

Kollektivvertrags-Verhandlungen 2007

Debreziner oder Frankfurter?

Verhandlungsrunden mit Verpflegung, das sind oft die Symbole, die nach außen getragen werden. Die Wirklichkeit ist um einiges ernster!

Die Gewerkschaften bereiten sich auf Lohnverhandlungen gründlich vor. Umfragen in den Betrieben, Branchenanalysen oder aktuelle Wirtschaftsdaten werden schon Monate vor den Verhandlungen gesammelt.

Die Verhandlungsteams werden so besetzt, dass sie einen Durchschnitt der jeweiligen Branche abbilden. Ein Gespräch zwischen Gewerkschaften und Unternehmensvertretungen über die Lage der Branche eröffnet die Verhandlungen.

In kleineren Verhandlungsteams geht es dann ums „Eingemachte“ - um Geld und Rahmenbedingungen für unsere KollegInnen. Die Vorstellungen von Gewerkschaft und Unternehmen liegen bei Verhandlungsbeginn weit auseinander.

Das Verhandlungsgeschick, die besseren Argumente und der Druck einer mitgliederstarken Gewerkschaft gibt dabei vor, was erreichbar und durchsetzbar ist.

Beide Verhandlungsteams müssen dem Abschluss zustimmen. Erst dann wird - oft spät in der Nacht - die Einigung unterschrieben. Protokolle, Briefe und Berichte werden



geschrieben. Artikel für Websites verfasst, Plakate gedruckt und Pressemeldungen veröffentlicht. In Kraft tritt der Kollektivvertrag, wenn er beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hinterlegt wurde.

Erst jetzt kommt der angenehme Effekt für uns ArbeitnehmerInnen, wir bekommen ab nächsten Monat mehr Geld, bessere Rahmenbedingungen etc. Selbst musste man keine Forderungen, Verhandlungen, Streitgespräche im Unternehmen führen.

Andere - und zwar **die Gewerkschaft** - deine Interessensvertretung - hat das für dich erledigt. Für viele wird es wieder die einzige Lohnerhöhung im Jahr gewesen sein. Die freiwilligen Zuwendungen sind schon sehr selten geworden.

Auch deshalb brauchen wir in Zukunft eine starke Interessensvertretung.

Hier die Erfolge der letzten Kollektivvertragsrunde für ArbeiterInnen 2007:

- * + 2,6%
- * Erhöhung der Aufwandsentschädigung
- * Einführung eines Weiterbildungsfonds
- * Verlängerung der Verfallsfristen
- * Reduktion der Verweildauer in der niedrigsten Beschäftigungsgruppe

! Für 2008 wird im November verhandelt!

Über den Verhandlungserfolg werden wir berichten.

Inhalt

- MitarbeiterInnenbeteiligung
- Herbstlohnrunde
- Die häufigsten Verstöße
- 1.000 € Mindestlohn
- Weiterbildung 2007

Ein aktuelles Thema mit einem langen, alten Bart

Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl setzt sich für MitarbeiterInnenbeteiligung ein. Die ÖVP-Granden wollen die MitarbeiterInnen am Erfolg beteiligen.

Die Regierung will im Herbst mit den Sozialpartnern ein Modell dafür ausarbeiten. Auch Wirtschaftsforscher wollen MitarbeiterInnen künftig am Gewinn, aber nicht am Unternehmen beteiligen.

Als ArbeitnehmerIn könnte man nun glauben, dass das Füllhorn des Reichtums über uns ausgeschüttet wird. Bitte seid nicht enttäuscht, wenn das nicht eintritt!

Dieses Projekt ist ein Minderheitenprogramm! Nicht jeder Arbeitgeber ist auf Gewinne ausgerichtet wie z.B. Schulen, Müllabfuhr, Universitäten bzw. der gesamte öffentliche Dienst und viele andere Unternehmen.

Oder glaubt wirklich jemand, um in unserer

Branche zu bleiben, dass z.B. die Trenkwalder AG für ihre ZeitarbeiterInnen ein MitarbeiterInnenbeteiligungsmodell einführt?

Eine Gewinnbeteiligung würde aus volkswirtschaftlicher Sicht nur Sinn machen, wenn die Lohnabhängigen am bereits versteuerten Gewinn beteiligt werden. Denn nur diese Gewinnbeteiligung würde dahin wirken, dass von der Gewinn- zur Lohnquote umverteilt, also die Massenkauftkraft gestärkt wird.

