



Gemeinsam sind wir stark:

Interessenvertretung und Sozialpartnerschaft

- 2–4** Auf einen Blick – fachdidaktisches Konzept
- 5–7** Unterricht konkret – Ablauf
- 8–37** Materialien
- 38–39** Lösungen
- 40–41** Anhang (Quellen, Erfahrungen und Adaptionshinweise)

Auf einen Blick

Schwierigkeitsbarometer



Schwerpunkte	Interessenvertretung und Sozialpartnerschaft
Stichworte	Kollektivvertrag; Sozialpartner; Interessenunterschiede; Betriebsrat; Arbeitnehmer/innen; Arbeitgeber/innen; Arbeitsrecht
Konkretisierung des Themas	<ul style="list-style-type: none"> • Unterscheidung von Arbeitnehmer/innen-Interessen und Arbeitgeber/innen-Interessen • Erfahrung, dass die gemeinsame Durchsetzung von Interessen zielführender sein kann als der Kampf der/des Einzelnen • Analyse eines typischen Konfliktfelds am Arbeitsplatz • Lösung des Konflikts durch Wahl eines Betriebsrats und Simulation einer Betriebsratsverhandlung • Persönliche Beurteilung der Sinnhaftigkeit eines Betriebsrats • Grundlegende Ziele eines Kollektivvertrags • Inhaltliche Auseinandersetzung mit einem beispielhaften Kollektivvertrag • Rolle der Sozialpartner beim Zustandekommen eines Kollektivvertrags
Dauer	2 Unterrichtseinheiten á 50 Minuten
Schulstufe	7. Schulstufe
Schulform	MS und AHS Unterstufe.
Lehrplanbezug	<p>Lehrplan aktuell: „Erkennen, dass in der Wirtschaft unterschiedliche Interessen aufeinander treffen und dass die Methoden des Interessenausgleichs einem Wandel unterworfen sind.“</p> <p>Lehrplan neu (Entwurf): „Mögliche Aufgaben, Kooperation und Konkurrenz von Individuen, Unternehmen, anderen Wirtschaftsteilnehmern und des Staates im wirtschaftlichen Geschehen beschreiben und zukunftsfähige Handlungsmöglichkeiten analysieren.“</p>
Großlernziel	Verschiedene Formen des Interessenausgleichs kennenlernen und die Sinnhaftigkeit eines Kollektivvertrags anhand von Fallbeispielen verstehen.



Feinlernziele	<p><u>Einheit 1: „Wie findet ein Interessenausgleich von Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen statt?“</u> Lösung I: Betriebsräte vermitteln zwischen unterschiedlichen Interessengruppen“</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Lernenden ordnen Interessen der Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite zu (AFB II).• Die Schülerinnen und Schüler bewerten ihr Verhalten in einem Experiment und leiten daraus ab, dass kooperatives Handeln die Durchsetzung von Zielen und Interessen ermöglicht (AFB III).• Die Lernenden erarbeiten Argumente, die die Position einer Arbeitgeberin/eines Arbeitgebers bzw. eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin stärken (AFB II).• Die Lernenden diskutieren anhand eines Fallbeispiels Interessen der Arbeitgeberseite bzw. der Arbeitnehmerseite (AFB III).• Die Lernenden reflektieren die Sinnhaftigkeit eines Betriebsrats (AFB III). <p><u>Einheit 2: „Interessenausgleich von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite. Lösung II: Kollektivvertrag und Sozialpartnerschaft“</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Die Lernenden ordnen dem Kollektivvertrag Inhalte zu (AFB II).• Die Lernenden formulieren – inhaltlich strukturiert – Inhalte einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite (AFB III).• Die Lernenden beschreiben das Zusammenspiel der Sozialpartner (AFB I).
Kontext zur sozioökonomischen Bildung (theoretische Bezüge)	<p>Das Lehr-Lernarrangement zielt auf ein vertieftes Verständnis des sozialpartnerschaftlichen Modells ab. Es erhebt den Anspruch, eigene Einstellungen und Präkonzepte zu reflektieren und die Stärken eines solidarischen Miteinanders zu verstehen. Dabei stellt es kompetenz- und handlungsorientierte Methoden in den Mittelpunkt.</p> <p>Durch abgestufte Übungen berücksichtigt es den individuellen Lernfortschritt. Die Lernenden erfahren die Sinnhaftigkeit einer gewerkschaftlichen Vertretung zur Sicherung und Wahrung von Interessen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen. Dieses Lehr-Lernarrangement ist nicht nur aktuell und zukunftsbezogen, sondern auch mehrperspektivisch.</p>

