen	218	100%
Vertragspartei auf Arbeitnehmerseite		
ÖGB	215	99%
Sonstige Arbeitnehmerorganisationen	3	1%
Vertragspartei auf Arbeitgeberseite		
WKÖ	143	66%
Landwirtschaftskammer Österreich und Kammern freier Berufe	12	6%
Unternehmen, die früher Teil des öffentlichen Sektors waren	15	7%
Arbeitgeberverbände mit freiwilliger Mitgliedschaft	48	22%

Quelle: *Arbeiterkammer Wien*

Aufgrund dieses außergewöhnlichen institutionellen Rahmens ist die kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich insgesamt eine der weltweit höchsten. Gemäß Zahlen von Statistik Austria beträgt die bereinigte kollektivvertragliche Abdeckung 94 % (Tabelle 2). Dies bezeichnet die Zahl der Arbeitnehmer, für die ein Kollektivvertrag gilt, ausgedrückt als Prozentanteil aller Arbeitnehmer, die zu Verhandlungen berechtigt sind. In den Sparten Industrie und Handel sind fast alle Unternehmen durch Kollektivverträge abgedeckt. Die Abdeckung ist in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft mit 90 % etwas niedriger und liegt in der Sparte Information und Consulting bei 85 %. Die niedrigste Abdeckung ist mit durchschnittlich 82 % in den Branchen zu finden, die nicht durch die WKÖ organisiert sind, sondern durch Arbeitgeberverbände mit freiwilliger Mitgliedschaft vertreten werden.

Tabelle 2: *Bereinigte kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich, 2005*

Branchen	Kollektivvertragliche Abdeckung
Durch die WKÖ organisierte Branchen	
Gewerbe und Handwerk	98%
Industrie	99%
Handel	99%
Bank und Versicherung	95%
Transport und Verkehr	95%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	90%
Information und Consulting	85%
Nicht durch die WKÖ organisierte Branchen (z. B. Dienstleistungen im Bereich Gesundheit und Soziales oder unabhängige Berufe wie Rechtsanwälte und Architekten)	82%
Land- und Forstwirtschaft	95%
Gesamt	94%

Hinweis: kollektivvertraglich abgedeckte Arbeitnehmer als Prozentanteil aller zu Verhandlungen berechtigter Arbeitnehmer.
Quelle: *Statistik Austria (Bönisch, 2008, S. 209)*

Wichtige Entwicklungen in den Kollektivverhandlungen

In den letzten beiden Jahrzehnten ist der Gesamtrahmen des österreichischen Kollektivvertragssystems außerordentlich stabil geblieben. So hat es beispielsweise im Gegensatz zu Deutschland weder eine deutliche Verlagerung der Verhandlungsmacht hin zur Unternehmensebene noch einen deutlichen Rückgang der Abdeckung durch Kollektivverträge gegeben. Die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände konnten im Gegenteil sogar neue Branchenkollektivverträge in Bereichen wie Informationstechnologie-Dienstleistungen (IT), Zeitarbeit, Gesundheits- und Sozialdienstleistungen und private Bildungseinrichtungen abschließen, in denen zuvor keine Branchenkollektivverträge bestanden hatten (Hermann und Flecker, 2006).

Im öffentlichen Sektor fanden wichtige Änderungen bei den österreichischen Kollektivverhandlungen aufgrund der Liberalisierung und der Privatisierung der öffentlichen Dienste statt (Atzmüller und Hermann, 2005). Da eine zunehmende Zahl ehemaliger Regierungsbehörden und staatlicher Monopole in eigenständige Rechtsträger umgewandelt oder sogar privatisiert wurden, fielen sie nicht mehr unter die gesetzliche Beschäftigungsverordnung für den öffentlichen Sektor. Daher musste die österreichische Regierung Sondergesetze verabschieden, um ehemaligen öffentlichen Einrichtungen den Abschluss von Kollektivverträgen zu erlauben. Infolgedessen wurde in Österreich erstmals eine größere Zahl von Betriebsvereinbarungen in Unternehmen wie der Österreichischen Post, Telekom Austria, dem öffentlich-rechtlichen Österreichischen Rundfunk (ORF), der Bundesanstalt Statistik Österreich, dem Umweltbundesamt und dem Bundesrechenzentrum abgeschlossen (Simsa, 2009).

Obwohl keine explizite nationale oder branchenübergreifende Koordination der Kollektivverhandlungen besteht, hat Österreich ein eng koordiniertes Kollektivvertragssystem aufgrund der Praxis von Musterlohnverhandlungen auf Grundlage der führenden Rolle der Metallindustrie im gesamten Verhandlungsprozess. Der Kollektivvertrag in der Metallindustrie wird traditionellerweise als Erster ausgehandelt und ist daher richtungweisend für die weiteren Verhandlungen im Laufe der jährlichen Verhandlungsrunden (Brandl und Traxler, 2008; Knell und Stiglbauer, 2009).

Darüber hinaus unterzeichneten die größten Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen ÖGB und WKÖ im Jahr 2007 eine Grundsatzvereinbarung, mit der ein nationaler Mindestlohn von 1 000 EUR für vollbeschäftigte Arbeitnehmer eingeführt wurde. Der ÖGB und die WKÖ forderten die ihnen angeschlossenen Kollektivvertragsparteien auf Branchenebene auf, spätestens bis zum 1. Januar 2009 die untersten Lohngruppen in allen Kollektivverträge auf mindestens 1 000 EUR pro Monat anzuheben. Die überwiegende Mehrheit der seitdem abgeschlossenen Kollektivverträge erfüllt diese Anforderung (Hofbauer und Adam, 2009).