Der übliche Verteilungskonflikt:

Welcher Unternehmer wird ein Sinken der Gewinnquote hinnehmen? Der Gewinn kann auch im Betriebsergebnis und in der Bilanzdarstellung schnell unscharf werden!

Die Gewinnbeteiligung in der gegenwärtigen Form ist alles andere als eine

Beteiligung am versteuerten Gewinn. Im Gegenteil, für ein Unternehmen ist eine Gewinnbeteiligung einfach ein Aufwandsposten (Löhne und Gehälter), sie mindert also den zu versteuernden Gewinn.

Soll der Gewinn (nach Steuern) des Unternehmens nicht sinken, müssen klarerweise die Preise erhöht werden. Für die Lohnabhängigen ergibt sich also keinerlei Verbesserung!

Als Interessenvertreter der Wirtschaft hat Leitl sicher einen guten Vorschlag gemacht, er soll natürlich die Kollektivvertragsverhandlung schwächen und von der Forderung nach einem hohen Abschluss ablenken.

Zur Geschichte:

„Es waren einmal die großzügigen Arbeitgeber und wenn sie nicht gestorben sind,.....“

Die häufigsten Verstöße in der Zeitarbeitsbranche

Die Regelungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) sind zwingend! Ansprüche, die zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

Die Praxis zeigt leider, dass längst geklärte oder eindeutige Regeln laufend missachtet werden:

- Die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaub etc. umfasst das gesamte ausgefallene Entgelt, nicht nur den Grundstundenlohn.
- Stehzeiten können nicht einseitig als „Urlaub“ verbucht werden.
- Das Arbeitsverhältnis darf nicht wegen des Endes eines Einsatzes gekündigt werden.
- Verbot von Konkurrenzklauseln! ZeitarbeitnehmerInnen können daher jederzeit kündigen und unmittelbar zum Beschäftigten wechseln. Der Wechsel zu anderen ArbeitgeberInnen oder auch zu anderen Zeitarbeitsfirmen kann nicht behindert werden.



Auf den **Punkt** gebracht

Herbstlohnrunde

Jetzt wollen wir unseren Anteil

Die Vorzeichen für einen kräftigen Lohnabschluss sind so gut wie schon lange nicht!

Wirtschaftsfachleute und auch Politiker sprechen von einer notwendigen Kaufkraftstärkung. Die Wirtschaft macht immer höhere Gewinne, die Löhne und Gehälter hingegen stagnieren.

Der Vorstoß mit 4% Lohnerhöhung von Sozialminister Buchinger war mutig und hat mir gut gefallen. Er hat damit eine Diskussion über die Verteilungsgerechtigkeit in Schwung gebracht. Auch wenn er der Gewerkschaft damit die Latte ziemlich hoch gelegt hat.

Die für uns wichtigen Kollektivverträge der Metallindustrie, Arbeitskräfteüberlassung und Metallgewerbe werden in Kürze verhandelt.

Ich wünsche den Verhandlungsteams Ausdauer und Beharrlichkeit. Eure Forderungen sind angemessen und dem wirtschaftlichen Erfolg entsprechend.

Bitte vereinbart keine Einmalzahlungen in den Beschäftiger-Kollektivverträgen! Diese sind nicht werthaltig und bieten für die Zukunft keine Basis zu weiteren Lohnzuwächsen.

Denkt dabei auch an die vielen ZeitarbeiterInnen die von Einmalzahlungen nicht profitieren. Oft sind es bis zu 50% der Stammebelegschaft. Es kann doch nicht sein, dass ArbeitnehmerInnen in einem Unternehmen – die in der selben Wertschöpfungskette tätig sind- diesen gerechten Anteil nicht bekommen. Hier gibt es Handlungsbedarf, um diesen ungerechten Unfug abzustellen!

Euer Friedrich Poppinger



Nicht einmal € 1000,- sind im Lohnsackerl

Meldung vom September 2007

Der Konflikt um die kollektivvertragliche Verankerung von € 1.000,- Mindestgehalt für Beschäftigte von Rechtsanwälten spitzt sich zu.

Die Rechtsanwaltskammern weigern sich beharrlich über die Umsetzung des Sozialpartnerabkommens zu "€ 1.000,- Mindestlohn" mit der zuständigen Gewerkschaft GPA-DJP zu verhandeln. Die GPA-DJP startete daraufhin eine E-Mail Protest-

aktion. Nun fühlen sich einige Spitzenfunktionäre der Rechtsanwaltskammer belästigt und haben Anzeige nach dem Telekommunikationsgesetz erstattet.

