

DIPLOMARBEIT

Die kollektivvertragliche Deckungsrate in Österreich:
Analyse, Darstellung und Diskussion der kollektivvertraglichen
Deckungsrate sowie der verbundenen Problembereiche

Verfasser

Stefan Bauer, Bakk. rer. soc. oec.

Angestrebter akademischer Grad

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

(Mag. rer. soc. oec.)

Wien, im August 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Soziologie

Betreuer/Betreuerin:

Privatdozent Dr. Bernd Brandl

Inhalt

1. Einleitung	1
2. Kollektivvertrag: Eine österreichische Besonderheit	4
2.1. Rechte und Normen.....	7
2.2. Kollektivvertragsfähige Organisationen.....	9
2.2.1. Sozialpartner	11
2.2.1.1. Wirtschaftskammer Österreich	11
2.2.1.2. Gewerkschaften.....	12
2.2.2. Sonstige kollektivvertragsfähige Organisationen	14
2.3. Zustandekommen von Kollektivverträgen	14
2.4. Kollektivvertrag wirkt wie Gesetz	15
2.5. Geltungsdauer des Kollektivvertrags	16
2.6. Satzung	16
3. Forschungsfragen	17
3.1. Kollektivvertragliche Deckungsrate.....	17
3.1.1. Bisherige Forschungsergebnisse	19
3.1.1.1. Ergebnis 1990 und Ergebnis 1996	19
3.1.1.2. Ergebnis 2000 und Ergebnis 2001	19
3.1.1.3. Ergebnis 2005	20
3.1.2. Methodische Aspekte	20
3.1.3. Stichtag	21
3.2. Thesen zu den erwarteten Trends.....	22
3.2.1. These 1: KV-Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt.....	22
3.2.2. These 2: Auslagerung von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor. 22	
3.2.3. These 3: Deckung der WK-Fachgruppen höher als WK-freie Bereiche.. 22	
4. Analyse der Generalkollektivverträge und der Mindestlohntarife	24
4.1. Gegenwärtige Situation in Österreich	24
4.1.1. Generalkollektivverträge	24
4.1.2. Kollektivvertrag über den Begriff des Entgelts gemäß § 3 EFZG.....	25
4.1.3. General-KV Karfreitagsregelung / Rahmen	26
4.1.4. General-KV Urlaubsgesetz Entgelt / Rahmen	26
4.1.5. General-KV Beschäftigungsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer / Rahmen	27

4.1.6. Zusammenfassung.....	27
4.2. Mindestlohntarif.....	28
5. Erhebung der kollektivvertraglichen Deckungsrate	30
5.1. Branchen mit kollektivvertragsfähiger Interessensvertretung (vollständige Abdeckung der Arbeitgeber).....	30
5.1.1. Gewerbe und Handwerk.....	31
5.1.1.1. Allgemeine Informationen.....	31
5.1.1.2. Kollektivvertragslose Bereiche.....	31
5.1.1.3. Ergebnis Gewerbe und Handel	35
5.1.2. Bank und Versicherungen	36
5.1.2.1. Allgemeine Informationen.....	36
5.1.2.2. KV-lose Bereiche.....	37
5.1.2.3. Ergebnisse.....	38
5.1.3. Transport und Verkehr	39
5.1.3.1. Allgemeine Informationen.....	39
5.1.3.2. KV-lose Bereiche.....	39
5.1.3.3. Ergebnis.....	43
5.1.4. Tourismus- und Freizeitwirtschaft.....	44
5.1.4.1. Allgemeine Informationen.....	44
5.1.4.2. KV-lose Bereiche.....	44
5.1.4.3. Ergebnis.....	47
5.1.5. Information und Consulting.....	48
5.1.5.1. Allgemeine Informationen.....	48
5.1.5.2. KV-lose Bereiche.....	48
5.1.5.3. Ergebnis.....	50
5.1.6. Industrie.....	51
5.1.6.1. Allgemeine Informationen.....	51
5.1.6.1. KV-lose Bereiche.....	51
5.1.7. Handel	52
5.1.7.1. Allgemeine Informationen.....	52
5.1.7.2. KV-lose Bereiche.....	52
5.2. Branchen ohne vollständige Arbeitgebervertretung aller Unternehmen.....	53

5.2.1.	Forschung und Entwicklung	54
5.2.1.1.	Außeruniversitäre Forschung.....	54
5.2.1.2.	Universitäten	55
5.2.1.3.	Ergebnis	55
5.2.2.	Unterricht und Erziehung	56
5.2.3.	Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Krankenanstalten, Kinder- und Jugendwohlfahrt, sonstige gemeinnützige Vereine	59
5.2.3.1.	Gesundheitswesen	59
5.2.3.2.	Heime	60
5.2.3.3.	Sozialwesen	61
5.2.3.4.	Exkurs: BAGS-Kollektivvertrag.....	62
5.2.3.5.	Ergebnis	63
5.2.4.	Reinhaltung, Wartung und Beaufsichtigung von Anlagen (Hausbesorger, Hausbetreuer)	63
5.2.5.	Interessensvertretungen	63
5.2.6.	Printmedien.....	64
5.2.7.	Beschäftigte bei Arbeitgebern aus freien Berufen	65
5.2.8.	Landwirtschaft	67
5.2.9.	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	68
5.3.	Geringfügig Beschäftigte.....	70
6.	Ergebnisse der Erhebung und Beantwortung der Forschungsfragen	71
6.1.	Wie hoch ist die bereinigte und unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate?	71
6.1.1.	Darstellung des Gesamtergebnisses	71
6.1.2.	Analyse der Ergebnisse	75
6.2.	Warum sind die spezifischen Bereiche/Branchen nicht kollektivvertraglich abgedeckt?.....	76
6.3.	Analyse der Ergebnisse und Vergleich mit Erhebung von Böhnisch 2005.....	77
6.4.	Beantwortung der Thesen 1 bis 3	79
6.4.1.	These 1: kollektivvertragliche Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt	79

6.4.2. These 2: Steigende Auslagerung von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor	80
6.4.3. These 3: Deckung der WK-Fachgruppen höher als WK-freie Bereiche...	80
7. Fazit.....	81
8. Tabellenverzeichnis	85
9. Abbildungsverzeichnis.....	87
10. Quellen	91
11. Anhang.....	95
11.1. Abstract	95
11.2. Bundeseinigungsamt Unterlage.....	97
11.3. Lebenslauf.....	101

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AG	Arbeitgeber
AGV	Arbeitgebervertreter
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AN	Arbeitnehmer
Ang.	Angestellte
ANV	Arbeitnehmervertreter
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
Arb.	Arbeiter
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
KHM	Kulturhistorisches Museum
KV	Kollektivvertrag
LR	Lohnregelung
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ORF	Österreichischer Rundfunk
u.a.	unter anderem
WK	Wirtschaftskammer
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
z. B.	zum Beispiel

Danksagung

Besonderen Dank möchte ich allen Menschen aussprechen, die meine Wege in den letzten Jahren begleitet und mich ständig unterstützt und motiviert haben. Ohne diese Menschen wäre diese Forschung nicht möglich gewesen.

Zuerst will ich meinem Vater, meiner Mutter und meiner Schwester danken, da sie es mir überhaupt erst ermöglicht haben, zu studieren. Besonderer Dank gebührt dabei meinem Vater, ohne dessen Unterstützung ich nicht meinen Weg hätte gehen können. Außerdem bedanke ich mich bei meiner Mutter, die mich immer voller Motivation in allen Lebenssituationen unterstützt hat. Ganz speziellen Dank will ich meiner Schwester Daniela aussprechen, die immer für mich da war und die in jeder Hinsicht ein großes Vorbild für mich ist.

Viele Menschen haben ihre Zeit geopfert, um mich bei meiner Forschung zu unterstützen. Hiermit möchte ich mich bei all jenen herzlich bedanken. Besonderer Dank gilt Frau Mag. Brita Landau vom ÖGB Kollektivvertragssystem, die mir wichtige Impulse für die Forschungsarbeit geliefert hat.

Ich bin dankbar, dass mir Herr Prof. Dr. Franz Traxler dieses Forschungsthema vorgeschlagen hat und mich immer motiviert hat, darüber zu schreiben. Besonders danken will ich Herrn Dr. Bernd Brandl, der die Betreuung dieser Diplomarbeit nach dem Tod von Herrn Prof. Dr. Franz Traxler übernommen hat und mich in allen Forschungsbelangen tatkräftig unterstützt hat.

1. Einleitung

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit soll die kollektivvertragliche Deckungsrate in Österreich erhoben und analysiert werden. Das derzeitige Datenmaterial zur kollektivvertraglichen Deckungsrate beruht auf Schätzungen der Forscher des Instituts für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien oder auf Unternehmensbefragungen der Statistik Austria, jedoch wurde die Deckungsrate noch nie genau erhoben. Wie sich im Verlauf der Forschungsarbeit zeigte, ist eine vollständige und genaue Erhebung der kollektivvertraglichen Deckungsrate problembehaftet, da die erhobenen Informationen oft nicht konsistent sind. Warum ist die kollektivvertragliche Deckungsrate interessant?

In Österreich werden Mindestlöhne durch Kollektivverträge oder ähnliche Vertragsinstrumentarien (z. B. Mindestlohnvereinbarungen) vereinbart. Arbeitnehmer, welche durch keinen Kollektivvertrag oder durch keine Mindestlohnvereinbarung erfasst werden, unterliegen daher keinem gesetzlichen Mindestlohn und keinen Mindestvereinbarungen bezüglich der Arbeitsverhältnisse.

Die kollektivvertragliche Deckungsrate zeigt uns daher, wie viele Arbeitnehmer nicht von der Sozialpartnerschaft und den Lohnverhandlungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervverbände profitieren und keinen Mindestvereinbarungen unterliegen. Das heißt, diese Arbeitnehmer könnten weniger als die von den Sozialpartnern ausverhandelten € 1000 Mindestlohn erhalten.¹ Folgende Forschungsfragen sollen durch die vorliegende Arbeit beantwortet werden:

1. Wie hoch ist die bereinigte und unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate?
2. Warum sind die spezifischen Bereiche/Branchen nicht kollektivvertraglich abgedeckt?

¹ Vgl. <http://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/314423/index.do> [Zugriff: 01.06.2009]

3. Wie stellt sich die Situation im Vergleich zu früheren Forschungsergebnissen dar?

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurden Interviews und Erhebungen bei den Interessensvertretungen durchgeführt sowie einige Sekundärdatenquellen ausgewertet. Hauptaugenmerk der vorliegenden Forschung liegt auf den ungedeckten Problembereichen. Die Problembereiche sind Branchen oder Berufe, die über keine Mindestregelung, wie oben beschrieben, verfügen.

Neben der Beantwortung der Forschungsfragen versucht die vorliegende Arbeit einige Thesen zu überprüfen, die sich im Zuge der Literaturrecherche ergeben haben:

- These 1: KV-Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt
- These 2: Auslagerung von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor
- These 3: Deckung der WK-Fachgruppen höher als WK-freie Bereich

Bei der ersten These wird davon ausgegangen, dass die kollektivvertragliche Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt. Der Grund für diese These ergibt sich aus neueren kollektivvertraglichen Regelungen, welche flexiblere Arbeitszeitregelungen beinhalten sollen. Durch flexiblere Arbeitszeitregelungen können die Unternehmen nachfrageorientierter arbeiten und sie sind daher bestrebt, solche Kollektivverträge einzuführen.

Die zweite These beschäftigt sich mit einem potentiellen Problembereich, nämlich mit den ausgelagerten Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor. Die ausgelagerten Mitarbeiter unterliegen möglicherweise keinem Kollektivvertrag, weil zuvor der Arbeitsbereich dieser ausgelagerten Arbeitnehmer gesetzlich geregelt wurde, jedoch nicht mittels Kollektivvertrag. Somit würden diese ausgelagerten Arbeitnehmer nicht weder unter die gesetzliche Regelung noch unter eine kollektivvertragliche Regelung fallen. Der Staat hat Interesse an dieser Vorgehensweise, da er die Kosten für die Verwaltung durch die Auslagerung von Arbeitnehmern gering halten kann.

Die dritte These besagt, dass die kollektivvertragliche Deckung in Bereichen, die der Wirtschaftskammer-Fachgruppensystematik angehören, höher ist als in Bereichen, die nicht von der Wirtschaftskammer Österreich betreut und verhandelt werden. Der Grund für diese These liegt auf der Hand: Die Wirtschaftskammer Österreich ist mit ihrer Fachgruppensystematik der bedeutendste Unternehmerverband in Österreich. Es gibt jedoch einige Unternehmen, die nicht unter die Wirtschaftskammersystematik fallen und die daher entweder keine kollektive Vertretung besitzen oder durch eine andere vertretungsbefugte Organisation vertreten und betreut werden.

Nach dieser kurzen Einleitung werden im zweiten Kapitel alle wichtigen Begrifflichkeiten erläutert und es werden wesentliche Grundkonzepte erörtert. Es wird auf die Arten, Rechte und Normen von Kollektivverträgen eingegangen sowie auf die kollektivvertragsfähigen Organisationen. Es folgen im Kapitel drei die Forschungsfragen und die früheren Forschungsergebnisse zur kollektivvertraglichen Deckungsrate. Außerdem werden in diesem Kapitel methodische Aspekte diskutiert.

Im Kapitel vier werden die Generalkollektivverträge und die Mindestlohntarife diskutiert und analysiert. Das fünfte Kapitel stellt die Erhebung und die Analyse der einzelnen Wirtschaftsbereiche dar. Es wird genauer auf einige Problembereiche eingegangen. Das sechste Kapitel aggregiert die einzelnen Forschungsergebnisse der vorliegenden Arbeit und bereitet die kollektivvertragliche Deckungsrate genauer auf. Es folgen die Interpretation des Forschungsergebnisses sowie der Vergleich mit früheren Forschungsergebnissen. Abschließend werden in diesem letzten Kapitel die Forschungsfragen beantwortet, die Thesen zu den Trends verifiziert oder falsifiziert und es wird ein Resümee gezogen.

Ich möchte anmerken, dass in dieser Arbeit keine Rücksicht auf formal geschlechtsspezifische Ausdrücke genommen wird. Zur Gewährleistung des besseren Leseflusses wird überwiegend die männliche Form verwendet.

2. Kollektivvertrag: Eine österreichische Besonderheit

In Österreich werden die Arbeitsbedingungen in Arbeitsverträgen vereinbart. Arbeitsverträge sind zweiseitig schuldrechtliche Verträge. Anstatt vieler einzelner Vereinbarungen kommen kollektive Vereinbarungen durch Verhandlungen der Sozialpartner zustande.² Bei erfolgreichem Verhandlungsverlauf ist das Ergebnis eine Vereinbarung in Form eines Kollektivvertrags. Laut §2 ArbVG (1) sind Kollektivverträge wie folgt definiert:

„Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.“³

Gegen Gesetze (Verfassungs-, Bundes- und Landesgesetz) sowie die dazugehörenden Verordnungen dürfen Kollektivverträge nicht verstoßen.⁴ Um das System der Kollektivverträge sowie die verschiedenen Ebenen der Geltungsbereiche besser zu verstehen, werden nun die Arten der Kollektivverträge dargestellt.

Die Art des Kollektivvertrags bezieht sich auf den Wirkungsbereich. Es gibt dabei unterschiedliche Arten von Kollektivverträgen bzw. Vereinbarungen:⁵

- Generalkollektivvertrag
- Rahmenkollektivvertrag
- Branchenkollektivvertrag
- Landeskollektivvertrag
- Firmenkollektivvertrag
- Zusatzkollektivvertrag
- Betriebsvereinbarungen
- Mindestlohntarif

² Vgl. Arbeitsverfassungsgesetz 2004: §1ff

³ Arbeitsverfassungsgesetz 1974: §2 (1)

⁴ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 22. Mai 2009]

⁵ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 22. Mai 2009]

- Lohnvertrag (Lohnabschluss)
- Heimarbeitsgesamtvertrag und Heimarbeitsstarife

Im Folgenden werden die verschiedenen Kollektivvertragsarten näher erörtert:

Der Abschluss eines *Generalkollektivvertrags* erfolgt zwischen der Wirtschaftskammer Österreich und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der dabei als Dachverband aller Gewerkschaften agiert. Ein Generalkollektivvertrag gilt daher für alle Branchen und Betriebe, die Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich sind.⁶ Es sind derzeit vier Generalkollektivverträge in Kraft, die allesamt nur sehr grundlegende Regelungen, wie die Gleichbehandlung ausländischer Arbeitskräfte, beinhalten.

Rahmenkollektivverträge werden meist für Wirtschaftszweige, die sich aus ähnlichen Branchen zusammensetzen, vereinbart. Bei dieser Art des Kollektivvertrags wird meist ein Grundstandard ausgehandelt, der für alle verhandelnden Branchen verbindlich gilt. Verhandlungspartner sind meist die Verbände des ÖGB und die Sparten der Wirtschaftskammer Österreich.⁷ Als Beispiel kann der Rahmenkollektivvertrag für Handelsangestellte angeführt werden.

Branchenkollektivverträge beziehen sich auf Vereinbarungen innerhalb einer Branche. Die Branchenkollektivverträge sind die in Österreich am häufigsten vereinbarten Kollektivverträge. Ausgehandelt werden sie meist von den spezifischen Fachorganisationen des ÖGB und der Wirtschaftskammer.⁸ Als Beispiel ist der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Bauindustrie und im Baugewerbe zu nennen.

Landeskollektivverträge werden für ein Bundesland oder mehrere Bundesländer abgeschlossen. Sie gelten nur in den jeweiligen Bundesländern, jedoch nicht einheitlich für ganz Österreich. Die Landeskollektivverträge werden von den Fachverbänden des

⁶Vgl. http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.f
[Zugriff: 22. Mai 2009]

⁷ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 23. April 2009]

⁸ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 23. April 2009]

ÖGB, der Wirtschaftskammer und anderen Organisationen abgeschlossen.⁹ Der Kollektivvertrag für Kinoangestellte in Niederösterreich kann als Beispiel dienen.

Firmenkollektivverträge existieren meist bei großen oder ehemals staatlichen Unternehmen. Voraussetzung ist, dass kein Kollektivvertrag für das Unternehmen vorliegt. Die Firmenkollektivverträge können zwischen einem bestimmten Unternehmen und der Gewerkschaft (ÖGB) vereinbart werden. Ein Firmenkollektivvertrag ist nur in einem bestimmten Unternehmen gültig, ein etwaiges Tochterunternehmen kann anderen Vereinbarungen unterliegen.¹⁰ Die Kollektivverträge von OMV, POST AG, Telekom Austria und ORF sind als Beispiele zu nennen.

Außerdem können *Zusatzkollektivverträge* zu den gültigen Rahmen- oder Branchenkollektivverträgen vereinbart werden. Diese Zusatzkollektivverträge spezifizieren verschiedene Details, die für verschiedene Branchen und Gruppen von Interesse sind.¹¹

Um die Kollektivverträge auf Betriebsebene zu modifizieren, werden in der Regel *Betriebsvereinbarungen* schriftlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Die Betriebsvereinbarungen stellen Verbesserungen in spezifizierten Arbeitsbedingungen gegenüber dem Kollektivvertrag und dem Gesetz dar.¹² Als Beispiel für eine Betriebsvereinbarung bietet sich hier die Beschäftigung von Jugendlichen und Frauen in der Bauindustrie an.

Die *Mindestlohntarife* legen Mindestentgelte für bestimmte Branchen fest. Außerdem gibt es gültige *Heimarbeitsstarife* und einen *Heimarbeitsgesamtvertrag*, die die Arbeitsbedingungen für Heimarbeiter.¹³

⁹ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 23. April 2009]

¹⁰ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 23. April 2009]

¹¹ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 23. April 2009]

¹² Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 23. April 2009]

¹³ Vgl. Interview mit Brita Landau, ÖGB, 15. Dezember 2009

Nun stellt sich die Frage, was in einem Kollektivvertrag geregelt sein kann. Daher werden anschließend die rechtlichen Rahmenbedingungen von Kollektivverträgen erörtert.

2.1. Rechte und Normen

Gesetzliche Grundlage für die Arbeitsverträge ist das 26. Hauptstück des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB). Ein Arbeitsvertrag ist demnach ein zweiseitig schuldrechtlicher Vertrag. Er basiert auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung. Die Leistung des Arbeitnehmers ist die Arbeitsleistung und die Gegenleistung des Arbeitgebers besteht aus Gratifikationen (Lohn, Entgelte, ...).¹⁴

Kollektivverträge stellen Mindestvereinbarungen und Normen für Arbeitsverträge dar. Anstatt vieler Einzelvereinbarungen treten die von den Sozialpartnern ausgehandelten Kollektivverträge in Kraft.¹⁵ Da spezifische Berufe und Branchen differenzierte Arbeitsbedingungen inkludieren, gibt es eine Vielzahl an Kollektivverträgen. Laut Bundeseinigungsamt gibt es derzeit insgesamt rund 550 rechtskräftige Kollektivverträge.¹⁶ Die Anzahl der gültigen Kollektivverträge differiert je nach befragter Organisation (ÖGB, WK), da es keine einheitliche Zählweise bezüglich Zusatzkollektivverträge etc. gibt. Kollektivverträge sind im Arbeitsverfassungsgesetz genauer spezifiziert.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Kollektivverträge sind im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Laut §1 ArbVG sind im Arbeitsverfassungsgesetz die Rahmenbedingen für privatwirtschaftliche Kollektivverträge festgelegt.

Laut §2 ArbVG (2) können folgende Punkte in Kollektivverträgen geregelt werden:

„1. Die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien;

¹⁴ Vgl. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch 2009

¹⁵ Vgl. Interview Bundeseinigungsamt Mag. Lukowitsch

¹⁶ Vgl. Interview Bundeseinigungsamt Mag. Lukowitsch

2. die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z 2 der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 4;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 9;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.“¹⁷

Kollektivverträge regeln außerdem eine Vielzahl von Ansprüchen, die über die gesetzlichen Mindestvorschriften hinausgehen oder gesetzlich nicht festgelegt sind.

