

1. „Ein Kollektivvertrag (KV) ist eine Vereinbarung, die die Gewerkschaft für alle ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Branche mit der Arbeitgeberseite aushandelt, meist ist dies die Wirtschaftskammer. Die österreichischen Gewerkschaften schließen jährlich über 450 Kollektivverträge ab.“ (Arbeit & Wirtschaft, Nr.10, 2016, Fragen an den Experten)

2. „Kollektivverträge verhelfen ArbeitnehmerInnen zu vielen Rechten und Ansprüchen, die nicht in Gesetzen geregelt sind. Wichtige Beispiele dafür sind Mindestgehälter bzw. -löhne oder das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, diese sind nur in Kollektivverträgen festgelegt. Häufig enthalten Kollektivverträge außerdem für ArbeitnehmerInnen noch weitaus günstigere Regelungen als die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.“ ([www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at))

3. „§ 15 Entlohnung (Dauerrecht idF ab 1. November 2005) KV für Angestellte der metallverarbeitenden Industrie (6) Die Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber unter Mitwirkung des Betriebsrates in eine der elf Beschäftigungsgruppen einzustufen.

(7) Die Einstufung hat unter Berücksichtigung

- der Gesamtheit der verrichteten Tätigkeiten, und darüber hinaus,
- wo vorgesehen, einer abgeschlossenen (Berufs-)Ausbildung,
- wo vorgesehen, einer Projektleitungs- oder Führungsaufgabe zu erfolgen.

*Beschäftigungsgruppendefinitionen*

(11) Die Beschäftigungsgruppen sind wie folgt definiert:

**Beschäftigungsgruppe A**

ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung. ArbeitnehmerInnen, die sehr einfache schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten.

**Beschäftigungsgruppe B**

ArbeitnehmerInnen mit einer Zweckausbildung, die einfache, schematische Tätigkeiten mit vorgegebener Abfolge der Arbeitsschritte verrichten. Auch ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung in Produktion, Montage oder Verwaltung, sofern sie mehrere Arbeiten/Tätigkeiten (Arbeitsvorgänge) beherrschen oder sich besondere Fertigkeiten angeeignet haben, spätestens jedoch nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit.

**Beschäftigungsgruppe C**

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach arbeitspezifischen Anweisungen verrichten, für die typischerweise eine längere Zweckausbildung erforderlich ist.

**Beschäftigungsgruppe D**

ArbeitnehmerInnen, die Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien und Anweisungen verrichten, für die typischerweise der Abschluss einer einschlägigen Berufsausbildung oder fachlich gleichwertigen Schulausbildung erforderlich ist. ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung), auch solche mit einer Lehrabschlussprüfung in technologisch verwandten bzw technologisch ähnlichen Berufen, wenn diese Qualifikation zumindest für Teile der Tätigkeit von Bedeutung ist. \*)

Gleiches gilt für AbsolventInnen von vergleichbaren berufsbildenden mittleren Schulen\*\*). Bei diesen ArbeitnehmerInnen kann, sofern noch keine Berufstätigkeit verrichtet wurde, während der ersten 12 Monate das Mindestentgelt der BsChGr. D um bis zu 5 Prozent unterschritten werden.

**Beschäftigungsgruppe J**

ArbeitnehmerInnen in leitender Stellung oder mit umfassender besonders verantwortlicher Aufgabenstellung, sehr hohem Entscheidungsspielraum und Ergebnisverantwortung für ihren Bereich.

Ferner ArbeitnehmerInnen, die regelmäßig und dauernd mit der selbstständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von zumindest 10 ArbeitnehmerInnen, worunter sich mindestens 3 ArbeitnehmerInnen der BsChGr. I oder mindestens 1 ArbeitnehmerIn der BsChGr. I und 4 ArbeitnehmerInnen der BsChGr. H befinden müssen, beauftragt sind.

**Beschäftigungsgruppe K**

ArbeitnehmerInnen in leitenden, das Unternehmen entscheidend beeinflussenden Stellungen; ferner ArbeitnehmerInnen mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit.“

4. „Kollektivverträge gelten in der Regel für eine ganze Wirtschaftsbranche. Ein Kollektivvertrag schafft gleiche Mindeststandards bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche. Er verhindert, dass die ArbeitnehmerInnen gegeneinander ausgespielt werden können. ... Kollektivverträge haben neben ihrer Schutzfunktion für die Beschäftigten aber auch eine Ordnungsfunktion innerhalb der jeweiligen Wirtschaftsgruppe.“ (Arbeit & Wirtschaft, Nr.10, 2016, Fragen an den Experten)

5. „Kollektivverträge haben neben ihrer Schutzfunktion für die Beschäftigten aber auch eine Ordnungsfunktion innerhalb der jeweiligen Wirtschaftsgruppe.“ (Arbeit & Wirtschaft, Nr.10, 2016, Fragen an den Experten)

6. „Während der Vorteil eines gemeinsamen Auftretens für die einzelnen Beschäftigten klar auf der Hand liegt, wird er für Unternehmer erst mit ein bisschen Nachdenken offensichtlich: Dezentralisierte Verhandlungen im Betrieb oder mit einzelnen Personen haben den Nachteil, dass Unternehmen sich erst kundig machen müssen, welche Löhne die Konkurrenz zahlt und wie sie Abwesenheiten bei Hochzeit oder Übersiedlung regelt. Sie müssten Billigkonkurrenz ebenso fürchten wie einen Lohnwettlauf um Facharbeitskräfte – in jeder Richtung ein erhebliches Risiko. Sowohl die Verzerrung des Wettbewerbs zwischen den Betrieben als auch diese Informationskosten entfallen durch den Kollektivvertrag. Es gibt einheitliche Lohnstandards, und die Unternehmen können sich somit auf jene Aktivitäten konzentrieren, die auch der Volkswirtschaft etwas bringen: zum Beispiel die Entwicklung, Erzeugung und den Verkauf hochwertiger und innovativer Güter und Dienstleistungen.“ (Arbeit & Wirtschaft Nr. 10/2016, Zum Nutzen aller)