Möglichkeiten der Abweichung von Branchenvereinbarungen auf Unternehmensebene

Österreich gehört zu der relativ kleinen Gruppe europäischer Länder mit einem sogenannten dualen System der Interessenvertretung, das zu einem festgelegten Zusammenspiel zwischen der Branchenebene und der Unternehmensebene führt (Flecker und Hermann, 2005). Einerseits legen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände durch Kollektivverträge auf Branchenebene bestimmte (Mindest-)Standards fest; andererseits schließen Betriebsräte und Geschäftsleitungen Betriebsvereinbarungen ab, um den Kollektivvertrag auf Unternehmensebene umzusetzen und über die kollektivvertraglich vereinbarten Standards hinausgehende Bedingungen zugunsten der Arbeitnehmer festzulegen.

Neben der Festlegung von Bedingungen, die über die kollektivvertraglichen Standards hinausgehen, erlauben die Kollektivverträge den Unternehmen die Abweichung von den Branchenstandards in zweierlei Weise. Erstens enthalten einige Kollektivverträge Öffnungsklauseln, die einen gewissen Rahmen für die flexible Anpassung auf Unternehmensebene festlegen. Zweitens gibt es einige Öffnungsklauseln, die es Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen erlauben, in den Branchenkollektivverträgen festgelegte Standards zu unterschreiten. Letztere sind

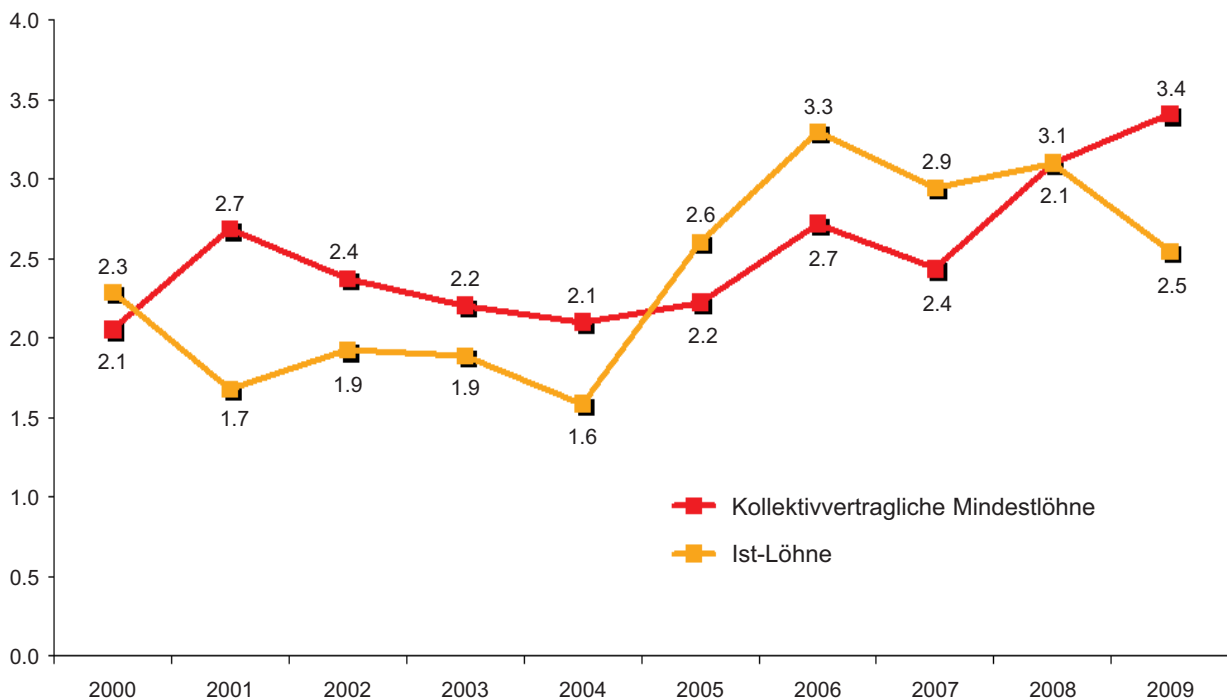
jedoch sehr umstritten, da mehrere österreichische Arbeitsrechtler die Ansicht vertreten, dass solche Klauseln gegen das Arbeitsverfassungsgesetz verstoßen (Firlei, 2001; Runggaldier, 2003; Tomandl, 2003). Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick über die zulässigen Abweichungen von Branchenkollektivverträgen auf Unternehmensebene in Bezug auf die Festlegung der Löhne und der Arbeitszeit (wobei Abweichungen im Bereich der Arbeitszeit sehr viel häufiger vorkommen).

