

DIE BETRIEBLICHEN KOLLEKTIVERHANDLUNGEN

Handbuch für die Kollektivvertragsverhandlungen auf der dezentralen Ebene



Autoren: M. V. Giovannacci, D. Magnani

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



DIE BETRIEBLICHEN KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Handbuch für die Kollektivvertragsverhandlungen auf der dezentralen Ebene

Autoren: M. V. Giovannacci, D. Magnani
Recherche der Unterlagen: K. Walter, M.V. Giovannacci
Projektleiter: M. V. Giovannacci

Bozen, Dezember 2011

Finanzierung: Europäischer Sozialfonds der Autonomen Provinz Bozen - Südtirol

Danksagungen:

Die Autoren bedanken sich bei Christine dell'Antonio, Klaus Tumler und Luca Frigo für die wertvolle Hilfe im Verwaltungsbereich, sowie Irene Conte, Valentina Zatta und Federica Di Lena für die Mitarbeit bei der Abfassung dieses Berichts.

Impressum
Herausgeber:



Arbeitsförderungsinstitut AFI-IPL
Neubuchweg 5/b/8 - 39100 Bozen, Tel. 0471-061950
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Verantwortlich im Sinne des Gesetzes: Elmar Aichner, Vorsitzende des Institutsausschusses

Das Projekt "Organisatorische Innovation und Qualität der Arbeit: die Rolle der industriellen Beziehungen" F nr. 2/226/2008 ist vom Europäischen Sozialfonds finanziert worden.

Ursprünglicher Text in italienischer Sprache.
Deutsche Übersetzung: Konrad Walter, Studio Nord Intercongress
Grafische Gestaltung und Druck: Tipografia Alto Adige

Nachdruck, Verwendung von Inhalten, Entnahme von Grafiken und Tabellen - auch auszugsweise - nur mit ausdrücklicher Angabe der Quelle gestattet.



Inhaltsverzeichnis

	pag.
VORWORT	7
EINFÜHRUNG	9
1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN	11
1.1 DER KOLLEKTIVVERTRAG: ÜBERBLICK ÜBER DEN RECHTLICHEN RAHMEN	12
1.2 DIE STRUKTUR DER KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN	14
1.2.1 Die doppelte Verhandlungsebene laut Protokoll vom Juli 1993	15
1.2.2 Der betriebliche Kollektivvertrag und die Abweichungen zum gesamtstaatlichen Kollektivvertrag: Das Separatabkommen vom 22. Jänner 2009	17
1.2.3 Die neue Regelung der Repräsentativität: Das Abkommen vom 28. Juni 2011	19
1.3 MITBESTIMMUNGSMODELLE	21
1.4 DIE WIRTSCHAFTLICHEN ANREIZE FÜR DEZENTRALE VERTRAGSVERHANDLUNGEN	22
2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE	25
2.1 VERBREITUNG UND MERKMALE DER BETRIEBLICHEN VERTRAGSVERHANDLUNGEN	26
2.2 ANALYSE DER BETRIEBLICHEN VERTRAGSVERHANDLUNGEN IN SÜDTIROL: DIE UNTERSUCHUNGEN DES AFI-IPL	29
2.3 DIE MASSGEBLICHEN FAKTOREN FÜR BETRIEBLICHE VERTRAGSVERHANDLUNGEN	31
2.3.1 Der Produkt- und Dienstleistungsmarkt	31
2.3.2 Der Arbeitsmarkt	33
2.3.3 Der gesetzliche Rahmen	34
2.3.4 Die Verhandlungspraxis	34
2.3.5 Weitere Faktoren	34
3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN	37
3.1 ENTLOHNUNG	38
3.1.1 Produktivitätsindikatoren	41
3.1.2 Qualitätsindikatoren	44
3.1.3 Rentabilitätsindikatoren	46
3.1.4 Indikatoren für den Arbeitseinsatz/ Anwesenheit	49
3.1.5 Weitere Indikatoren	51
3.1.6 Auszahlung der Prämien: EmpfängerInnen und Korrektive	51
3.1.7 Überprüfungs- und Auszahlungszeiten	55
3.2 ARBEITSZEIT	57
3.3 EINSTUFUNGSSYSTEM	65
3.4 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	68
3.5 BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSVERMITTLUNGSDIENSTE	74
3.6 BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN	78
3.7 UMWELT- UND ARBEITSSCHUTZ	80
3.8 CHANCENGLEICHHEIT, MASSNAHMEN ZUR VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF SOWIE DISKRIMINIERUNGSVERBOT	83
3.9 INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN: INFORMATIONS- UND ANHÖRUNGSRECHTE	84
4. SCHLUSSFOLGERUNGEN	89
BIBLIOGRAFIE	93