In regelmäßigen Kollektivvertragsverhandlungen können in folgenden Bereichen bindend Regelungen für alle Vertragspartner getroffen werden:

- „Realloohnerhöhungen
- Soziale Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das ausschließlich im Kollektivvertrag geregelt ist)
- Zulagen und Zuschläge, Prämien, Reisegebühren, Taggelder
- Entgeltliche Freizeit (Hochzeit, Übersiedelung)
- Individuelle Freiräume bei der Arbeitszeitgestaltung
- Dienstkleidung
- Integrative Berufsausbildung“¹⁸

¹⁷ Arbeitsverfassungsgesetz 1974: §2 (2)

¹⁸ http://www.kvsystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS_Index&n=KVS_4.1

[Zugriff : 28. April 2009]

In Österreich existieren gesetzlich festgelegte Gehalts- und Lohnerhöhungen nur im öffentlichen Sektor (Beamte). Im privatwirtschaftlichen Sektor werden mögliche Veränderungen der oben genannten Punkte durch Kollektivverträge regelmäßig neu verhandelt.

Kollektivverträge zeichnen sich durch folgende Hauptfunktionen aus:¹⁹

- Schutzfunktion der Arbeitnehmerseite
- Stärkere Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerverbände gegenüber der Arbeitgeberseite (im Gegensatz zu individuellen Verhandlungen)
- Wettbewerbs- und Ordnungsfunktion

Nachdem nun geklärt ist, welche Kollektivverträge es gibt und was in ihnen geregelt ist, folgt die Auseinandersetzung mit der Frage, welche Organisationen überhaupt kollektivvertragsfähig sind.

2.2. Kollektivvertragsfähige Organisationen

Nun stellt sich die Frage, wer Kollektivverträge vereinbaren darf. §4 ArbVG regelt die Kollektivvertragsfähigkeit:

„Kollektivvertragsfähig sind gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist.“²⁰

In Österreich sind laut §4 (1) ArbVG die Sozialpartner berechtigt, Kollektivverträge abzuschließen. Konkret verhandeln die Fachgewerkschaften des Österreichischen

¹⁹ Vgl. http://www.kvsystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS_Index&n=KVS_4.1
[Zugriff : 28. April 2009]

²⁰ http://www.jusline.at/4_Kollektivvertragsf%C3%A4higkeit_ArbVG.html [Zugriff 2. April 2009]

Gewerkschaftsbunds für die Arbeitnehmerseite sowie die Österreichische Wirtschaftskammer auf der Arbeitgeberseite.

Jedoch gibt es noch einige weitere Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die über Kollektivvertragsfähigkeit verfügen und die auch Kollektivverträge, besonders für kleinere Branchen, abschließen. Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt deren Kollektivvertragsfähigkeit im §4 (2) ArbVG wie folgt:

„Kollektivvertragsfähig sind die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, welche

1. sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Wirkungsbereiches zu regeln;
2. in ihrer auf Vertretung der Arbeitgeber- oder des Arbeitnehmerinteressen gerichteten Zielsetzung in einem größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich tätig werden;
3. vermöge der Zahl der Mitglieder und des Umfanges der Tätigkeit eine maßgebende wirtschaftliche Bedeutung haben;
4. in der Vertretung der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig sind.“²¹

Juristische Personen des öffentlichen Rechts (z. B. Vereine) können selbst kollektivvertragsfähig werden, wenn sie maßgebliche Bedeutung hinsichtlich ihrer Größe, Arbeitnehmerzahl und Tätigkeit besitzen.²²

Das Bundeseinigungsamt muss die Kollektivvertragsfähigkeit der Berufsvereinigungen und der Vereine zuerkennen. Bei Fehlen der Voraussetzungen kann das Bundeseinigungsamt die Kollektivvertragsfähigkeit auch wieder aberkennen. Die

²¹ Arbeitsverfassungsgesetz 1974: §4 (2)

²² Vgl. Interview Bundeseinigungsamt Mag. Lukowitsch, 24. April 2009

Zuerkennung und Aberkennung muss im Amtsblatt der Wiener Zeitung kundgemacht werden.²³

Nun wird genauer auf die kollektivvertragsfähigen Organisationen eingegangen.

2.2.1. Sozialpartner

Kollektivvertragsfähige Sozialpartner sind die Wirtschaftskammer Österreich und der Österreichische Gewerkschaftsbund. Weitere Sozialpartner (Industriellenvereinigung, Arbeiterkammern) konzentrieren sich auf Service- und Beratungsleistungen. Für die vorliegende Forschungsarbeit sind nur die kollektivvertragsfähigen Sozialpartner von Bedeutung. Im Folgenden wird auf die kollektivvertragsfähigen Sozialpartner näher eingegangen.

2.2.1.1. Wirtschaftskammer Österreich

„Die Wirtskammern sind öffentlich-rechtliche Interessensvertretungen aller physischen und juristischen Personen, die berechtigt sind, ein Unternehmen zu führen, das in den Zuständigkeitsbereich der Mitgliederdomäne der Wirtschaftskammern fällt.“²⁴

Die Wirtschaftskammer Österreich ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. In den Zuständigkeitsbereich der Mitgliederdomäne fallen folgende Wirtschaftssektoren: Industrie, Gewerbe und Handwerk, Handel, Banken und Versicherungen, Transport und Verkehr, Information und Consulting sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft. Diese Wirtschaftssektoren nennt man Sparten. Diese Sparten sind wieder untergliedert in einzelne Fachverbände und Fachgruppen.²⁵ Die Fachverbände und Fachgruppen sind meist Berufsverbände einzelner Berufe oder Branchen. Ausgenommen von der Mitgliederdomäne sind die Wirtschaftssektoren Landwirtschaft, freie Berufe und der

²³ Vgl. Interview Bundeseinigungsamt Mag. Lukowitsch, 24. April 2009

²⁴ Traxler, 2001, S. 251

²⁵ Vgl. WKÖ Broschüre: Die Wirtschaftskammern Österreichs, S. 6

Bereich des öffentlichen Sektors. Diese Untergliederung ist für die vorliegende Forschungsarbeit von großer Bedeutung, da die Erhebung ebenfalls nach dieser Untergliederung strukturiert ist.

Die Wirtschaftskammer Österreich ist jedoch auch territorial gegliedert. In jedem Bundesland gibt es eine Landeskammer. Als Spitzen- bzw. Dachorganisation agiert die Wirtschaftskammer Österreich auf Bundesebene. Einige Kollektivverträge sind nur auf Landesebene vereinbart.

Eine österreichische Besonderheit ist die Pflichtmitgliedschaft für Unternehmer bei der Wirtschaftskammer. Durch den Erwerb einer Gewerbeberechtigung konstituiert sich die Mitgliedschaft in der WKO für den Unternehmer.²⁶

2.2.1.2. Gewerkschaften

Gewerkschaften sind kollektive Interessensvertretungen der Arbeitnehmer gegenüber dem Staat und den Arbeitgebern. In Österreich gibt es mit dem ÖGB eine Dachorganisation, in welche neun rechtsfähige Zweigvereine eingegliedert sind. Diese Fachgewerkschaften sind:

- Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)
- Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)
- Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)
- Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC)
- Gewerkschaft vida
- Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)
- Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN)²⁷

²⁶ Vgl. Traxler, 2001, S. 251 ff.

Im Juni 2009 haben sich die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB) fusioniert. Derzeit gibt es aber noch keinen gemeinsamen Namen. Die Gewerkschaft der Chemiarbeiter ist am 26. November 2009 in die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung eingegliedert worden. Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung nennt sich ab diesem Zeitpunkt auch „Die Produktionsgewerkschaft“.²⁸

Der ÖGB übernimmt laut § 3 (2) Punkt 1 der ÖGB Statuten folgende Aufgaben:

- „gewerkschaftliche Aktionen zur Herbeiführung günstigster Arbeits-, Einkommens- und Sozialbedingungen;
- die Mitwirkung an der Erschließung und Sicherung von Arbeitsmöglichkeiten;
- die Initiierung von Gesetzen und Verordnungen sowie die Mitwirkung an deren Vorbereitung;
- die Vereinbarung von Einzel-, Betriebs- und Kollektivverträgen mit den ArbeitgeberInnen oder ihren Vertretungen;
- Mindestlohntarife und die Erklärung von Kollektivverträgen zu Satzungen beantragen
- sowie die Führung von Verhandlungen in Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis;
- Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft, besonders in der Arbeitswelt laufend erheben, sammeln und verwerten;
- die Entwicklung analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der ArbeitnehmerInnen ableiten“²⁹

²⁷ Vgl. Statuten des ÖGB, §4 (1), S. 15

²⁸ Vgl. Interview Brita Landau, persönliche Kommunikation, 23. Juni 2009

²⁹ Statuten des ÖGB, §3 (1) P1, S. 13

Der ÖGB vertritt die Mehrzahl der Arbeitnehmer in Österreich, jedoch gibt es einige Organisationen, die ebenfalls Kollektivverträge abschließen.

2.2.2. Sonstige kollektivvertragsfähige Organisationen

Einige Organisationen auf Arbeitnehmer- sowie auf Arbeitgeberseite sind nicht in die Gewerkschaft oder Wirtschaftskammer eingegliedert und verfügen dennoch über Kollektivvertragsfähigkeit, das heißt sie schließen rechtlich bindende Kollektivverträge miteinander ab. Im Folgenden werden beispielhaft drei Organisationen angeführt:

- Österreichischer Raiffeisenverband (AG) – Oberösterreich. Land- und Forstarbeiterbund (AN) – KV für die Angestellten der Saatbau Linz
- Verband Österreichischer Zeitungen (AG) – KV für kaufmännische Angestellte bei Zeitschriftenverlagen
- Rechtsanwaltskammer Wien (AG) – KV für Angestellte in Rechtsanwaltskanzleien Wien³⁰

Es gibt sehr viele Organisationen, die Kollektivverträge für eher kleinere Branchen aushandeln.³¹

2.3. Zustandekommen von Kollektivverträgen

Kollektivverträge kommen durch Verhandlungen und schließlich durch Vereinbarungen der Sozialpartner zustande. Zuerst muss mindestens ein kollektivvertragsfähiger Vertragspartner Verhandlungen fordern. Meist fordert die Gewerkschaft Verhandlungen.³² Um einen neuen bzw. geänderten Kollektivvertrag zu erreichen, müssen sich die Sozialpartner einigen. Wichtiger Bestandteil ist der Wille zu Verhandlungen, den beide Vertragspartner einbringen müssen. Die Verhandlungen scheitern, falls es zu keiner Einigung der Vertragspartner kommt.

³⁰ Vgl. Unterlage „Kollektivvertragliche Organisation“ (Quelle: Sozialpolitikabteilung des ÖGB)

³¹ Vgl. Interview Bundeseinigungsamt Mag. Lukowitsch, 23. Juni 2009

³² Vgl. Interview Prof. Becker, ÖGB, persönliche Kommunikation, 14. April 2009

2.4. Kollektivvertrag wirkt wie Gesetz

Kollektivverträge zeichnen drei spezielle Wirkungen aus, durch welche sie die gleiche Wirkung wie Gesetze entfalten, und zwar die Normwirkung, die Außenseiterwirkung und die Nachwirkung.³³

Durch die Normwirkung (§11 ArbVG) begründen Kollektivverträge ihre automatische Anwendbarkeit auf alle Dienstverhältnisse innerhalb des Geltungsbereichs. Kollektivverträge sind wie oben dargestellt Mindestvereinbarungen und folglich dürfen Dienstverträge und Betriebsvereinbarungen keine für den Arbeitnehmer schlechteren Bestimmungen enthalten. Falls der Wirkungsbeginn des Kollektivvertrags nicht geregelt ist, beginnt seine Wirkung einen Tag nach der Bekanntmachung im Amtsblatt der Wiener Zeitung.

Kollektivverträge gelten für die Mitglieder der verhandelnden Vertragspartner. Da bei der Wirtschaftskammer Pflichtmitgliedschaft besteht, werden hier alle Unternehmen vertreten, die daher an den Kollektivvertrag gebunden sind. Auf der Arbeitnehmerseite sind jedoch nicht alle Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder. Daher konstituiert das Arbeitsverfassungsgesetz die Außenseiterwirkung (§12 ArbVG) des Kollektivvertrags. Die Außenseiterwirkung bedeutet, dass Kollektivverträge auch für die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer (Nichtmitglieder) rechtsverbindlich gelten.

Die Nachwirkung (§13 ArbVG) von Kollektivverträgen sichert Rechte und Pflichten für die Vertragspartner, falls einer der Vertragspartner den Kollektivvertrag kündigt. Die gekündigten kollektivvertraglichen Vereinbarungen gelten so lange, bis ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen wird. Jedoch gelten die Bestimmungen nur für Arbeitnehmer, die vor der Aufkündigung des Kollektivvertrags in einem

³³ Vgl. Arbeitsverfassungsgesetz 1974: §11, 12, 13

Dienstverhältnis gestanden sind. Diese Regelung exkludiert Arbeitnehmer, die in ein Dienstverhältnis eingetreten sind, während kein Kollektivvertrag gültig gewesen ist.

2.5. Geltungsdauer des Kollektivvertrags

Kollektivverträge gelten so lange, bis ein neuer Kollektivvertrag in dem spezifischen Bereich vereinbart wird.³⁴ Dies kann oft mehrere Jahre dauern.

2.6. Satzung

Das Bundeseinigungsamt kann Kollektivverträge durch eine so genannte Satzung allgemeinverbindlich erklären.³⁵ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erklärt die Satzung von Kollektivverträgen wie folgt:

„Durch die Erklärung von Kollektivverträgen zur Satzung wird dem Kollektivvertrag auch außerhalb seines Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung zuerkannt. Auf Arbeitnehmer/innen, die mangels Kollektivvertragsangehörigkeit ihres/ihrer Arbeitgebers/Arbeitgeberin von keinem Kollektivvertrag erfasst sind, kommen somit kollektive Regelungen zur Anwendung. Die in der Satzungserklärung als rechtsverbindlich bezeichneten Bestimmungen des Kollektivvertrages haben die gleiche Wirkung wie der Kollektivvertrag.“³⁶

Durch die Satzung kann angenommen werden, dass alle Unternehmen innerhalb einer Branche die kollektivvertraglichen Vereinbarungen einhalten. Alle wichtigen Begrifflichkeiten und Rahmenbedingungen sind erörtert, daher wird nun mit den Forschungsfragen fortgesetzt.

³⁴ Vgl. Interview Prof. Becker ÖGB, persönliche Kommunikation, 14. April 2009

³⁵ Vgl. Homepage Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0789> [Zugriff: 20. Juli 2009]

³⁶ Homepage Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0789> [Zugriff: 20. Juli 2009]

3. Forschungsfragen

Kollektivverträge legen Mindeststandards in den Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest. Besonderes Augenmerk wird bei den Mindeststandards auf eine vorhandene oder fehlende Lohnregelung gelegt. Das Interesse meiner Forschung richtet sich deshalb auf die Zahl der Arbeitnehmer, die keinem Kollektivvertrag und somit keinen gesetzlichen Vereinbarungen bezüglich verschiedenen Mindeststandards der Arbeitsbeziehung unterliegen.

In diesem Zusammenhang sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

1. Wie hoch ist die bereinigte und unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate?
2. Warum sind die spezifischen Bereiche/Branchen nicht kollektivvertraglich abgedeckt?
3. Wie stellt sich die Situation im Vergleich zu früheren Forschungsergebnissen dar? (Differenzierung zwischen Deckungsrate und Lohnregelung)

Im Folgenden werden die spezifischen Aspekte der Forschungsfragen genauer definiert, um die Validität der Forschung zu gewährleisten.

3.1. Kollektivvertragliche Deckungsrate

Es gibt zwei verschiedene Varianten der kollektivvertraglichen Deckungsrate:

“The unadjusted rate is defined as the number of employees covered by a collective agreement as a proportion of the total number of employees (regardless of whether certain groups are excluded from bargaining); and the adjusted rate is defined as the number of employees covered by a collective agreement as a proportion of the number of employees equipped with the right

to bargain (i.e. the total number of employees minus the number of employees excluded from the right to bargain.)”³⁷

Die beiden Varianten unterscheiden sich in der Frage der Berücksichtigung der öffentlich Bediensteten. Die Gehaltssteigerungen der öffentlich Bediensteten beruhen auf kollektivvertragsähnlichen Verhandlungen der Sozialpartner und des Bundeskanzleramts.³⁸

„Die ‚unadjusted rate‘ (unbereinigte Quote) ist somit ein Maß für die Relevanz von kollektivvertraglichen Regelungen in einem Land (wobei hier der öffentliche Bereich in Österreich als nicht kollektivvertraglich geregelt definiert wird). Die ‚adjusted rate‘ (bereinigte Quote) zeigt, inwieweit Kollektivverträge auch die relevanten Beschäftigten (in kollektivvertragsfähigen Bereichen – in Österreich also ohne öffentliche Bedienstete) abdecken.“³⁹

Öffentlich Bedienstete unterliegen gesetzlichen Arbeitsregelungen und haben daher keine kollektivvertraglichen Regelungen. Somit sind sie als Arbeitnehmer ohne Tarifrecht definiert.

Die kollektivvertragliche Deckungsrate wird wie folgt berechnet:

Unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate (Unadjusted rate) = Arbeitnehmer mit Tarifvertrag / gesamte Arbeitnehmer

Bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate (Adjusted rate) = Arbeitnehmer mit Tarifvertrag / Arbeitnehmer mit Tarifrecht

³⁷ Traxler, Behrens; Collective bargaining coverage and extension procedures; EIROnline 2002/12

³⁸ vgl. Böhnisch, 2008, S. 208 ff.

³⁹ Böhnisch, 2008, S. 208

Nachdem die Begrifflichkeiten definiert sind, wird nun auf die bisherigen Forschungsergebnisse der KV-Deckungsrate eingegangen.

3.1.1. Bisherige Forschungsergebnisse

Es gibt vier bisherige Forschungsergebnisse der kollektivvertraglichen Deckungsrate. Die Unterschiede zwischen den Ergebnissen sind nicht groß und sind zurückzuführen auf teilweise auf die verschiedenen Methoden oder Datensätze, die die Forscher verwendet haben. Tabelle 1 zeigt die bisherigen Forschungsergebnisse.

Tabelle 1 Bisherige Forschungsergebnisse der kollektivvertraglichen Deckungsrate

Österreich	unbereinigte Quote	bereinigte Quote
1990 ⁴⁰	72 %	99 %
1996 ⁴¹	70 %	99 %
2000 und 2001 ⁴²	78 %	98 %
2005 ⁴³	77 %	94 %

Anschließend werden die bisherigen Forschungsergebnisse genauer erörtert.

3.1.1.1. Ergebnis 1990 und Ergebnis 1996

Die Forschungsergebnisse kamen durch Berechnungen von Mitarbeitern des Instituts für Wirtschaftssoziologie der Universität Wien unter der Leitung von Professor Dr. Traxler zustande. Die Zahlen wurden teilweise geschätzt und die genaue Methodik des Forschungsablaufs ist nicht mehr rekonstruierbar.⁴⁴

3.1.1.2. Ergebnis 2000 und Ergebnis 2001

⁴⁰ Vgl. Traxler, Blaschke, Kittel; 2001; S. 196

⁴¹ Vgl. Traxler, Blaschke, Kittel; 2001; S. 196

⁴² Vgl. Traxler, Behrens; Collective bargaining coverage and extension procedures; EIROnline 2002/12

⁴³ Vgl. Böhnisch; 2008, S. 208 ff.

⁴⁴ Vgl. Interview Prof. Traxler, persönliche Kommunikation, 10. März 2009

Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und das ÖGB-Archiv analysierten die kollektivvertragliche Deckungsrate für die Jahre 2000 und 2001. Georg Adam, Forscher am Institut für Wirtschaftssoziologie, zitierte das Ergebnis dieser Forschung auf der Forschungsplattform EIRO. Genauere Informationen über die Methodik oder einzelne Ergebnisse der verschiedenen Sparten sind leider nicht mehr eruierbar.⁴⁵

3.1.1.3. Ergebnis 2005

Besonders interessant sind die Forschungsergebnisse von Böhnisch (Statistik Austria). Er hat die einzelnen Deckungsraten für die spezifischen Bundessparten der Wirtschaftskammer mittels der Tariflohnindex-Erhebung erforscht. Die Tariflohnindex-Erhebung war eine Erhebung unter rund 2.500 Unternehmen. Seine Ergebnisse sollten mit der hier angestrebten Forschung gut vergleichbar sein. Deshalb wird an dieser Stelle auf eine ausführlichere Darstellung verzichtet, da nach der hier durchgeführten Forschung ein Vergleich mit diesen Zahlen angestrebt wird.⁴⁶

3.1.2. Methodische Aspekte

Die Arbeitnehmerzahlen dieser Forschung entstammen mehreren Quellen. Die Arbeitnehmerzahlen des Forschungsbereichs der Wirtschaftskammersystematik entstammen der internen Wirtschaftskammer Statistik und sind auf die ÖNACE Struktur abgeglichen. Die Zahlen geben die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl in der betreffenden Sparte für das Jahr 2008 wieder. Aufgrund von saisonalen Unterschieden bei der Beschäftigtenzahl wird eine Jahresdurchschnittsbetrachtung als am meisten der Realität entsprechend angesehen und daher verwendet.

