

TARIFVERGLEICH IN AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN ZWISCHEN BAYERN UND ÖSTERREICH

1. Vorbemerkungen	68
2. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik	68
3. Lösungsansätze in der Tarifpolitik auf europäischer Ebene	70
4. Tarifsystemvergleich zwischen der BRD bzw. Bayern und Österreich	73
5. Ergebnisse der Tarifvergleichsanalyse	77
6. Schlussfolgerungen und Schlussbemerkung	86

Auszug aus WISO 1/2000

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Julius Braun

Mitarbeiter am Institut
für Sozial- und
Wirtschaftswissen-
schaften der Kammer
für Arbeiter und
Angestellte für OÖ.

**Petra
Guggenberger-
Sappl**

Politikwissen-
schafterin und
Mitglied der GPA-
Landesleitung Tirol

1. Vorbemerkungen

<i>Auftraggeber der Studie ist EURES</i>	Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um eine Kurzfassung einer Studie des ISW für EURES-Interalp. ¹ Zielsetzung von EURES-Interalp ist u.a. die Förderung der Beschäftigung im bayerisch-österreichischen Grenzraum sowie die Steigerung der grenzüberschreitenden Mobilität der Arbeitnehmer und die Schaffung eines homogenen Wirtschaftsraumes und Arbeitsmarktes über die derzeitigen nationalen Grenzen hinweg. Dem Projekt liegt die Annahme zugrunde, dass die unterschiedlichen Tarifsysteme und insbesondere die verschiedenen tariflichen Regelungen und Tarifeinkommen für den bayerisch-österreichischen Grenzraum eine Mobilitätsbarriere sowohl für Arbeitnehmer als auch für Unternehmen – z.B. grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung – darstellen.
<i>Grund für Tarifvergleich</i>	
<i>untersuchte Branchen</i>	Im Rahmen dieses Projektes wurde für vier ausgewählte Branchen, die für den grenzüberschreitenden Wirtschaftsverkehr zwischen Bayern und Österreich von besonderer Bedeutung sind (Baugewerbe, Tischlergewerbe, Metallindustrie und Hotel- und Gaststättengewerbe), ein Tarifvergleich zwischen Bayern und Österreich durchgeführt. Dabei wurden die zentralen tariflichen Regelungen und die Tarifeinkommen zwischen den beiden Ländern verglichen.

2. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik

Die Unterordnung der Tarifpolitik unter das Primat des Standortwettbewerbs hat dazu geführt, dass es auch in Ländern der Europäischen Union teilweise zu einem Übergang von einer produktivitäts- zu einer wettbewerbsorientierten Tarifpolitik gekommen ist.²

Sowohl in der Bundesrepublik als auch in Österreich gibt es Diskussionen, wie das Tarifverhandlungssystem (Flächentarifvertrag) reformiert werden kann, um der Komplexität der

heute zu lösenden Probleme und auszugleichenden Interessen gerecht zu werden.

DGB-Vorstandsmitglied Michael Geuenich meint zur Reform der Tarifpolitik: " ... Die Erarbeitung solcher Konzepte steckt noch weitgehend in den Anfängen. Stichworte wie Branchenfenster, Tarifbausteine oder Module sind noch nicht zu einem umfassenden Konzept zusammengeführt. ... Zu den offenen Fragen gehört, ob ein Konzept im Sinne einer kontrollierten Dezentralisierung beziehungsweise geregelter Wahlmöglichkeiten den Flächentarifvertrag stabilisieren könne. Gefragt werden müsse auch, welche Zugeständnisse die Substanz des Flächentarifvertrages gefährden und wie Alternativen zu ihm aussehen könnten."³ Aus Arbeitnehmersicht gilt es jedenfalls, die Atomisierung der Tarifpolitik auf Unternehmensebene zu verhindern.

*DGB-Vorstandsmitglied
M. Geuenich zur
Reform der
Tarifpolitik*

Sehr wohl aber soll bei der gegenwärtig laufenden Diskussion zur Reform der Flächentarifverträge mitbedacht werden, dass es in Grenzregionen teilweise eine unterschiedliche Interessenlage im Vergleich zu den Zentralräumen gibt. Eine stärkere Berücksichtigung von regionalen Interessen – etwa in Form grenzüberschreitender tariflicher Vereinbarungen oder verstärkter Konsultation bzw. auch Koordination von Tarifverhandlungen über die Grenzen hinweg – könnte mithelfen, Mobilitätsbarrieren im Grenzraum abzubauen. Dies könnte auch eine sinnvolle Alternative zu den beiden Polen Flächentarifvertrag und Firmentarifvertrag darstellen, d.h., eine "Atomisierung" des Tarifvertragssystems auf Betriebsebene verhindern helfen.

*in Grenzregionen
teilweise
unterschiedliche
Interessenlage
im Vergleich zu
Zentralräumen*

Durch den Vertrag von Maastricht und insbesondere die bevorstehende Einführung einer einheitlichen Währung in der Europäischen Union wird wieder verstärkt die Forderung nach einer Europäisierung der Tarifpolitik erhoben. Während in früheren Debatten noch die Hoffnung auf einen europäischen Rahmentarifvertrag gesetzt wurde, hat sich der supranationale hin zu einem transnationalen Ansatz verschoben. Dabei wird vermehrt auf eine europäische Koordinierung nationaler

Tarifverträge gesetzt.⁴ Als langfristiges Ziel sollte es dabei zum flächendeckenden Aufbau grenzüberschreitender Tarifpartnerschaften auf regionaler Ebene kommen, um transnationales Lohndumping zu verhindern.

3. Lösungsansätze in der Tarifpolitik auf europäischer Ebene

3.1. "Europäische Tarifverträge" (supranationaler Ansatz)

Durch diesen zentralistischen Ansatz werden im Rahmen des europäischen Sozialdialogs zwischen dem EGB und der Arbeitgeberseite branchenübergreifende Mindeststandards auf europäischer Ebene normiert. Diese Sozialpartnerevereinbarungen werden auf Vorschlag der Kommission vom Ministerrat als Richtlinie beschlossen und müssen anschließend von den Mitgliedstaaten entweder mittels Gesetz oder durch Kollektivverträge umgesetzt werden.