Methoden	<p>a) Fishbowl https://www2.klett.de/sixcms/media.php/229/ Arbeitsblatt_313273_0023.pdf/ (5.11.2019)</p> <p>b) Standogramm https://www.sachsen.schule/~sud/methodenkompendium/ module/ansatz2/3_6_2.htm/ (5.11.2019)</p>
Vorbereitung	<p><u>Einheit 1: „Wie findet ein Interessenausgleich von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite statt?“ Lösung I: Betriebsräte vermitteln zwischen unterschiedlichen Interessengruppen“</u></p> <ul style="list-style-type: none">• M1: ausgeschnittene Papierstreifen (1 Stk. pro Schülerin/Schüler)• Klebeband• Zwei Tennisbälle• M2: Rollenkärtchen für eine Klassenhälfte, 2-seitig• M3: Rollenkärtchen für die andere Klassenhälfte, 2-seitig• M4: Ausdruck 1 Stk.• M5: Ausdruck eines entsprechenden Symbolbildes in A3. Zum Beispiel: https://pixabay.com/de/photos/hand-vereint-zusammenmenschen-1917895/ (23.06.2020) <p><u>Einheit 2: „Interessenausgleich von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite. Lösung II: Kollektivvertrag und Sozialpartnerschaft“</u></p> <ul style="list-style-type: none">• M6 oder M7 (leichte Variante): Ausdruck in Klassenstärke, M7 beidseitig!• M8: einfacher Ausdruck; muss zerschnitten werden• M9: eine Kopie pro Schülerin/Schüler• M10: 5 bis 6 Kopien (Kontrollblätter liegen in Klasse auf)• M11: beamen und eine Kopie pro SchülerIn anfertigen

Unterricht konkret – Ablauf

Einheit 1: „Wie findet Interessenausgleich von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite statt?“ Lösung I: Betriebsräte vermitteln zwischen unterschiedlichen Interessengruppen“

Einstieg	Interessensunterschiede	<p>Am Rücken jeder Schülerin/jedes Schülers wird ein Papierstreifen mit einem Anliegen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern befestigt (M1). Die Lernenden bekommen den Auftrag, einander den beiden Gruppen zuzuordnen, ohne miteinander zu sprechen.</p> <p>Wenn die Klasse überzeugt ist, dass sie richtig steht, dürfen die Schülerinnen und Schüler die Papierstreifen abnehmen und laut vorlesen. Die Lernenden kleben an der Tafel, an der in der Mitte ein vertikaler Strich gezogen wird, die Papierstreifen in der richtigen Spalte auf.</p> <p><i>Schwierigere Variante: Die Papierstreifen werden so befestigt, dass zusammengehörige, aber unterschiedliche Anliegen an der rechten und der linken Tafelseite gegenüber angeordnet werden (also z.B. hohe Entlohnung – Lohnkosten senken etc.).</i></p> <p>Abschließend werden die Schülerinnen und Schüler aufgefordert, die Tabelle in Auszügen ins Heft zu übernehmen.</p>	M1	10 Min.
Erarbeitung	Gemeinsam sind wir stärker!	<p>Eine Bewegungsübung soll erfahrbar machen, dass die Durchsetzung von Interessen im Einzelkampf viel schwieriger ist als eine koordinierte Vorgehensweise in der Gruppe: Zwei Tennisbälle werden im Klassenraum positioniert, die Lehrperson fordert nun einzelne Lernende auf, sie zu holen. Immer, wenn eine Schülerin/ein Schüler zugreifen will, schnappt die Lehrperson vorher die Bälle. Im Anschluss wird die Klasse aufgefordert zu helfen. Alle dürfen den Platz verlassen. Der Lehrperson gelingt es nicht mehr, beide Bälle an sich zu reißen.</p> <p>Zwischenfazit: Gemeinsam sind wir stärker und können Interessen einfacher durchsetzen!</p>		5 Min.



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Erarbeitung</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Betriebsratsverhandlung</p>	<p>Ein Rollenspiel soll die Vorteile einer Interessenvertretung auf Betriebsebene (Betriebsrat) verdeutlichen. Ein Verhandlungsgegenstand wird aus Arbeitgebersicht bzw. Arbeitnehmersicht bearbeitet und für ein Rollenspiel vorbereitet.</p> <p><u>Schritt 1 (7 Minuten):</u> Die Lernenden werden dafür in zwei Gruppen geteilt und mit einem konkreten Sachverhalt konfrontiert (Rollenkärtchen M2 und M3). Sie notieren in zwei Minuten Argumente der Arbeitnehmerseite bzw. der Arbeitgeberseite.</p> <p><u>Schritt 2 (7 Minuten):</u> Nun werden in Fünfer- bzw. Sechsergruppen Argumente gesammelt (von stark nach schwach sortiert) und stichwortartig notiert (Rückseite M2 und M3).</p> <p><u>Schritt 3 (5 Minuten):</u> Betriebsratswahl: Den Lernenden wird die Funktion eines Betriebsrats erklärt (Steckbrief M4). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen in einer geheimen und demokratischen Abstimmung einen dreiköpfigen Betriebsrat, der ihre Interessen vertreten soll (einfache Abstimmung auf Papierkärtchen). Währenddessen einigt sich die zweite Klassenhälfte auf eine Firmenleitung (eine Person). Die anderen Lernenden sind Beraterinnen und Berater, die den Firmenchef/die Firmenchefin beraten.</p> <p><u>Schritt 4: (11 Minuten):</u> Die Betriebsräte und der Firmenchef bzw. die Firmenchefin treffen sich zu einer Betriebsratsverhandlung, die zeitlich limitiert sind (siehe Angabe). Die Diskussion dauert daher nicht länger als ca. 5 bis 6 Minuten. Das Fishbowl-Setting gestattet es der Arbeitnehmerseite und auch den Beraterinnen und Beratern, sich jederzeit einzuschalten. Ziel ist es, einen Kompromiss zu erzielen. Die Lehrperson fasst die Ergebnisse an der Tafel zusammen: Wozu verpflichten sich die beiden Gruppen? (getrennte Aufstellung).</p>	<p>M2 M3 M4</p>	<p>30 Min.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Sicherung</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Reflexion</p>	<p>Die Lernenden nehmen weiterhin ihre Rollen (Arbeitnehmerseite/Arbeitgeberseite) ein und werden aufgefordert, die Sinnhaftigkeit eines Betriebsrates zu bewerten. Wichtig: Sie überlegen sich mindestens ein Argument dafür/dagegen.</p> <p>Standogramm: Die Lehrperson positioniert das Symbolbild (M5) in der Mitte des Klassenzimmers und erklärt: „Ein Betriebsrat ist in einem Unternehmen eine sinnvolle und wichtige Einrichtung.“</p> <p>Zunächst positionieren sich die Schülerinnen und Schüler rund um das Foto. Große Nähe bedeutet Zustimmung, große Distanz Ablehnung. Danach werden einzelne Schülerinnen und Schüler aufgefordert, ihre Zustimmung bzw. Ablehnung zu begründen.</p>	<p>M5</p>	<p>5 Min.</p>



