

GPA-djp KV-INFO NR. 8

ZWEITE VERHANDLUNGSRUNDE MIT DEM FACHVERBAND DER METALLTECHNISCHEN INDUSTRIE (FMTI) AM 9.10.2017

Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Nach der Übergabe unserer Forderungen und der ersten Verhandlungsrunde am 20. September wurden heute die KV-Verhandlungen mit dem FMTI fortgesetzt.

In einer mittleren Verhandlungsgruppe wurde sehr breit über das jeweilige grundsätzliche Verständnis von Sozialpartnerschaft diskutiert. Die Arbeitgeber haben dabei besonders die Bedeutung vertrauensbildender Maßnahmen herausgestrichen. Anlass für diese Diskussion war und ist eine parlamentarische Initiative zur Angleichung der Kündigungsregelungen und der Bestimmungen über Entgeltfortzahlung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten. Die Unternehmer finden es sehr irritierend, dass diese Materie im Parlament behandelt wird und nicht eine Lösung auf Ebene der Kollektivverträge bzw. zwischen den Sozialpartnern gesucht wird.

Wir haben dem entgegnet, dass eine Angleichung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsregelungen und der Entgeltfortzahlung schon lange erfolgen hätte müssen. Im Gegensatz zur Metallindustrie sind wir in vielen anderen Branchen von gleichen bzw. gleichwertigen Regelungen nach wie vor meilenweit entfernt. Anders als die Arbeitgeber haben wir daher in der Sache selbst durchaus Sympathien dafür, dass diese Ungleichbehandlung mangels Lösung innerhalb der Sozialpartnerschaft durch gesetzliche Regelung beseitigt wird. Die ArbeiterInnen warten seit 1922 (!) darauf, dass diese Zweiklassengesellschaft überwunden wird und fordern zu Recht eine Lösung.

Wir stehen zur Sozialpartnerschaft und anerkennen, dass sich die Industrie offensichtlich um deren Zukunft sorgt. Gerade dem FMTI wird große Bedeutung zukommen, wenn es darum geht, diese zu erhalten und zu stärken. Leider gibt es gerade unter den Industriellen zahlreiche Scharfmacher, die die Sozialpartnerschaft so rasch wie möglich entsorgen wollen. Die Qualität sozialpartnerschaftlicher Beziehungen hängt aus unserer Sicht auch maßgeblich davon ab, dass die Beschäftigten dann, wenn die wirtschaftliche Lage positiv ist, angemessen beteiligt werden. Genau diese Situation liegt jetzt vor!

Ein weiteres Thema, das die Unternehmer eingebracht haben, ist die Ruhezeit bei Schichtarbeit. Der FMTI hat uns empfohlen – weil dies im Interesse der ArbeitnehmerInnen sei – von der Möglichkeit Gebrauch zu machen, die im Gesetz vorgesehene Ruhezeit durch Kollektivvertrag bei „freiwilligem“ Schichttausch zu verkürzen. Auf unsere Nachfrage hin wurde bestätigt, dass diese verkürzte Ruhezeit auch dann möglich sein soll, wenn die Initiative dazu nicht von der/dem ArbeitnehmerIn sondern vom Betrieb ausgeht. Wie schon mehrmals in der Vergangenheit haben wir diesen Vorschlag auch heute abgelehnt.

In weiterer Folge wurde unser Forderungsprogramm erläutert und wir erhielten wenig erfreuliche, aber immerhin deutliche Stellungnahmen der Unternehmer. Charakteristisch für das Verständnis der Industrie ist der Umstand, dass es für jede Forderung eine passende Begründung gibt, warum diese leider nicht umgesetzt werden kann. Entweder kostet die Forderung Geld, es gibt ideologische Bedenken oder unsere Wünsche sind im Hinblick auf Steuern und Abgaben „sehr gefährlich“.

Bei unserer Forderung nach einer Anhebung der Zulage für die 2. Schicht um 25 % und der dritten Schicht um 50 % wurde einmal mehr auf drohende Abwanderungen und Verlust an Beschäftigung verwiesen. Darüber hinaus seien die Arbeitskosten in Österreich ohnedies schon sehr hoch und es wäre zu befürchten, dass eine so deutliche Steigerung der Schichtzulage Begehrlichkeiten bei der Finanz auslösen könnte. Jedenfalls an dieser Stelle wurde darüber hinaus von den Unternehmern das Argument einer vermeintlichen mittelbaren Diskriminierung der Frauen als unbeherrschbares Risiko identifiziert.

Weniger Bedenken bezüglich tatsächlicher oder möglicher Diskriminierung hatten die Funktionäre des FMTI beim Thema Ermöglichung der Familienzeit („Papamonat“). Während wir auf klare anspruchsbegründende kollektivvertragliche Regelungen plädieren, wollen die Unternehmer lieber im Betrieb „kommunizieren“. Die Absicht ist klar: Statt verbriefter Rechte bleiben die ArbeitnehmerInnen auf das Wohlwollen ihres Betriebes angewiesen.