*eher "weiche"
Themen*

Regelungsinhalte dieser gemeinschaftsweiten Mindeststandards sind laut Joachim Kreimer-de Fries (Referatsleiter "Europäische Tarifpolitik" beim DGB-Bundesvorstand) eher "weiche" Themen wie zum Beispiel die Richtlinie zum "Elternurlaub". Das verfolgte Ziel ist, in Mitgliedsländern die Arbeitsrechts- und Sozialstandards, die noch Defizite aufweisen, näher an die Länder mit besseren Regelungen heranzuführen.

Europäische (Branchen-)Tarifverträge, die im Stande sind, ein Lohndumping zwischen den Mitgliedstaaten zu verhindern, sind für absehbare Zeit nicht realistisch.

3.2. Interregionaler Koordinierungsansatz (transnationaler Ansatz)

Mit dem Übergang von einer produktivitätsorientierten zu einer wettbewerbs- bzw. standortorientierten Tarifpolitik wurde durch ein Unterschreiten des Verteilungsspielraums versucht, auf Kosten anderer Staaten einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen.

Durch die Einführung des "EURO" als einheitliche Währung und die Einhaltung der restriktiven Konvergenzkriterien durch die Mitgliedstaaten kommt die Tarifpolitik zusätzlich unter Druck.

3.2.1. Doorner-Erklärung

Aus dieser Erkenntnis heraus entstand erstmalig auf Gewerkschaftsseite die Idee, durch nachbarschaftliche Kooperation, Informationsaustausch und Absprachen grenzüberschreitende Tarifierunterbietung zu verhindern. Die Gewerkschaftsbünde Belgiens, Deutschlands, der Niederlande und Luxemburgs haben am 5. September 1998 eine gemeinsame Erklärung zur tarifpolitischen Kooperation verabschiedet ("Doorner-Erklärung"). Wesentlicher Inhalt in Bezug auf die Vermeidung von Unterbietungskonkurrenz ist die tarifpolitische Orientierungsformel:

*Ziel:
Vermeidung von
Unterbietungs-
konkurrenz*

$$\text{Tarifabschlussvolumen} = \text{Preisentwicklung} + \text{Produktivitätssteigerung}$$

*Orientierungs-
formel*

Durch diese Formel wird eine klare, aber zugleich auch länderbezogene flexible Richtgröße für die lohnpolitische Orientierung gegeben. Das verfolgte Ziel ist, die von Arbeitgebern gewollte Unterbietungskonkurrenz in diesen Ländern zu verhindern.

Durch die Verabschiedung der "Doorner-Erklärung" haben die grenzüberschreitende tarifpolitische Kooperation auf der sektoralen Ebene und der Aufbau regionaler Netzwerke eine besondere Dynamik bekommen. Grenzüberschreitende Tarifkooperationen zwischen Österreich und Bayern bzw. der BRD gibt es derzeit für die Metallindustrie (siehe Punkt 3.2.3.) und die Baugewerkschaften.

3.2.2. Koordination der Metallgewerkschaften von Nordrhein-Westfalen, Belgien und Holland

*Metalltarif-
verhandlungen
parallel führen*

Eine weitreichende tarifpolitische Kooperation gibt es bereits zwischen den Metallgewerkschaften von Nordrhein-Westfalen, Belgien und Holland. Hier sitzen bei Tarifverhandlungen die Gewerkschaftsvertreter der anderen Länder als beobachtende Begleiter mit am Verhandlungstisch. In dieser Region ist bereits geplant, Metalltarifverhandlungen parallel zu führen. Das bedeutet, dass die Gewerkschaften nicht nur mit den Arbeitgebern verhandeln müssen, sondern auch mit den Gewerkschaften aus den Nachbarländern.

Weiters wurden die Arbeitgeber dieser Region aufgefordert, diesem Beispiel zu folgen und ebenfalls Beobachter zu den Tarifverhandlungen in die Nachbarländer zu entsenden.

Da es in dieser Region einen teilweise regen grenzüberschreitenden Arbeitskräfteaustausch gibt, werden bereits jetzt Überlegungen angestellt, ob nicht langfristig auch eine grenzüberschreitende Fusion der Gewerkschaften stattfinden sollte.⁵

3.2.3. Memorandum der Gewerkschaften der Metallindustrie von Bayern, Österreich, Tschechien, der Slowakei, von Ungarn und Slowenien

*erstes
tarifpolitisches
Netzwerk mit
Einbindung von
Reformstaaten*

Dieses interregionale tarifpolitische Netzwerk ist das erste, in dem neben EU-Mitgliedstaaten auch Reformstaaten bzw. EU-Bewerberländer eingebunden sind. Gemeinsames Ziel dieser Kooperation ist es ebenfalls, einen tariflichen und sozialpolitischen Unterbietungs- und Absenkungswettlauf zwischen den beteiligten Ländern zu verhindern. D.h., die beteiligten Gewerkschaften wollen gemeinsam dafür kämpfen, dass die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit nicht über soziales Dumping und eine Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen in ihren Ländern geht.

Im Rahmen dieses verabschiedeten Memorandums haben sich die beteiligten Partner auf folgende tarifpolitische Aktivitäten und Handlungsfelder festgelegt:⁶

Regelungsinhalte

- wechselseitiger bilateraler Informationsaustausch während der Tarifverhandlungen (aktuelle Entscheidungen, Tarifausinandersetzungen, Arbeitskämpfe etc.),
- wechselseitiger interregionaler Informationsaustausch einmal jährlich,
- Austausch tarifpolitischer Beobachter bei regionalen / nationalen Tarifverhandlungen,
- Austausch von nationalen und europäischen Analysen, Datenreports etc.,
- wechselseitige Informationen und Analysen zu Wirtschaft, Arbeitsmarkt und gesellschaftspolitischen Vorgängen,
- Erstellung von Informationsnetzen über länderübergreifend agierende Betriebe.