Löhne

Eine Besonderheit des österreichischen Kollektivvertragssystems besteht darin, dass etwa ein Viertel aller Kollektivverträge (darunter wichtige Branchen wie die Metallindustrie und die chemische Industrie) nicht nur die Steigerungen der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, sondern auch die Steigerungen der auf Unternehmensebene tatsächlich gezahlten Ist-Löhne festlegen. Für den Bereich der Industrie gibt es Schätzungen aus dem Jahr 2002, nach denen die Ist-Löhne von Arbeitern 17 % über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen lagen. Für Angestellte wurde diese Differenz auf 21,7 % geschätzt (Schulzen, 2002).

In Österreich haben Unternehmen keine legale Möglichkeit, Löhne unterhalb des kollektivvertraglichen Mindestlohns zu zahlen. Alle Regelungen, die den Unternehmen eine gewisse Lohnflexibilität einräumen, gelten ausschließlich für Ist-Löhne. In der Vergangenheit wurden die kollektivvertraglichen Mindestlöhne und die Ist-Löhne üblicherweise im gleichen Umfang angehoben. In den letzten zehn Jahren wurde für die Ist-Löhne häufig eine etwas geringere Steigerung festgelegt (Abbildung 1; siehe auch Knell und Stiglbauer, 2009). Dies gilt besonders in Zeiten des Konjunkturrückgangs, in denen die sogenannte negative Lohndrift zu einem wichtigen Instrument der Lohnflexibilität wird.

Abbildung 1: Jährliche Steigerung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne und der Ist-Löhne (Lohndrift) in Österreich, 2000-2009



Hinweis: Die Zahlen stellen prozentuale Veränderungen gegenüber dem Vorjahr dar.

Quelle: Statistik Austria, Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)

Eine erste Öffnungsklausel zu Löhnen wurde 1993 in der Metallindustrie vereinbart und erlaubte den Unternehmen, die vereinbarte Steigerung der Ist-Löhne (nicht der kollektivvertraglichen Mindestlöhne) für Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung zu nutzen. In der Praxis machten jedoch nur 3 % aller Unternehmen – mit einer Abdeckung von 13 % der Arbeitnehmer in der Branche – von der Öffnungsklausel Gebrauch (Auer und Welte, 1994, S. 301). Die Arbeitgeber bewerteten diese Öffnungsklausel dennoch positiv, während die Gewerkschaften viel skeptischer waren und kritisierten, dass die Kriterien für die Beschäftigungsförderung auf Unternehmensebene nicht genau festgelegt waren und daher von den Verhandlungsparteien nicht überprüft werden konnten. Aufgrund der Kritik der Gewerkschaften wurde diese Öffnungsklausel weder in den folgenden Kollektivverträgen der Metallindustrie erneuert noch auf andere Branchen übertragen (Flecker, 1998).

Vor dem Hintergrund der Weltwirtschaftskrise enthielt der Kollektivvertrag der stark exportorientierten Elektronikbranche im Jahr 2009 erstmals eine „Konjunkturklausel“, nach der die vereinbarte Steigerung der Ist-Löhne um 2,2 % in denjenigen Unternehmen, die im ersten Quartal 2009 Umsatzeinbußen von mindestens 15 % erlitten hatten, auf 1,4 % gesenkt werden konnte (Adam, 2009a). Wenn ein Unternehmen die Konjunkturklausel umsetzen wollte, musste es zunächst seine Wirtschaftsdaten offenlegen und dann eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abschließen. Abschließend musste die Betriebsvereinbarung von der zuständigen Gewerkschaft und dem zuständigen Arbeitgeberverband genehmigt werden. In Unternehmen ohne Betriebsrat musste eine Vereinbarung direkt durch die Kollektivvertragsparteien abgeschlossen werden.

Laut dem Arbeitgeberverband beantragten 78 Unternehmen mit insgesamt etwa 20 000 Mitarbeitern in der Elektronikbranche die Nutzung der Konjunkturklausel. In 60 Unternehmen mit insgesamt etwa 16 000 Mitarbeitern vereinbarten die Verhandlungsparteien schließlich die Umsetzung der Klausel (FEEL, 2009). Danach erhielten mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer in der Elektronikbranche eine geringere Steigerung der Ist-Löhne. Die Konjunkturklausel blieb jedoch ein einmaliger Einzelfall, da sie nicht auf andere Branchen übertragen und auch nicht im Kollektivvertrag 2010 der Elektronikbranche erneuert wurde.

Abgesehen von Öffnungsklauseln, die den Unternehmen die Unterschreitung der vereinbarten Lohnsteigerungen erlauben, gibt es auch einige Regelungen, die eine flexible Verteilung von Teilen der Lohnsteigerungen auf Unternehmensebene zulassen (Adam, 2009a). Die bekannteste Form variabler Löhne ist die „Verteilungsoption“, die erstmals 1997 im Kollektivvertrag der Metallindustrie eingeführt wurde, später aber in ähnlicher Form in einigen anderen Branchen, wie der chemischen Industrie, der papierverarbeitenden Industrie und der Textilindustrie, übernommen wurde.

Die Grundidee der Verteilungsoption besteht darin, dass ein Teil der vereinbarten Steigerung der Ist-Löhne nicht allen Beschäftigten eines Unternehmens zugutekommen sollte, sondern nur bestimmten Gruppen. Der Kollektivvertrag 2010 der Elektronikbranche sah beispielsweise eine Steigerung der Ist-Löhne um 1,6 % vor. Wenn Unternehmen die Verteilungsoption anwenden wollen, müssen sie eine etwas höhere Lohnsteigerung von 1,8 % gewähren, wobei jeder Arbeitnehmer mindestens eine Steigerung von 1,4 % erhält, während die verbleibenden 0,4 % bestimmten Arbeitnehmergruppen zukommen können. Die konkreten Kriterien für die Anwendung der Verteilungsoption müssen in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung ausgehandelt werden.