Einheit 2: „Interessenausgleich von Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite. Lösung II: Kollektivvertrag und Sozialpartnerschaft“

Einstieg	Der Kollektivvertrag	Die Lernenden erhalten das Arbeitsblatt M6 oder M7 (leichte Variante). Sie lösen die erste Übung, lesen im Anschluss den Text und unterstreichen wichtige Begriffe. Danach sehen sie einen Kurzfilm, der mindestens zwei Mal vorgespielt wird („ÖGB-Verlag Arbeitsrecht in 90 Sekunden: Kollektivvertrag“, https://www.youtube.com/watch?v=wtquPJ-G9Mw , 27.11.2019). Anschließend ordnen sie dem Begriff „Kollektivvertrag“ im Film genannte Merkmale zu.	M6 M7	10 Min.
Erarbeitung	Der Kollektivvertrag im Detail	Im Klassenraum werden Kapitelüberschriften eines Muster-Kollektivvertrags ausgehängt (M8). Die Schülerinnen und Schüler bearbeiten Arbeitsblatt M9 (pro Schüler/in ein Arbeitsblatt). Sie bewegen sich in Zweiergruppen oder alleine zu den im Klassenraum ausgehängten Kapitelüberschriften (M8) und überprüfen, zu welcher Kapitelüberschrift die kurzen Texte passen. Manchen Stationen kann kein Text zugeordnet werden. Das Ergebnis notieren sie in der linken freien Spalte. Mit Hilfe des Selbstkontrollblatts (M10), das ebenfalls ausgehängt wird, überprüfen sie selbstständig die Ergebnisse. Das Lösungsblatt verrät auch, welche Stationen vorerst ohne Text bleiben.	M8 M9 M10	10 Min.
Erarbeitung	Unsere Vorschläge für den Kollektivvertrag	<p>Die Lernenden haben also festgestellt, dass es fünf Kapitelüberschriften gibt, denen sinnvollerweise kein Text zugeordnet werden konnte. Die Lehrperson notiert diese fünf Vertragskapitel an der Tafel:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit – Essenszuschuss – Bildschirmarbeit und Bildschirmbrille – Telefonische Kommunikation (Erreichbarkeit) – Elektronische Kommunikation (E-Mail, Intranet, Internet) <p>Nun arbeiten etwa gleich große Teams an diesen fünf Abschnitten des Kollektivvertrags und formulieren selbst ein bis zwei sinnvolle Regeln, die zu den fünf oben genannten Überschriften passen. Diese bringen sie unter den im Klassenraum ausgehängten Kapitelüberschriften an und lesen diese vor.</p> <p>Wichtig: Der Kollektivvertrag berücksichtigt die Bedürfnisse von beiden Seiten.</p>		15 Min.
Sicherung	Die Sozialpartner	Im Anschluss wird die Infographik M11 an die Tafel gebeamt. Die Lernenden bearbeiten das Arbeitsblatt M11 , die Infographik wird in einen Kurztext übersetzt, den die Schülerinnen und Schüler ins Heft schreiben. Die Abkürzungen AK, WKO, ÖGB und LK werden unter der Grafik erklärt.	M11	15 Min.