4. Tarifsystemvergleich zwischen der BRD bzw. Bayern und Österreich

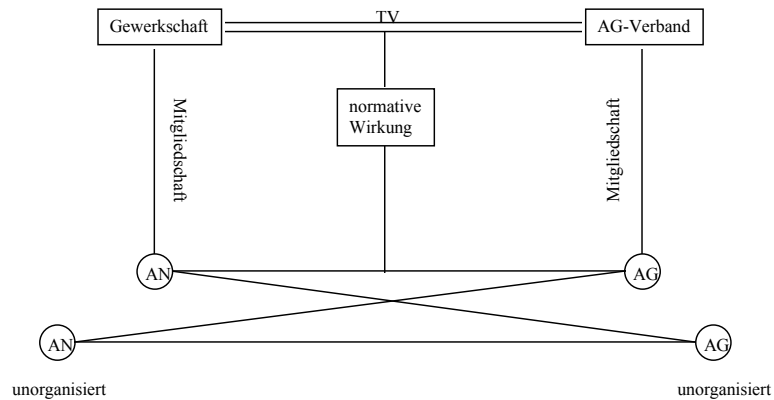
Im Wesentlichen sind die Tarifsysteme der Bundesrepublik bzw. von Bayern und Österreich ähnlich. Dennoch soll hier exemplarisch auf einige nennenswerte Unterschiede kurz eingegangen werden:

Deutsche Tarifverträge sehen als Geltungsbereich "Tarifbezirke" vor, die allerdings nicht mit den Bundesländergrenzen übereinstimmen müssen. Typisch für Deutschland ist der Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag. Auch im österreichischen System gibt es nach Bundesländern differenzierte Kollektivverträge im Einkommensbereich (z. B. im Fremdenverkehr), doch sind solche Kollektivverträge nicht die Regel, das vorherrschende Prinzip ist der flächendeckende (nationale) Branchenkollektivvertrag.

"Wesensmerkmal des Tarifvertrages ist seine gerichtliche Durchsetzung für den tarifgebundenen Arbeitnehmer."⁷ Die normative Wirkung des Tarifvertrages beschränkt sich in der

*normative
Wirkung des
Tarifvertrages*

normative Wirkung des Tarifvertrages in der BRD Bundesrepublik – anders als in Österreich – nur auf die Arbeitnehmer, die einer Gewerkschaft angehören, und auf die Arbeitgeber, die einem tarifvertragsfähigen Arbeitgeberverband angehören.



Quelle: Anfertigung durch den Verfasser in Anlehnung an: Axel Stein: Tarifvertragsrecht, Stuttgart, 1997, S. 2.

Bei den Arbeitnehmern in Österreich ist es in Bezug auf die normative Wirkung des Kollektivvertrages nicht relevant, ob sie Gewerkschaftsmitglied sind oder nicht. Durch die "Außenseiterwirkung" gelten Kollektivverträge für alle Arbeitnehmer, die in einer Branche arbeiten und für die ein Kollektivvertrag abgeschlossen wurde (Kollektivvertragsdichte in Österreich ca. 98 %). Aber genau diese Tatsache kann dazu führen, dass Arbeitnehmer den eigenen Wert einer Gewerkschaftsmitgliedschaft falsch einschätzen. Denn ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad ist eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Tarifpolitik, die ja letztendlich wieder dem einzelnen Arbeitnehmer zugute kommt.

Allgemeinverbindlichkeits-erklärung Um nun abgeschlossene Tarifverträge auch auf nicht tarifgebundene Unternehmen bzw. Arbeitnehmer anwenden zu können, besteht in der BRD die Möglichkeit, Tarifverträge als "allgemeinverbindlich" zu erklären. Diese "Allgemeinverbindlich-

lichkeitserklärung" kann durch das Bundesarbeitsministerium im Einvernehmen mit dem paritätisch besetzten Tarifabschluss auf Antrag einer Tarifpartei unter bestimmten Voraussetzungen geschehen.

In Deutschland ist bei den Unternehmen eine zunehmende "Flucht aus dem Tarifvertrag" feststellbar. Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist in den verschiedenen Branchen und Bundesländern – insbesondere zwischen Ost und West – unterschiedlich hoch. Ein weiteres Kriterium ist die Betriebsgröße. Mittel- und Großbetriebe sind in wesentlich größerem Umfang tarifgebunden als Kleinbetriebe mit nur einigen Beschäftigten. Der Anteil der Betriebe in den westlichen Bundesländern der Bundesrepublik, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, beträgt etwa 50 %, allerdings mit fallender Tendenz, wie untenstehende Tabelle zeigt:⁸

"Flucht aus dem Tarifvertrag" in Deutschland

Tarifbindung in Westdeutschland

Branche	Anteil der Betriebe, die einem Branchen-TV unterliegen (in Prozent)		Anteil der Beschäftigten, für die ein Branchen-TV gilt (in Prozent)	
	1995	1997	1995	1997
Landwirtschaft	43,5	42,6	62,1	57,3
Bergbau/Energie	78,2	52,4	78,4	71,4
Grundstoffverarbeitung	61,4	60,6	80,0	77,7
Investitionsgüter	58,5	58,2	81,7	77,4
Verbrauchsgüter	68,7	73,0	79,0	77,2
Baugewerbe	79,3	70,2	90,9	85,3
Handel	52,7	54,2	70,7	69,2
Verkehr/Nachrichten	51,7	36,5	50,4	44,6
Kredit/Versicherungen	68,6	61,0	92,5	83,8
Sonstige Dienste	37,0	33,6	46,5	42,2
Insgesamt	51,8	49,0	69,9	65,3

Quelle: IAB Kurzbericht, Nr. 19/23.12.1998

Durch die gesetzliche Mitgliedschaft österreichischer Unternehmen in den Wirtschaftskammern ist eine Flucht aus den Tarifverträgen für einzelne Arbeitgeber wie in Deutschland praktisch unmöglich.