Auch bei unserer Forderung der vollständigen Anrechnung von Elternkarenzen für die Vorrückung innerhalb der Beschäftigungsgruppe geht es um Benachteiligung. Jene KollegInnen, die Elternkarenzen in Anspruch nehmen, sind nach wie vor in der Entwicklung ihres Einkommens schlechter gestellt. Trotz einer leicht positiven Tendenz ist die Inanspruchnahme von Karenzen zum Zwecke der Kinderbetreuung immer noch weiblich dominiert. Befürchtungen der Arbeitgeber, dass in diesem Zusammenhang mittelbare Diskriminierung vorliegen könnte, wurden zu unserer Überraschung nicht geäußert.

Bei der von unserer Jugend vorgeschlagenen deutlichen Anhebung der Lehrlingsentschädigungen liegen die Positionen weit auseinander. Während wir diesen Vorschlag als wichtiges Zeichen an die Jugend über die steigende Bedeutung der Facharbeit befürworten, halten dies die Funktionäre des FMTI nicht für erforderlich. Stattdessen gehen sie davon aus, dass die – unbestritten gute – Ausbildungsqualität der Industrie ausreichend Anreize dafür bietet, eine Lehre im Metallbereich anzutreten. Wir haben angemerkt, dass es nicht um ein entweder/oder geht, sondern um ein stimmiges Gesamtpaket. Attraktive Lehrlingsentschädigungen werden ganz sicher niemanden davon abhalten, sich für diesen Ausbildungsweg oder diese Branche zu entscheiden.

Bei unserem vorgeschlagenen Wahlrecht zwischen einer Lohn- und Gehaltserhöhung und zusätzlicher Freizeit, also einer verbesserten Freizeitoption, haben die Industrievertreter Bedenken. Neben der grundsätzlichen Ablehnung eines Wahlrechts für die ArbeitnehmerInnen wurde auf steigende Lohnnebenkosten und den administrativen Aufwand verwiesen. Im Übrigen werde in der jetzigen konjunkturellen Phase die Arbeitszeit der Menschen dringend benötigt.

Anders als wir sehen die Arbeitgeber bei der Höhe bei der im Ausland zustehenden Aufwandsentschädigung kein Problem. Unser Argument, dass die gebührenden Diäten seit vielen Jahren nicht an die realen Preise im Ausland angepasst wurden, konnte nicht überzeugen. Im Gegensatz dazu wären die Unternehmer eher dafür, die Reisekosten (im In- und Ausland) deutlich zu senken, da diese aus ihrer Sicht nicht nur Aufwands-, sondern auch Entgeltcharakter haben.

Ebenfalls fruchtlos war unser Versuch den FMTI dazu zu bewegen, einen gesicherten Anspruch auf Altersteilzeit in unseren Kollektivvertrag aufzunehmen. Stattdessen würden die Unternehmer lieber auf der betrieblichen Ebene „kommunizieren“. Auch an dieser Stelle wurde daher unser sehr unterschiedliches Verständnis sichtbar.

Nach einer intensiven Diskussion über die wirtschaftliche Situation wurde uns versichert, dass es auch heuer eine Lohn- und Gehaltserhöhung geben wird. Der FMTI wollte uns jedoch heute kein konkretes Angebot unterbreiten, sondern abwarten, welche Beschlüsse am 12. Oktober im Nationalrat getroffen werden. Mangels „Planungssicherheit“ war das den Unternehmen nach eigenem Bekunden heute nicht möglich.

An sich fanden die heutigen Gespräche in einem sehr sachlichen Klima statt. Das ist erfreulich, aber davon können sich Mitglieder (noch) nichts kaufen. Wir haben daher klargemacht, wie wichtig uns rasche und zielgerichtete Verhandlungen sind.

Mit diesem Gesprächsstand wurden die Verhandlungen unterbrochen und werden wie vereinbart am 23. Oktober 2017 fortgesetzt. Aus heutiger Sicht ist es wahrscheinlich, dass die heutige KV-Runde weniger leicht werden wird, als dies viele annehmen. Wir werden uns gemeinsam intensiv engagieren müssen. Neben dem angekündigten Aktionstag am 11. Oktober in den Betrieben aller Fachverbände des Metallbereiches wurde heute entschieden, zusätzlich für den 25. Oktober regionale BetriebsrätInnenkonferenzen zu organisieren. Die Einladung dazu erhältst du von deiner jeweiligen Regionalgeschäftsstelle.

Wir ersuchen dich, deinen Kolleginnen und Kollegen im Betrieb in Erinnerung zu rufen, wie wichtig diese Verhandlungen für sie persönlich sind. Denn nur, wenn wir viele Mitglieder haben, können wir erfolgreich verhandeln!

Topinfos im Internet

Alle Informationen zu den Verhandlungen stehen dir – wie gewohnt – auf www.gpa-djp.at bzw. über unsere USB-Sticks, zur Verfügung. Wir empfehlen dir, dich auf der Website bzw. den BR-Plattformen einzuloggen, weil viele Inhalte nur für GPA-djp Mitglieder bzw. für GPA-djp FunktionärInnen auf den BR-Plattformen sichtbar sind.

Für Fragen stehen unsere KollegInnen in den jeweiligen Regionalgeschäftsstellen sowie im Geschäftsbereich Interessenvertretung zur Verfügung.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Markus Vogl
Vorsitzender WB-02

Karl Dürtscher
Geschäftsbereichsleiter

Georg Grundei diplômé
Wirtschaftsbereichssekretär

Rudolf Wagner
Wirtschaftsbereichssekretär