Interessensunterschiede

M1 Kärtchen

**Löhne
senken**

**Hohe
Entlohnung**



**Weniger
Steuern und
Abgaben
zahlen**

**Niedrige
Steuern und
Abgaben**



**Möglichst
hohe Gewinne
erzielen**

**Möglichst
faire
Aufteilung
von
Gewinnen**



**Gut
ausgebildete
Mitarbeiter-
/innen
gewinnen**

**Freistellung
für Weiter-
bildung**



**Überstunden
ermöglichen**

**Verkürzung
der Wochen-
arbeitszeit bei
gleicher
Entlohnung**



**Maschinen
auslasten**

**Längerer
Urlaub**



**Teure Arbeits-
kräfte
entlassen**

**Arbeitsplätze
erhalten
und/oder
neue
schaffen**



**Billig und
effizient
produzieren**

**Gute
Produktion
fair belohnen**



**Wenige
gesetzliche
Beschränk-
ungen**

**Gesetzlicher
Schutz vor
Ausbeutung**



**Wenig
Mitsprache der
Mitarbeiter-
innen**

**Stimme der
Mitarbeiter-
/innen wird
gehört**



Geringe Lohnneben- kosten

Das sind jene Kosten, die der/die Arbeitgeber/in dem Staat für Pensionen, Gesundheitssystem oder Arbeitslosigkeit bezahlt.

Verbesserung der Sozial- leistungen

Zum Beispiel: Kindergarten für Mitarbeiter/innen



**Alleine
wichtige
Entschei-
dungen fällen**

**Mitsprache-
recht aller
Mitarbeiter-
/innen bei
wichtigen
Entschei-
dungen**



Wenig bürokratischer Aufwand

Zum Beispiel Vorschriften und
Kontrollen



Gesunde Arbeits- umgebung



Betriebsratsverhandlung

M2 Gruppe A: Rollenkärtchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Gruppe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Du arbeitest in einer mittelgroßen Firma, die Fertigteilhäuser produziert. Ihr seid 49 Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und Angestellte. Eigentlich ist das Betriebsklima gut, doch seit einem Monat gibt es Probleme, die viele betreffen:

- Die Unternehmensleitung hat einen Großauftrag gesichert: Innerhalb von drei Monaten sollen 18 komplette Fertigteilhäuser an eine andere Firma geliefert werden. Ein wirklich gutes Geschäft, aber dafür braucht eure Belegschaft mindestens 5 Monate Zeit. Eure Chefin verlangt daher, dass ihr in den kommenden drei Monaten regelmäßig Überstunden macht und jedes zweite Wochenende sonntags arbeitet; doch diese Idee gefällt niemandem.
- Der Arbeitstag beginnt pünktlich um 7:30. Um zur Arbeit zu fahren, benutzen die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die S-Bahn, die erst um 7:47 ankommt. Viele kommen regelmäßig zu spät zur Arbeit und es gibt deshalb immer wieder Ärger mit der Betriebsleitung. Davor und danach fahren zurzeit keine S-Bahnen. Deine Kolleginnen und Kollegen und du wollen daher um 8:00 beginnen.

Du hast ein Gespräch mit deinem Vorgesetzten bzw. deiner Vorgesetzten, auf das du dich gründlich vorbereitetest. Welche Argumente helfen, deinen Standpunkt zu untermauern? Hast du Ideen, wie die Probleme gelöst werden können? Notiere sie hier:

Problem Überstunden:

Problem Arbeitsbeginn:

Notiert auf der Rückseite die **gemeinsam** erarbeiteten Ergebnisse.



Rückseite M2:



Betriebsratsverhandlung

M3 Gruppe B: Rollenkärtchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Gruppe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber:

Du leitest eine mittelgroße Firma, die Fertigteilhäuser produziert. Die Belegschaft besteht aus 49 Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten. Eigentlich ist das Betriebsklima gut, doch seit einem Monat gibt es Probleme, von denen du gehört hast:

- Das Unternehmen hat einen Großauftrag gesichert: Innerhalb von drei Monaten sollen 18 komplette Häuser an eine andere Firma geliefert werden. Ein wirklich gutes Geschäft, aber dafür brauchen Deine Mitarbeiter mindestens 5 Monate. Du verlangst von ihnen, dass sie für drei Monate regelmäßig Überstunden machen und jedes zweite Wochenende sonntags arbeiten; doch dieser Vorschlag gefällt ihnen nicht.
- Seit Gründung der Firma von 40 Jahren beginnt der Arbeitstag pünktlich um 7:30. Du hast festgestellt, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die öffentlich zur Firma fahren, regelmäßig zu spät mit der Arbeit beginnen. Dein Personalchef und Du müssen sie immer wieder daran erinnern, endlich pünktlich zu sein. Der Zustand ist nicht akzeptabel.

Du hast ein Gespräch mit deinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf das du dich gründlich vorbereitest. Welche Argumente helfen, deinen Standpunkt zu untermauern? Hast du Ideen, wie die Probleme gelöst werden können? Notiere hier:

Problem Überstunden:

Problem Arbeitsbeginn:

Notiert auf der Rückseite die **gemeinsam** erarbeiteten Ergebnisse.



Rückseite M3



Betriebsratswahl

M4 Infos zu den Aufgaben eines Betriebsrats (Steckbrief)

- Betriebe mit mindestens fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können in Österreich einen Betriebsrat wählen. Das sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für ihre Kolleginnen und Kollegen – ähnlich wie ein Klassensprecher bzw. eine Klassensprecherin – sprechen. Sie können aber auch Vereinbarungen mit der Firmenleitung treffen, die für alle gelten.
- Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter überwachen Verträge, die zwischen Arbeitnehmerseite und Arbeitgeberseite abgeschlossen werden. Man nennt diese „Kollektivverträge“ und „Betriebsvereinbarungen“.
- Betriebsrätinnen und Betriebsräte informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über deren Rechte und Pflichten.
- Sie greifen ein, wenn es Probleme gibt (z.B.: Arbeitsbedingungen, Wunsch nach Weiterbildung etc.).