Öffnungsklauseln

Die Berücksichtigung firmenspezifischer Interessen (z. B. flexible Arbeitszeitregelungen) kann in beiden Ländern über sog. "Öffnungsklauseln" erfolgen. In Deutschland hat diese Möglichkeit weiterreichende Folgen als in Österreich, da nicht nur Rahmenbedingungen mittels Betriebsvereinbarung adaptiert werden können, sondern auch das Unterschreiten der Mindeststandards bei den Einkommen zulässig ist. Solche Härtefall- oder Mittelstandsklauseln wurden aber bislang überwiegend in den neuen Bundesländern angewandt, so z. B. in der Metallindustrie, im Einzelhandel und in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Im Normalfall allerdings sind die in den Tarifverträgen ausgehandelten "Löhne und Arbeitsbedingungen (...) juristisch gesehen Mindestarbeitsbedingungen, die gemäß Günstigkeitsprinzip von tarifgebundenen Betrieben nur über-, nicht aber unterschritten werden dürfen".⁹

In Österreich stellt sich die Situation anders dar, d. h., es existieren keine Härtefall- bzw. Mittelstandsklauseln, die ein Unterschreiten der Mindeststandards ausdrücklich erlauben. Im Gegensatz zu betriebsorientierten Arbeitszeitregelungen wurde in der Vergangenheit bei der Lohnfindung auf Öffnungsklauseln fast vollständig verzichtet.

Ein Versuch zur Dezentralisierung der Lohnpolitik war die Vereinbarung einer Öffnungsklausel zwischen den Verhandlungspartnern der Bundeswirtschaftskammer, der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie und der Gewerkschaft der Privatangestellten im Jahre 1993. Die Vereinbarung ermöglichte es den Betrieben, einen Teil der ausgehandelten KV-Erhöhung zu Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung im Betrieb zu verwenden. Voraussetzung dafür war, dass in den Betrieben dafür entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.¹⁰

5. Ergebnisse der Tarifvergleichsanalyse

Für den Vergleich der Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit und für den Tarifeinkommensvergleich zwischen Österreich und Bayern wurden die jeweils zum Zeitpunkt der Studie (1998) gültigen Tarif- bzw. Kollektivverträge herangezogen.

Im Bereich der Arbeiter wurden die Stundenlöhne sowie die Monats- bzw. Jahreseinkommen verglichen. Bei den Angestellten wurde zusätzlich die Gehaltsentwicklung auf die jeweils maximalen Verwendungsgruppenjahre hochgerechnet, um die spezifisch österreichische Regelung der Biennalsprünge berücksichtigen zu können.

Was wurde verglichen?

Ebenfalls miteinbezogen wurden bei allen Branchen das Weihnachtsgeld (13. Einkommen) und das Urlaubsgeld (14. Einkommen). Beim Einkommensvergleich nicht berücksichtigt wurde die Abfertigungsregelung in Österreich, weil diese nur in bestimmten Fällen zum Tragen kommt. Auf weitere tariflich geregelte Sonderzahlungen (z. B. vermögenswirksame Leistungen) wird bei der genaueren Branchenbeschreibung eingegangen.

Grundsätzlich kann dazu festgestellt werden, dass in den bayerischen Tarifverträgen durchwegs vorteilhaftere Bedingungen für Arbeitnehmer in den Bereichen wöchentliche Arbeitszeit und Urlaubsanspruch existieren, während in Österreich meist bessere tarifliche Bestimmungen bei den Zuschlägen für Mehrarbeit (Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit) bestehen.

5.1. Baugewerbe

Im Baugewerbe beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit in beiden Ländern 39 Wochenstunden. Arbeiter und Angestellte haben in Bayern einen Urlaubsanspruch von sechs Wochen. In Österreich beträgt der allgemeine Urlaubsanspruch fünf Wochen und erhöht sich bei Arbeitern ab 1.150 Beschäftigungs-

Wochenarbeitszeit und Urlaub in Bayern besser geregelt

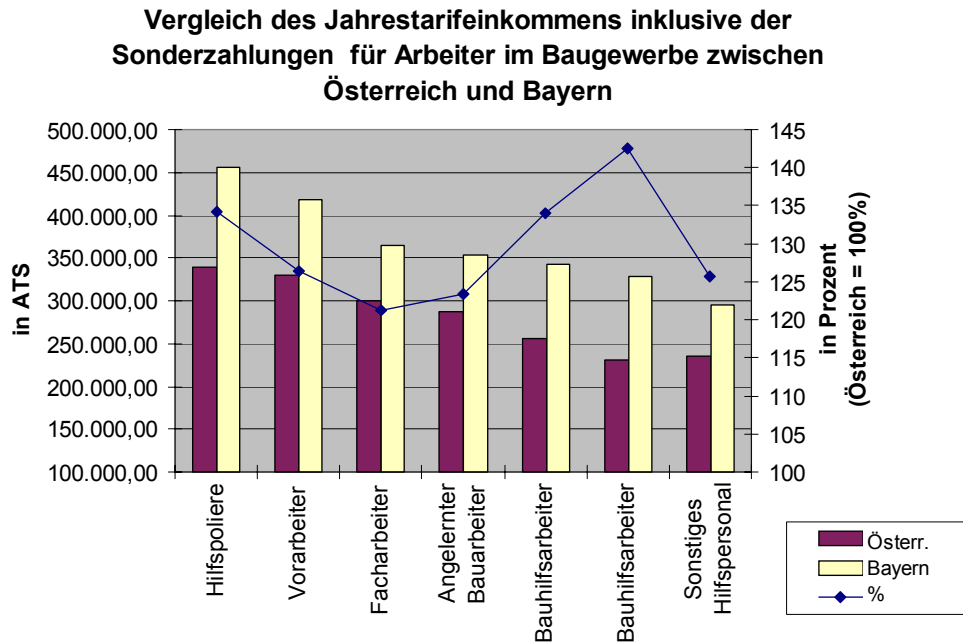
wochen bzw. bei Angestellten ab 26 Dienstjahren auf sechs Wochen.