Es liegen keine aktuellen Studien über die praktische Anwendung der Verteilungsoption auf Unternehmensebene vor. Eine ältere Studie von Auer und Welte (2001) untersuchte die Umsetzung der Verteilungsoption in der Metallindustrie in den Jahren 1997 und 1998. Laut dieser Studie wurde die Option im Jahr 1997 von 15 % aller durch den Kollektivvertrag abgedeckten Unternehmen mit insgesamt 24 % der Arbeitnehmer dieser Branche genutzt. Im Jahr 1998 lag der entsprechende Anteil der Unternehmen bei 9 %, mit etwa 13 % der Arbeitnehmer (ebd., S. 185). Zu den Gruppen, die von der zusätzlichen Lohnsteigerung aufgrund der Verteilungsoption profitierten, gehörten einerseits einige Mitarbeiter in Schlüsselpositionen, die eine höhere Entlohnung als Leistungsanreiz erhielten. Andererseits wurden

Arbeitnehmer mit geringerem Einkommen sowie jüngere und weibliche Beschäftigte durch die Verteilungsoption begünstigt, um mögliche Unausgewogenheiten der Lohnstruktur auszugleichen. Die Verteilungsoption wurde von den Arbeitnehmern begrüßt, während die Arbeitgeber skeptischer waren, da die Option für sie mit höheren Personalkosten verbunden war (ebd., S. 191).

Die Anwendung der Verteilungsoption ist freigestellt und wurde bislang immer nur von einer relativ geringen Zahl von Arbeitgebern genutzt; dagegen enthielten die Kollektivverträge 2009 in der Metallindustrie erstmals eine Bestimmung, die jedes Unternehmen dazu verpflichtet, einen Unternehmensfonds für zusätzliche Lohnsteigerungen einzuführen (Adam, 2009a). Gemäß diesem Kollektivvertrag müssen Arbeitgeber einen festen Betrag aus den gesamten Lohnzahlungen unter den Arbeitnehmern umverteilen; dies erfolgt auf Grundlage von Kriterien wie der Leistung Einzelner (einschließlich der Sozialkompetenz), Verbesserungen der Lohnstruktur des Unternehmens zugunsten geringfügig vergüteter Arbeitnehmer und Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Die konkreten Kriterien für die Verwendung des Fonds können in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Wenn sich ein Unternehmen in schwerwiegenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, können die Geschäftsleitung und der Betriebsrat vereinbaren, die zusätzlichen Zahlungen für einen bestimmten Zeitraum zu senken oder ganz zu aussetzen.

Schließlich wurde in den letzten Jahren in einigen Kollektivverträgen eine gewinnabhängige Komponente bei den Lohnzahlungen eingeführt (Adam, 2009a). Die Kollektivverträge 2007 in der Metallindustrie sahen beispielsweise einen zusätzlichen Pauschalbetrag von 200 EUR vor, der von allen Unternehmen zu zahlen war, die einen bestimmten prozentualen Gewinnanteil in Bezug auf ihren Umsatz erreicht hatten (Adam, 2007a). Unternehmen mit einem geringeren Gewinn mussten entweder eine geringere oder keine Zahlung leisten.

Arbeitszeit

Die rechtliche Regelung der Arbeitszeit ist in Österreich im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Arbeitsruhegesetz (ARG) festgelegt. Nach diesen Gesetzen sind auf Branchen- und Unternehmensebene einige eingeschränkte Abweichungen von den gesetzlichen Standards möglich. Abweichungen auf Unternehmensebene erfordern zunächst einen Branchenkollektivvertrag und – auf der Grundlage dieses Kollektivvertrags – eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung. Die Arbeitszeitregelung – insbesondere in flexibler Form – ist seit Langem ein umstrittenes Thema in politischen Diskussionen und Kollektivverhandlungen. 1996 wurde eine erste Änderung des Arbeitszeitgesetzes angenommen, die eine größere Flexibilität erlaubte.

Eine weitere wichtige Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes erfolgte im Jahr 2007. Das österreichische Parlament nahm eine Änderung auf der Grundlage eines Gesetzesentwurfs an, der gemeinsam von den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden vorgelegt worden war, um eine größere Arbeitszeitflexibilität zu ermöglichen (Adam, 2007b). Die Arbeitszeitregelung in Österreich weist die folgenden Grundmerkmale auf:

- Die Arbeitszeit ist prinzipiell nach wie vor auf einen Standardarbeitstag mit maximal acht Stunden und eine Standardarbeitswoche mit maximal 40 Stunden beschränkt.
- Der Standardarbeitstag kann durch Kollektivverträge auf maximal zehn Stunden erweitert werden. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmer üblicherweise einen Ausgleich in Form längerer Ruhezeiten erhalten (Ausnahmen sind möglich). Die Umsetzung auf Unternehmensebene erfordert eine Betriebsvereinbarung.
- Kollektivverträge können die Einführung einer Vier-Tage-Woche mit bis zu zehn Arbeitsstunden am Tag festlegen. Die Umsetzung auf Unternehmensebene erfordert ebenfalls eine Betriebsvereinbarung.
- In Unternehmen mit Schichtarbeit können über Kollektivverträge Zwölf-Stunden-Schichten eingeführt werden.