7. „Vor allem durch die wirtschaftliche Entwicklung in einer Branche wie auch durch Neuerungen im arbeitsrechtlichen Bereich müssen Kollektivverträge immer wieder geändert werden.“ (Arbeit & Wirtschaft, Nr.10, 2016, Fragen an den Experten)

8. „Vor den Verhandlungsrunden gilt es wirtschaftliche Rahmenbedingungen abzustecken. „In Österreich werden die KV-Verhandlungen zwar auf Branchenebene geführt, die VerhandlerInnen orientieren sich aber an gesamtwirtschaftlichen Daten und Fakten“ erklärt Markus Marterbauer, Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien. Dazu zählen Inflation, Konjunktorentwicklung, Produktivität und Wirtschaftswachstum. Die AK erstellt zudem Branchenberichte, welche die Verhandlungsteams als Grundlage nutzen. Darin sind etwa Gewinnlagen, Produktivität und Dividenden erhalten. Verhandelt wird stets über das abgelaufene Wirtschaftsjahr. „Die Wirtschaftsvertreter sprechen oft davon, wie schlecht die Lage ist. Sie zeigen Folien mit dunklen Wolken am Horizont, alle Prognosen sind negativ“ berichtet Sascha Ernszt, Vorsitzender der Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). ...Den düsteren Prognosen der Arbeitgeber stellen die ArbeitnehmerInnen-Seite ein positiveres, aber realistisches Bild entgegen.“ (Arbeit & Wirtschaft Nr. 10/2016, Kollektiv für das Kollektiv)

9. „Produktivitätsorientierte Lohnpolitik bedeutete, dass sich die in den Kollektivvertragsverhandlungen angestrebte Lohn- bzw. Gehaltserhöhung am Ausmaß des mittelfristigen Anstiegs der realen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und des Anstiegs der Verbraucherpreise im zurückliegenden Jahr orientieren sollte.“  
(<http://blog.arbeit-wirtschaft.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/#more-11872>)

10. „Im Verlauf der Jahre 1967 und 1968 einigte sich der ÖGB im Rahmen der Arbeiten des Kollektivvertragskomitees und der Diskussionen mit Vertretern der Arbeiterkammer und der Bundeswirtschaftskammer auf die „Formel einer am möglichen realen Wachstum des Bruttonationalprodukts orientierte Lohnsteigerungsrate zuzüglich der eingetretenen Preissteigerungen des vergangenen Jahres“, wie es im Tätigkeitsbericht des ÖGB von 1968 formuliert wurde.“ (Arbeit & Wirtschaft, Nr.10, 2016, Fragen an den Experten)

11. „Produktivitätsorientierte Lohnpolitik sicherte den ArbeitnehmerInnen durch Berücksichtigung des Preisauftriebs die Erhaltung der realen Kaufkraft und durch die Bezugnahme auf den Trend der Arbeitsproduktivität die volle Teilhabe an den Erträgen des Produktivitätsfortschritts. Mit der produktivitätsorientierten Lohnpolitik akzeptierte der ÖGB von vornherein die bestehende funktionelle Einkommensverteilung (Konstanz der bereinigten Lohnquote) und verzichtete somit auf eine Umverteilung auf dem Wege der Kollektivvertragspolitik.“  
(<http://blog.arbeit-wirtschaft.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/#more-11872>)

12. „Die Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen und weniger der branchenspezifischen Produktivitätsentwicklung ist dabei Ausdruck der solidarischen Lohnpolitik. In Bereichen mit hohen Produktivitätssteigerungen ermöglicht die Ausrichtung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität eine Kostenentlastung, die in die Preise weitergegeben werden kann und damit in Branchen mit geringer Produktivitätsentwicklung höhere Reallohnsteigerungen erlaubt.“ (Arbeit & Wirtschaft, Nr.10, 2016, Fragen an den Experten)

13. „Löhne und Gehälter sind einerseits Kosten für die Unternehmen. Bei Lohnerhöhungen ist deshalb darauf Bedacht zu nehmen, dass sie weder allgemeine Preiserhöhungen auslösen noch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährden. Andererseits sind Löhne und Gehälter Einkommen für die ArbeitnehmerInnen und bestimmen damit deren Konsumnachfrage. Alle UnternehmerInnen hätten selbst gerne ein möglichst niedriges Lohnniveau, in allen anderen Unternehmen sollte es aus ihrer Sicht möglichst hoch sein. Das würde insgesamt eine hohe Konsumnachfrage bedeuten, gleichzeitig würden sie selbst einen hohen Anteil davon abbekommen. Verhalten sich aber alle UnternehmerInnen nach dieser Devise, dann sind die Löhne überall niedrig und die Konsumnachfrage ist schwach. Nur Kollektivverträge können dieses volkswirtschaftliche Dilemma lösen. Steigen Löhne und Gehälter in der Gesamtwirtschaft im Ausmaß der Inflationsrate und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Produktion je Beschäftigten, dann erhöhen sich die realen Lohnstückkosten nicht. Die Lohnkosten je Beschäftigten steigen genau gleich rasch wie die Produktion je Beschäftigten.“ (Arbeit & Wirtschaft Nr. 10/2016, Zum Nutzen aller)