⁴⁵ Vgl. Interview Prof. Traxler, persönliche Kommunikation, 15. März 2009

⁴⁶ Vgl. Telefoninterview Dr. Böhnisch, persönliche Kommunikation, 23. Mai 2009

Außerhalb der Wirtschaftssystematik wird auf die Zahlen des Hauptverbandes der Sozialversicherung zurückgegriffen. Die Beschäftigtendaten basieren auf der Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherung zum Stichtag 31.12.2008.

Mögliche Überschneidungen der beiden Statistiken wurden berücksichtigt und herausgerechnet. Ein generelles Problem der Daten ist, dass die Statistiken nicht fein genug sind. Die Zahlen sind nur bis zur zweiten Ebene der ÖNACE Struktur aufgegliedert. Für die vorliegende Forschung wäre eine Untergliederung bis zur fünften Ebene der ÖNACE ideal gewesen. Es mussten viele Beschäftigungszahlen der einzelnen Branchen direkt bei den Fachverbänden oder Unternehmensvertretungen erhoben werden, was natürlich Ungenauigkeiten in der Erhebung möglich macht.

Die Arbeitnehmerzahlen der ungedeckten Bereiche wurden entweder zum Stichtag 31.12.2008 (Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherung) erhoben oder es wurden in Einzelfällen auch aktuelle Arbeitnehmerzahlen herangezogen, weil die Statistik zum Stichtag nicht mehr eruierbar war.

Aufgrund des Datenmaterials erhebt diese Forschung eher den Anspruch einer Schätzung, die die Realität möglichst genau widerspiegelt. In manchen Bereichen war eine genaue Erhebung unmöglich.

3.1.3. Stichtag

Als Stichtag für das Vorliegen eines Kollektivvertrags wird für die vorliegende Forschung der 1.1.2009 herangezogen. Die Beschäftigtenzahlen beziehen sich auf den 31.12.2008. Ein Kollektivvertrag muss also am 1.1.2009 Gültigkeit haben, um in der vorliegenden Forschung berücksichtigt zu werden. Neuere Entwicklungen wurden in der Erhebung erwähnt, aber nicht berücksichtigt.

3.2. Thesen zu den erwarteten Trends

Es zeichnen sich in den verschiedenen Sektoren unterschiedliche Trends ab, welche sich aus den Gesprächen mit Professor Traxler und früheren Forschungsergebnissen ableiten lassen. Die Thesen basieren hauptsächlich auf persönlichen Gesprächen mit Herrn Professor Traxler. Durch die vorliegende Forschung sollen diese Thesen überprüft werden. Anschließend werden die vermuteten Trends erörtert.

3.2.1. These 1: KV-Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt

Im privatwirtschaftlichen Sektor zeichnet sich ein Trend zur Ausweitung der kollektivvertraglichen Deckung ab. Ein möglicher Grund dafür ist, dass in den meisten aktuelleren Kollektivverträgen spezielle Flexibilisierungen der Arbeitszeit verankert sind. Die Arbeitgeber können durch flexiblere Arbeitszeitregelungen besser nachfrageorientiert wirtschaften und sind daher bestrebt, diese flexibleren Vereinbarungen umzusetzen.⁴⁷

3.2.2. These 2: Auslagerung von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor

Im öffentlichen Sektor besteht ein Trend zur Auslagerung der Arbeitnehmer. Durch die Auslagerung tut sich eine Regelungslücke auf: Viele Arbeitnehmer unterliegen nicht mehr dem Dienstrecht, sondern sind möglicherweise in unregelmäßigen Verhältnissen beschäftigt. Falls die Arbeitnehmer als Vertragsbedienstete angestellt sind, stellt sich die Frage, ob sie kollektivvertraglichen Regelungen unterliegen.⁴⁸

3.2.3. These 3: Deckung der WK-Fachgruppen höher als WK-freie Bereiche

Die Wirtschaftskammer Österreich ist der Arbeitgeberverband für sehr viele Unternehmen in Österreich. Jedoch gibt es auch Bereiche, die nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind, und diese werden daher als WK-freie Bereiche bezeichnet.

⁴⁷ Vgl. Expertengespräch mit Prof. Franz Traxler, 10. Juni 2009

⁴⁸ Vgl. Expertengespräch mit Prof. Franz Traxler 10. Juni 2009

Die oben genannte These 3 klingt höchst plausibel, da die WK-Fachgruppen ständig Kollektivverträge abschließen und die WK-freien Bereiche eher als ungedeckt gelten, da kein oder nur ein schwacher Arbeitgeberverband besteht.⁴⁹

Nachdem das Forschungsinteresse ausführlich dargelegt wurde, wird nun mit der Analyse der Generalkollektivverträge und der Mindestlohntarife begonnen.

⁴⁹ Vgl. Expertengespräch mit Prof. Franz Traxler, 10. Juni 2009

4. Analyse der Generalkollektivverträge und der Mindestlohntarife

In diesem Kapitel wird ausführlicher auf Generalkollektivverträge und auf Mindestlohntarife eingegangen. Beide Vertragsformen nehmen eine Sonderrolle in der vorliegenden Forschung ein. Eingangs werden einige Statistiken über die gegenwärtige Situation in Österreich diskutiert.

4.1. Gegenwärtige Situation in Österreich

In Österreich gibt es zirka 650 gültige Kollektivverträge und 25 gültige Mindestlohntarife.⁵⁰ Die exakte Anzahl an Kollektivverträgen differiert je nach Zählweise um 100 bis 200 Kollektivverträge.⁵¹ Nun werden die einzelnen Bereiche auf ihre Eigenschaften hin untersucht.

4.1.1. Generalkollektivverträge

Die Generalkollektivverträge gelten räumlich für das gesamte Gebiet der Republik Österreich. Es müssen sich alle Betriebe an die generalkollektivvertraglichen Regelungen halten, für die die Kammern der gewerblichen Wirtschaft die Kollektivvertragsfähigkeit innehaben. Der persönliche Geltungsbereich der Generalkollektivverträge ist unterschiedlich – generell gelten sie aber für alle Arbeitnehmer, die in einem Betrieb beschäftigt sind.

Zum Stichtag 1.1.2009 sind vier Generalkollektivverträge für Angestellte und Arbeiter in Kraft:

- Kollektivvertrag über den Begriff des Entgelts gemäß § 3 EFZG
- General-KV Karfreitagsregelung / Rahmen

⁵⁰ Vgl. www.kvsystem.at [Zugriff: 25. Juni 2009]

⁵¹ Vgl. Interview Brita Landau, persönliche Kommunikation, 12. September 2009

- General-KV Urlaubsgesetz Entgelt / Rahmen
- General-KV Beschäftigungsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer / Rahmen

Im Hinblick auf das Forschungsinteresse sind Generalkollektivverträge nur begrenzt von Bedeutung. Einerseits regeln sie einige wichtige Bereiche der Arbeitsbeziehungen, andererseits werden eben diese Regelungen schon lange als Standard angesehen.

Eine geltende Mindestlohnregelung für alle Arbeitnehmer könnte nur erreicht werden, wenn ein Generalkollektivvertrag mit einer Mindestlohnregelung über alle Bereiche hinweg abgeschlossen werden würden. Jedoch liegt kein Generalkollektivvertrag zur Spezifikation eines Mindestlohnes vor. Anschließend werden die Generalkollektivverträge genauer analysiert.

4.1.2. Kollektivvertrag über den Begriff des Entgelts gemäß § 3 EFZG

Dieser General-KV über den Begriff des Entgelts gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz ist seit 1. September 1974 in Kraft und regelt die Fortzahlung des Entgelt während des Krankheitsfalls. Der Kollektivvertrag gilt räumlich für das gesamte Gebiet der Republik Österreich und beschränkt sich auf alle Betriebe, für die die Kammern der gewerblichen Wirtschaft die Kollektivvertragsfähigkeit besitzen.

§ 3 des EFZG lautet im ersten Absatz wie folgt:

„Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.“⁵²

Der Generalkollektivvertrag definiert den Begriff des Entgelts im Krankheitsfall wie folgt:

⁵² § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (<http://www.rechtsrat.ws/gesetze/efzg/01.htm> [Zugriff: 12. Juli 2009])

„Als Entgelt im Sinne des § 3 EFZG gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während einer Arbeitsverhinderung gemäß § 2 EFZG nicht in Anspruch genommen werden können.“⁵³

Für das Forschungsinteresse ist dieser Generalkollektivvertrag nicht weiter bedeutend.

4.1.3. General-KV Karfreitagsregelung / Rahmen

Dieser Kollektivvertrag aus dem Jahr 1954 regelt, dass evangelische Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer, die der altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche angehören, am Karfreitag eine Freistellung von der Arbeit beantragen können.⁵⁴

4.1.4. General-KV Urlaubsgesetz Entgelt / Rahmen

Dieser Kollektivvertrag regelt hauptsächlich den Entgeltbegriff für das Urlaubsgeld und ist seit 1. März 1978 in Kraft.

„§ 2 Entgeltbegriff:

(1) Als Entgelt im Sinne des § 6 Urlaubsgesetz (UrlG) gelten nicht Aufwandsentschädigungen sowie jene Sachbezüge und sonstigen Leistungen, welche wegen ihres unmittelbaren Zusammenhanges mit der Erbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitnehmer während des Urlaubs gemäß § 2 Urlaubsgesetz nicht in Anspruch genommen werden können.“⁵⁵

⁵³ General-KV Begriff des Entgelt gemäß § 3 EFZG

⁵⁴ General-KV Karfreitagsregelung / Rahmenkollektivvertrag

⁵⁵ General-KV Urlaubsgesetz Entgelt / Rahmen

4.1.5. General-KV Beschäftigungsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer / Rahmen

Dieser Generalkollektivvertrag ist seit 1. Jänner 1971 geltendes Recht. Er regelt die Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer, welche nach diesem Kollektivvertrag nicht schlechter gestellt sein dürfen als die Mehrzahl der in der Leistung und Qualifikation vergleichbaren inländischen Arbeitnehmer.

Der Kollektivvertrag besagt Folgendes:

„Ausländische Arbeitnehmer dürfen hinsichtlich des Verdienstes und der sonstigen sozial- und arbeitsrechtlichen Bedingungen nicht schlechter gestellt werden als die Mehrzahl der bezüglich der Leistung und Qualifikation vergleichbaren österreichischen Arbeitnehmer des Betriebes. Gebühren, die aus Anlass der Beschäftigungsaufnahme zu leisten sind (z. B. Anwerbe- und Untersuchungsgebühren), dürfen dem Arbeitnehmer nicht angelastet werden. Tritt der ausländische Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig aus, so können ihm diese Gebühren unter Berücksichtigung der bereits geleisteten Dienstzeit anteilmäßig angelastet werden.“⁵⁶

4.1.6. Zusammenfassung

Die Generalkollektivverträge setzen Standards der Arbeitsbeziehungen in Österreich bezüglich des Urlaubsgelds, der Fortzahlung im Krankheitsfall und bezüglich der Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer. Für das Forschungsinteresse der vorliegenden Diplomarbeit sind Generalkollektivverträge unerheblich, da sie keine Mindestlohnvereinbarung darstellen. Auf politischer Ebene sollte man klären, warum es keinen Generalkollektivvertrag zum Thema Mindestlohn gibt.

⁵⁶ General-KV Beschäftigungsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer

4.2. Mindestlohtarif

Mindestlohtarife setzen Mindestentgelte und Mindestbeträge fest, die bestimmte Beschäftigte für den Ersatz von Auslagen erhalten sollen. Es sind meist Entgelte und fallweise auch andere Arbeitsbedingungen geregelt.

„Ein Mindestlohtarif darf nur für Gruppen von Arbeitnehmern festgesetzt werden, für die ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann,

1. weil kollektivvertragsfähige Körperschaften auf Arbeitgeberseite nicht bestehen und
2. sofern eine Regelung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen durch die Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung nicht erfolgt ist.“⁵⁷

In diese Kategorie fallen zum 31.12.2008 die Hausbesorger/innen und Hausbetreuer/innen, Hausgehilfen und Hausangestellte, Hausbetreuer/innen, Arbeitnehmer/innen in privaten Bildungseinrichtungen, Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen und Helfer/innen in Privatkindergärten, Au-Pair-Kräfte, Arbeitnehmer/innen in Betrieben sozialer Dienste, Heimhelfer/innen und Altenbetreuer/innen.⁵⁸

Im Folgenden werden nun alle Mindestlohtarife dargestellt:

Tabelle 2 Mindestlohtarife

Mindestlohtarif	Arbeiter/Angestellte
Hausbesorger BGL	Arb.
Hausbesorger K	Arb.
Hausbesorger NÖ	Arb.
Hausbesorger OÖ	Arb.

⁵⁷ Arbeitsverfassungsgesetz 1974: § 22

⁵⁸ Vgl. <http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0787> [Zugriff: 10. Juni 2009]

Hausbesorger S	Arb.
Hausbesorger STM	Arb.
Hausbesorger T	Arb.
Hausbesorger VLB	Arb.
Hausbesorger W	Arb.
Heimhelfer/innen und Altenbetreuer/innen	Arb.
Helfer in Privatkindergärten	Arb.
Mindestlohnstarife für Au-Pair-Kräfte	Arb.
Mindestlohnstarife für Hausbetreuer/innen	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte BGL	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte K	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte NÖ	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte OÖ	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte S	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte STM	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte T	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte VLB	Arb.
Mindestlohnstarife für im Haushalt Beschäftigte W	Arb.
Private Bildungseinrichtungen	Ang.
Private Kinderbetreuungseinrichtungen (vormals: Privatkindergärten)	Ang.
Soziale Dienste	Ang.

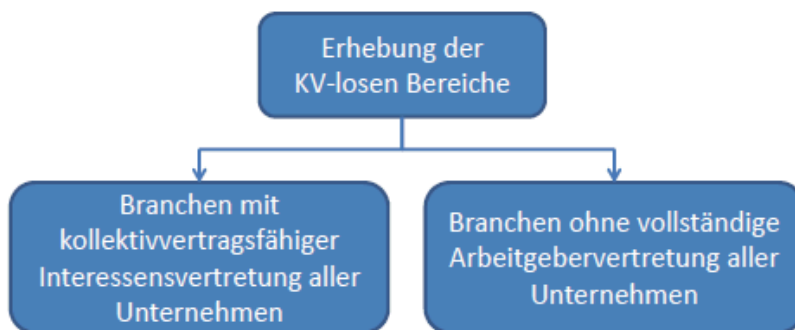
Die aufgezählten Berufsgruppen haben ab dem 1.1.2009 eine gültige Mindestlohnvereinbarung. Die Zahl der Arbeitnehmer, welche Mindestlohnvereinbarungen unterliegen, ist schwer zu eruieren.

Die Mindestlohnstarife für Heimhelfer/innen und Altenbetreuer/innen sowie für Arbeitnehmer bei sozialen Diensten werden nicht mehr neu abgeschlossen, da die Arbeitnehmer künftig den Regelungen des BAGS Kollektivvertrags unterliegen.

5. Erhebung der kollektivvertraglichen Deckungsrate

In den nachfolgenden Abschnitten werden alle Bereiche dargestellt, die keine kollektivvertragliche Regelung zum 1.1.2009 vorweisen konnten.

Abbildung 1 Aufgliederung der Erhebungsschritte (eigene Darstellung)



Das Bundeseinigungsamt stellte eine Auflistung der KV-losen Bereiche aus dem Jahr 2007 bereit. Frau Mag. Lukowitsch, die Expertin des Bundeseinigungsamts stand für ein informelles Interview bereit und erläuterte die Problembereiche. Die hier vorliegende Forschung basiert auf dieser Unterlage, da die darin aufgelisteten Bereiche auf eine mögliche KV-Deckung hin untersucht werden.

5.1. Branchen mit kollektivvertragsfähiger Interessensvertretung (vollständige Abdeckung der Arbeitgeber)

Jedes Kapitel beinhaltet Folgendes:

- Allgemeine Informationen über die Wirtschaftskammersparte
- Auflistung der Bereiche, die nicht durch Kollektivverträge erfasst sind
- Errechnung einer Deckungsrate

5.1.1. Gewerbe und Handwerk

Dieser Unterpunkt beinhaltet allgemeine Informationen, die Analyse der KV-losen Bereiche und die Errechnung der Deckungsrate für diesen speziellen Bereich.

5.1.1.1. Allgemeine Informationen

In dieser Sparte sind insgesamt 91.400 Unternehmen Wirtschaftskammermitglieder. Die Sparte „Gewerbe und Handwerk“ gliedert sich in 44 Bundesinnungen. Es sind 624.468 Dienstnehmer in der Sparte unselbständig beschäftigt.⁵⁹

Tabelle 3 Basisdaten der Sparte Gewerbe und Handwerk⁶⁰

Zahl der Mitgliedsunternehmen	92.613
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	51.852
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	624.648
... davon Arbeiter	402.479
... davon Angestellte	170.633
... davon Lehrlinge	51.536

Nun folgt die Analyse der kollektivvertragslosen Bereiche.

5.1.1.2. Kollektivvertragslose Bereiche

Folgende Branchen wurden vom Bundeseinigungsamt als kollektivvertragslos angegeben:

- Brunnenmacher (Arbeiter) für die Bundesländer Burgenland, Salzburg, Tirol und Vorarlberg

⁵⁹ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

⁶⁰ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

- Modelltischler und Modellbauer (Arbeiter)
- Binder Arbeiter
- Zahntechniker Arb./ausgebildete Zahntechniker Angestellte
- Fotografen Arbeiter (ausgenommen NÖ)
- Bestatter (außer Bestattung Wien GmbH)
- Mitgliedsbetriebe des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes Arbeiter: insbesondere Abdecker, Abfüller und Abpacker, Adressenbüros, Arbeitsvermittler (ausgenommen Arbeitsmarktservice), Automatenaufsteller und -verleiher, Berufsdetektive, Büroservice, Call-Center, Ernährungsberater, Erzeugung kunstgewerblicher Gegenstände, Fahrradbotendienste, Farb- und Typberater, Graphologen, Forstunternehmer, Holzerkleinerer, Lebens- und Sozialberater, Lohnbrütereien und Brutanstalten, Lohnunternehmer im Bereich der Landwirtschaft (Lohndrescher, Lohnackerer), Partnervermittlung, Patentausüber, Patentverwerter, personenbezogene Hilfestellung zur Steigerung des körperlichen, geistigen und seelischen Wohlbefindens, Radiästheten, Seminarveranstalter, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitstechnisches Zentrum, Tauchunternehmer (ausgenommen Arbeiter Wien), Tierpflege und Tierpensionen (ausgenommen Wiener Tierschutzverein), Tiertrainer, Zeichenbüros, Medienbeobachter

Folgende Berufsgruppen wurden aufgrund der Recherche im Bereich Gewerbe und Handwerk als Gruppen ohne kollektivvertragliche Vereinbarung identifiziert:

Tabelle 4 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Gewerbe und Handwerk

KV-lose Bereiche in Gewerbe und Handwerk	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
Bestatter (außer Bestattung Wien GmbH)	219	1.861
Fotographen (bis auf NÖ)	473	1.926
Fußpfleger, Masseur, Kosmetiker	1.289	3.345
Insgesamt ohne KV		7.132
ausgebildete Zahntechniker Arbeiter (Tarifvertrag 1939 noch immer in Kraft)	684	4.452

Insgesamt ohne KV aber mit LR		11.584
-------------------------------	--	--------

Im Bereich des Fachverbandes Gewerbe und Handwerk lässt sich Folgendes feststellen:

Bei den Angestellten beträgt die kollektivvertragliche Deckungsrate 100 %, da ein Rahmen-KV für Angestellte im Bereich Handwerk und Gewerbe für alle dem allgemeinen Fachverband des Gewerbes zugeordneten Berufszweige gilt.⁶¹ Dieser umfangreiche Kollektivvertrag beinhaltet unter anderem Regelungen zur Arbeitszeit, zu Überstunden und zum Lohn. Als Nächstes werden diejenigen Bereiche analysiert, die laut Bundeseinigungsamt als ungedeckte Bereiche ausgewiesen wurden und in welchen Arbeiter betroffen sind.

Der Kollektivvertrag der Beschäftigten bei Fußpflegern, Masseuren und Kosmetikern (Arbeiter) wurde am 28.2.1995 gekündigt und noch nicht neu abgeschlossen. Heilmasseure sind durch den KV Verwaltungsangestellte, Pflegepersonal, zahntechnische Angestellte kollektivvertraglich gedeckt.⁶² Die Zahl der ungedeckten Masseure, Fußpfleger und Kosmetiker kann nicht genau bestimmt werden, da keine Zahlen über die gedeckten Heilmasseure vorliegen. Dieser Bereich wird als kollektivvertragslos angesehen. Es gibt daher keine gültige Lohnregelung.

Für die Angestellten bei Zahntechnikern gibt es eine Lohnempfehlung für Arbeiter, welche aus dem Jahre 1939 datiert. Eine modifizierte Version davon ist „ab 01.01.2005 ohne zeitliche Begrenzung, bis eine neue Lohnempfehlung beschlossen wird“, gültig. Es existiert daher eine veraltete Lohnregelung, aber kein Kollektivvertrag.

Bei den unselbständig Beschäftigten bei Fotografen haben die Arbeitnehmer in Niederösterreich einen Kollektivvertrag (KV Fotografengewerbe Niederösterreich/Lohn-/Gehaltsordnung). Außerdem gilt bei den Lehrlingen ein

⁶¹ Vgl. Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting; Stand 1.1.2009

⁶² Vgl. KV Ang. DO. A/ Verwaltungsangestellte., Pflegepersonal, zahntechnische Angestellte / Rahmen 01.01.2007

spezieller Lehrlingstarif, der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bestimmt wurde. Beide gedeckte Bereiche wurden daher von der Gesamtzahl abgezogen.