Die Anzahl der Betriebsrätinnen und Betriebsräte richtet sich nach der Größe des Unternehmens:

Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Anzahl der Betriebsratsmitglieder
5-9	1
10-19	2
20-50	3
51-100	4
Pro zusätzlichen 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht sich die Anzahl der Betriebsratsmitglieder um eine weitere Person.	

Standogramm

M5 Symbolbild zu Standogramm

Ein entsprechendes Symbolfoto wird in A3 kopiert und in der Mitte der Klasse aufgelegt. Die Schülerinnen und Schüler werden aufgefordert, sich zur These „Ein Betriebsrat ist in einem Unternehmen eine sinnvolle und wichtige Einrichtung“ zu positionieren und ihre Position zu begründen.

Wir haben folgendes Symbolbild verwendet, dass unter:

<https://pixabay.com/de/photos/hand-vereint-zusammen-menschen-1917895/>

(23.06.2020) verfügbar ist.



Der Kollektivvertrag im Überblick

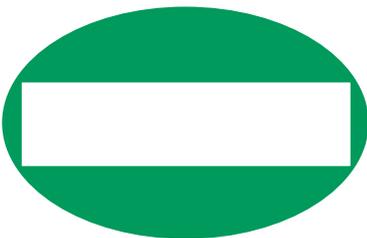
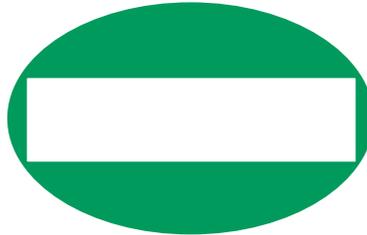
M6 Arbeitsblatt zum Video „Kollektivvertrag“

Ordne die Begriffe den Erklärungen mit Pfeilen zu:

Begriff	Erklärung
Höchstlöhne	Regelung über den Ausstieg aus dem Betrieb (Kündigung, Entlassung...)
Urlaubsgeld	Wenn man länger arbeitet, wird die Arbeitszeit extra bezahlt
Lohngruppe	Ist ein zusätzliches Entgelt für Arbeitnehmer/innen. Wird meistens im Juni oder Juli ausgezahlt.
Ende des Arbeitsvertrags	Zusätzliche Bezahlung für z.B. schwere oder gefährliche Arbeiten.
Weihnachtsgeld	Gesetzliche Regelung für die Obergrenze dessen, was ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin an Einkommen erhalten kann (Gegensatz ist der Mindestlohn)
Überstundenabgeltung	Ist ein zusätzliches Entgelt für Arbeitnehmer/innen. Im Kollektivvertrag sind die Höhe und der Zeitpunkt der Auszahlung geregelt (meist November/Dezember).
Zulagen	Die Tätigkeit in einem Unternehmen wird abhängig von der Ausbildung, von der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen usw. unterschiedlich bezahlt; man teilt die Löhne also in Lohngruppen ein.

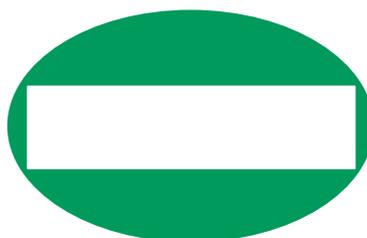
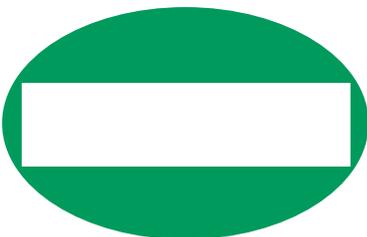
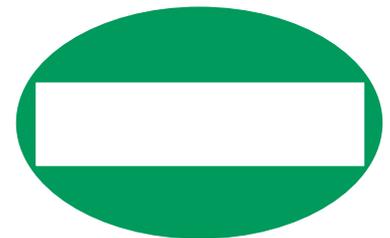
M6 Rückseite

Lies den Text und sieh das Video „ÖGB-Verlag Arbeitsrecht in 90 Sekunden: Kollektivvertrag“ an.
Ergänze in den leeren Ellipsen, was der Kollektivvertrag regelt.



KOLLEKTIVVERTRAG

- Der Kollektivvertrag regelt Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden, die nicht schon durch das Arbeitsgesetz festgelegt sind.
- Er gilt immer für eine Berufsgruppe (z.B. Kollektivvertrag für Handelsangestellte; Kollektivvertrag für das Gastgewerbe... etc.).
- Der Vertrag wird von zwei Seiten ausverhandelt: von Vertreter/innen der Arbeitnehmerseite (**Gewerkschaften**) und Vertreter/innen der Arbeitgeberseite (**Wirtschaftskammer**).