Umgekehrt gibt es in Österreich sowohl bei den Arbeitern wie auch bei den Angestellten höhere Zuschläge für Mehrarbeit / Überstunden. Die durchschnittlichen Zuschläge betragen in Österreich zwischen 50 % und 100 %, in Bayern zwischen 20 % und 75 %.

5.1.1. Tarifeinkommensvergleich Arbeiter

*Tarifstundenlöhne
in Bayern
durchschnittlich
50 % über dem
österreichischen
Niveau*

Der Tarifstundenlohn in Bayern im Baugewerbe liegt in allen vergleichbaren Lohngruppen etwa 50 % über dem österreichischen Niveau. Trotz der wesentlich besseren Regelungen für Sonderzahlungen in Österreich kann das umgerechnet auf das tarifliche Jahreseinkommen inklusive der Sonderzahlungen bei weitem nicht mehr wettgemacht werden. Das tarifliche Jahreseinkommen inklusive der Sonderzahlungen liegt in Bayern noch immer um etwa ein Drittel höher als in Österreich.



5.1.2. Tarifeinkommensvergleich Angestellte

Während bei den gewerblichen Arbeitern im Baugewerbe die Einkommen der bayerischen Arbeitnehmer generell über dem österreichischen Niveau lagen, ergibt sich bei den Angestellten ein differenzierteres Bild. In den unteren bis mittleren Beschäftigungsgruppen (Hilfskräfte, Gehilfen und Fachkräfte) haben die bayerischen Angestellten ein etwa 30 bis 50 Prozent höheres Anfangsgehalt. Trotz der wesentlich größeren Zahl von Biennalsprüngen im österreichischen System¹¹ (in Österreich acht und in Bayern zwei bis max. drei) wird hier das bayerische Gehaltsniveau so gut wie nie erreicht. D.h., das in Österreich ausgeprägte Senioritätsprinzip reicht in den unteren bis mittleren Beschäftigungsgruppen noch nicht aus, um auch bei langer Verwendungsgruppenzugehörigkeit zum bayerischen Gehaltsniveau aufzuschließen.

Anfangsgehalt in unteren bis mittleren Beschäftigungsgruppen in Bayern um 30 bis 50 % höher

Bei Fachkräften in gehobener Stellung (in Österreich Lohngruppe A4 und Bayern T4) ist das monatliche Anfangsgehalt in Bayern noch um 26 % über dem österreichischen Anfangsgehalt. Nach elf Verwendungsgruppenjahren liegt das Gehalt etwa auf gleichem Niveau, am Ende der in Österreich festgelegten 17 Verwendungsgruppenjahre übersteigt das österreichische das bayerische Gehalt um ca. 15 %.

*Tarifeinkommen
von Führungs-
kräften in
Österreich höher*

Bei den Beschäftigungsgruppen "Leiter von Großbaustellen und Abteilungsleiter" (in Österreich Lohngruppe A5 und Bayern T5) liegt in Österreich auch bereits das Anfangsgehalt knapp über dem bayerischen Anfangsgehalt. In den oberen Beschäftigungsgruppen ist aber zu berücksichtigen, dass es zu den bayerischen Lohngruppen T6 und T7 in Österreich kein unmittelbar vergleichbares Äquivalent mehr gibt.

5.2. Tischler- bzw. Schreinergerwerbe

Da es sich hier vorwiegend um Kleinbetriebe handelt, die im bayerisch-österreichischen Grenzraum tätig sind, wurde auf einen Tarifvergleich für die Angestellten dieser Branche verzichtet.

Die wöchentliche KV-Arbeitszeit ist in Österreich mit 40 Stunden und in Bayern mit 38,5 Stunden normiert. Umgekehrt liegen auch hier in Österreich, ähnlich wie im Baugewerbe, die Zuschläge für Überstunden über dem bayerischen Niveau.

Der Urlaubsanspruch beträgt in Österreich fünf Wochen und in Bayern zwischen fünf und sechs Wochen, abhängig vom Lebensalter und von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Das Urlaubsgeld beträgt in Österreich bei bis einem Jahr Betriebszugehörigkeit drei Wochenlöhne und ab einem Jahr vier Wochenlöhne. In Bayern beträgt das Urlaubsgeld DM 60,-- pro Urlaubstag.

Ein Weihnachtsgeld gebührt in Österreich bei bis fünf Jahren Betriebszugehörigkeit in der Höhe von drei Wochenlöhnen und ab dem vollendeten fünften Jahr von vier Wochenlöhnen.

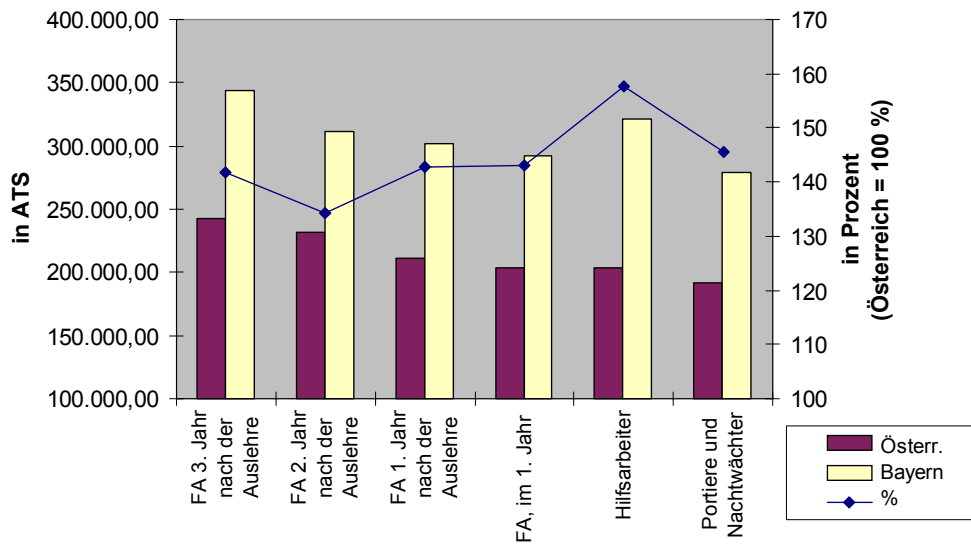
In Bayern beträgt das 13. Einkommen bei bis 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 64 % und nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 70 % eines Monatsverdienstes.