Im Fachverband des Allgemeinen Gewerbes sind einige, eher kleine Branchen organisiert. Es gibt keine Auflistung der ungedeckten Bereiche, aber es entfällt der Großteil auf Branchen, für welche ein Arbeiter-KV gilt:

- Arbeitskräfteüberlassung (ca. 55.000 Arbeiter)
- Bewachungsgewerbe (ca. 15.000 Arbeiter)
- Forstunternehmer (ca. 2.000 Arbeiter)⁶³

Die übrigen Branchen haben entweder überwiegend Angestellte (z. B. Berufsdetektive, Call Center, Zeichenbüros, Sicherheitstechnische Zentren, Partnervermittler, Medienbeobachter), die somit dem Rahmen-KV für Angestellte unterliegen, oder es handelt sich dabei um sogenannte Ein-Personen-Unternehmen (z. B. Lebens- und Sozialberatung, Personenbetreuung, Erzeugung kunstgewerblicher Gegenstände, Hilfestellung zur Erreichung ... etc.), die keine Mitarbeiter beschäftigen.

Tabelle 5 Allgemeiner Fachverband des Gewerbes – Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten

Mitgliedsbetriebe des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes (Arbeiter):	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
Allgemeines Gewerbe (verschiedene Berufsgruppen)	ca. 4.000	ca. 3.000

Wirtschaftskammer-Experte für den allgemeinen Fachverband, Mag. Kirchner, schätzt die KV-Deckungsrate der Arbeiter im Bereich des allgemeinen Fachverbands auf ca. 95 % (ca. 3.000 Arbeitnehmer ungedeckt).

⁶³ Schriftverkehr mit Mag. Kirchner, WKO, Mai 2009

5.1.1.3. Ergebnis Gewerbe und Handel

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt 10.132 Arbeitnehmer. Die kollektivvertragliche Deckungsrate liegt im Gewerbe und Handwerk bei 98,38 %. Die Zahl der Arbeitnehmer ohne Lohnregelung beträgt 14.584. Insgesamt unterliegen also 97,68 % der Arbeitnehmer gültigen Lohnregelungen.

5.1.2. Bank und Versicherungen

Dieser Unterpunkt beinhaltet allgemeine Informationen, die Analyse der KV-losen Bereiche und die Errechnung der Deckungsrate für diesen speziellen Bereich.

5.1.2.1. Allgemeine Informationen

Die Banken und Versicherungen beschäftigen in Österreich 106.851 Arbeitnehmer im Jahre 2008. Die kollektivvertragliche Deckung ist relativ hoch, es gibt nur einige kleine Bereiche, welche nicht gedeckt sind.⁶⁴

Tabelle 6 Basisdaten zur Sparte Bank und Versicherungen⁶⁵

Zahl der Mitgliedsunternehmen	1.104
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	949
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	106.851
... davon Arbeiter	3.436
... davon Angestellte	102.254
... davon Lehrlinge	1.162

Banken und Versicherungen haben nur sehr wenige prekäre Bereiche, worauf nun eingegangen wird.

⁶⁴ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

⁶⁵ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

5.1.2.2. KV-lose Bereiche

Folgende Branchen wurden vom Bundeseinigungsamt als kollektivvertragslos angegeben:

- Lotterien (ausgenommen Casinos Austria, Lotto Toto GmbH und Österreichische Lotterien GmbH Angestellte)
- Pensionskassen

Die Arbeitnehmer folgender Branchen unterliegen keiner kollektivvertraglichen Vereinbarung:

Tabelle 7 Kollektivvertragslose Bereiche im Bank- und Versicherungswesen

KV-lose Bereiche Bank und Versicherungen:	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
Lottokollekturen ⁶⁶	250	200
Kleine Versicherungsvereine ⁶⁷	20	53
Insgesamt ohne KV	270	253
Insgesamt ohne KV aber mit LR	270	253

Lottokollekturen vertreiben nur Glücksspiel und verkaufen im Unterschied zu Trafiken keinen Tabak. Es gibt 250 Betriebe mit ca. 200 Angestellten, die keinem Kollektivvertrag unterliegen.

Ebenfalls ohne kollektivvertragliche Regelung sind die 53 Beschäftigten bei kleinen Versicherungsvereinen. In Österreich gibt es 20 kleine Versicherungsvereine.

Die Pensionskassen sowie betrieblichen Vorsorgekassen beschäftigen gemeinsam ungefähr 350 Arbeitnehmer und haben keinen eigenen Branchenkollektivvertrag, die

⁶⁶ Telefoninterview Herr Flicker, Fachverband WKO, 4. Juni 2009

⁶⁷ Telefoninterview Frau Janda, Fachverband WKO, 4. Juni 2009

Arbeitnehmer sind aber durch die verschiedenen Sparkassen- oder Industrie-Kollektivverträge gedeckt und verfügen daher auch über Lohnregelungen.

5.1.2.3. Ergebnisse

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt 253. Daraus ergibt sich eine kollektivvertragliche Deckungsrate von 99,76 %. In diesem Bereich ist die Lohnregelungsrate gleich hoch wie die kollektivvertragliche Deckungsrate.

5.1.3. Transport und Verkehr

Dieser Unterpunkt beinhaltet allgemeine Informationen, die Analyse der KV-losen Bereiche und die Errechnung der Deckungsrate für diesen speziellen Bereich.

5.1.3.1. Allgemeine Informationen

Der Bereich Transport und Verkehr besteht aus 18.463 Mitgliedsunternehmen, die insgesamt 206.956 Arbeitnehmer beschäftigen.⁶⁸

Tabelle 8 Basisdaten zur Sparte Transport und Verkehr⁶⁹

Zahl der Mitgliedsunternehmen	18.463
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	10.257
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	206.956
... davon Arbeiter	88.970
... davon Angestellte	114.926
... davon Lehrlinge	3.059

Da nun die Fakten über diese Sparte angeführt wurden, wird nun auf die KV-losen Bereiche eingegangen.

5.1.3.2. KV-lose Bereiche

Folgende Branchen wurden vom Bundeseinigungsamt als kollektivvertragslos angegeben:

- Hafenunternehmungen (ausgenommen Hafen Wien)
- Flugschulen

⁶⁸ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

⁶⁹ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

- Fahrschulen Arb.
- Garagen, Tankstellen und Servicestationsunternehmungen Ang.
- Taxifunk- und Vermittlungsunternehmen Ang.
- Schieneninfrastruktur-, Planungs-, Errichtungs-, Finanzierungs-, Kontroll- und - Betriebsunternehmungen
- Verkehrsverbundorganisationsunternehmungen (ausgenommen Wien, Linz und Graz)
- Schlafwagenunternehmungen und Wagenleihunternehmungen (ausgenommen Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft)

Die Recherche in diesen Bereichen brachte folgende Arbeitnehmerzahlen und Fakten hervor:

Tabelle 9 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Transport und Verkehr

KV-lose Bereiche in Transport und Verkehr:	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
Hafenunternehmungen (außer Hafen Wien)	5	200
Schifffahrt-Binnenseen	30	200
Luftfahrtunternehmungen	*	2.592
Flugschulen	*	*
Ballonfahrer	*	*
Insgesamt ohne KV	35	2.992
Insgesamt ohne KV aber mit LR	293	2.992

*... diese Zahl konnte nicht erhoben werden

Leider konnten keine Zahlen zu Flugschulen und Ballonfahrern erhoben werden. Einige Bereiche sind nur teilweise kollektivvertraglich gedeckt oder beinhalten Sonderregelungen, die wie folgt ausgeführt werden.

Im Bereich der Luftfahrtunternehmen sind nur die ausländischen Luftverkehrsunternehmen einem Branchenkollektivvertrag unterworfen.⁷⁰ Die

⁷⁰ KV Ausländische Luftverkehrsgesellschaften in Österreich / Rahmen

österreichischen Luftfahrtunternehmen unterliegen vereinzelt Firmenkollektivverträgen. Für den gesamten Bereich der Bedarfsflugunternehmen einschließlich der Flugrettungsunternehmen gibt es keinen Branchenkollektivvertrag. Anschließend sind die Kollektivverträge der heimischen Luftfahrtunternehmen sowie die dazugehörige Schätzung der Arbeitnehmerzahlen angeführt.

Erhebung zu Firmen-Kollektivverträgen der heimischen Luftfahrtunternehmen:⁷¹

Tabelle 10 Heimische Luftfahrtunternehmungen

Kollektivvertragsbezeichnung / Betriebsvereinbarung	geschätzte Arbeitnehmer
KV Austro Control - KV 1 (12/67) Air Traffic Controller	350
KV Austro Control - KV 2 (5/97) Air Traffic Controller	350
KV für kaufm./techn. Angestellte der Austrian Airlines AG und Lauda Air GmbH	2.900
KV für das Bordpersonal der Austrian Airlines AG und Lauda Air GmbH (AUA, Tyrolean, Rheintalflug)	4.600
KV in zum Betrieb eines öffentl. Flughafens berechtigten Unternehmungen	2.800
KV für das Bordpersonal der Tyrolean	750
Geschätzte gedeckte Arbeitnehmer	11.750

Die Summe aus den recherchierten Arbeitnehmerzahlen ergibt 11.750 Personen. Die Zahlen sind von der Gewerkschaft geschätzt und datieren vom ersten Halbjahr des Jahres 2008. Insgesamt sind 14.342 Arbeitnehmer bei Luftfahrtsunternehmungen beschäftigt. Daher ergibt sich ein kollektivvertragsloser Bereich von 2.592 Arbeitnehmern.

Anders gestaltet sich die Sachlage bei Garagen und Tankstellen. Angestellte bei diesen Unternehmen unterliegen meist dem Kollektivvertrag für die Handelsangestellten. Fast alle Betriebe in diesem Bereich verfügen über beide Gewerbeberechtigungen (Tankstellengewerbe und Handelsgewerbe) und müssen somit den Handelsangestellten Kollektivvertrag anwenden. Dies ist im so genannten „Tankstellenurteil“ des OGH festgelegt. Die bei Tankstellen angestellten Arbeiter sind durch einen Kollektivvertrag⁷² gedeckt.

⁷¹ Persönliches Interview Philip Gastinger, Gewerkschaft vida, 17. April 2009

⁷² KV Handelsarbeiter / Tankstellen

Bei den Fahrschulen sind die Arbeitnehmer durchwegs nur Angestellte, welche einem Kollektivvertrag unterliegen. Die Arbeiter bei Fahrschulen haben keine kollektivvertragliche Regelung, jedoch existieren in dieser Branche praktisch keine Arbeiter, deshalb gibt es auch keinen eigenen Kollektivvertrag.

Bei Taxiunternehmen zeigt sich folgende Situation: Einige Beschäftigte arbeiten auf Basis einer Selbständigen-Regelung, andere wiederum sind Angestellte bei einem Taxi-Unternehmen. Ab 1.1.2009 gilt der „Bundeskollektivvertrag für das Personenbeförderungsgewerbe mit PKW“, in dem Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit und Lohn geregelt sind. Somit sind die Angestellten in diesem Bereich gedeckt, jedoch fallen die Beschäftigten auf Selbständigen-Regelung durch diese Statistik.

Die Arbeitnehmer bei Flugschulen und Ballonfahrern haben keine spezifische Regelung. Die Zahl der Arbeitnehmer in diesem Bereich ist sehr klein, deshalb gibt es auch kein Interesse an einem Kollektivvertrag. Es liegen keine Daten über konkrete Arbeitnehmerzahlen vor.

Arbeitnehmer in den folgenden Bereichen sind laut Fachverband Transport und Verkehr vollständig gedeckt:

- Schieneninfrastruktur-, Planungs-, Errichtungs-, Finanzierungs-, Kontroll- und -Betriebsunternehmungen
- Verkehrsverbundorganisationsunternehmungen (ausgenommen Wien, Linz und Graz)
- Schlafwagenunternehmungen und Wagenleihunternehmungen (ausgenommen Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft)

Die drei Branchen beschäftigen nur einige hundert Arbeitnehmer, die unter spezifische Kollektivverträge fallen.

5.1.3.3. Ergebnis

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt 5.892 Arbeitnehmer. Die kollektivvertragliche Deckungsrate für den Bereich Transport und Verkehr beträgt daher 97,15 %. In diesem Bereich ist die Lohnregelungsrate gleich hoch wie die kollektivvertragliche Deckungsrate.

5.1.4. Tourismus- und Freizeitwirtschaft

Dieser Unterpunkt behandelt allgemeine Informationen, die Analyse der KV-losen Bereiche und die Errechnung der Deckungsrate für diesen speziellen Bereich.

5.1.4.1. Allgemeine Informationen

Der Tourismus und die Freizeitwirtschaft sind wichtige Bereiche der österreichischen Wirtschaft. Insgesamt sind 243.963 Menschen in diesen Bereichen tätig. Rund zwei Drittel davon sind Arbeiter, der Rest gliedert sich in Lehrlinge und Angestellte auf.⁷³

Tabelle 11 Basisdaten zur Sparte Tourismus- und Freizeitwirtschaft⁷⁴

Zahl der Mitgliedsunternehmen	54.370
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	31.294
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	243.963
... davon Arbeiter	158.435
... davon Angestellte	71.590
... davon Lehrlinge	13.938

5.1.4.2. KV-lose Bereiche

Folgende Branchen wurden vom Bundeseinigungsamt als kollektivvertragslos angegeben:

- Bäder (ausgenommen Wien)

⁷³ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

⁷⁴ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

- Kultur und Vergnügungsbetriebe (ausgenommen Wiener Symphoniker, Badener Städtisches Orchester, Bruckner Orchester, Grazer Philharmonisches Orchester, Wiener Konzerthaus, Bundestheater Holding, Wiener Bühnenverein, Mozarteum, Theatererhalterverband [Landestheater], Vereinigte Bühnen Wien, Theaterbetriebe Wien, österreichische Festspiele)
- Lichtspieltheater in den Bundesländern Burgenland, Vorarlberg, NÖ (Ang.), Kärnten (Ang.), OÖ (Ang.), Salzburg (Ang.) und Tirol (Ang.)
- Mitgliedsbetriebe der Freizeitbetriebe, insbesondere Spielautomatenaufsteller (ausgenommen Inhaber von Vergnügungsunternehmen pratermäßiger Art d. h. der Schausteller oder von gastgewerblichen Betrieben, wenn sie höchstens acht Spielautomaten im Nebenbetrieb halten), Spielautomatenverleiher, Künstlervermittler (Künstler- und Modellvermittlung gemäß AMFG, Vermittlung selbständiger Künstler gemäß der GewO 1994), Organisation und Vermittlung von öffentlichen Veranstaltungen oder Messen, Fremdenführer und Reisebetreuer, Tanzschulen, Kartenbüros, Fitnessstudios, Sportplätzen, Eislaufplätze, Tisch- und Tennisplätze, Golf- und Minigolfplätze., sonstige Sport- und Freizeitanlagen, wie Rodel- und Kegelbahnen, Trampolinanlagen, Rennstrecken, von Boots- und Jachtvermietungen und Bootseinstellplätze, Vermietung von Fahrrädern, Sportartikeln oder Sportgeräten (Fitnessgeräten) und von Reittieren, Reitschulen, Renn- und Reitpferdetrainer, Campingplätze, Spielbanken/Casinos nach dem Glücksspielgesetz (siehe auch Lotterien), Abhalten erlaubter Spiele, Wettbüros (Buchmacher, Totalisateure, Wettkommisäre), Anbieten persönlicher Dienste auf öffentlichen oder nichtöffentlichen Plätzen (Schuhputzer, Fahrrad- und Gepäckaufbewahrung, Betreuung von älteren Menschen, Garten-, Kinder und Haustierbetreuung, Parkplatz- und Fahrzeugwächter, Lotsen, Durchführung von Botengängen, Garderobehalter), Vermittlung selbständiger Begleitpersonen (Begleitagenturen), Privatgeschäftsvermittlung im Bereich des Tourismus und der Freizeitwirtschaft und alle sonstigen gewerblichen Sport- und Freizeitbetriebe, Museen (ausgenommen Kunsthistorisches Museum und Museen der Stadt Wien)

Die Recherche in diesen Bereichen brachte folgende Arbeitnehmerzahlen und Fakten hervor:

Tabelle 12 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Tourismus- und Freizeitwirtschaft

KV-lose Bereiche in Tourismus- und Freizeitwirtschaft:	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
Bäder (außer Wien)	297	2.419
Freizeitbetriebe	15.959	17.144
Kultur- und Vergnügungsbetriebe	156	2.596
Museen (außer Kulturhistorisches Museum und Museen der Stadt Wien)	*	*
Kino (KV-los sind Vorarlberg, Salzburg, Burgenland)	*	44
Insgesamt ohne KV		22.184
Insgesamt ohne KV aber mit LR		22.184

*... diese Zahl konnte nicht erhoben werden

Insgesamt gibt es in dieser Sparte 243.963 unselbstständig Beschäftigte. Mit ca. 181.863 Arbeitnehmern stellen die Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie die größte Gruppe innerhalb dieser Sparte dar. Diese Gruppe ist durch den Kollektivvertrag Gastgewerbe zu 100 % gedeckt.

Die unselbstständig Beschäftigten der Bäder außerhalb von Wien unterliegen keiner kollektivvertraglichen Regelung und somit auch keiner Lohnregelung.

Unter den Überbegriff „Freizeitbetriebe“ fallen viele Berufsgruppen, die keinen Kollektivvertrag abgeschlossen haben. Aufgrund der unterschiedlichen Berufsgruppen gelang es bis dato nicht, einen für alle Gruppen zufriedenstellenden Kollektivvertrag abzuschließen. Es gibt immer wieder Bemühungen, die nicht gedeckten Bereiche zu decken. Die in Fitness Centern Beschäftigten standen im Frühjahr 2009 kurz vor dem

Abschluss von kollektivvertraglichen Regelungen, jedoch kam es dann doch nicht zum Abschluss.⁷⁵

Bei den Kultur- und Vergnügungsbetrieben gibt es viele eher kleine Unternehmen, deren Arbeitnehmer keinem Kollektivvertrag unterliegen. Die größeren Unternehmen, wie zum Beispiel die Wiener Symphoniker, Badener Städtisches Orchester, Bruckner Orchester, Grazer Philharmonisches Orchester, Wiener Konzerthaus, Bundestheater Holding, Wiener Bühnenverein, Mozarteum, haben kollektivvertragliche Regelungen vereinbart. Diese Firmenkollektivverträge beschränken sich nur auf die einzelnen Unternehmen.

Die Arbeitnehmer bei Kinounternehmen haben in den Bundesländern Salzburg, Vorarlberg und Burgenland keinen Kollektivvertrag abgeschlossen. In Vorarlberg sind 19 und im Burgenland 25 Personen als Vollzeitmitarbeiter in Kinos beschäftigt.

Die Arbeitsbedingungen der in Museen beschäftigten Menschen sind ebenfalls nicht kollektivvertraglich geregelt. Ausnahmen bilden die Museen der Stadt Wien und das KHM.

5.1.4.3. Ergebnis

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt 22.184 Arbeitnehmer. Die kollektivvertragliche Deckungsrate beträgt 90,91 %. In diesem Bereich ist die Lohnregelungsrate gleich hoch wie die kollektivvertragliche Deckungsrate.

⁷⁵ Persönliches Interview Brita Landau, ÖGB KV-System, September 2009

5.1.5. Information und Consulting

Dieser Unterpunkt beinhaltet allgemeine Informationen, die Analyse der KV-losen Bereiche und die Errechnung der Deckungsrate für diesen speziellen Bereich.

5.1.5.1. Allgemeine Informationen

Eine Außergewöhnlichkeit dieser Sparte ist, dass zwei Drittel aller Unternehmen ein-Mann Unternehmen sind und somit keine Arbeitnehmer beschäftigen.

Tabelle 13 Basisdaten zur Sparte Information und Consulting⁷⁶

Zahl der Mitgliedsunternehmen	51.520
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	17.712
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	175.135
... davon Arbeiter	26.283
... davon Angestellte	144.263
... davon Lehrlinge	4.589

Insgesamt sind 175.135 Arbeitnehmer im Bereich der Informations- und Consultingwirtschaft beschäftigt. Der Großteil dieser Arbeitnehmer ist als unselbständig Angestellter gemeldet.⁷⁷

5.1.5.2. KV-lose Bereiche

Folgende Branchen wurden vom Bundeseinigungsamt als kollektivvertragslos angegeben:

- Abfall- und Abwasserwirtschaft Arb.

⁷⁶ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

⁷⁷ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

- Werbung und Marktkommunikation (ausgenommen Wien)
- Immobilien- und Vermögenstreuhand
- Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen (ausgenommen ORF, Post AG, Telekom Austria AG, Telekomunternehmen)

Aufgrund der Recherche in diesen Bereichen zeigen sich folgende KV-lose Bereiche:

Tabelle 14 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Information und Consulting

KV-lose Bereiche in Information- und Consulting:	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
Abfall- und Abwasserwirtschaft (Arbeiter)	3.317	22.000
Werbung und Marktkommunikation (ausgenommen Wien)	5.000	8.265
Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen (ausgenommen ORF, Post AG, Telekom Austria AG, Telekomunternehmen) und Privatradios	*	900
Insgesamt ohne KV	8.317	31.165
Insgesamt ohne KV aber mit LR	8.317	31.165

* ... diese Zahl konnte nicht erhoben werden

Im Bereich der Abfall- und Wasserwirtschaft sind zwar Angestellte kollektivvertraglich gedeckt, Arbeiter jedoch nicht.⁷⁸ Insgesamt beschäftigen die 3.317 Unternehmen der Branche 33.000 Arbeitnehmer, die aus ca. 22.000 Arbeitern und 11.000 Angestellten bestehen.⁷⁹

⁷⁸ Vgl. KV Wiener Stadtwerke, EVN (Gewerkschaft für Privatangestellte)

⁷⁹ Vgl. Telefoninterview Fachverband Abfall- und Abwasserwirtschaft, 19. Juni 2009

Im Bereich der Werbung und Marktkommunikation sind über 50 % der Unternehmen in Wien beheimatet, insgesamt gibt es 22.000 Unternehmen, jedoch sind 17.000 Betriebe so genannte „Ein-Personen-Unternehmen“ und beschäftigen daher keine Arbeitnehmer. Die verbleibenden 5.000 Unternehmen beschäftigen 16.000 Arbeitnehmer, davon entfallen ca. 8.000 Arbeitnehmer auf die Unternehmen in den Bundesländern, die unter keine kollektivvertragliche Deckung fallen.