Der Kollektivvertrag im Überblick

M7 Arbeitsblatt zum Video „Kollektivvertrag“ (leichte Variante)

Hier werden einige Begriffe erklärt:

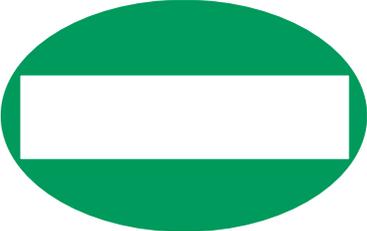
Begriff	Erklärung
Höchstlöhne	Gesetzliche Regelung für die Obergrenze dessen, was ein Arbeiternehmer/eine Arbeitnehmerin an Einkommen erhalten kann (Gegensatz ist der Mindestlohn)
Urlaubsgeld	Ist ein zusätzliches Entgelt für Arbeitnehmer/innen. Wird meistens im Juni oder Juli ausgezahlt.
Lohngruppe	Die Tätigkeit in einem Unternehmen wird abhängig von der Ausbildung, von der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen usw. unterschiedlich bezahlt; man teilt die Löhne also in Lohngruppen ein.
Ende des Arbeitsvertrags	Regelung über den Ausstieg aus dem Betrieb (Kündigung, Entlassung...)
Weihnachtsgeld	Ist ein zusätzliches Entgelt für Arbeitnehmer/innen. Im Kollektivvertrag ist die Höhe und der Zeitpunkt der Auszahlung geregelt (meist November/Dezember).
Überstundenabgeltung	Wenn man länger arbeitet, wird die Arbeitszeit extra bezahlt
Zulagen	Zusätzliche Bezahlung für z.B. schwere oder gefährliche Arbeiten.



M7 Rückseite

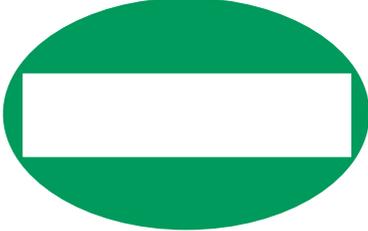
Sieh das Video an und ergänze in den leeren Ellipsen, was der Kollektivvertrag regelt. Die Wörter im Kasten helfen dir dabei.

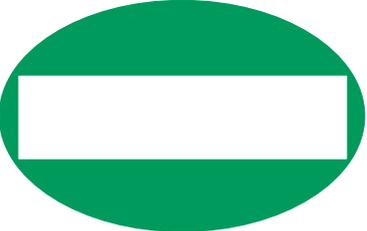




KOLLEKTIVVERTRAG

- Der Kollektivvertrag regelt Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden, die nicht schon durch das Arbeitsgesetz festgelegt sind.
- Er gilt immer für eine Berufsgruppe (z.B. Kollektivvertrag für Handelsangestellte; Kollektivvertrag für das Gastgewerbe... etc.).
- Der Vertrag wird von zwei Seiten ausverhandelt: von Vertreter/innen der Arbeitnehmerseite (**Gewerkschaften**) und Vertreter/innen der Arbeitgeberseite (**Wirtschaftskammer**).









Lohngruppe	Zulagen	Mindestlohn
Arbeitskleidung	Ausbildungsdauer	Ende des Arbeitsvertrags
Öffnungszeiten des Betriebskindergartens	Menü der Betriebskantine	Überstundenabgeltung
Urlaubsgeld	Urlaubsort	Höchstlohn
Weihnachtszeit	Weihnachtsgeld	

Inhalte eines Kollektivvertrags

M8 Kollektivvertrags-Kapitel

Gleichstellung

Arbeitszeit

**Überstunden, Sonn- und
Feiertagsarbeit**

Kinderzulage



Urlaub

**Freistellung für
Fortbildung**

**Fahrtkostenzuschuss (für
die Fahrt zum Betrieb)**

Sonderzahlungen



Arbeitskleidung

Bildschirmarbeit und Bildschirmbrille

Telefonische Erreichbarkeit

Elektronische Kommunikation (E-Mail, Internet)



Teile eines Kollektivvertrags

M9 Kollektivvertrags-Vertragstext

Vertragskapitel	Vertragstext
Arbeitskleidung	Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt, für deren Reinigung und Instandhaltung der Betrieb aufkommt.
	Gemeinsames Ziel ist es, Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.
	Die Fortbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird von Betriebsrat und Unternehmen gemeinsam vereinbart.
	Wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin an Sonn- und Feiertagen telefonisch erreichbar sein muss, gilt diese „Rufbereitschaft“ als Arbeitszeit.
	Das Ausmaß des Urlaubes beträgt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 36 Werktage.
	Fahrtkosten für Bus und Bahn werden vom Betrieb übernommen.
	Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten mit Urlaubsantritt, spätestens am 30. Juni eines jeden Jahres eine Urlaubssonderzahlung.
	Die Normalarbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträgt 40 Stunden pro Woche.
	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zusätzlich zu staatlicher Familienbeihilfe und Familienbonus pro Kind eine betriebliche vereinbarte Kinderzulage von € 160,- pro Monat erhalten.
	Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird geeignete Arbeitskleidung, sowie Schutzkleidung zur Verfügung gestellt, für deren Reinigung und Instandhaltung der Betrieb aufkommt.
	Bei regelmäßiger Nachtarbeit (durchschnittlich ein Nachtdienst pro Woche) bekommt man laut innerbetrieblicher Vereinbarung 6 Werktage Zusatzurlaub.