Der Tariflohn pro Stunde liegt in Bayern meist um mehr als 50 % über dem österreichischen KV-Stundensatz. Die größte Differenz beim Stundenlohn gibt es bei den Hilfsarbeitern bzw. "Angelernten Arbeitern" mit knapp 70 %.

Tarifstundenlohn in Bayern meist mehr als 50 % über öst. KV

Beim jährlichen Tarifeinkommen inklusive der Sonderzahlungen verringert sich der Abstand aufgrund der besseren Regelungen für das 13. und 14. Einkommen in Österreich durchschnittlich um 10 %.

Vergleich des Jahrestarifeinkommens inklusive der Sonderzahlungen für Tischler / Schreiner zwischen Österreich und Bayern



5.3. Metallindustrie

*tarifliche
Rahmen-
bedingungen
in der
Metallindustrie*

Beim Vergleich der Rahmenbedingung der Erwerbsarbeit ergab sich eine eindeutige Besserstellung für Arbeiter und Angestellte in der bayerischen Metallindustrie im Bereich der wöchentlichen Arbeitszeit und beim Urlaubsanspruch. So beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in Bayern 35 Stunden, in Österreich 38,5 Stunden. Der Urlaubsanspruch in Bayern liegt bei 6 Wochen, in Österreich bei 5 Wochen. Was die Überstundenzuschläge betrifft, sind im bayerischen Tarifvertrag Zuschläge von maximal 60 % ausgewiesen, in Österreich reichen Überstundenzuschläge bis zu 100 % des Stundenlohnes. Die Höhe des Weihnachts- und Urlaubsgeldes (13. und 14. Monatseinkommen) beträgt in Österreich 100 % des Bruttolohnes, in Bayern dagegen werden ca. 70 % des Monatsbezuges als Urlaubsgeld und ab 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 % des Bruttobezuges als Weihnachtsgeld ausbezahlt. Ein österreichisches Spezifikum ist das sog. Jubiläumsgeld, das sich auf ein bis drei Monatsgehälter je nach Betriebszugehörigkeit beläuft. Das österreichische System der Biennalsprünge bei den Angestellten, das fünf Biennalsprünge alle zwei Jahre umfasst, findet sich in ähnlicher Form im bayerischen Tarifvertrag, der eine Erhöhung der Tarifvertragsgehälter unabhängig von der jährlich ausgehandelten Tarifgehaltserhöhung in den ersten vier Jahren vorsieht.

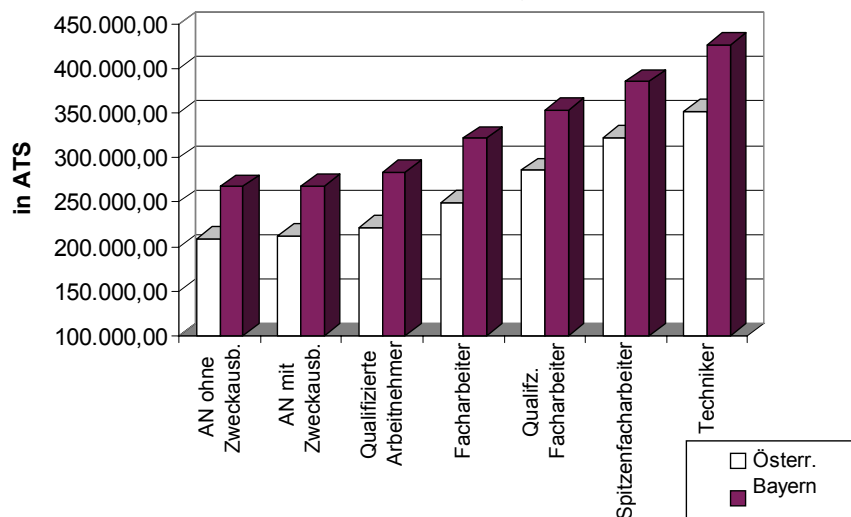
Dagegen sind "vermögenswirksame Leistungen" (monatlich DM 52,--) und eine tarifvertraglich geregelte Leistungsbeurteilung, die für jeden Arbeitnehmer gilt und in der Höhe zwischen 0 bis 28 % bei Arbeitern und zwischen 0 und 19 % bei Angestellten liegen kann, in bayerischen Tarifverträgen, geregelte Sonderzahlungen, die kein Pendant in österreichischen Tarifverträgen vorfinden.

5.3.1. Tarifeinkommensvergleich Arbeiter

Was die Einkommenssituation in Bayern betrifft, liegen die tariflich geregelten Monats- bzw. Jahreslöhne ausnahmslos in allen Verwendungsgruppen wesentlich höher als in Österreich. Die größten Unterschiede findet man in den unteren Lohngruppen bei den ungelerten und angelernten Arbeitnehmern. Hier beträgt der Unterschied zwischen Österreich und Bayern zwischen 33 % und 41 % bei den Jahreseinkommen. Bei den Facharbeitern verringert sich die Differenz bei den Jahreseinkommen auf 29 %, bei den Arbeitern in der höchstmöglichen Verwendungsgruppe liegt der Unterschied bei 21 %.