Verzeichnis der Tabellen

	pag.
Tabelle 1: Die Vertragsebenen	15
Tabelle 2: Die Vertragsordnung vor und nach den Abkommen von 2009	18
Tabelle 3: Maßnahmen zur Förderung der ergänzenden Vertragsverhandlungen	23
Tabelle 4: Verbreitung der Vertragsverhandlungen (Jahre 1990-2000)	26
Tabelle 5: Beispiele für Produktivitätsindikatoren	43
Tabelle 6: Beispiele für Qualitätsindikatoren	45
Tabelle 7: Beispiel einer Vereinbarung mit maximaler Verteilungsfunktion	48
Tabelle 8: Weitere Beispiele von Rentabilitätsindikatoren	49
Tabelle 9: Beispiele von Indikatoren für Arbeitseinsatz und Anwesenheit	50
Tabelle 10: Beispiele weiterer Indikatoren zur Festlegung der Ergebnisprämie	51
Tabelle 11: Anwendungsebenen der Ergebnisprämie	52
Tabelle 12: Beispiele von kollektiven Korrektiven für die Rentabilität	53
Tabelle 13: Beispiele von individuellen Korrektiven für die Anwesenheit am Arbeitsplatz	53
Tabelle 14: Ein weiteres Beispiel von einem individuellen Korrektiv für die Anwesenheit am Arbeitsplatz	54
Tabelle 15: Beispiel eines individuellen Korrektivs für die berufliche Einstufung	54
Tabelle 16: Kollektives Korrektiv für die Anwesenheit am Arbeitsplatz	54
Tabelle 17: Kollektives Korrektiv für Anwesenheit und "Verhalten"	55
Tabelle 18: Zeitmanagement und Überprüfungsmethoden	55
Tabelle 19: Zeitmanagement und Überprüfungsmethoden	56
Tabelle 20: Auszahlungstermine	56
Tabelle 21: Feiertagsarbeit und Zulagen	58
Tabelle 22: Inanspruchnahme von Ferien und Freistellungen	58
Tabelle 23: Wochenübergreifende Arbeitszeiten und Vorankündigungszulage	59
Tabelle 24: Das Arbeitszeitkonto	60
Tabelle 25: Bezahlte und nicht bezahlte Freistellungen	61
Tabelle 26: Die Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit	62
Tabelle 27: Die Änderung der zeitlichen Anordnung der Arbeitsleistung	64
Tabelle 28: Die Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit	64
Tabelle 29: Flexibilität von Arbeitsbeginn und Arbeitsende	65
Tabelle 30: Beispiel für kollektivvertragliche Festlegungen der Personaleinstufung	66
Tabelle 31: Beispiele für kollektivvertragliche Festlegungen im Bereich Bildung	73
Tabelle 32: Beispiele für die kollektivvertraglich festgelegte Begrenzung der atypischen Arbeitsverträge	74
Tabelle 33: Weiteres Beispiel für die kollektivvertraglich festgelegte Begrenzung der atypischen Arbeitsverträge	75
Tabelle 34: Beispiele der kollektivvertraglichen Festlegungen der „Stabilisierung“ der befristeten Beschäftigung	75
Tabelle 35: Kollektivvertragliche Festlegungen zur Mobilität	77
Tabelle 36: Ein Beispiel aus Südtirol: Solidaritätsvertrag bei Würth	78

Tabelle 37: Kollektivvertragliche Festlegungen zum Vorschuss auf die Abfertigung	79
Tabelle 38: Kollektivvertragliche Festlegungen zum betrieblichen Versicherungsangebot	79
Tabelle 39: Kollektivvertragliche Festlegungen zu Fahrt- und Verpflegungskosten	80
Tabelle 40: Kollektivvertragliche Festlegungen anderer Begünstigungen und Benefits	80
Tabelle 41: Beispiele für kollektivvertragliche Festlegungen zum Thema „Umwelt und Sicherheit“	81
Tabelle 42: Weitere Beispiele für kollektivvertragliche Festlegungen zum Thema Umwelt- und Arbeitsschutz	82
Tabelle 43: Maßnahmen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie	83
Tabelle 44: Mutterschaftsurlaub und Auszahlung der Ergebnisprämie	84
Tabelle 45: Kollektivvertragliche Festlegungen zur Chancengleichheit	84
Tabelle 46: Kollektivvertragliche Festlegungen zum Informationsrecht	86
Tabelle 47: Einsetzung von paritätischen Gremien	86