- Für den Fall eines besonderen Bedarfs an Überstunden können Betriebsvereinbarungen für 24 Wochen im Jahr (zuvor zwölf Wochen im Jahr) eine maximale Arbeitszeit von zwölf Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche erlauben.
- Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Überstundenzuschlag von 25 %, wenn die Überstunden nicht durch Phasen kürzerer Arbeitszeit ausgeglichen werden.
- Arbeitgeber, die gegen die Arbeitszeitregelungen verstoßen, müssen im Fall wiederholter Verstöße mit strengeren Strafen mit Geldbußen von bis zu 3 600 EUR rechnen.

Die Verhandlungsparteien begrüßten diese Änderung, allerdings unter verschiedenen Aspekten: Während die Arbeitgeber die neuen Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung betonten, begrüßten die Gewerkschaften insbesondere die Verbesserungen für Teilzeitbeschäftigte. Teile der Gewerkschaften standen der Änderung weiterhin kritisch gegenüber und betonten, dass Arbeitszeitverhandlungen auf Unternehmensebene und sogar auf Arbeitsplatzebene wahrscheinlich zu einem verstärkten Druck auf die Arbeitnehmer führen. Die Arbeitgeber beanstandeten, dass die strengeren Regelungen zur Arbeitszeiterfassung erhebliche Verwaltungskosten verursachen würden. Die Gewerkschaften hofften jedoch, dass die Zahl der Verstöße durch die abschreckende Wirkung dieser Bedingungen verringert würde.

Seit dieser Gesetzesänderung enthalten die meisten Branchenkollektivverträge in Österreich Bestimmungen über flexible Arbeitszeitgestaltung (Kittel, 2000; Pernicka und Adam, 2006). Richtungsweisend in dieser Hinsicht war der Kollektivvertrag für die IT-Branche, der erstmals im Jahr 2000 abgeschlossen wurde. Der Kollektivvertrag führte ein breites Spektrum neuer Instrumente für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung ein, einschließlich der Möglichkeiten für eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis, eine größere Flexibilität bei der Tagesarbeitszeit und eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit über ein oder mehrere Jahre (ebd.).

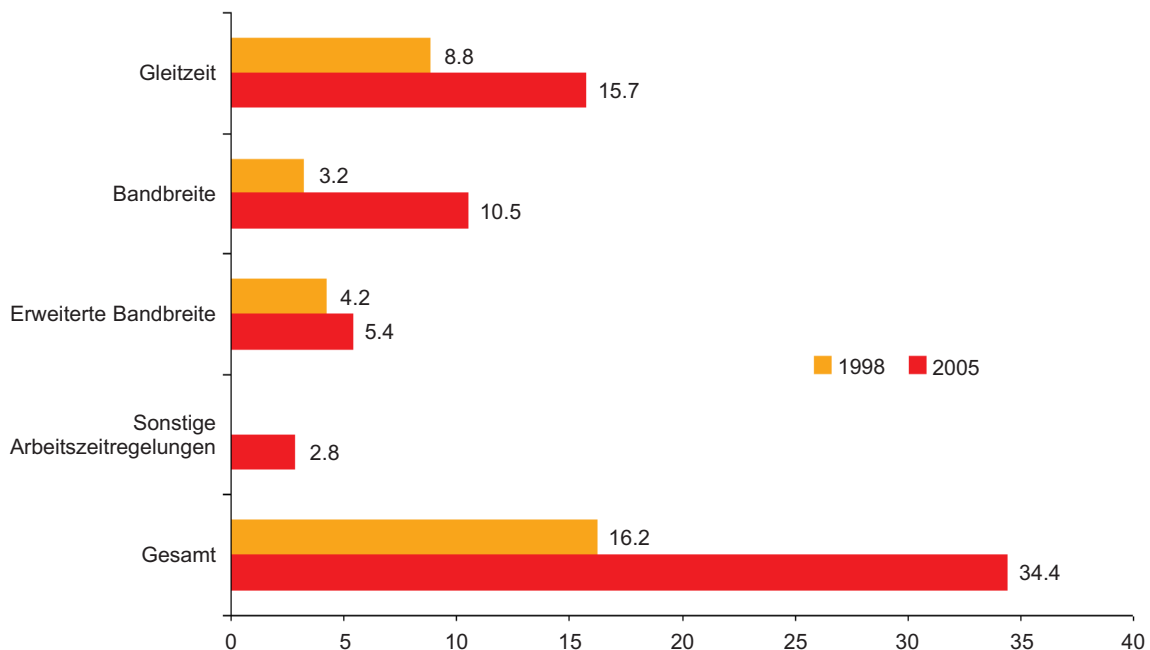
Die in Kollektivverträgen festgelegten Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung können auch anhand des Beispiels der Metallindustrie veranschaulicht werden. Der derzeit geltende Rahmenvertrag in der Metallindustrie enthält die folgenden Bestimmungen:

- Die reguläre Wochenarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden, kann aber durch Betriebsvereinbarungen auf bis zu 40 Stunden erhöht werden. Im Fall einer solchen Erhöhung muss die längere Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 13 Wochen durch zusätzliche freie Tage ausgeglichen werden. Dieser Ausgleichszeitraum kann durch eine Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen verlängert werden; dies muss jedoch von den Kollektivvertragsparteien auf Branchenebene genehmigt werden.
- Die Verteilung der regulären Wochenarbeitszeit kann innerhalb eines Arbeitszeitkorridors (der sogenannten „Bandbreite“) zwischen 37 und 40 Stunden variieren. Die Arbeitszeit darf unter 37 Stunden gesenkt werden, wenn die freie Zeit prinzipiell in Form ganzer freier Tage gewährt wird.
- In Betriebsvereinbarungen kann eine erweiterte Bandbreite festgelegt werden. In diesem Fall hat die reguläre Arbeitszeit eine Obergrenze von 45 Stunden und eine Untergrenze von 32 Stunden; es ist jedoch auch eine kürzere Arbeitszeit möglich. Die Umsetzung der erweiterten Bandbreite erfordert eine Betriebsvereinbarung darüber, welche Auswirkungen diese auf die befristet Beschäftigten eines Unternehmens hat. Darüber hinaus muss nach Möglichkeit sichergestellt werden, dass das Privatleben der Beschäftigten durch diese Vereinbarungen nicht zu stark beeinträchtigt wird.
- Im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist ein Zeitguthaben von bis zu 80 120 Stunden zulässig, wenn die Arbeitszeit und die Ruhezeit nicht von vornherein festgelegt sind. Das Zeitguthaben kann unter bestimmten Bedingungen auf die nächste Abrechnungszeit übertragen werden.

- Bei kontinuierlicher Schichtarbeit kann die reguläre Wochenarbeitszeit 56 Stunden erreichen, wenn der Schichtplan eine oder zwei Schichten von zehn oder zwölf Stunden am Wochenende beinhaltet und wenn mindestens zwei von drei Wochenenden vollständige Arbeitstage sind.
- Auf großen Baustellen ist ein Arbeitszeitplan von zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstagen und vier aufeinanderfolgenden freien Tagen möglich.

Es liegen keine aktuellen Studien über die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle auf Unternehmensebene vor. Eine von den Gewerkschaften in 582 Unternehmen der Metallindustrie durchgeführte Erhebung kam zu dem Schluss, dass zwischen 1998 und 2005 ein noch größerer Anteil von Unternehmen eine flexible Arbeitszeitgestaltung eingeführt hatte (GMT, 2005). 1998 arbeiteten nur 16,2 % der Beschäftigten in der Metallindustrie im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, während sich dieser Anteil bis zum Jahr 2005 mit 34,4 % fast verdoppelt hatte (Abbildung 2). Die stärkste Zunahme bis zum Jahr 2005 wies die Gleitzeit auf, mit einer Zunahme von 8,8 % im Jahr 1998 auf 15,7 % im Jahr 2005. Die Anwendung der Arbeitszeit-Bandbreite stieg von 3,2 % im Jahr 1998 auf 10,5 % im Jahr 2005, und das Modell der erweiterten Bandbreite erreichte mit einer Veränderung von 4,2 % im Jahr 1998 auf 5,3 % im Jahr 2005 eine moderate Zunahme. Und schließlich gab es auch eine Tendenz hin zu einer stärkeren Verbreitung der Schichtarbeit. Im Jahr 2005 arbeiteten 57 % der Beschäftigten in Schichtarbeitssystemen, verglichen mit 51,4 % im Jahr 1998; dabei gingen Zweischichtsysteme zurück, und Dreischichtsysteme nahmen zu.

Abbildung 2: Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle in der österreichischen Metallindustrie, 1998 und 2005 (% aller Beschäftigten)



Quelle: GMT, 2005

In der Kollektivverhandlungsrunde 2009 stimmten die Arbeitgeber und Gewerkschaften in der Metallindustrie prinzipiell überein, eine neue Vereinbarung auszuhandeln, um die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf Unternehmensebene zu erweitern. Bislang wurde jedoch noch keine Vereinbarung erreicht. Die Arbeitgeber fordern, dass die reguläre Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden im Durchschnitt nur innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren ohne zusätzliche freie Zeit oder Überstundenvergütung erreicht werden solle. Laut den Arbeitgebern ist in Anbetracht der wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler Unternehmen eine größere Flexibilität erforderlich, um Arbeitsplätze zu erhalten

(*Der Standard*, 13. April 2010). Die Gewerkschaften haben ihre Zustimmung zu jeder Regelung verweigert, die ausschließlich eine Arbeitszeiterhöhung und eine Kürzung der Überstundenvergütung bedeuten würde. Sie argumentieren, dass das Potenzial für flexible Arbeitszeitgestaltungen innerhalb der bestehenden Vereinbarung bei Weitem noch nicht ausgeschöpft ist. Vor- und Nachteile neuer Arbeitszeitmodelle sollten ausgewogen sein (Pro-Ge, GPA, djp, 2010). Auf einer vor Kurzem veranstalteten Konferenz zum Thema Arbeitszeit forderte die Industriegewerkschaft PRO-GE, dass die Arbeit insbesondere in Krisenzeiten durch Arbeitszeitverkürzungen besser verteilt werden sollte (ÖGB, 2010).