Bei den Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen sind hauptsächlich die Privatradios nicht kollektivvertraglich gedeckt. Die Privatradios sind nicht gewerkschaftlich organisiert, die Arbeitnehmer sind auch keine klassischen Arbeitnehmer.

5.1.5.3. Ergebnis

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt 31.165 Arbeitnehmer. Die kollektivvertragliche Deckungsrate beträgt hier nur 82,21 %. In diesem Bereich ist die Lohnregelungsrate gleich hoch wie die kollektivvertragliche Deckungsrate.

5.1.6. Industrie

Dieser Unterpunkt beinhaltet allgemeine Informationen und die Analyse der KV-losen Bereiche, falls solche vorhanden sind.

5.1.6.1. Allgemeine Informationen

Die Industrie nimmt einen wichtigen Platz in der österreichischen Wirtschaft ein. Mit über 440.000 Arbeitnehmern ist diese Sparte eine der größten Sparten innerhalb der Wirtschaftskammer.⁸⁰

Tabelle 15 Basisdaten zur Sparte Industrie⁸¹

Zahl der Mitgliedsunternehmen	6.298
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	3.854
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	441.682
... davon Arbeiter	254.689
... davon Angestellte	172.095
... davon Lehrlinge	14.898

Wichtigster Kollektivvertrag in dieser Sparte ist der Rahmenkollektivvertrag „Industrie / Rahmen“ vom 1. November 2000. Er regelt die Arbeitsbeziehungen für sämtliche Industriebetriebe in den Bereichen Arbeitszeit, Entgelt, Urlaubsansprüche etc. Dieser Kollektivvertrag erfasst sämtliche unselbständig Beschäftigte in dieser Sparte.

5.1.6.1. KV-lose Bereiche

Laut Experten gibt es in dieser Sparte keinen ungedeckten Bereich.

⁸⁰ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

⁸¹ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

5.1.7. Handel

Dieser Unterpunkt beinhaltet allgemeine Informationen und die Analyse der KV-losen Bereiche, falls solche Bereiche überhaupt vorhanden sind.

5.1.7.1. Allgemeine Informationen

Die österreichischen Handelsunternehmen beschäftigen 473.700 Arbeitnehmer. Die Unterlagen des Bundeseinigungsamtes zeigen keine kollektivvertragslosen Bereiche im Handel.⁸²

Tabelle 16 Basisdaten der Sparte Handel⁸³

Zahl der Mitgliedsunternehmen	74.827
Zahl der Arbeitgeberunternehmen	36.640
Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Sparte	473.700
... davon Arbeiter	100.768
... davon Angestellte	346.512
... davon Lehrlinge	26.420

Ungefähr 350.000 Arbeitnehmer sind als Angestellte beschäftigt, während nur ca. 100.000 Arbeitnehmer als Arbeiter gemeldet sind.

5.1.7.2. KV-lose Bereiche

Die Recherche bei diversen Experten hat ergeben, dass es in dieser Sparte keinen ungedeckten Bereich gibt.

⁸² WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

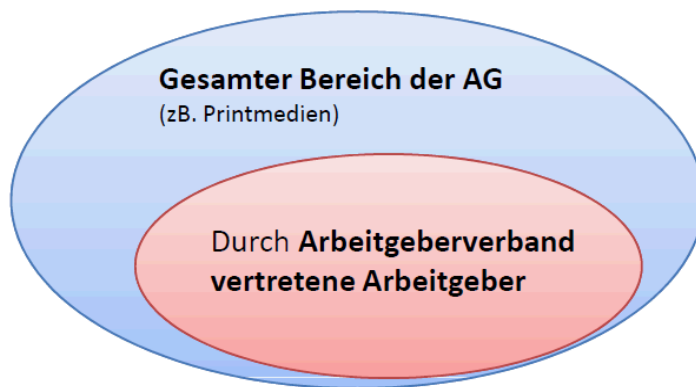
⁸³ WKÖ: Unselbständig Beschäftigte Jahr 2008 (interne Statistik)

5.2. Branchen ohne vollständige Arbeitgebervertretung aller Unternehmen

„Branchen, in denen es keine vollständige Erfassung der Arbeitgeber durch eine Kammer gibt und daher auch bei Abschluss eines Kollektivvertrags durch einen kollektivvertragsfähigen freiwilligen Arbeitgeberverband nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Kollektivvertrag für die gesamte Branche gilt.“⁸⁴

Im Folgenden wird versucht, diese Problematik graphisch darzustellen, um die Verständlichkeit für die weitere Untersuchung zu gewährleisten.

Abbildung 2 Keine vollständige Erfassung der Arbeitgeber durch eine Kammer (eigene Darstellung)



Die einzelnen Arbeitgeberverbände beinhalten nicht alle Arbeitgeber einer Branche. Daher wurde in der weiteren Erhebungsarbeit so vorgegangen, dass besonderes Augenmerk auf die Arbeitnehmerzahl der gedeckten Bereiche gelegt wurde und diese Zahl von der gesamten Arbeitnehmerzahl der Branche abgezogen wurde. So wurde die Zahl der nicht von Kollektivverträgen gedeckten Arbeitnehmer ermittelt.

⁸⁴ Bundeseinigungsamt Unterlage (im Anhang)

5.2.1. Forschung und Entwicklung

Der Sektor Forschung und Entwicklung setzt sich aus der universitären, sowie der außeruniversitären Forschung zusammen. Anschließend wird auf beide eingegangen.

5.2.1.1. Außeruniversitäre Forschung

Im Jahr 2008 sind laut Statistik des Hauptverbandes der Sozialversicherung insgesamt 8.861 Menschen im Forschungswesen beschäftigt. Dieses Wirtschaftszweig gliedert sich in zwei Bereiche:

- Forschung und Entwicklung in den Bereichen Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin
- Forschung und Entwicklung in den Bereichen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften⁸⁵

Einige Bereiche sind durch Firmen- und Betriebskollektivverträge abgedeckt:

Tabelle 17 Firmen- und Betriebskollektivverträge in der außeruniversitären Forschung

Organisation	AN-Zahl
Akademie der Wissenschaften ⁸⁶	1.100
Forschung Austria ⁸⁷	2.000
Statistik Austria ⁸⁸	860
Bundesinstitut für Gesundheitswesen ⁸⁹	141
Umweltbundesamt ⁹⁰	448

⁸⁵ Vgl. ÖNAC 2008 Strukturbaum

⁸⁶ Telefoninterview Akademie der Wissenschaften, 15. Oktober 2009

⁸⁷ Telefoninterview Forschung Austria, 15. Oktober 2009

⁸⁸ Telefoninterview Statistik Austria, 16. Oktober 2009

⁸⁹ <http://www.goeg.at/de/GOEG-Mitarbeiter.html> 15. Oktober 2009

⁹⁰ Telefoninterview Umweltbundesamt 16. Oktober 2009

NÖ Landesakademie ⁹¹	72
AGES für Ernährungssicherheit ⁹²	1.500
Insgesamt kollektivvertraglich gedeckt	6.121

Alle Arbeitnehmer bei anderen Organisationen als den hier genannten unterliegen keinem Kollektivvertrag. Daher beträgt die kollektivvertragliche Deckungsrate für die außeruniversitäre Forschung 69,1 %.

5.2.1.2. Universitäten

Die zuletzt erhobene Zahl an Dienstnehmern auf Universitäten beträgt 32.165.⁹³ Mit 1. Oktober 2009 trat ein Rahmenkollektivvertrag in Kraft, der „für alle ArbeitnehmerInnen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder deren Arbeitsverhältnis gemäß § 134 UG auf die Universität übergeleitet wurde“⁹⁴, gilt.

Dieser Kollektivvertrag enthält umfangreiche Regelungen des Dienstrechts und auch der Entlohnung aller Universitätsbediensteten. Somit ist dieser Bereich vollständig kollektivvertraglich abgedeckt. Da die kollektivvertragliche Regelung zum Stichtag 1.1.2009 noch nicht abgeschlossen war, werden die Universitätsbediensteten als kollektivvertragslos gezählt. Jedoch waren die Arbeitsbedingungen, wie Entgelt und Arbeitszeit, im Dienstrecht geregelt. Es ergibt sich daher folgendes Ergebnis.

5.2.1.3. Ergebnis

Die Zahl der Arbeitnehmer beträgt insgesamt 42.026, davon sind 34.905 (2.740 + 32.165) Beschäftigte ohne kollektivvertragliche Regelung. Die kollektivvertragliche

⁹¹ Telefoninterview NÖ Landesakademie 16. Oktober 2009

⁹² Telefoninterview AGES für Ernährungssicherheit 22. November 2009

⁹³ Vgl. Jahresbericht der Universitäten 2008, S. 167

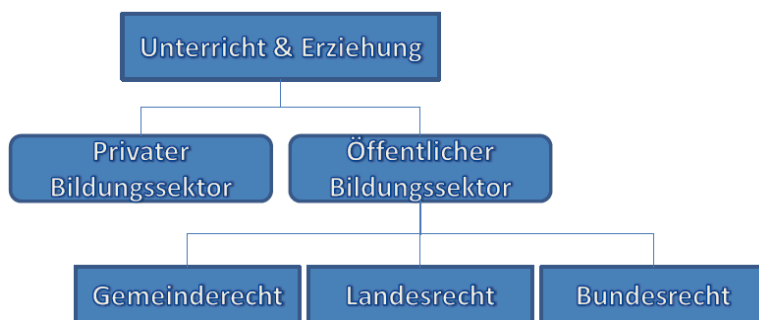
⁹⁴ Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten 1.10.2009

Deckungsrate beträgt daher 16,94 %. Jedoch sind nur 2.740 Arbeitnehmer ohne Lohnregelung, es ergibt sich daher eine Lohnregelungs-Deckungsrate von 93,48 %.

5.2.2. Unterricht und Erziehung

Im Bereich Erziehung und Unterricht sind 95.546 Arbeitnehmer beschäftigt. Einerseits gibt es einige private Bildungseinrichtungen, die gültige Kollektivverträge abgeschlossen haben, und andererseits gibt es den öffentlichen Sektor, in dem keine Kollektivverträge vorliegen, sondern es gilt ein spezifisches Dienstrecht, das je nach Erziehungs- oder Unterrichtseinrichtung variiert.

Abbildung 3 Darstellung des Sektors Unterricht und Erziehung (eigene Darstellung)



Die verschiedenen Organisationen im privaten Bildungssektor lassen sich nicht nach ihrer Arbeitnehmerzahl aufgliedern, da keine Statistiken dafür vorliegen. Das Bundeseinigungsamt hat in diesem Bereich nur wenige Organisationen aufgezählt, welche einem Kollektivvertrag unterliegen. Daher ist die kollektivvertragliche Deckungsrate mit 8,5 % relativ ungenau, da man den privaten und öffentlichen Sektor hier nicht aufgliedern kann.

Tabelle 18 Organisationen, welche einem Kollektivvertrag unterliegen⁹⁵

Organisation	AN-Zahl
Musiklehranstalten der Stadt Wien ⁹⁶	400
Volkshochschulen Wien (Betriebsvereinbarung, kein KV) ⁹⁷	4.700
Mitglieder der BABE ⁹⁸ (Berufsvereinigung von AG für private Bildungseinrichtungen)	3.000
Insgesamt kollektivvertraglich gedeckt	8.100

Die Arbeitnehmer im öffentlichen Bildungssektor sind in Kindergärten und Vorschulen, Volksschulen, Hauptschulen und Polytechnischen Lehrgängen, allgemein bildenden höheren Schulen, berufsbildenden Pflichtschulen, berufsbildenden mittleren Schulen und in berufsbildenden höheren Schulen beschäftigt. Außerdem erstreckt sich das Unterrichts- und Erziehungswesen noch über Arbeitnehmer im Sport- und Freizeitunterricht, Kulturunterricht, Tanzschulen, Angestellte im sonstigen Unterricht und Arbeitnehmer, welche Dienstleistungen für den Unterricht erbringen.⁹⁹

Die Mehrheit der Arbeitnehmer in diesem Bereich unterliegt jedoch einem gesetzlichen Dienstrecht, das die Arbeitsbeziehung bezüglich Lohn und anderen Bestimmungen regelt.¹⁰⁰ Aufgrund der differenzierten rechtlichen Eingliederung in Gemeinde-, Landes- und Bundesrecht ist eine genauere Auflistung des öffentlichen Sektors hierzu nicht möglich.

Die Lehrerdienstverhältnisse sind durch das „Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984“ und das „Landesvertragslehrgesetz 1966“ geregelt. Das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz – LDG 1984 ist sehr umfangreich und regelt unter anderem die

⁹⁵ Beschäftigungsstatistik, Hauptverband der Sozialversicherung, 31.12.2008

⁹⁶ Telefoninterview Musik und Singschulen Wien 22. Oktober 2009

⁹⁷ Telefoninterview Volkshochschulen Verwaltung 22. Oktober 2009

⁹⁸ Telefoninterview Zentrale der BABE 15. Dezember 2009

⁹⁹ Vgl. ÖNAC 2008 Strukturbaum

¹⁰⁰ Telefoninterview Zentrale der BABE 15. Dezember 2009

Besoldung der Arbeitnehmer.¹⁰¹ Somit unterliegen die 95.546 Arbeitnehmer einer Lohnregelung, jedoch unterliegen sie keinem Kollektivvertrag.

Die Zahl der Arbeitnehmer macht in diesem Bereich insgesamt 95.546 aus, die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten ist 87.466. Die kollektivvertragliche Deckungsrate liegt daher bei 8,5 %. Die Lohnregelungsrate liegt aufgrund der gesetzlichen Lohnregelungen bei 100 %.

¹⁰¹ http://www.bmukk.gv.at/schulen/lehrdr/gesetze_verordnungen/ldg.xml [Zugriff 14. September 2009]

5.2.3. Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Krankenanstalten, Kinder- und Jugendwohlfahrt, sonstige gemeinnützige Vereine

In diesen Bereichen sind insgesamt 197.583 Beschäftigte, die sich wie folgt aufgliedern:

Abbildung 4 Sektor Gesundheit und Soziales (eigene Darstellung)

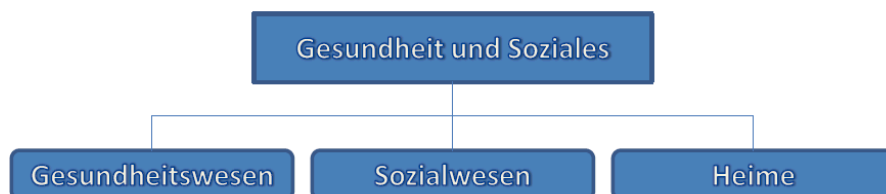


Tabelle 19 Beschäftigte per 31.12.2008¹⁰²

Organisation	AN-Zahl
Gesundheitswesen	110.390
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	27.309
Sozialwesen (ohne Heime)	59.884

5.2.3.1. Gesundheitswesen

Das Gesundheitswesen gliedert sich in die Krankenhäuser, Arzt- und Zahnarztpraxen und die allgemein im Gesundheitswesen Beschäftigten. Die Arbeitnehmer bei Arzt- und Zahnarztpraxen werden hier erfasst und sind deshalb nicht den freien Berufen zuzuordnen. Laut Statistik des Bundesministeriums für Gesundheit sind im Jahre 2007 111.300¹⁰³ Arbeitnehmer in Österreichs Landeskrankenhäusern beschäftigt. Für das Jahr 2008 liegen leider noch keine Zahlen vor. Die Arbeitnehmer des Bereichs Gesundheitswesen sind dem öffentlichen Dienst zuzurechnen, da sie einem gesetzlichen Dienstrecht, welches auch das Entgelt regelt, unterliegen.

¹⁰²Beschäftigungsstatistik, Hauptverband der Sozialversicherung, 31.12.2008

¹⁰³ <http://www.kaz.bmgf.gv.at/> Unterpunkt Personal [Zugriff 10.12.2010]

Die Statistik des Bundesministeriums für Gesundheit weist außerdem 15.000 Arbeitnehmer in Krankenanstalten aus, welche nicht durch den Landesfonds finanziert werden und daher nicht zum öffentlichen Sektor zählen. Laut meinen Recherchen ist dieser Bereich aber vollständig kollektivvertraglich gedeckt, wie die folgende Aufzählung zeigt.

Folgende Krankenanstalten sind durch kollektivvertragliche Regelungen gedeckt:

Tabelle 20 Krankenanstalten mit KV-Regelung

Organisationen	AN-Zahl
Mitglieder des Verbandes der Privatkrankenanstalten ¹⁰⁴	14.000
Diakonissenkrankenhäuser Linz, Schladming und Salzburg ¹⁰⁵	645
Ordensspitäler in OÖ, Steiermark und Kärnten	
Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Salzburg ¹⁰⁶	400
Insgesamt kollektivvertraglich gedeckte Krankenanstalten	15.045

Die Zahl der Arbeitnehmer in Ordensspitälern in OÖ, Steiermark und Kärnten konnte nicht erhoben werden, aber auch ohne diese Zahl zeigt sich, dass der öffentliche Bereich vollständig durch Lohnregelungen und der private Bereich vollständig durch Kollektivverträge gedeckt ist.

5.2.3.2. Heime

Die 27.309 Beschäftigten in Heimen (Arbeitnehmer in Betrieben sozialer Dienste, Heimhelfer und Altenbetreuer) haben Lohnvereinbarungen in Form von Mindestlohntarifen (siehe Kapitel Mindestlohntarife), aber keine kollektivvertragliche Vereinbarung.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Telefoninterview Verband der Privatkrankenanstalten 10. November 2010

¹⁰⁵ Telefoninterview Diakonissenkrankhäuser 10. November 2010

¹⁰⁶ Telefoninterview Barmherzige Brüder Zentrale 10. November 2010

¹⁰⁷ Persönliches Interview Brita Landau 10. September 2009

5.2.3.3. Sozialwesen

Im Sozialwesen sind laut Hauptverband der Sozialversicherung nur knapp 60.000 Personen angestellt. Folgende Bereiche sind durch einen gültigen Kollektivvertrag abgedeckt:

Tabelle 21 Organisationen im Sozialwesen mit kollektivvertraglicher Regelung

Organisation	Anzahl der Arbeitnehmer
Mitgliedsbetriebe der BAGS (Berufsvereinigung von AG für Gesundheits- und Sozialberufe) ¹⁰⁸	70.000
Neustart ¹⁰⁹	1.381
Private Sozial- und Gesundheitsorganisationen Vorarlbergs	
Rotes Kreuz ¹¹⁰	5.000
Grünes Kreuz (Betriebsvereinbarung) ¹¹¹	180
Fonds Soziales Wien ¹¹²	1.000
Diakonie ¹¹³	5.130
Ambulante mobile Heim- und Altenhilfe Steiermark ¹¹⁴	751
Caritas ¹¹⁵	10.487
Insgesamt kollektivvertraglich gedeckt	92.998

¹⁰⁸ Vgl. <http://www.bags-kv.at/> [Zugriff 30. Juni 2009]

¹⁰⁹ Telefoninterview Neustart 25. September 2009

¹¹⁰ Telefoninterview Rotes Kreuz Zentrale 22. September 2009

¹¹¹ Telefoninterview Grünes Kreuz 25. September 2009

¹¹² Telefoninterview Fonds Soziales Wien 12. November 2009

¹¹³ Telefoninterview Diakonie 22. September 2009

¹¹⁴ http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10046716_2326757/d80fece2/Endbericht%20Mobile%20Dienste%2012_02.pdf [Zugriff 22. September 2009] S. 31

¹¹⁵ Telefoninterview Caritas Zentrale 22. September 2009

Die Zahl der Arbeitnehmer ist nicht konsistent, da die Zahl der kollektivvertraglich gedeckten Personen laut der vorliegenden Forschung 90.000 Arbeitnehmer übersteigt. Eine Doppelerfassung wegen Beschäftigter aus Krankenanstalten ist denkbar.

5.2.3.4. Exkurs: BAGS-Kollektivvertrag

Der BAGS-Kollektivvertrag ist die wichtigste Vereinbarung im Gesundheits- und Sozialwesen. Durch die Satzung des BAGS Kollektivvertrags am 1. Mai 2006 erlangte der Kollektivvertrag den Status einer allgemeinverbindlichen Erklärung“. Der BAGS KV gilt somit für alle Beschäftigten bei Anbietern sozialer oder gesundheitlicher Dienste. Zum Stichtag 1.1.2009 unterlagen rund 70.000 Arbeitnehmer dem BAGS KV.¹¹⁶

In der Satzung des BAGS Kollektivvertrags wurden einige Ausnahmen für den Geltungsbereich der Satzung determiniert:

- *öffentlich-rechtliche Einrichtungen*
- *Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten*
- *Rettungs- und Sanitätsdienste*
- *Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime),*
- *selbst organisierte bzw. elternverwaltete Kindergruppen*
- *Einrichtungen der Kinderbetreuung durch Tagesmütter(-väter)¹¹⁷*

Die Ausnahmen vom BAGS Kollektivvertrag haben entweder ein eigenes Dienstrecht, in dem Entgelt und Arbeitszeit fixiert sind (öffentlich-rechtliche Einrichtungen, Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten), oder haben teilweise eigene Kollektivverträge (z. B. Rettungs- und Sanitätsdienste). Somit gibt es hier kaum kollektivvertragsfreie Bereiche.¹¹⁸

¹¹⁶ Vgl. <http://www.bags-kv.at/> [Zugriff 30. Juni 2009]

¹¹⁷ <http://www.bags-kv.at/1001,2072,,2.html> [Zugriff 30. Juni 2009]

¹¹⁸ Vgl. <http://www.bags-kv.at/> [Zugriff 30. Juni 2009]

5.2.3.5. Ergebnis

Die Zahl der kollektivvertragslos Beschäftigten beträgt insgesamt 137.699. Die kollektivvertragliche Deckungsrate beträgt 54,7 % in diesem Bereich. Es gibt in diesem Bereich ebenfalls keine Arbeitnehmer ohne Lohnregelungen.