Teile eines Kollektivvertrags

M10 Kollektivvertrag – Selbstkontrolle M8/M9

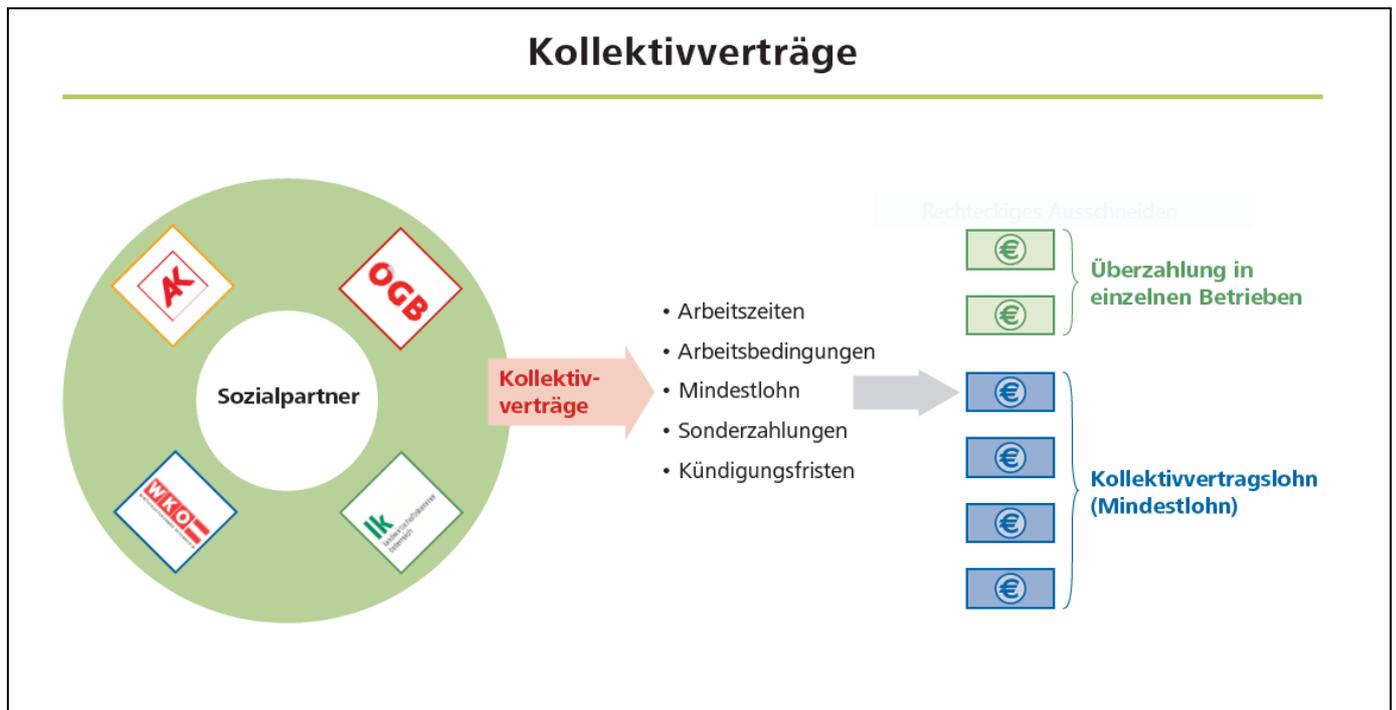
Vertragskapitel	Vertragstext
Arbeitskleidung	Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt, für deren Reinigung und Instandhaltung der Betrieb aufkommt.
Gleichstellung	Gemeinsames Ziel ist es, Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.
Bildungsfreistellung	Die Fortbildung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird von Betriebsrat und Unternehmen gemeinsam vereinbart.
Arbeitszeit	Wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin an Sonn- und Feiertagen telefonisch erreichbar sein muss, gilt diese „Rufbereitschaft“ als Arbeitszeit.
Urlaub	Das Ausmaß desurlaubes beträgt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 36 Werktage.
Fahrtkostenzuschuss	Fahrtkosten für Bus und Bahn werden vom Betrieb übernommen.
Sonderzahlungen	Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten mit Urlaubsantritt, spätestens am 30. Juni eines jeden Jahres eine Urlaubssonderzahlung.
Arbeitszeit	Die Normalarbeitszeit für Arbeitnehmerinnen und siehe AZi14Arbeitnehmer beträgt 40 Stunden pro Woche.
Kinderzulage	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können zusätzlich zu staatlicher Familienbeihilfe und Familienbonus pro Kind eine betriebliche vereinbarte Kinderzulage von € 160,- pro Monat erhalten.
Arbeitskleidung	Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird geeignete Arbeitskleidung, sowie Schutzkleidung zur Verfügung gestellt, für deren Reinigung und Instandhaltung der Betrieb aufkommt.
Urlaub	Bei regelmäßiger Nachtarbeit (durchschnittlich ein Nachtdienst pro Woche) bekommt man laut innerbetrieblicher Vereinbarung 6 Werktage Zusatzurlaub.
Elektronische Kommunikation (E-Mail, Intranet, Internet)	Kein passender Text
Bildschirmarbeit und Bildschirmbrille	Kein passender Text
Essenzuschuss	Kein passender Text
Telefonische Kommunikation	Kein passender Text
Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit	Kein passender Text

Die Sozialpartner

M11 Infographik Sozialpartnerschaft

Klebe die folgende Infographik in dein Heft ein. Überlege, was dargestellt wird und besprich es mit deiner Sitznachbarin bzw. deinem Sitznachbarn.