*bei unteren
Lohngruppen
größte
Unterschiede*

Vergleich des Jahrestarifeinkommens inklusive der Sonderzahlungen für Arbeiter in der Metallindustrie zwischen Österreich und Bayern



5.3.2. Tarifeinkommensvergleich Angestellte

<p><i>auch größere Zahl von Biennalsprüngen in Österreich kann Lohn-differenz in unteren Gehaltsgruppen nicht ausgleichen</i></p>	<p>In den unteren Gehaltsgruppen (Verwendungsgruppe I bis III) liegen die Jahrestarifeinkommen in der Metallindustrie in Österreich unter den bayerischen Tarifvertragsgehältern. Durch den fünften Biennalsprung und durch die Sonderzahlungen wird die Differenz – auf 11 Jahre hochgerechnet – zwar vermindert, aber nicht aufgehoben. In der Verwendungsgruppe III liegen die Gehälter in Bayern immerhin noch um 7 % höher als in Österreich.</p> <p>Erst ab der Verwendungsgruppe IV kommt es zu einer Annäherung der Gehälter. Hier erreichen die Jahreseinkommen der österreichischen Arbeitnehmer ab dem 10. Verwendungsjahr das bayerische Niveau.</p>
<p><i>... in oberen Beschäftigungsgruppen liegt z.T. Anfangsgehalt bereits über dem bayerischen Niveau</i></p>	<p>Eine vollkommen andere Situation zeigt sich beim Vergleich der Gehaltsgruppen V bis VII. Hier liegen in Österreich bereits die Grundgehälter höher als in Bayern, dieser Unterschied setzt sich durch die Biennalsprünge fort. Ab dem 11. Verwendungsjahr verdienen in Österreich Angestellte um 15 % (Gruppe V) bzw. 26 % (Gruppe VII) mehr als in Bayern. Allerdings muss bei dieser Gegenüberstellung darauf hingewiesen werden, dass die Gehälter für Arbeitnehmer in diesen Verwendungsgruppen sowohl in Bayern als auch in Österreich oft durch Einzelverträge geregelt werden.</p>

5.4. Hotel- und Gaststättengewerbe

<p><i>Rahmenbedingungen</i></p>	<p>Die tarifliche Wochenarbeitszeit liegt für Arbeiter und Angestellte in Bayern bei 39 Stunden und bei 40 Stunden in Österreich. Der Urlaubsanspruch beläuft sich in Österreich auf fünf Wochen, in Bayern gibt es eine Staffelung beim Urlaubsanspruch von 4 Wochen und 3 Tagen im 1. Beschäftigungsjahr bis zu 6 Wochen ab dem 6. Beschäftigungsjahr. Die Überstundenzuschläge belaufen sich in Österreich auf 50 %, in bestimmten Fällen auf 100 %. In Bayern erhalten Dienstnehmer einen 35 %igen Zuschlag für Mehrarbeit. Bei den Durchrechnungszeiträumen für die Überstundenbezahlungen in Saisonbetrieben gilt in Österreich als Durchrechnungs-</p>
---------------------------------	---

zeitraum für die Überstundenzuschläge die gesamte Saison, in Bayern werden Zuschläge für die monatlich über 169 Stunden hinausgehende Arbeitszeit bezahlt.

Nur in österreichischen Kollektivverträgen existieren Fremdsprachenzulagen und eine Dienstkleiderzulage für Lehrlinge. Nachtarbeitszuschläge werden in Österreich mit einem Absolutbetrag abgegolten (ATS 180,--), in Bayern wird ein Zuschlag von 20 % auf das Bruttoentgelt bezahlt.

Das Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld beträgt in Österreich 115 % des kollektivvertraglichen Monatseinkommens, in Bayern werden pro Urlaubstag DM 23,-- bezahlt, das Weihnachtsgeld beläuft sich auf 50 % des tariflichen Monatslohnes. Ein österreichisches Spezifikum sind das Jubiläumsgeld, das von einem bis vier Monatsbezügen reichen kann (Voraussetzung ist die Beschäftigung im selben Betrieb), und die Dienstzeitzulage.

5.4.1. Tarifeinkommensvergleich Arbeiter

Auch im Hotel- und Gastgewerbe liegt der kollektivvertragliche Monats- bzw. Jahreslohn für Arbeiter im bayerischen Gastgewerbe ausnahmslos in allen Bereichen höher als in Österreich. Am geringsten ist der Tariflohnunterschied bei den Bruttotariflöhnen bei einfachen Tätigkeiten wie Küchenhilfen und Abwäschern (ca. 10 %). Das Jahrestarifeinkommen der Köche liegt aber in Bayern um 30 % höher, das der Zimmermädchen und Hausdiener um 24 % höher. Kellner mit Lehrabschlussprüfung können in Bayern um 33 % mehr Tarifeinkommen lukrieren, angelernte Kellner um 21 %. Die höchste jährliche Einkommensdifferenz ergab sich bei Oberkellnern, sie können in Bayern mit 52 % mehr tariflichem Jahreseinkommen als in Österreich rechnen.

*geringste
Tarifeinkommens-
unterschiede –
allerdings auf
sehr niedrigem
Niveau – bei
einfachen
Tätigkeiten*

5.4.2. Tarifeinkommensvergleich Angestellte

Die Einstiegsgehälter in allen Berufsgruppen der Angestellten liegen in Bayern wesentlich höher als in Österreich. Beim Bürohilfspersonal liegen die jährlichen Tarifeinkommen inklu-

bei Angestellten im Hotel und Gastgewerbe in Bayern grundsätzlich höheres Tarifeinkommen sive der Sonderzahlungen in Bayern um 27 % höher, bei Rezeptionsangestellten (Portier) um 43 % höher, bei HotelsekretärInnen und BuchhalterInnen um 30 % höher als in Österreich.
Diese Gehaltsunterschiede können die Vorrückungen des österreichischen Kollektivvertrages auf 20 Jahre gerechnet nicht ausgleichen. In allen Beschäftigungsgruppen ist das Jahreseinkommen in Bayern kontinuierlich höher als in Österreich, nach 20 Jahren beträgt trotz fünf Vorrückungen in Österreich (eine Vorrückung in Bayern) der Unterschied bei den Jahrestarifeinkommen bei BuchhalterInnen/SekretärInnen 16 %, bei Portieren und Rezeptionspersonal 27 % und bei sonstigem kaufmännischem Personal 31 % zugunsten von Arbeitnehmern in Bayern.