5.2.4. Reinhaltung, Wartung und Beaufsichtigung von Anlagen (Hausbesorger, Hausbetreuer)

Es sind in Österreich 13.864 Beschäftigte¹¹⁹ als Hausbesorger oder Hausbetreuer (Liegenschaftsbetreuer) tätig. In diesem Bereich gibt es zwar keine Kollektivverträge, doch es gibt, wie oben genannt, Mindestlohntarife für Hausbesorger und Hausbetreuer. Somit gibt es keine Beschäftigten, für die keine Mindestlohnregelung vorliegt.

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt in dieser Sparte 13.864 Arbeitnehmer. Es gibt keine Beschäftigten ohne Mindestlohnregelung. Die kollektivvertragliche Deckungsrate liegt daher bei 0 %, während die Lohnregelungsrate bei 100 % liegt.

5.2.5. Interessensvertretungen

Laut Expertengespräch sind die 53.275 Arbeitnehmer bei Interessensvertretungen kollektivvertraglich gedeckt.¹²⁰ Es gibt daher keine kollektivvertragslosen Beschäftigten und die kollektivvertragliche Deckungsrate beträgt 100 %.

¹¹⁹ Beschäftigungsstatistik, Hauptverband der Sozialversicherung, 31.12.2008

¹²⁰ Vgl. Interview Bundeseinigungsamt Mag. Lukowitsch, 23. Juni 2009

5.2.6. Printmedien

Im Bereich der Printmedien ist die kollektivvertragliche Deckung unter den 10.222¹²¹ Arbeitnehmern sehr hoch. Einziger ungedeckter Bereich sind hier die etwa 1.450 Beschäftigten der Gratiszeitungen.¹²²

Generell werden die Kollektivverträge bei den Printmedien von freiwilligen Arbeitgeber-Verbänden geschlossen, diese müssen logischerweise nicht die gesamte Branche erfassen.

Über einen Kollektivvertrag für Beschäftigte bei Gratiszeitungen verhandelten die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und der Verband der Regionalmedien. Die Sozialpartner konnten sich jedoch auf keinen Kollektivvertrag einigen.¹²³

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt in dieser Sparte 1.450, es ergibt sich daher eine kollektivvertragliche Deckungsrate von 85,81 %.

¹²¹ Beschäftigungsstatistik, Hauptverband der Sozialversicherung, 31.12.2008

¹²² Telefoninterview Herr Postl Verband der Regionalmedien Österreichs 10. Juni 2009

¹²³ http://www.dup.or.at/kap2_10w6.html [Zugriff 10. Dezember 2009]

5.2.7. Beschäftigte bei Arbeitgebern aus freien Berufen

In diesem Bereich waren 137.614 Arbeitnehmer im Jahr 2008 beschäftigt. Es gibt nur wenige kollektivvertragsfreie Bereiche. Außerdem sind einige Bereiche schon in anderen bzw. eigenen Kapiteln bearbeitet worden (z. B. Forschung und Entwicklung). Folgende Branchen gehören zu der Sparte „Freie Berufe“:

- Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung
- Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben
- Public-Relations- und Unternehmensberatung
- Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
- Forschung und Entwicklung
- Werbung und Marktforschung
- Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten
- Ateliers für Textil-, Schmuck-, Grafik- und Design
- Fotografie und Fotolabors
- Übersetzen und Dolmetschen
- Veterinärwesen¹²⁴

Wird die Zahl der Beschäftigten um die schon erfassten Bereiche bereinigt, ergeben sich 108.753 Arbeitnehmer (Gesamtzahl abzüglich Forschung 8.861, Werbung 16.000, Fotografie 4.000).

Folgende Bereiche sind nicht von Kollektivverträgen abgedeckt:

¹²⁴ Vgl. ÖNAC Strukturbaum 2008

Tabelle 22 Kollektivvertragslose Bereiche in den freien Berufen¹²⁵

KV-lose Bereiche „Freie Berufe“: <i>Angestellte bei...</i>	Zahl der Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmer
... Ärzten: Burgenland	*	*
... Rechtsanwälten: Kärnten ¹²⁶	254	*
... Rechtsanwälten: OÖ	611	*
... Rechtsanwälten: Salzburg	395	*
... Rechtsanwälten: Vorarlberg	220	*
... Notaren: Salzburg	*	*
... Notaren: Kärnten	*	*
Insgesamt kollektivvertraglich gedeckter Bereich	*	*

*... diese Zahl konnte nicht erhoben werden

Ab 1. Juli 2009 gilt jedoch auch für Angestellte bei Ärzten im Burgenland ein Kollektivvertrag.¹²⁷

Die Recherche ist in diesem Bereich sehr schwierig, da das Erheben der Beschäftigtenzahl nur durch eine direkte Befragung aller Unternehmen möglich wäre. Daher fehlen die Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich. Die Rechtsanwaltskammer verweist auf den Umstand, dass einige Rechtsanwälte gar keine Arbeitnehmer beschäftigen, andere wiederum zwei oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigen.

Da eine Vollerhebung zu aufwendig ist und kein Experte eine Schätzung abgeben möchte, werden die ca. 108.000 Arbeitnehmer aus der Forschung ausgeklammert bzw. nicht berücksichtigt.

¹²⁵ Vgl. Bundeseinigungsamt Unterlage (im Anhang)

¹²⁶ Telefoninterview Rechtsanwaltskammern 23. Mai 2009

¹²⁷ Telefoninterview Ärztekammer Burgenland 23. Mai 2009

5.2.8. Landwirtschaft

Zum Zweck der Datengewinnung wurde die Landwirtschaftskammer Österreich kontaktiert. Laut Landwirtschaftskammer Experten Dr. Hübner gibt es keine kollektivvertragslosen Bereiche. Es gibt derzeit ungefähr 28.000 unselbständig Beschäftigte, wobei überall kollektivvertragliche Deckung vorliegt.¹²⁸

Weitere Recherchen weisen eine andere Arbeitnehmerzahl aus. Laut der Landwirtschaftsstatistik 2008 gab es im Jahr 2007 insgesamt 32.905 bezahlte Arbeitskräfte in diesem Bereich. Andererseits weist die Beschäftigungsstatistik der Sozialversicherung für die Landwirtschaft nur etwa 10.378 Arbeitnehmer aus, die sich wie folgt aufgliedern.

Tabelle 23 Zahl der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft¹²⁹

Fachbereiche	AN-Zahl
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	7.596
Forstwirtschaft und Holzeinschlag	2.711
Fischerei und Aquakultur	71
Zahl laut Hauptverband	11.018

In dieser Forschungsarbeit wird dem Experteninterview Vertrauen geschenkt, wo eine Zahl von 28.000 eruiert werden konnte. Laut diesem Expertentelefonat mit Dr. Hübner beträgt die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten null und die kollektivvertragliche Deckungsrate liegt bei 100 %.¹³⁰

¹²⁸ Telefoninterview Dr. Hübner 15. Juni 2009

¹²⁹ Beschäftigungsstatistik, Hauptverband der Sozialversicherungsträger, 31.12.2008

¹³⁰ Telefoninterview Dr. Hübner 15. Juni 2009

5.2.9. Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

In Österreich sind 530.487 Arbeitnehmer per 31.12.2008 in diesem Sektor beschäftigt. Es gibt keinen Kollektivvertrag in diesem Bereich, die Arbeitsbedingungen und damit auch die Gehaltserhöhungen und –einstufungen sind gesetzlich im Vertragsbedienstetengesetz bzw. im Gehaltsgesetz geregelt.

Die Arbeitnehmer sind in folgenden Bereichen beschäftigt:

- Öffentliche Verwaltung auf den Gebieten Gesundheitswesen, Bildung, Kultur und Sozialwesen
- Wirtschaftsförderung, -ordnung und -aufsicht
- Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung
- Feuerwehren
- Sozialversicherung¹³¹

Es gibt das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das die Rechte und Pflichten der Beamten gesetzlich festlegt. Zu Beginn einer Beamtenkarriere steht ein sechsjähriges provisorisches Dienstverhältnis, welches dann in ein definitives Dienstverhältnis übergeht. Im öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis wird nicht zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

Die Ausnahme vom Beamten-Dienstrechtsgesetz bilden 36.996¹³² Arbeitnehmer der Sozialversicherungen. Sie unterliegen einem Kollektivvertrag, den die Gewerkschaft der Privatangestellten und die Arbeitgebervertreter vereinbart haben.¹³³

¹³¹ Vgl. ÖNAC Strukturbaum 2008

¹³² Vgl. BALI Datenbank Abfrage <http://www.dnet.at/bali/nace2008.aspx> [Zugriff 20. Oktober 2010]

¹³³ Vgl. http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.2.q [Zugriff 1. April 2010]

Ein wichtiger Punkt in Hinblick auf die These 3 sind die Ausgliederungen aus der öffentlichen Verwaltung in private Unternehmen. In der Publikation „Das Personal des Bundes 2009“ ist eine interessante Tabelle zu diesem Thema abgebildet, die wie folgt gezeigt wird.

Tabelle 24 Berufsgruppe Verwaltungsdienst in Österreich – Überblick über 10 Jahre (eigene Darstellung)¹³⁴

Jahr	Personalstand	Personalveränderungen im Bundesbereich	...davon Ausgliederungen
1999	166.491		
2000	162.561	-3.930	-1.349
2001	158.897	-3.664	-909
2002	155.173	-3.724	-1.459
2003	150.135	-5.038	-193
2004	132.756	-17.379	-18.665
2005	133.287	531	-690
2006	133.312	25	-78
2007	132.731	-581	-116
2008	132.784	53	-11
Veränderungen von 2008 zu 1999		-33.707	-23.470

Insgesamt wurden in den letzten 10 Jahren 23.470 Personen aus dem Verwaltungsdienst ausgegliedert. Sie erfüllen jedoch ebenfalls Tätigkeiten für die öffentliche Verwaltung, jedoch unter dem Deckmantel der Privatwirtschaft. In den letzten drei Jahren sind aber nur sehr wenige Arbeitnehmer ausgegliedert worden, so dass dieser Trend eher schon abzuklingen scheint. Die ausgegliederten Arbeitnehmer unterliegen keinem Kollektivvertrag und sind daher ebenfalls als kollektivvertragslos anzusehen.

Die Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten beträgt 493.491 Arbeitnehmer. Die kollektivvertragliche Deckungsrate liegt daher bei 0 %, die Lohnregelungsrate jedoch bei 100 %.

¹³⁴ Vgl. Das Personal des Bundes 2009, BKA, <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=36432> [Zugriff 1. April 2010]

5.3. Geringfügig Beschäftigte

Laut der Arbeitsmarktstatistik 2008 waren in Österreich 275.600 geringfügig Beschäftigte beim Hauptverband der Sozialversicherungen gemeldet.¹³⁵ Diese Zahl beruht auf einer Durchschnittsberechnung über das ganze Jahr 2008.

Die geringfügig Beschäftigten unterliegen keinem Kollektivvertrag. Sie gelten daher als nicht kollektivvertraglich gedeckt. Die kollektivvertragliche Deckungsrate beträgt 0 %, die Lohnregelungsrate ebenfalls 0 %.

¹³⁵ Vgl. Arbeitsmarktstatistik, Jahresergebnisse 2008, Statistik Austria, Seite 20

6. Ergebnisse der Erhebung und Beantwortung der Forschungsfragen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse gesammelt dargestellt und aggregiert. Es wird die gesamte kollektivvertragliche Deckungsrate aus den einzelnen Deckungsraten aus Kapitel 5 berechnet. Danach werden die Ergebnisse mit den Ergebnissen von Markus Böhnisch aus dem Jahr 2005 verglichen.

6.1. Wie hoch ist die bereinigte und unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate?

Der Fokus der vorliegenden Forschungsarbeit liegt auf der Darstellung der bereinigten und unbereinigten Deckungsrate. Dazu werden die Ergebnisse der Aufgliederung nach den verschiedenen Sektoren der Wirtschaftskammersystematik und den Bereichen außerhalb der Wirtschaftskammersystematik zusammen gezählt.

6.1.1. Darstellung des Gesamtergebnisses

Zuerst wird in Tabelle 25 die kollektivvertragliche Deckungsrate nach Wirtschaftskammersystematik dargestellt, danach wird in Tabelle 26 auf die unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate außerhalb der Wirtschaftskammersystematik eingegangen. In Tabelle 27 werden dann die gesamten bereinigten und unbereinigten Deckungsraten dargestellt. Die Tabellen werden kurz erklärt und analysiert.

Tabelle 25 Kollektivvertragliche Deckungsrate nach Wirtschaftskammersystematik (1.1.2009)

<i>Wirtschaftskammersparten</i>	unselbständig Beschäftigte ¹	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag ²	kollektivvertragliche Deckungsrate	fehlende Lohnregelung	Lohnregelung Deckungsrate
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Gewerbe und Handwerk	624.648	10.132	98,4%	14.584	97,7%
Bank und Versicherung	106.851	253	99,8%	253	99,8%
Transport und Verkehr	206.956	5.892	97,2%	5.892	97,2%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	243.963	22.184	90,9%	22.184	90,9%
Information und Consulting	175.135	31.165	82,2%	31.165	82,2%
Industrie	441.682	0	100,0%	0	100,0%
Handel	473.700	0	100,0%	0	100,0%
Gesamte Arbeitnehmer Wirtschaftskammersystematik	2.272.935	69.626	96,9%	74.078	96,7%

¹Quelle: WKO Beschäftigungsstatistik in der Kammersystematik, Jahreswerte 2008 (12 Monatsdurchschnitt)

²Quelle: Eigene Erhebung

Die Erhebung ergibt in diesem Teilsegment eine kollektivvertragliche Deckungsrate von 96,9 %. Die Lohnregelungsrate ist fast ident mit der kollektivvertraglichen Deckungsrate, da nur sehr wenige Bereiche keine Lohnregelung in ihren Kollektivverträgen vereinbart haben. Insgesamt sind in diesem Teilsegment 2.272.935 Arbeitnehmer beschäftigt und davon unterliegen 69.626 Arbeitnehmer keinem Kollektivvertrag. Die größte Gruppe der nicht gedeckten Arbeitnehmer entfällt auf die Sparte Information und Consulting, in der 31.165 Arbeitnehmer keinen Regelungen unterliegen.

Tabelle 26 Unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate außerhalb der Wirtschaftskammersystematik 1.1.2009

<i>Außerhalb der Wirtschaftskammersparten</i>	unselbständig Beschäftigte ¹	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag ²	kollektivvertragliche Deckungsrate	fehlende Lohnregelung	Lohnregelung Deckungsrate
	absolut	absolut	in %	absolut	in %
Forschungswesen	42.026	34.905	16,9%	2.740	93,5%
Erziehung und Unterricht	95.546	87.446	8,5%	0	100,0%
Gesundheit und Soziales	197.583	137.699	30,3%	0	100,0%
Hausbesorger / Hausbetreuer	13.864	13.864	0,0%	0	100,0%
Interessenvertretungen	53.275	0	100,0%	0	100,0%
Freie Berufe ³	108.753	0 ³	*	0	*
Printmedien	10.222	1.450	85,8%	1.450	85,8%
Landwirtschaft	28.000	0	100,0%	0	100,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	530.487	493.491	7,0%	23.470	95,6%
Gesamte Arbeitnehmer außerhalb Wirtschaftskammersystematik	971.003	768.855	20,8%	27.660	97,2%

¹Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger; Berichtsmonat Dezember 2008

²Quelle: Eigene Erhebung

³Leider liegen hier keine verlässlichen Daten vor, daher wurde die Arbeitnehmerzahl nicht berücksichtigt.

In diesem Teilsegment ergibt sich eine kollektivvertragliche Deckungsrate von 20,8 %. Hier sind in zwei Bereichen Verzerrungen zu beachten: Die kollektivvertragliche Deckung könnte im Bereich Gesundheit und Soziales höher sein, als hier ausgewiesen. Das Problem wurde in Kapitel 5 näher erörtert. Außerdem wurden die Freien Berufe nicht berücksichtigt, da nur sehr wenig über diesen Problembereich eruierbar war und daher keine zuverlässige Schätzung möglich war. Eine Erhebung in diesem Bereich würde hohen personellen Aufwand erfordern und übersteigt die Möglichkeiten dieser Forschungsarbeit.

Wie Tabelle 26 zeigt, liegt eine hohe Lohnregelungs-Deckung von 97,2 % vor. Diese Deckungsrate unterscheidet sich stark von der kollektivvertraglichen Deckungsrate von 20,8 %. Der Unterschied resultiert aus Lohnregelungen, wie den Mindestlohnregelungen bei Hausbesorgern, bzw. aus dem öffentlichen Bereich, der gesetzlichen Lohnregelungen unterliegt. Demnach haben nur 2,8 % der Arbeitnehmer außerhalb der Wirtschaftskammersystematik keine gültige Lohnregelung.

Die größte Gruppe der kollektivvertragslosen Beschäftigten sind die in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung beschäftigten Arbeitnehmer. Diese Gruppe besteht, wie auch die Arbeitnehmer der Sparten Gesundheit und Soziales sowie Erziehung und Unterricht, zu großen Teilen aus öffentlich Bediensteten, für die kein Kollektivvertrag, sondern ein Gesetz (Dienstrecht) die Arbeitsbeziehung regelt. Nun werden die Gesamtdeckungsraten ausgerechnet. Die kollektivvertragliche Deckungsrate wird wie folgt berechnet:

Unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate (Unadjusted rate) = Arbeitnehmer mit Tarifvertrag / gesamte Arbeitnehmer¹³⁶

Bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate (Adjusted rate) = Arbeitnehmer mit Tarifvertrag / Arbeitnehmer mit Tarifrecht¹³⁷

Im Folgenden werden die Gesamtdeckungsraten dargestellt.

Tabelle 27 Kollektivvertragliche Deckungsraten

Art der kollektivvertraglichen Deckungsrate	Deckungsraten	Beschäftigte	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag
Unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate	76,2%	3.519.538	838.481
Bereinigte Deckungsraten mit geringfügig Beschäftigte (ohne öffentlichen Sektor)	86,6%	2.900.960	387.750
Bereinigte Deckungsrate ohne geringfügig Beschäftigte (ohne öffentlichen Sektor)	95,7%	2.625.360	112.150

¹³⁶ Vgl. Persönliches Interview Prof. Traxler

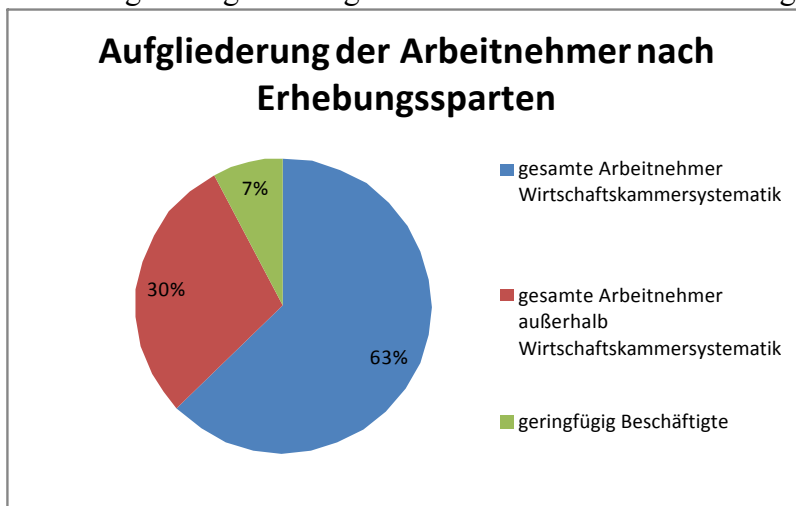
¹³⁷ Vgl. Persönliches Interview Prof. Traxler

Die unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate beträgt 76,2 %. Die bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate mit geringfügig Beschäftigten ist 86,6 %, ohne die geringfügig Beschäftigten erreicht die bereinigte Deckungsrate einen Wert von 95,7 %. Nun werden diese Ergebnisse genauer analysiert.

6.1.2. Analyse der Ergebnisse

Insgesamt ergab die Forschung eine Arbeitnehmerzahl von 3.628.291 Beschäftigten in Österreich zum 1.1.2009. Die vorliegende Erhebung ist in drei Kapitel gegliedert, die sich je nach Erhebungsmöglichkeit durch die praktische Forschung ergeben haben.

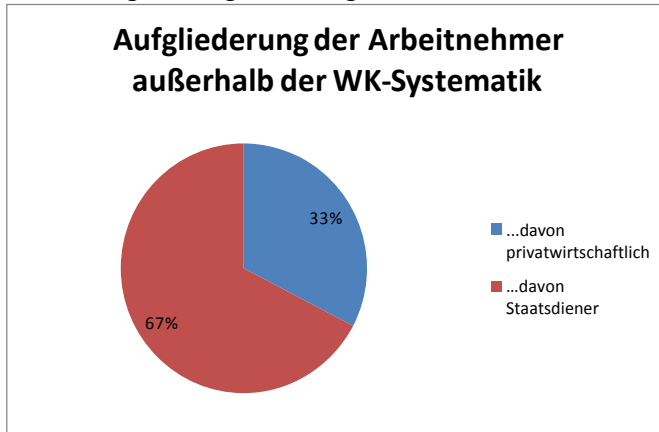
Abbildung 5 Aufgliederung der Arbeitnehmer nach Erhebungssparten (eigene Darstellung)



Die meisten Arbeitnehmer kommen mit 63 % aus dem Segment der Arbeitnehmer innerhalb der Wirtschaftskammersystematik. Dieses Segment besteht ausschließlich aus privatwirtschaftlichen Unternehmen und ist fast vollständig erhoben. Die Ergebnisse können als relativ sicher angesehen werden.