Verzeichnis der Grafiken

Grafik 1: Anteil (in %) der Unternehmen mit betrieblichem Kollektivvertrag nach Betriebsgröße	27
Grafik 2: Anteil (in %) der Unternehmen mit betrieblichem Kollektivvertrag nach Sektor	28
Grafik 3: Verbreitung der Zusatzabkommen in den Betrieben in Südtirol mit mehr als 50 abhängig Beschäftigten - 2010 - Angaben in %.	29
Grafik 4: Verbreitung der Zusatzabkommen in den Betrieben in Südtirol nach Größe - 2010 - Angaben in %.	30

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Jährliche Parametrierung des Produktivitätsindikators	44
Abbildung 2: Die Margen der Gewinn- und Verlustrechnung	47
Abbildung 3: Die Berechnungsmechanismen	50
Abbildung 4: Die kollektivvertraglichen Festlegungen im Bereich Aus- und Weiterbildung	72





VORWORT

Die Kollektivvertragsverhandlungen können als eine Methode bezeichnet werden, mit der man versucht, die andere Seite zu Zugeständnissen zu bewegen. Genauer gesagt handelt es sich dabei um eine bestimmte Art von Beziehung zwischen Partnern, die eine Einigung anstreben oder versuchen, ihre Interessen auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen.

Trotz ihrer unterschiedlichen Interessen entscheiden sich die Partner für den Verhandlungsweg, bei dem es naturgemäß um Geben und Nehmen geht, wie die Bezeichnung der Verhandlungspartner - Arbeitgeber und Arbeitnehmer - schon sagt. Das bedeutet, dass die Partner von den Verhandlungen einen gegenseitigen Vorteil erwarten; sie können auf diesem Weg etwas Neues erreichen, was ohne den anderen nicht möglich wäre.

Die Literatur beschreibt für die Kollektivvertragsverhandlungen zwei unterschiedliche Ansätze (Bamber u. a. 2010). Der erste, traditionellere Ansatz betrifft die distributive Verhandlung, bei der eine Seite das gewinnt, was die andere Seite verliert. Man spricht in diesem Fall von einem Nullsummenspiel, bei dem der Verhandlungsgegenstand eine feste Größe hat. Einen Verhandlungserfolg erzielt derjenige, der das größere Stück vom Kuchen abbekommt - zum Nachteil des anderen. Da der Ausgang ungewiss ist, besteht normalerweise kein großes Interesse an derartigen Verhandlungen. Der zweite Ansatz betrifft die integrative Verhandlung und beruht auf dem Grundsatz, dass durch die Kooperation der Partner der zu verteilende Kuchen größer wird, wenn zum Beispiel Bereiche von gemeinsamem Interesse gefunden werden, die es vor den Verhandlungen nicht gab. In diesem Fall spricht man von einem Positivsummenspiel, bei dem die Verluste und/oder Gewinne der einzelnen Partner zusammen ein positives Resultat ergeben. Verhandlungen dieser Art können zu Einigungen führen, die für beide Seiten eine Verbesserung gegenüber der Ausgangssituation bringen.

In der vorliegenden Arbeit werden wir versuchen zu erklären, warum der integrative Ansatz, der auf den ersten Blick komplexer und weniger geeignet für Gehaltsverhandlungen erscheint, in Wirklichkeit eine mehr denn je aktuelle Perspektive darstellt, zumal im Lichte der neuen Beteiligungsmodelle, die aus den interkonföderalen Abkommen von 1993 und 2009 hervorgegangen sind.

Bozen, Dezember 2011

Mario Vittorio Giovannacci
Projektleiter






EINFÜHRUNG

Das vorliegende Handbuch besteht aus drei Teilen, die ebenso vielen Kapiteln entsprechen. Im ersten Teil werden die Themen der Kollektivvertragsverhandlungen im Allgemeinen behandelt, im zweiten die Verhandlungsbereiche auf Betriebsebene und im dritten Kapitel, dem Herzstück dieses Handbuches, geht es um die „best practices“ im Verhandlungswesen.