Auswirkung der Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen

Im Vergleich mit vielen anderen europäischen Ländern ist der Spielraum für Abweichungen von Branchenkollektivverträgen auf Unternehmensebene in Österreich recht beschränkt. Dies gilt insbesondere für die Löhne, da die Unternehmen keine Möglichkeit haben, die kollektivvertraglichen Mindestlöhne zu unterschreiten. Die Flexibilität in Bezug auf Löhne ist auf die in den Unternehmen gezahlten Ist-Löhne beschränkt, sofern diese über den kollektivvertraglichen Mindestlöhnen liegen. In vielen Branchen wird jedoch sogar die Entwicklung der Ist-Löhne durch Kollektivverträge geregelt. In Bezug auf die Arbeitszeit lassen die Kollektivverträge ein breites Spektrum an flexiblen Arbeitszeitgestaltungen auf Unternehmensebene zu, bieten den Unternehmen jedoch keine Möglichkeit, von der kollektivvertraglichen Dauer der Arbeitszeit abzuweichen.

In den letzten 20 Jahren gab es seitens der Arbeitgeber einige Forderungen nach einer stärkeren Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen. Vertreter der WKÖ haben beispielsweise vorgeschlagen, die auf Branchenebene geführten Lohnverhandlungen auf kollektivvertragliche Mindestlöhne zu beschränken, während über die Ist-Löhne auf Unternehmensebene verhandelt werden sollte. Einzelne Vertreter der österreichischen Industriellenvereinigung (IV), einer Interessenvertretung von Arbeitgebern in der Industrie auf freiwilliger Basis, haben sogar gefordert, dass Kollektivverträge durch Vereinbarungen auf Unternehmensebene ersetzt werden sollten. Solche Forderungen wurden insbesondere während der aktuellen Wirtschaftskrise laut, wobei argumentiert wurde, dass Lohnsteigerungen auf Branchenebene eine Bedrohung für Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten darstellen (Adam, 2009c).

Einige Jahre lang schien es, als ob auch die österreichische Regierung eine stärkere Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen befürworten würde. Als im Jahr 2000 eine neue Koalitionsregierung der rechtspopulistischen Freiheitlichen Partei Österreichs (FPÖ) und der konservativen Österreichischen Volkspartei (ÖVP) an die Macht kam, beinhaltete ihr Regierungsprogramm eine Klausel, die unter der Überschrift „Reform der Sozialpartnerschaft“ eine Verlagerung der Kollektivverhandlungen von der Branchenebene auf die Unternehmensebene forderte (Schulten, 2002). Abgesehen von der Erweiterung flexibler Arbeitszeitregelungen durch die Überarbeitung des Arbeitszeitgesetzes wurden jedoch keinerlei Änderungen am österreichischen Kollektivvertragsrecht vorgenommen (Simsa, 2009).

Eine stärkere Dezentralisierung der Kollektivverhandlungen würde die Grundzüge der österreichischen Arbeitsbeziehungen infrage stellen, die auf einer funktionalen Differenzierung bei der Regelung der Arbeitsbedingungen auf Branchen- und Unternehmensebene basieren. Darüber hinaus würde das Land mit einer wachsenden „Vertretungslücke“ auf der Arbeitnehmerseite konfrontiert werden, da mindestens 40 % aller Beschäftigten in Unternehmen ohne Betriebsrat arbeiten (Hermann und Flecker, 2009). Daher gäbe es in vielen kleinen und mittleren Unternehmen keine Arbeitnehmervertretung für Verhandlungen.

Trotz – oder vielleicht wegen – des relativ eingeschränkten Spielraums für Dezentralisierung hat sich das österreichische System der Kollektivverhandlungen als sehr stabil erwiesen. Dies ist in erster Linie dem außergewöhnlichen rechtlichen und institutionellen Rahmen zu verdanken, der Kollektivverhandlungen systematisch fördert und eine ungewöhnlich hohe kollektivvertragliche Abdeckung zur Folge hat. Obwohl einige Arbeitgeber mehr Möglichkeiten für Verhandlungen

auf Unternehmensebene gefordert haben, wird das bestehende österreichische System der Branchenkollektivverhandlungen nach wie vor von Gewerkschaften wie von Arbeitgeberverbänden nachdrücklich unterstützt. Schließlich wurde die Stabilität des österreichischen Kollektivverhandlungssystems weiter dadurch gestützt, dass Österreich im Vergleich mit vielen anderen europäischen Ländern eine relativ gute wirtschaftliche Leistung mit einer relativ niedrigen Arbeitslosenquote aufrechterhalten konnte.

Bibliografie

Adam, G., European Industrial Relations Observatory (EIRO), „Pay increase of 3.6% agreed in metalworking industry“, Dublin, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), 2007a, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/11/articles/at0711029i.htm>.

Adam, G., EIRO, „More flexible working time rules introduced“, Dublin, Eurofound, 2007b, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/08/articles/at0708019i.htm>.

Adam, G., EIRO, „Austria: Wage flexibility and collective bargaining“, Dublin, Eurofound, 2009a, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/at0803019q.htm>.

Adam, G., EIRO, „Working time in the European Union: Austria“, Dublin, Eurofound, 2009b, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/at0803049q.htm>.