Insgesamt 30 % der Arbeitnehmer sind in Organisationen außerhalb der Wirtschaftskammersystematik angesiedelt. Da die Arbeitgeber sowie die Arbeitnehmer in diesem Segment über keine vollständig organisierten Vertretungsorgane verfügen, war die Erhebung in diesem Bereich schwierig. Dieses Segment beinhaltet zwei große Blöcke: die privatwirtschaftlichen Unternehmen einerseits und den Staat als Arbeitgeber andererseits.

Abbildung 6 Aufgliederung Arbeitnehmer Privatwirtschaft und Staat (eigene Darstellung)



Die vorliegende Erhebung kann nur im privatwirtschaftlichen Bereich dieses Segments von der Realität abweichen. Die Bereiche haben sich teilweise, wie zum Beispiel bei den Freien Berufen, nicht vollständig erheben lassen. Dieser Bereich verursacht eine kleine Unschärfe in der vorliegenden Erhebung.

Die geringfügig Beschäftigten sind vollständig als nicht gedeckt anzusehen und machen insgesamt 7 % der gesamten Beschäftigten aus.

6.2. Warum sind die spezifischen Bereiche/Branchen nicht kollektivvertraglich abgedeckt?

Ein Grund, warum eine Berufsgruppe keinem Kollektivvertrag unterliegt, ist, dass der Bereich zu wenige Arbeitnehmer umfasst, so dass die Gewerkschaftsvertretung keinen Arbeitskampf versucht. Der Aufwand für Verhandlungen ist den Sozialpartnern in diesen Bereichen nicht selten zu hoch. Ein gutes Beispiel sind Techniker im Theaterbereich, von denen es oft nur wenige Arbeitnehmer in einem Bundesland gibt. Als weiteres Beispiel sind Ballonfahrer in Österreich anzuführen. Dieser Grund wurde in sehr vielen persönlichen Interviews sowohl von Gewerkschafts- als auch von Wirtschaftskammerseite angegeben.

Ein weiterer Grund könnte der fehlende Wille zum Abschluss des Kollektivvertrages sein. Der fehlende Wille kann das Resultat eines nicht gewünschten Verhandlungsverlaufs oder grundsätzlicher Differenzen der Sozialpartner sein. Zum Beispiel sind die Unternehmen in einigen Branchen nicht an Kollektivverträgen und Gehaltsregelungen interessiert, da sie

niedrige Löhne zahlen möchten, um international wettbewerbsfähig zu bleiben. Als Beispiel sind die Arbeitnehmer bei Gratiszeitungen zu nennen, da die Gewerkschaft und die Wirtschaftskammer lange verhandelt haben und sich gegenseitig die Schuld für das Scheitern der Verhandlungen zuschieben.¹³⁸

Einige nicht gedeckte Bereiche umfassen mehr als tausend Arbeitnehmer. Die größten ungedeckten Bereiche sind:

- Abfall- und Abwasserwirtschaft (Arbeiter)
- Werbung und Marktkommunikation (ausgenommen Wien)
- Diverse Freizeitbetriebe
- Luftfahrtunternehmungen
- Geringfügig Beschäftigte

Nachdem nun die Ergebnisse erklärt wurden, wird nun ein Vergleich mit früheren Ergebnissen angestrebt.

6.3. Analyse der Ergebnisse und Vergleich mit Erhebung von Böhnisch 2005

Der bei der Statistik Austria beschäftigte Forscher Markus Böhnisch hat die kollektivvertragliche Deckung im Jahre 2005 erhoben. Die Forschung von Böhnisch baut auf einer empirischen Befragung (dem Tariflohnindex) auf, bei der 5.000 Unternehmen angeschrieben wurden, wobei 2.232 gültige Unternehmensdatensätze zustande kamen. Böhnisch wählte die Methode der direkten Befragung von Unternehmen und bietet daher einen interessanten Gegensatz zu der hier vorliegenden Forschung. Einerseits kann man die Zahlen gut vergleichen, andererseits verifizieren die Ergebnisse von Böhnisch die Zahlen der hier vorliegenden Forschung.

Im Folgenden ist ein Vergleich zwischen den beiden Forschungen angeführt.

¹³⁸ Vgl. <http://www.news.at/articles/0638/30/151605/streit-kv-gratiszeitungen-drucker-streikdrohung-demo-verweigerung> [Zugriff: 12.12.2009]

Tabelle 28 Kollektivvertragliche Abdeckungsquote für Angestellte und Arbeiter nach Wirtschaftskammersystematik

<u>Wirtschaftskammersparten</u>	Bereinigte KV Deckungsrate für Angestellte sowie Arbeiter (Böhnisch 2005)	Bereinigte KV Deckungsrate für Angestellte sowie Arbeiter (Bauer 2009)
Gewerbe und Handwerk	98%	98,4%
Bank und Versicherung	95%	99,8%
Transport und Verkehr	95%	97,2%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	90%	90,9%
Information und Consulting	85%	82,2%
Industrie	99%	100,0%
Handel	99%	100,0%
Keine Wirtschaftskammerzugehörigkeit (ohne Land und Forstwirtschaft)	82%	87%
Land und Forstwirtschaft	95%	100%
Insgesamt	94%	95,7%
unbereinigt	77%	76,2%

Die aktuell durchgeführte Erhebung unterscheidet sich nur in einigen Sparten von dem Ergebnis, welches Böhnisch 2005 mittels Tariflohnerhebung analysiert hat. In den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft unterscheiden sich die Zahlen nur geringfügig. Wobei zu beachten ist, dass im Laufe der letzten fünf Jahren einige Bereiche in beiden Sparten neu abgeschlossen wurden und sich daher die Deckungsraten geringfügig erhöht haben.

Die Sparte Bank und Versicherung war im Jahre 2005 nur zu 95 % gedeckt, nun aber liegt eine kollektivvertragliche Deckung von 99,8 % vor. Alle Bereiche außer kleine Versicherungsvereine und Lottokollekturen sind nicht kollektivvertraglich gedeckt. Daher wird dieser Bereich als nicht problematisch angesehen.

Im Bereich Transport und Verkehr haben einige kollektivvertragslose Branchen seit 2005 neue Kollektivverträge. Einige Bereiche haben einen Kollektivvertrag kürzlich neu abgeschlossen, zum Beispiel Taxi (Angestellte). Durch die neuen Abschlüsse ist die Steigerung der kollektivvertraglichen Deckungsrate um 2 % zu erklären.

Das Ergebnis der Sparte Information und Consulting ist um 3 % niedriger als im Jahr 2005. Mit 82,2 % ist diese Sparte der am schlechtesten gedeckte Bereich. Kollektivverträge fehlen in den Bereichen „Arbeiter bei Unternehmen der Abfall- und Abwasserwirtschaft“ sowie „Arbeitnehmer bei Werbe- und Marktkommunikationsunternehmen“ außerhalb von Wien.

In den Sparten Industrie und Handel gab es laut der hier vorliegenden Untersuchung keine ungedeckten Bereiche, Böhnisch jedoch errechnete eine Deckungsrate von 99 % und somit errechnete er 1 % der Arbeitnehmer in den Sparten Industrie und Handel als ungedeckt.

In den Bereichen außerhalb der Wirtschaftskammersystematik hat sich die Situation in den letzten vier Jahren gebessert. Die kollektivvertragliche Deckung liegt nun bei 87 %, während 2005 nur 82 % der Arbeitnehmer von kollektivvertraglichen Vereinbarungen profitierten.

Die Arbeitnehmer der Land- und Forstwirtschaft sind zu 100 % von kollektivvertraglichen Regelungen erfasst, vor vier Jahren waren nur 95 % der Arbeitnehmer kollektivvertraglich gedeckt.

Die unbereinigte Deckungsrate hat sich nur geringfügig verändert. Im Jahr 2005 lag sie laut der Forschung von Böhnisch bei 77 %, so liegt sie in der vorliegenden Forschung bei 76,2 %.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass eine höhere kollektivvertragliche Deckung im Jahr 2009 vorliegt als im Jahr 2005. Die beiden verglichenen Forschungsergebnisse verifizieren sich auch gegenseitig, schließlich liegen die Zahlen trotz der unterschiedlichen Methoden recht nahe beieinander. Durch diesen Vergleich sowie durch die vorhergehende Forschung können nun die anfangs formulierten Thesen behandelt werden.

6.4. Beantwortung der Thesen 1 bis 3

Anschließend wird auf die Thesen 1 bis 3 aus dem Kapitel Forschungsfragen eingegangen.

6.4.1. These 1: kollektivvertragliche Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt

Aufgrund des oben angestellten Vergleichs der kollektivvertraglichen Deckungsrate 2009 mit den Ergebnissen aus dem Jahr 2005 kann die These 1 als bestätigt angesehen werden. Die Deckung im privatwirtschaftlichen Bereich ist in den letzten vier Jahren um ungefähr 2 % gestiegen. (Siehe Vergleich oben)

6.4.2. These 2: Steigende Auslagerung von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor

In den letzten 10 Jahren gab es in der öffentlichen Verwaltung 23.470 Arbeitnehmer, die aus dem Bundesdienst ausgelagert wurden. In den letzten drei Jahren wurden jedoch fast keine Arbeitnehmer ausgelagert (siehe Kapitel öffentliche Verwaltung). In den anderen öffentlichen Bereichen wurden keine großen Auslagerungen beobachtet.¹³⁹ Daher kann dieser Trend nicht bestätigt werden.

6.4.3. These 3: Deckung der WK-Fachgruppen höher als WK-freie Bereiche

Die kollektivvertragliche Deckung der Beschäftigten bei Unternehmen die in die WK-Fachgruppen eingegliedert sind, ist mit 95,7 % weit höher als für Beschäftigte von Unternehmen, die in den wirtschaftskammerfreien Bereichen (86,2 %) beschäftigt sind. Die zu Beginn aufgestellte These 3 kann daher auch als bestätigt angesehen werden.

Die Gründe aus dem Kapitel Forschungsfragen können ebenfalls als bestätigt angesehen werden.

¹³⁹ Das Personal des Bundes 2009, BKA, <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=36432> [Zugriff 1. April 2010]

7. Fazit

Primäres Ziel dieser Forschungsarbeit ist die Erhebung der kollektivvertraglichen Deckungsrate in Österreich. Die kollektivvertragliche Deckungsrate zeigt, wie viele Beschäftigte in Österreich in eine kollektivvertragliche Regelung fallen und so von den vereinbarten Mindeststandards der Sozialpartner für die speziellen Bereiche profitieren.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden die einzelnen kollektivvertraglichen Deckungsraten für die Wirtschaftskammersektoren sowie für die Bereiche und Sektoren außerhalb der Wirtschaftskammer erhoben. Die Bereiche, die nicht von der Wirtschaftskammersystematik abgedeckt werden, waren schwieriger zu erheben, da es ihnen an einer kollektiven Vertretung aller Unternehmen mangelt. Als Beispiel können die Beschäftigten bei Arbeitgebern der „freien Berufe“ angeführt werden. In diesem Bereich war es nicht möglich, verlässliches Zahlenmaterial zu bekommen. Die Beschäftigtenzahlen dieser nicht eruierbaren Bereiche wurden von der Forschung ausgenommen. Trotz dieser Unschärfen ist es gelungen, die kollektivvertragliche Deckungsrate im Rahmen der Möglichkeiten relativ genau zu erheben und zu analysieren.

Die **unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate** ergibt für das Jahr 2009 76,2 %. Dieses Ergebnis ist schwierig zu bewerten, da es aufgrund der hohen Anzahl an öffentlich Bediensteten, die in Österreich gesetzlichen Lohn- und Arbeitsregelungen unterliegen, verzerrt ist. Im Jahr 2005 lag der Wert laut der Erhebung von Böhnisch bei 77 %. Dieser Wert bestätigt einerseits das Ergebnis der vorliegenden Forschung, andererseits zeigt er, dass seit dem Jahr 2005 nur wenige Bereiche zusätzlich zu den bestehenden neu abgeschlossen wurden. Der hier eruierte Wert liegt nur knapp unter den Werten früherer Forschungsergebnisse.

Die **bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate** (ohne öffentlich Bedienstete und ohne geringfügig Beschäftigte) beträgt im Jahr 2009 95,7 %. Die bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate exkludiert im Gegensatz zur unbereinigten kollektivvertraglichen Deckungsrate die beim Staat beschäftigten Arbeitnehmer. Das Ergebnis der vorliegenden Forschung ist, dass 4,3 % der Arbeitnehmer keinen kollektivvertraglichen Regelungen unterliegen und sich daher auf keine kollektive Mindestvereinbarung der Sozialpartner hinsichtlich ihrer

Arbeitsbeziehung stützen können. Würde man noch die geringfügig Beschäftigten miteinbeziehen, würde die bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate 86,6 % ausmachen.

Die bereinigte und unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate setzt sich aus den kollektivvertraglichen Deckungsraten der einzelnen Wirtschaftssektoren und Bereiche zusammen. Einige Teilergebnisse innerhalb der Wirtschaftskammersystematik geben interessante Fakten preis und werden daher nun genauer dargestellt.

Die Bereiche Industrie und Handel weisen keine Beschäftigten ohne Kollektivvertrag auf. Im Gegensatz dazu sind im Bereich Information und Consulting 31.165 Arbeitnehmer (82,2 %) ohne kollektivvertragliche Regelung. Dies ist die größte Gruppe der kollektivvertragslos Beschäftigten innerhalb der Wirtschaftskammersystematik. Besonders betroffen sind im Bereich Information und Consulting die Arbeiter der Abfall- und Abwasserwirtschaft, die Beschäftigten der Werbung und Marktkommunikation außerhalb von Wien sowie die Beschäftigten bei Privatradios.

Den zweitgrößten Problembereich innerhalb der Wirtschaftskammersystematik stellt die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft dar. 22.184 Beschäftigte diverser Tourismus- und Freizeitbetriebe sind nicht kollektivvertraglich gedeckt, das sind immerhin 9,1 % der Arbeitnehmer der gesamten Sparte. In einigen Bereichen dieser Sparte, wo Arbeitnehmer keine kollektivvertragliche Deckung genießen, wird bereits der Versuch unternommen, kollektivvertragliche Vereinbarungen zu fixieren.

Die weiteren drei Wirtschaftskammersparten weisen eine kollektivvertragliche Deckung von über 97 % auf und sind daher beinahe zur Gänze kollektivvertraglich gedeckt. Von den insgesamt 624.468 Arbeitnehmern im Gewerbe und Handwerk wurden lediglich 10.132 Arbeitnehmer ohne Kollektivvertrag identifiziert. Besonders betroffen sind Arbeitnehmer bei Bestattern (außer Bestattung Wien GmbH), Fotografen (bis auf Niederösterreich), Fußpflegern, Masseuren sowie Kosmetikern und Arbeiter bei Unternehmen die unter das allgemeine Gewerbe fallen. In der Sparte Banken und Versicherungen wurden gar nur 253 Arbeitnehmer als nicht kollektivvertraglich geregelt eingestuft. Diese setzen sich aus Arbeitnehmern bei Lottokollekturen und kleinen Versicherungsvereinen zusammen. In der Sparte Transport und Verkehr gibt es kollektivvertragslos Beschäftigte bei den Hafenernehmungen (außer Hafen Wien), der Schifffahrt und ausländischen

Luftfahrtunternehmungen. Es liegen keine Daten über Arbeitnehmer bei Flugschulen und Ballonfahrtunternehmen vor. Insgesamt sind in der Sparte Transport und Verkehr 2.992 Arbeitnehmer ohne Kollektivvertrag.

Außerhalb der Wirtschaftskammersparten sind 971.003 Arbeitnehmer in folgenden elf Teilsegmenten beschäftigt: Forschungswesen, Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Soziales, Hausbesorger/Hausbetreuer, Interessensvertretungen, freie Berufe, Printmedien, Landwirtschaft, öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung. Der Forschungsprozess gestaltete sich in einigen dieser Teilbereiche schwierig, da keine kollektive Vertretung der gesamten Sparte existiert. Die einzelnen Daten konnten oft nur unter großen Mühen herausgefunden werden. Einer Erhebung im Teilbereich „freie Berufe“ stand im Weg, dass keine Zahlen der Arbeitnehmer bei Rechtsanwälten oder Notaren aus bestimmten Bundesländern vorliegen. Aufgrund dieser Probleme können sich beim Endergebnis geringe Unschärfen ergeben. Viele der in den oben genannten Teilsegmenten tätigen Arbeitnehmer werden vom Staat Österreich beschäftigt und ihre Arbeitsmodalitäten sind durch ein spezifisches Gesetz festgelegt. Durch den hohen Anteil an Staatsbediensteten beträgt die kollektivvertragliche Deckungsrate außerhalb der Wirtschaftskammersystematik nur 20,8 %, jedoch weisen 97,2 % der Beschäftigten außerhalb der Wirtschaftskammersystematik eine Regelung ihrer Arbeitsbeziehung und damit ihrer Entlohnung auf.

Nun stellt sich die Frage, warum viele Beschäftigte der aufgezählten Bereiche keinem Kollektivvertrag unterliegen. Die Interviewpartner gaben oft als Grund an, dass der spezifischen Berufsgruppe zu wenige Arbeitnehmer angehören würden und dass der Aufwand für Verhandlungen zu groß für die Sozialpartner wäre. Bei Lottokollekturen sind zum Beispiel nur 250 Arbeitnehmer beschäftigt. Mangelnde Verhandlungsbereitschaft der Sozialpartner wurde außerdem als Grund für das Ausbleiben von Verhandlungen genannt. Diese resultiere oftmals aus einem geringen Interesse vonseiten der Unternehmer an einer Lohnregelung, um das Lohnniveau niedrig zu halten.

Im Jahr 2005 führte Böhnisch eine Unternehmensbefragung bezüglich der kollektivvertraglichen Deckung der Arbeitnehmer durch. Die Ergebnisse dieser Befragung sind den Ergebnissen der vorliegenden Erhebung sehr ähnlich, in manchen Sparten liegt

jedoch eine höhere Deckung vor. Die Forschung von Böhnisch verifiziert die vorliegende Forschung und lässt außerdem einen Vergleich der Ergebnisse zu.

Durch die Ergebnisse der vorliegenden Forschung sowie durch die Ergebnisse der Forschung von Böhnisch können die folgenden Thesen verifiziert oder falsifiziert werden:

- These 1: kollektivvertragliche Deckung im privatwirtschaftlichen Sektor steigt
- These 2: Auslagerung von Arbeitnehmern aus dem öffentlichen Sektor
- These 3: kollektivvertragliche Deckung der WK-Fachgruppen höher als bei WK-freien Bereichen

Die vorliegende Forschung bestätigt die These 1, wonach die kollektivvertragliche Deckung in der Privatwirtschaft steigt, da im Jahr 2005 laut Böhnisch die bereinigte kollektivvertragliche Deckung 94 % betrug und das Ergebnis der hier vorliegenden Forschung eine um 1,7 % höhere Rate ausweist. Außerdem wird die These 3 bestätigt, die aussagt, dass die kollektivvertragliche Deckung in den Bereichen, die über die Wirtschaftskammersystematik organisiert werden, höher ist als in den Bereichen, die nicht in die Wirtschaftskammersystematik eingegliedert sind. Im Gegensatz zu These 1 und 3 konnte die These 2 nicht verifiziert werden. Laut der vorliegenden Forschung gab es in den letzten Jahren keine großen Auslagerungen aus dem öffentlichen Sektor.

Insgesamt kann die vorliegende Forschung als Erfolg bezeichnet werden. Die Forschungsfragen konnten in zufriedenstellendem Ausmaß beantwortet und die Forschungsthese überprüft werden. Probleme gab es bei der Informationssuche, da es sich oft schwierig gestaltete, adäquate Ansprechpartner zu finden und aktuelles Zahlenmaterial zu beschaffen.

Das Forschungsfeld bietet noch weitere Möglichkeiten zur sinnvollen Bearbeitung. Es wäre interessant, eine Erhebung von Indikatoren des Regelungsgrads der Kollektivverträge durchzuführen. Solche Forschungen sind relativ aufwendig, da über 650 Kollektivverträge auf verschiedenste Merkmale hin untersucht werden müssten.