Schreibe danach einen kurzen zusammenfassenden Text in dein Heft (Überschrift: Sozialpartner und Kollektivverträge).



Copyright: Wirtschaftsmuseum Wien

Hilfe: Wer verhandelt Kollektivverträge aus?

AK (Arbeiterkammer):

Dieser Sozialpartner vertritt die Interessen der Arbeitnehmer/innen.

ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund)

Dieser Sozialpartner vertritt ebenfalls die Interessen der Arbeitnehmer/innen. Der Beitritt zu einer Gewerkschaft ist allerdings freiwillig.

WKO (Wirtschaftskammer Österreich):

Dieser Sozialpartner vertritt die Interessen der Arbeitgeber/innen.

LK (Landwirtschaftskammer Österreich):

Dieser Sozialpartner vertritt die Interessen der Land- und Forstwirte in Österreich

Lösungen

M1 Interessensunterschiede (Tafelbild)

Interessen der Arbeitgeberseite	Interessen der Arbeitnehmerseite
Löhne senken	Hohe Entlohnung
Weniger Steuern und Abgaben zahlen	Niedrige Steuern und Abgaben
Möglichst hohe Gewinne erwirtschaften	Möglichst faire Aufteilung von Gewinnen
Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen	Freistellung für Weiterbildung
Überstunden ermöglichen	Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleicher Entlohnung
Maschinen auslasten	Längerer Urlaub
Teure Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entlassen	Arbeitsplätze erhalten, neue schaffen
Billig und effizient produzieren	Gute Arbeit fair belohnen
Wenige gesetzliche Beschränkungen	Gesetzlicher Schutz vor Ausbeutung
Wenig Mitsprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Stimme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gehört
Geringe Lohnnebenkosten	Verbesserung der Sozialleistungen (Kindergarten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Kantine; ...)
Alleine wichtige Entscheidungen fällen	Mitspracherecht und Mitarbeiterbeteiligung bei wichtigen Entscheidungen
Wenig bürokratischer Aufwand	x
x	Gesunde Arbeitsumgebung

M6 und M7 Arbeitsblatt zu Video Kollektivvertrag

Begriff	Erklärung
Höchstlöhne	Gesetzliche Regelung für die Obergrenze dessen, was ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin an Einkommen erhalten kann (Gegensatz ist der Mindestlohn)
Urlaubsgeld	Ist ein zusätzliches Entgelt für Arbeitnehmer/innen. Wird meistens im Juni oder Juli ausgezahlt.
Lohngruppe	Die Tätigkeit in einem Unternehmen wird abhängig von der Ausbildung, von der Dauer der Beschäftigung im Unternehmen usw. unterschiedlich bezahlt; man teilt die Löhne also in Lohngruppen ein.
Ende des Arbeitsvertrags	Regelung über den Ausstieg aus dem Betrieb (Kündigung, Entlassung...)
Weihnachtsgeld	Ist ein zusätzliches Entgelt für Arbeitnehmer/innen. Im Kollektivvertrag ist die Höhe und der Zeitpunkt der Auszahlung geregelt (meist November/Dezember).
Überstundenabgeltung	Wenn man länger arbeitet, wird die Arbeitszeit extra bezahlt
Zulagen	Zusätzliche Bezahlung für z.B. schwere oder gefährliche Arbeiten.

M10 Kollektivvertrag – Selbstkontrolle M8/M9

Lösungen der Ellipsen: Einstufung in Lohngruppe; Weihnachtsgeld, Mindestlohn, Zulagen, Urlaubsgeld, Überstundenabgeltung



Anhang

Quellen/Literaturhinweise

Websites der Sozialpartner:

<https://www.oegb.at/> (30.5.2020, 7:00)

<https://www.arbeiterkammer.at/> (30.5.2020, 7:00)

<https://www.lko.at/> (30.5.2020, 7:00)

<https://www.wko.at/> (30.5.2020, 7:00)

FAQs zu Sozialpartnerschaft (ÖGB):

https://www.oegb.at/cms/S06/S06_500.0.a/1342579787211/die-oesterreichischen-sozialpartner (30.5.2020, 7:00)

Inhalte eines Kollektivvertrags

<https://www.kollektivvertrag.at/kv/vereine-muster-ang> (27.11.2019, 20:45)

Überblick Sozialpartnerschaft (Flyer):

https://news.wko.at/news/oesterreich/Flyer_Sozialpartner.pdf (30.5.2020, 7:00)



Erfahrungen

Wird nachgereicht