Der stv. GPA DJP Bundesgeschäftsführer Karl Proyer nimmt die Anzeige zum Anlass, um über neue Aktionen nachzudenken: "Unser Arsenal an gewerkschaftlichen Protestmaßnahmen ist

groß. Wir werden uns sicher nicht einschüchtern lassen."

Zur Verbreiterung des Protestes wird die GPA-DJP als ersten Schritt Unterschriftenlisten über die Betriebsräte der GPA-DJP in Umlauf bringen.

Anmerkung:

Wo bleiben hier die großzügigen Arbeitgeber?



MitarbeiterInnen berichten

MitarbeiterInnenbriefe

flexwork & flexwerkstatt

Meine Geschichte über die Zeit bei flexwork:

Anfang Oktober 2006 wurde ich von flexwork eingestellt. Meine erste Arbeitsstätte war die MA 42 Stadtgartenamt für 5 Wochen. Nach den 5 Wochen kam ich das erste Mal in die flexwerkstatt. Dort verbrachte ich ca. die nächsten 3 Monate.

Noch anzuführen wäre, dass ich jetzt 55 Jahre alt bin. Weiters habe ich mich bei der MA 42 und auch in der flexwerkstatt mit allen Mitarbeitern und Kollegen sehr gut verstanden.

Während der 3 Monate besuchte ich alle Kurse gern und freiwillig. Dann ging es für 4 Nachtschichten zu Phillips, um danach wieder in der flexwerkstatt zu landen. Im Jänner 2007 war wieder für 5 Wochen die MA 42 an der Reihe. Die Arbeit hat mir gut gefallen und hat auch Spaß gemacht.

In der letzten März-Woche wurde ich für 8 Wochen zu einer Archivierungsfirma als Lagerarbeiter geschickt. Gleich zu Beginn der Arbeit lernte ich einen neuen Mitarbeiter von flexwork kennen, der ebenfalls bei dieser Firma eingesetzt war. Wir verstanden uns von Beginn an und arbeiteten super zusammen.

Da wir ein gutes Team waren und noch sind, uns die Arbeit Spaß machte, wurde der Arbeitgeber auf uns aufmerksam.

Bereits in der ersten Woche wurde über eine fixe Übernahme gesprochen. Und so wurde ich von dieser Firma nach 8 Wochen per 01.06.2007 fix übernommen (natürlich auch mein Arbeitskollege).

An flexwork richte ich meinen besten Dank, da ich ohne Ihrer Hilfe wahrscheinlich keine andere Möglichkeit gehabt hätte, einen fixen Arbeitsplatz zu bekommen.

Liebe Grüße an alle - Euer Rainer Heyer

Weiterbildung 2007 - Chancen nützen

Weiterbildung und Zusatzqualifizierung werden im Arbeitsleben immer wichtiger. Im ersten Halbjahr haben rund 150 flexwork-MitarbeiterInnen verschiedene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen absolviert.

Der größte Zulauf war bei den Deutschtrainings und - wie jedes Jahr - bei der Ausbildung zum/zur HubstaplerfahrerIn zu verzeichnen.

Nutzen auch Sie die Weiterbildungsmöglichkeiten, die flexwork Ihnen bietet. Einen Informationsfolder haben Sie in den letzten Tagen erhalten. Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

In einem Gespräch mit Frau Stary-Engel wird alles Nötige geklärt. Nach Genehmigung der Schulung durch Ihre/n BeraterIn buchen wir den Kurs für Sie und bezahlen die Kurskosten. Ist der Kurs beendet, senden Sie uns eine Kopie Ihrer Teilnahmebestätigung.

Seit einem Jahr bietet flexwork auch die Möglichkeit für Konfliktmediation und Coaching an. Gerne informieren wir Sie auch darüber.

Barbara Stary-Engel
flexwerkstatt-Beraterin für Aus- und Weiterbildung
Tel: 789 12 02-731



www.flexworker.at.gs

IMPRESSUM

Herausgeber: Betriebsrat d. flexwork GmbH
Redaktionskomitee: Friedrich Poppinger, Karin Sommer, Barbara Plaschg, Barbara Stary-Engel
Redaktion: 1020 Wien, Nordbahnstraße 36
Tel.: 789 12 02 Mail: betriebsrat_flexwork@flexwork.at
Druck: Eigene Herstellung