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Bisherige Forschungsergebnisse der kollektivvertraglichen Deckungsrate.....	19
Tabelle 2 Mindestlohtarife	28
Tabelle 3 Basisdaten der Sparte Gewerbe und Handwerk.....	31
Tabelle 4 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Gewerbe und Handwerk.....	32
Tabelle 5 Allgemeiner Fachverband des Gewerbes – Zahl der kollektivvertragslosen Beschäftigten.....	34
Tabelle 6 Basisdaten zur Sparte Bank und Versicherungen	36
Tabelle 7 Kollektivvertragslose Bereiche im Bank- und Versicherungswesen.....	37
Tabelle 8 Basisdaten zur Sparte Transport und Verkehr	39
Tabelle 9 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Transport und Verkehr	40
Tabelle 10 Heimische Luftfahrtunternehmen	41
Tabelle 11 Basisdaten zur Sparte Tourismus- und Freizeitwirtschaft.....	44
Tabelle 12 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Tourismus- und Freizeitwirtschaft.	46
Tabelle 13 Basisdaten zur Sparte Information und Consulting	48
Tabelle 14 Kollektivvertragslose Bereiche in der Sparte Information und Consulting	49
Tabelle 15 Basisdaten zur Sparte Industrie.....	51
Tabelle 16 Basisdaten der Sparte Handel	52
Tabelle 17 Firmen- und Betriebskollektivverträge in der außeruniversitären Forschung.....	54
Tabelle 18 Organisationen, welche einem Kollektivvertrag unterliegen	57
Tabelle 19 Beschäftigte per 31.12.2008	59
Tabelle 20 Krankenanstalten mit KV-Regelung	60
Tabelle 21 Organisationen im Sozialwesen mit kollektivvertraglicher Regelung.....	61
Tabelle 22 Kollektivvertragslose Bereiche in den freien Berufen	66
Tabelle 23 Zahl der Arbeitnehmer in der Landwirtschaft	67
Tabelle 24 Berufsgruppe Verwaltungsdienst in Österreich – Überblick über 10 Jahre (eigene Darstellung).....	69
Tabelle 25 Kollektivvertragliche Deckungsrate nach Wirtschaftskammersystematik (1.1.2009)	72
Tabelle 26 Unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate außerhalb der Wirtschaftskammersystematik 1.1.2009.....	73
Tabelle 27 Kollektivvertragliche Deckungsraten.....	74

Tabelle 28 Kollektivvertragliche Abdeckungsquote für Angestellte und Arbeiter nach
Wirtschaftskammersystematik78

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Aufgliederung der Erhebungsschritte (eigene Darstellung)	30
Abbildung 2 Keine vollständige Erfassung der Arbeitgeber durch eine Kammer (eigene Darstellung).....	53
Abbildung 3 Darstellung des Sektors Unterricht und Erziehung (eigene Darstellung)	56
Abbildung 4 Sektor Gesundheit und Soziales (eigene Darstellung)	59
Abbildung 5 Aufgliederung der Arbeitnehmer nach Erhebungssparten (eigene Darstellung).	75
Abbildung 6 Aufgliederung Arbeitnehmer Privatwirtschaft und Staat (eigene Darstellung) ..	76

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich meine Diplomarbeit ohne Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Wien, am 26.08.2010

Stefan Bauer, A0500050

Unterschrift: _____

10. Quellen

Literatur

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch

http://www.jusline.at/Allgemeines_Buergerliches_Gesetzbuch_%28ABGB%29.html

Arbeitsverfassungsgesetz 1974

Bönisch; Kollektivvertragliche Abdeckung in Österreich; Statistische Nachrichten 3/2008

Bundesgesetz vom 27. Juni 1984 über das Dienstrecht der Landeslehrer (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz - LDG 1984)

Das Personal des Bundes 2009, Bundeskanzleramt Österreich,

<http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=36432>

Guger, Runggaldier, Traxler; Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und sozialen Sicherung, Manz, 2001

Hermann, Christoph; Mindestlöhne in Österreich; FORBA-Schriftenreihe 4/2005

Hermann, Flecker; Betriebliche Interessensvertretung in Österreich; FORBA-Schriftenreihe 1/2006

Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Jänner 2007, Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB-Bundeskongress

Traxler, Behrens; Collective bargaining coverage and extension procedures; EIROnline 2002/12; TN0212102S;

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>

Traxler, Blaschke, Kittel; National Labour Relations in Internationalized Markets; Oxford University Press; 2001

Universitätsbericht 2008, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Wien 2008;

www.bmwf.gv.at/submenu/publikationen_und_materialien/wissenschaft/universitaetswesen/hochschul_und_universitaetsberichte/

Internetrecherche

<http://www.kvsystem.at/>

<http://www.jusline.at/>

<http://www.oegb.at/>

<http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>

<http://www.gpa-djp.at/> etc.

<http://www.gpf.at/>

<http://www.vida.at/>

<http://www.goed.at/>

<http://www.gdg.at/>

<http://www.bau-holz.at/>

<http://www.proge.at/>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>

<http://www.agrarnet.info/>

Interviews

Erhebung der Daten durch persönliche und telefonische Interviews bei den Sozialpartnern, Verbänden und Berufsinnungen.

Persönliche Interviews

- Mag. Lukowitsch, Bundeseinigungsamt
- Prof. Becke, ÖGB
- Prof. Franz Traxler, Institut für Wirtschaftssoziologie
- Thomas Stegmüller, WKO Gewerbe und Handwerk

- Josef Zuckerstätter, Arbeiterkammer
- Brita Landau, ÖGB KV-System
- Mag. Philipp Graf, Geschäftsführer Bundessparte Information und Consulting
- Mag. Bernhard Gerstberger, Referatsleiter Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Mag. Stegmüller, Sparte Gewerbe und Handwerk
- Dr. Scheidl, Bundessparte Transport und Verkehr
- Mag. Kirchner, Fachverband allgemeines Gewerbe

Telefoninterviews

- Irene Jörg, Allgemeiner Fachverband Fotografen
- Michael Pieber, GPA
- Silvia Erlacher, KMSFB
- Frau Janda, WKO Fachverband Pensionskassen
- Herr Flicker, WKO Fachverband Lotterien
- Martin Holzinger, GÖD
- Dr. Markus Böhnisch,, Statistik Austria
- Mag. Grillitsch, Statistik Austria
- Ingeborg Göschl, Wirtschaftskammer Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Helga Mutschler, Wirtschaftskammer Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Anna Scheuhammer, WKBGL
- Juraszovich Brigitte, Gesundheit Österreich GmbH
- Zauner Edith, NÖ Landesakademie
- Christine Schatz, Umweltbundesamt
- Katharina Meichenitsch, Diakonie
- Richard Suchl, ÖBG Referent für Bildung & Kollektivverträge
- Mag. Robert Woppel, Schienenbahnen WKO

Daten & Statistiken

Wirtschaftskammer Statistiken – interne Statistiken, Kontakt: Herrn Mag. Stegmüller

Hauptverband der Sozialversicherungsträger – Beschäftigtenstatistik 2008; Kontakt: Mag. Grillitsch

Bali Datenbank - <http://www.dnet.at/bali/>

KV-System des ÖGB, Zugriff auf alle Kollektivverträge - <http://www.kvsystem.at/>

11. Anhang

11.1. Abstract

Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit soll die kollektivvertragliche Deckungsrate in Österreich erhoben und analysiert werden. In Österreich werden Mindestlöhne durch Kollektivverträge oder ähnliche Vertragsinstrumentarien (z. B. Mindestlohnvereinbarungen) vereinbart. Arbeitnehmer, welche durch keinen Kollektivvertrag oder durch keine Mindestlohnvereinbarung erfasst werden, unterliegen daher keinem gesetzlichen Mindestlohn und keinen Mindestvereinbarungen bezüglich der Arbeitsverhältnisse. Folgende Forschungsfragen sollen im Zuge der vorliegenden Arbeit beantwortet werden:

1. Wie hoch ist die bereinigte und unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate?
2. Warum sind die spezifischen Bereiche/Branchen nicht kollektivvertraglich abgedeckt?
3. Wie stellt sich die Situation im Vergleich zu früheren Forschungsergebnissen dar?

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurden Interviews und Erhebungen bei den Interessensvertretungen durchgeführt sowie einige Sekundärdatenquellen ausgewertet. Die unbereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate ergibt im Jahr 2009 76,2 %. Die bereinigte kollektivvertragliche Deckungsrate (ohne öffentlich Bedienstete und ohne geringfügig Beschäftigte) beträgt im Jahr 2009 95,7 %.

Einige nicht gedeckte Bereiche umfassen mehr als tausend Arbeitnehmer. Die größten ungedeckten Bereiche sind:

- Abfall- und Abwasserwirtschaft (Arbeiter)
- Werbung und Marktkommunikation (ausgenommen Wien)
- Diverse Freizeitbetriebe
- Luftfahrtunternehmen
- Geringfügig Beschäftigte

Ein Grund, warum eine Berufsgruppe keinem Kollektivvertrag unterliegt, ist, dass sie zu wenige Arbeitnehmer umfasst, so dass die Gewerkschaftsvertretung keinen Arbeitskampf versucht. Der Aufwand für Verhandlungen ist den Sozialpartnern in diesen Bereichen nicht selten zu hoch. Als weiterer Grund könnte der fehlende Wille zum Abschluss des

Kollektivvertrages genannt werden. Der fehlende Wille kann das Resultat eines nicht gewünschten Verhandlungsverlaufs oder grundsätzlicher Differenzen der Sozialpartner sein.

11.2. Bundeseinigungsamt Unterlage

Auflistung jener Bereiche, die nicht durch KVe erfasst sind

Branchen, in denen es zwar eine kv-fähige Interessenvertretung gibt, aber kein KV geschlossen worden ist:

Gewerbe und Handwerk

folgende Bereiche sind nicht durch KVe abgedeckt:

- Brunnenmacher Arb. für die Bundesländer Burgenland, Salzburg, Tirol, Vorarlberg
- Modelltischler und Modellbauer Arb.
- Binder Arb.
- Zahntechniker Arb./ausgebildeter Zahntechniker Ang.
- Fotografen Arb. (ausgenommen NÖ)
- Bestatter (außer Bestattung Wien GmbH)
- Mitgliedsbetriebe des Allgemeinen Fachverbandes des Gewerbes Arb.: insbes. Abdecker, Abfüller und Abpacker, Adressenbüros, Arbeitsvermittler (ausgenommen AMS), Automatenaufsteller und -verleiher, Berufsdetektive, Büroservice, Call-Center, Ernährungsberater, Erzeugung kunstgewerblicher Gegenstände, Fahrradbotendienste, Farb- und Typberater, Graphologen, Forstunternehmer, Holzerkleinerer, Lebens- und Sozialberater, Lohnbrütereien und Brutanstalten, Lohnunternehmer im Bereich der Landwirtschaft (Lohndrescher, Lohnackerer), Partnervermittlung, Patentausüßer, Patentverwerter, Personenbezogene Hilfestellung zur Steigerung des körperlichen, geistigen und seelischen Wohlbefindens, Radiästheten, Seminarveranstalter, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitstechnisches Zentrum, Tauchunternehmer (ausgenommen Arb. Wien), Tierpflege und Tierpensionen (ausgenommen Wr. Tierschutzverein), Tiertrainer, Zeichenbüros, Medienbeobachter

Bank und Versicherungen

folgende Bereiche sind nicht durch KVe abgedeckt:

- Lotterien (ausgenommen Casinos Austria, Lotto Toto GmbH und österreichische Lotterien GmbH Ang).
- Pensionskassen

Transport und Verkehr

folgende Bereiche sind nicht durch KVe abgedeckt:

- Schieneninfrastruktur-, planungs-, errichtungs-, finanzierungs-, kontroll- und -betriebsunternehmungen
- Verkehrsverbundorganisationsunternehmungen ausgenommen Wien, Linz und Graz
- Schlafwagenunternehmungen und Wagenleihunternehmungen (ausgenommen Internationale Schlafwagen- und Touristikgesellschaft)
- Hafenundernehmungen ausgenommen Hafen Wien
- Flugschulen
- Fahrschulen Arb.
- Garagen, Tankstellen und Servicestationsunternehmungen Ang.

- Presseagenturen außer APA
- Taxifunk- und Vermittlungsunternehmen Ang.

Tourismus- und Freizeitwirtschaft

folgende Bereiche sind nicht durch KVe abgedeckt:

- Bäder (ausgenommen Wien)
- Kultur und Vergnügungsbetriebe; ausgenommen: Wr. Symphoniker, Badener Städt. Orchester, Bruckner Orchester, Grazer Philharmonisches Orchester, Wr. Konzerthaus, Bundestheater Holding, Wr. Bühnenverein, Mozarteum, Theatererhalterverband (Landestheater), Vereinigte Bühnen Wien, Theaterbetriebe Wien, österreichische Festspiele
- Lichtspieltheater in den Bundesländern: Burgenland, Vorarlberg, NÖ (Ang.), Kärnten (Ang.), OÖ (Ang.), Salzburg (Ang.) und Tirol (Ang.)
- Mitgliedsbetriebe der Freizeitbetriebe insbes.: Spielautomatenaufsteller (ausgenommen Inhaber von Vergnügungsunternehmungen prätermäßiger Art dh der Schausteller, oder von gastgewerblichen Betrieben, wenn sie höchstens acht Spielautomaten im Nebenbetrieb halten), Spielautomatenverleiher, Künstlervermittler (Künstler- und Modelvermittlung gemäß AMFG, Vermittlung selbständiger Künstler gemäß der GewO 1994), Organisation und Vermittlung von öffentlichen Veranstaltungen oder Messen, Fremdenführer und Reisebetreuer, Tanzschulen, Kartenbüros, Fitnessstudios, Sportplätzen, Eislaufplätzen, (Tisch)tennisplätzen, Golf-, und Minigolfplätzen ua.), sonstigen Sport- und Freizeitanlagen, wie Rodel- und Kegelbahnen, Trampolinanlagen, Rennstrecken, von Boots- und Jachtvermietungen und Bootseinstellplätzen, Vermietung von Fahrrädern, Sportartikeln oder Sportgeräten (Fitnessgeräten) und von Reittieren, Reitschulen, Renn- und Reitpferdetrainer, Campingplätze, Spielbanken/Casinos nach dem Glücksspielgesetz (siehe auch Lotterien), Abhalten erlaubter Spiele, Wettbüros (Buchmacher, Totalisateure, Wettkommisäre ua.), Anbieten persönlicher Dienste auf öffentlichen oder nichtöffentlichen Plätzen (Schuhputzer, Fahrrad- und Gepäckaufbewahrung, Betreuung von älteren Menschen, Garten-, Kinder- und Haustierbetreuung, Parkplatz- und Fahrzeugwächter, Lotsen, Durchführung von Botengängen, Garderobehalter u. dgl.), Vermittlung selbständiger Begleitpersonen (Begleitagenturen), Privatgeschäftvermittlung im Bereiche des Tourismus und der Freizeitwirtschaft und alle sonstigen gewerblichen Sport- und Freizeitbetriebe
- Museen (ausgenommen Kunsthistorisches Museum und Museen der Stadt Wien)

Information und Consulting

folgende Bereiche sind nicht durch KVe abgedeckt:

- Abfall- und Abwasserwirtschaft Arb.
- Werbung und Marktkommunikation (ausgenommen Wien)
- Immobilien- und Vermögenstreuhänder
- Telekommunikations- und Rundfunkunternehmen (ausgenommen ORF, Post AG, Telekom Austria AG, Telekomunternehmen)

Freie Berufe

folgende Bereiche sind nicht von KVe abgedeckt:

- Ärzte: Burgenland ausgenommen Zahnärzte

- Rechtsanwälte: Kärnten, OÖ, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg
- Notare: Kärnten, OÖ, Salzburg

Branchen, in denen es keine vollständige Erfassung der AG durch eine gesetzliche Interessenvertretung (Kammer) gibt und daher auch bei Abschluss eines KV durch einen kv-fähigen freiwilligen AG-Verband nicht davon ausgegangen werden kann, dass der KV für die gesamte Branche gilt:

Unterrichts- und Forschungswesen

folgende Bereiche sind durch KVe abgedeckt:

- Musiklehranstalten der Stadt Wien
- NÖ Landesakademie
- Akademie der Wissenschaften
- Umweltbundesamt
- Forschung Austria
- Bundesinstitut für Gesundheitswesen
- Statistik Austria
- Mitglieder der BABE (Berufsvereinigung von AG für private Bildungseinrichtungen)

Krankenanstalten

folgende Bereiche sind durch KVe abgedeckt:

- Mitglieder des Verbandes der Privatkrankenanstalten
- Diakonissenkrankenhäuser Linz, Schladming und Salzburg
- Ordenspitäler in OÖ, Steiermark und Kärnten
- Krankenanstaltenverband Waldviertel
- Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Salzburg

Gesundheit, Soziales, Behindertenarbeit, Kinder- und Jugendwohlfahrt, sonstige gemeinnützige Vereine

folgende Bereiche sind durch KVe abgedeckt:

- Mitgliedsbetriebe der BAGS (Berufsvereinigung von AG für Gesundheits- und Sozialberufe)
- Caritas
- Neustart
- ambulante mobile Heim- und Altenhilfe Steiermark
- private Sozial- und Gesundheitsorganisationen Vorarlbergs
- Diakonie
- Rotes Kreuz
- Fonds Soziales Wien

in diesem Bereich ist zu ergänzen, dass der BAG S Kollektivvertrag mit Wirkung 1.5.2006 für folgenden fachlichen Wirkungsbereich gesetzt wurde:

Anbieter sozialer oder gesundheitlicher Dienste präventiver, betreuender oder rehabilitativer Art für Personen, die entsprechender Hilfe oder Betreuung bedürfen, mit folgenden Ausnahmen:

- öffentlich-rechtliche Einrichtungen
- Heilbade-, Kur- und Krankenanstalten
- Rettungs- und Sanitätsdienste
- Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horte (Privatkindertagesheime),
- selbst organisierte bzw. elternverwaltete Kindergruppen
- Einrichtungen der Kinderbetreuung durch Tagesmütter(-väter)

Reinhaltung, Wartung und Beaufsichtigung von Anlagen (Hausbesorger, Hausbetreuer)

folgende Bereiche sind durch KVe abgedeckt:

- Mitglieder des Zentralverbands der Hausbesitzer von Wien und den Ländern Österreichs (nur in Wien)
- Mitglieder des Niederösterreichischen Haus- und Grundbesitzerverbands
- Mitglieder des Arbeitgebervereins der Bauvereinigungen Österreichs

Printmedien

es gibt KVe, die von freiwilligen AG-Verbänden geschlossen werden, diese müssen logischerweise nicht die gesamte Branche erfassen

verwendete Abkürzungen:

KV: Kollektivvertrag/Kollektiverräge

kv-fähig: kollektivvertragsfähig

Arb: Arbeiter/innen

Ang: Angestellte

AG: Arbeitgeber/innen

11.3. Lebenslauf

Persönliche Daten

Stefan Bauer Bakk. rec. soc. oec.

Pilzgasse 20-22 / Tür 14
1210 Wien

Tel. 0676 90 88 083

a0500050@unet.univie.ac.at

Geburtsdatum: 30.01.1984

Ausbildung

Masterstudium Betriebswirtschaft, Uni Wien

07/2009 – voraussichtl. 01/2011

Spezialisierung: Controlling, Finanzwirtschaft und E-Business

Bakkalaureatsstudium Betriebswirtschaft, Uni Wien

10/2006 – 06/2009

Spezialisierung: Finanzwirtschaft, Produktion und Logistik, Marketing, Organisation und Bilanzierung

Bakk. Thesis: Produktionscontrolling „Die Wienerberger AG“; Organisationsmanagement: Landschaftsplaner als virtueller Unternehmer

Diplomstudium Soziologie, Uni Wien

10/2005 – voraussichtl. 01/2011

Spezialisierung: Rechts-, wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Soziologie

Diplomarbeit Fach Arbeitsbeziehungen „Erhebung der kollektivvertraglichen Deckungsrate“

Zivildienst Rotes Kreuz Mistelbach

10/2004 – 09/2005

Beschäftigungsumfang: 40 Stunden/Woche

Tätigkeit: Rettungssanitäter, Rettungsfahrerausbildung

Handelsakademie Mistelbach

09/1998 - 06/2004

Spezialisierung: Controlling

Beruf

Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien-AG

08/2010

Beschäftigungsumfang: 40 Stunden/Woche

Tätigkeit: Praktika im Risikomanagement/Konzernsteuerung

Studienassistent Institut für Wirtschaftssoziologie**03/2010 – 06/2010**

Beschäftigungsumfang: 10 Stunden/Woche

befristet

Tätigkeit: Assistentztätigkeit Lehre

VB Management Beratung GmbH (Volksbanken Gruppe)**09/2009 – 02/2010**

Beschäftigungsumfang: Teilzeitmitarbeiter in der Bilanzanalyse 25 Stunden/Woche

Tätigkeit: Erstellen von Strukturbilanzen, Auswerten von Unternehmensbilanzen verschiedenster Rechtsformen

Außenhandelsstelle London, Wirtschaftskammer Österreich**08/2009**

Beschäftigungsumfang: Volontariatseinsatz in der AHSt London, 40 Stunden/Woche

Tätigkeit: Marktrecherche für österreichische Firmen, Publikationen auf Homepage

Donau Universität Krems**11/2008 – 02/2009**

Beschäftigungsumfang: Werkvertrag (Innovationsscheck des Landes NÖ; im Zuge meiner Bakk. Arbeit)

Tätigkeit: Erstellen eines Forschungsbericht zu virtuellen Organisationen

WISDOM – Wiener Institut für Sozialwissenschaftliche**08/2007 – 11/2007****Dokumentation und Methodik****03/2008 & 08/2008**

Beschäftigungsumfang: Studentischer Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis; 20 Stunden/Woche

Tätigkeit: Recherche und Forschung zu EFRE Strukturfondperiode 2000 – 2006 in Österreich

Bäckerei Karl Bauer, Familienbetrieb**2004 – 2008**

Beschäftigungsumfang: Urlaubsvertretungen, Ferialpraktika

Tätigkeit: Hilfstätigkeiten und Logistik

Arbeits- und Sprachpraktikum in Shrewsbury, England**10/2001**

Beschäftigungsumfang: 2 Wochen im Zuge eines HAK Sprachprogramms

Tätigkeit: Hilfstätigkeiten im Shrewsbury Cinema

Wissenschaftliche Publikationen

In Armut aufwachsen**03/2009**

Empirische Befunde zu Armutslagen von Kindern und Jugendlichen in Österreich

(Kapitel ‚Bildungs- und Erwerbschancen armutsgefährdeter Kinder und Jugendlicher‘)

Schriftenreihe des Instituts für Soziologie, Band 41

ISBN 978-3-901298-41-7