5.5. Zusammenfassung des Tarifeinkommensvergleichs

In den untersuchten Branchen sind die verglichenen Tarifeinkommen in Bayern durchwegs höher als in Österreich. Diese Einkommensunterschiede können auch durch die besseren Regelungen für das 13. und 14. Einkommen in Österreich nicht ausgeglichen werden.

Eine Ausnahme bilden allerdings die oberen Verwendungsgruppen bei den österreichischen Angestellten, hier liegen im Baugewerbe und in der Metallindustrie die Jahrestarifeinkommen teilweise beträchtlich über dem bayerischen Niveau.

in Bayern geringere Lohnspreizung Aus den Ergebnissen kann auch abgeleitet werden, dass es in Bayern eine geringere Lohnspreizung zwischen den Beschäftigungsgruppen einer Branche gibt als in Österreich.

6. Schlussfolgerungen und Schlussbemerkung

Die Untersuchungsergebnisse erklären, zumindest für die analysierten Branchen, warum es beim grenzüberschreitenden Arbeitskräfteaustausch zu dieser Ungleichgewichtung bei den Pendlerströmen kommt. Das Verhältnis bei den etwa 18.000 Grenzgängern (Tages- und Wochenpendler) beträgt

etwa 1 : 4 bis 1 : 5. D.h., dass vier- bis fünfmal mehr Österreicher nach Bayern auspendeln als umgekehrt. Ebenfalls korrespondierend mit den Ergebnissen ist, dass, wenn Arbeitnehmer aus Bayern in Österreich arbeiten, diese überdurchschnittlich in Führungspositionen anzutreffen sind. Denn in den oberen Verwendungsgruppen bei den Angestellten liegen die Tarifeinkommen in Österreich meist über dem bayerischen Niveau.

*Einkommens-
unterschiede
erklären
einseitigen
Pendlerstrom in
der Grenzregion*

Um hier einen homogenen Arbeitsmarkt über die Grenzen hinweg zu schaffen, müsste langfristig auch eine Harmonisierung bei den tariflichen Regelungen und insbesondere bei den Tarifeinkommen stattfinden. Die bereits existierenden transnationalen tarifpolitischen Kooperationen planen für absehbare Zeit keine transnationalen Tarifverträge. Gründe dafür sind unter anderem, dass in diesen geografischen Räumen auf Unternehmerseite die entsprechenden tarifpolitischen Kooperationsstrukturen fehlen, bzw. steht ein Teil der Arbeitgebervertreter transnationalen Tarifverträgen grundsätzlich skeptisch gegenüber, weil damit der Verlust eines möglichen Wettbewerbsvorteils verbunden wäre.

Auch wenn es mittelfristig nicht zu transnationalen Tarifverträgen kommt, werden die Gewerkschaften die interregionale tarifpolitische Kooperation intensivieren. Es ist derzeit das einzige Instrument, von einer gegenseitigen Unterbietungskonkurrenz bzw. standortorientierten Tarifpolitik wieder zu einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik zurückzukehren. Diese meist auf Branchenebene agierenden grenzüberschreitenden Tarifkooperationen bieten für Grenzregionen aber eine gute Plattform, ihre grenzraumspezifischen Interessen einzubringen und damit auch einen Beitrag zur Angleichung der Arbeitsmärkte zu leisten.

*grenzüber-
schreitende
Tarifkooperationen
als Plattform für
grenzraum-
spezifische
Interessen
nutzen*

Anmerkungen:

- 1 Die gesamte Studie wurde von EURES-Interalp, Inforeihe Nr. 6: "Grenzüberschreitende Tarifpolitik – Ansatzpunkte in ausgewählten Branchen des bayerisch-österreichischen Grenzraums" publiziert und ist bei EURES-Interalp und beim ISW erhältlich.
- 2 Vgl. Thorsten Schulten: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion – Überlegungen zum Aufbau eines tarifpolitischen Mehr-Ebenen-Systems am Beispiel der westeuropäischen Metallindustrie; in: WSI Mitteilungen 7/1998, S. 484.
- 3 Michael Geuenich: Tarifpolitik braucht positive Reformkonzepte, Presseaus-sendung des DGB vom 23.10.1997
- 4 Vgl. Thorsten Schulten: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion – Überlegungen zum Aufbau eines tarifpolitischen Mehr-Ebenen-Systems am Beispiel der westeuropäischen Metallindustrie; in: WSI Mitteilungen 7/1998, S. 484.
- 5 Vgl. "Rheinische Post" vom 12.12.1998
- 6 Vgl. Memorandum der Gewerkschaften der Metallindustrie von Bayern, Österreich, Tschechien, Slowakei, Ungarn und Slowenien, S. 7
- 7 Michael Kittner: Arbeits- und Sozialordnung, 1996, S. 1281.
- 8 Lutz Bellmann / Susanne Kohaut: Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen, 1998, IAB, S. 30 ff.
- 9 Lutz Bellmann, Susanne Kohaut, Claus Schnabel: Flächentarifverträge im Zeichen von Abwanderung und Widerspruch: Geltungsbereich, Einflußfaktoren und Öffnungstendenzen, Beitrag zum IAB/ZEW-Workshop "Lohnstruktur, Qualifikation und Beschäftigungsdynamik" am 25.-27.11.1998 in Iphofen, Vorl. Version, S. 4
- 10 Nähere Informationen dazu sind im Beitrag von M. Auer und H. Welte, Öffnungsklauseln in der tariflichen Lohnpolitik Österreichs, in: Industrielle Beziehungen, 1. Jg., Heft 3, S. 297 - 314, enthalten.
- 11 Mit 1. Mai 1999 wurden die Verwendungsgruppenjahre je nach Beschäftigungsgruppen auf acht bis 10 Verwendungsgruppenjahre gekürzt. Die entsprechenden neuen Lohn Tabellen waren aber bei Fertigstellung der Studie noch nicht erhältlich. Für bereits Berufstätige gelten weiterhin die bisherigen Bestimmungen bzw. für zuletzt Eingetretene gibt es Übergangsfristen.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at