Adam, G., EIRO, „Economic downturn worsens climate of spring bargaining round“, Dublin, Eurofound, 2009c, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/at0906029i.htm>.

Atzmüller, R. und Hermann, C., *Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in der EU und Österreich: Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen*, Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 2005.

Auer, M. und Welte, H., „Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs – Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und politische Einschätzung“, in *Industrielle Beziehungen*, Band 1, Nr. 3, 1994, S. 297-314.

Auer, M. und Welte, H., „Die Verteilungsoption in Kollektivverträgen der österreichischen Industrie – ein erfolgreiches Instrument organisierter Dezentralisierung?“, in *Industrielle Beziehungen*, Band 8, Nr. 2, 2001, S. 180-199.

Bönisch, M., „Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich“, in *Statistische Nachrichten*, Nr. 3, 2008, S. 207-211.

Brandl, B. und Traxler, F., „Das System der Lohnführerschaft in Österreich: Eine Analyse seiner empirischen Relevanz“, in *Wirtschaft und Gesellschaft*, Band 34, Nr. 1, 2008, S. 9-31.

Cerny, J., Gahleitner, S., Kundtner, A., Preiss, J. und Schneller, H., *Arbeitsverfassungsrecht*, Band 2, 4. Auflage, Wien, ÖGB-Verlag, 2010.

FEEI (Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie), „Konjunkturklausel in der Elektro- und Elektronikindustrie erfolgreich umgesetzt“, Pressemitteilung, 5. November 2009.

Firlei, K., „Flucht aus dem Kollektivvertrag“, in *Das Recht der Arbeit* (DRdA), Nr. 2, 2001, S. 118-127 (Teil 1) und Nr. 3, S. 221-239 (Teil 2).

Flecker, J., „Stabilität und Erosion – aktuelle Entwicklungen im österreichischen Kollektivvertragssystem“, in *WSI-Mitteilungen*, Band 51, Nr. 7, 1998, S. 466-473.

Flecker, J. und Hermann, C., „Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich“, in Karlhofer, F. und Talos, E. (Hg.), *Sozialpartnerschaft – Österreichische und Europäische Perspektiven*, Wien, Lit-Verlag, 2005, S. 37-56.

Gagawczuk, W., „Die kollektive Rechtsgestaltung im Arbeitsrecht, Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung“, in *Skriptenreihe zum Arbeitsrecht*, Nr. 1, 2009.

GMT (Gewerkschaft Metall-Textil), „Arbeitszeiterhebung Metallindustrie 2005“, Wien, GMT, 2005.

Hermann, C., „Minimum wages in Austria“, in Schulten, T., Bispinck, R. und Schäfer, C. (Hg.), *Minimum wages in Europe*, Brüssel, ETUI, 2006, S. 303-332.

Hermann, C. und Flecker, J., „Neue Flächentarifverträge in neuen Branchen – Erfahrungen aus Österreich“, in *WSI-Mitteilungen*, Band 59, Nr. 7, 2006, S. 396-402.

Hermann, C. und Flecker, J., „Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wachsender Druck und zunehmende Lücken“, in Hermann, C. und Atzmüller, R. (Hg.), *Die Dynamik des österreichischen Modells*, Berlin, Edition Sigma, 2009, S. 93-110.

Hofbauer, I. und Adam, G., EIRO, „New monthly minimum wage for private sector“, Dublin, Eurofound, 2009, abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/at0902039i.htm>.

Kittel, B., „Variationen der Arbeitszeitflexibilisierung in Österreich: Kollektivvertragliche Verhandlungshorizonte im Vergleich“, in *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP)*, Band 29, Nr. 4, 2000, S. 449-463.

Knell, M. und Stiglbauer, A., „Lohnstaffelung und Lohnführerschaft in Österreich – Bestandsaufnahme und Implikationen“, in *Geldpolitik und Wirtschaft*, Nr. 4, 2009, S. 85-104.

ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund), „Arbeit in Krisenzeiten – Konferenz der Gewerkschaft PRO-GE zu Arbeitszeit, Beschäftigung und Gesundheit“, Pressemitteilung, 28. Mai 2010.

Pernicka, S. und Adam, G., „Collective bargaining and working time in Austria“, in Keune, M. und Galgóczi, B. (Hg.), *Collective bargaining on working time: Recent European experiences*, Brüssel, ETUI, 2006, S. 31-44.

Pro-Ge, GPA und djp, „Positionspapier der BetriebsrätInnenkonferenz Metallindustrie und Bergbau sowie Gas/Wärme zur Neugestaltung der erweiterten Bandbreite“, Vösendorf, 13. April 2010.

Runggaldier, U., „Flexibilisierung des Arbeitsrechts und Tarifvertragsrecht. Österreich und Italien im Vergleich“, in *Industrielle Beziehungen*, Band 10, Nr. 1, 2003, S. 41-63.

Schulzen, T., „Tarifpolitik in Europa 2001/2002 – 2“, in *Europäischer Tarifbericht des WSI, Informationen zur Tarifpolitik*, Düsseldorf 2002.

Simsa, I., „Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in Österreich 2000-2005“, Diplomarbeit, Universität Wien, Februar 2009, unveröffentlichtes Manuskript.

Tomandl, T. (Hg.), „Aktuelle Probleme des Kollektivvertragsrechts“, Wien, Braumüller, 2003.