Im ersten Kapitel werden einige Fixpunkte beschrieben, die helfen sollen die Frage der Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit einer Kollektivvereinbarung im Rahmen eines besonders komplexen Regelwerks zu verstehen. Es wird dabei ausschließlich auf die italienische Regelung Bezug genommen, da den einschlägigen EU-Bestimmungen nur marginale Bedeutung zukommt. In einem gesonderten Abschnitt des ersten Kapitels wird die Struktur der Kollektivvertragsverhandlungen, d. h. die Ebenen auf denen die Verhandlungen stattfinden, anhand einer Analyse der wichtigsten Abkommen in diesem Bereich vertieft. Die Analyse beginnt mit dem Protokoll von 1993 zur Lohnpolitik und endet mit den Protokollen von 2009 und 2011 über die Zuständigkeiten der verschiedenen Verhandlungsebenen bzw. die Repräsentativität der Gewerkschaften. Im darauf folgenden Abschnitt geht es um die Mitbestimmungsmodelle in den Betrieben. Die instabile Marktlage verlangt nach flexiblen Instrumenten der Arbeitsregelung, die gegenüber den traditionellen, aus konflikträchtigen industriellen Beziehungen herrührenden Vertragsverhandlungen stärker auf Kooperation und weniger auf Antagonismus ausgerichtet sind. In anderen Worten bedarf es eines Ansatzes, der dazu beiträgt die Wettbewerbsfähigkeit des Produktionssystems in Zeiten der Krise und schwankenden Nachfrage zu verbessern. Der letzte Abschnitt des Kapitels gibt einen Überblick über die wirtschaftlichen Anreize, die der Gesetzgeber zur Förderung der betrieblichen Vertragsverhandlungen geschaffen hat.

Das zweite Kapitel befasst sich mit den Sachbereichen der betrieblichen Vertragsverhandlungen. In erster Linie wird dabei der Frage nach der tatsächlichen Verbreitung von Betriebsabkommen nachgegangen. Obwohl die dezentrale Ebene überall in Europa zunehmend an Bedeutung gewinnt und das Thema einen festen Platz auf der Agenda der öffentlichen Debatte in Italien hat, sind die nationalen Daten erstaunlich gering. Eine große Ausnahme besteht für die Daten in Südtirol welche durch Studien, der Beobachtungsstelle für dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen des AFI-IPL eingeholt wurden. In zweiter Linie wird die Frage nach den maßgeblichen Faktoren für betriebliche Vertragsverhandlungen vertieft. Dieser Punkt ist von wesentlicher Bedeutung, zumal der Zweck dieses Handbuchs letztlich darin besteht ArbeitnehmervertreterInnen und PersonalleiterInnen nützliche Arbeitsinstrumente in die Hand zu geben und einige innovative Lösungen aufzuzeigen, die auf lokaler und nationaler Ebene umgesetzt wurden. Es ist nicht Sinn und Zweck dieser Aufzählung eine Reihe von Modellen zu liefern, die einfach und ungeachtet der unterschiedlichen Kontexte in den einzelnen Verträgen übernommen werden können oder sollen. Ziel ist es vielmehr Denkanstöße und Beispiele zu geben, die dann an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und insbesondere an die jeweilige



Wettbewerbs- und Beschäftigungslage, welche eine entscheidende Rolle bei der Beurteilung der Zweckmäßigkeit eines Vorschlags spielt, angepasst werden.

Das dritte Kapitel bildet das Herzstück des Handbuchs und befasst sich mit "good practices" für Vertragsverhandlungen in wichtigen Sachbereichen. Diese erstrecken sich von der im interkonföderalen Abkommen von 1993 erstmals vorgesehenen variablen Vergütung bezüglich Arbeitszeit, Einstufung, Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, betrieblichen Sozialleistungen, Umwelt- und Arbeitsschutz sowie Chancengleichheit bis hin zu den Gewerkschaftsbeziehungen. Besondere Beachtung finden die Informations- und Anhörungsrechte, die ein noch wenig bekanntes, aber sehr wichtiges Instrument für eine aktivere Rolle der Gewerkschaften in den Betrieben darstellen. Die in diesem Handbuch behandelten Themen decken sicher nicht alle Sachbereiche ab, die in einem betrieblichen oder anderen Kollektivvertrag geregelt werden können, sondern sie wurden nach bestimmten Kriterien ausgewählt, die wir hier näher erläutern wollen. Wir haben in erster Linie Bereiche berücksichtigt, in welchen effektive Lösungen vereinbart und in Kollektivverträgen aufgenommen wurden und wo der entsprechende Vertragstext verfügbar und konsultierbar ist. Um einen möglichst konkreten Ansatz beizubehalten haben wir keine Texte berücksichtigt die sich auf reine Grundsatzaussagen, welche zum Teil sogar aus der Verfassung oder aus Gesetzen übernommen wurden, oder auf einfache Absichtserklärungen beschränken. Denn wir sind der Meinung, dass ein Vertragstext eine präzise Lösung für ein reales Problem darstellen und verbindliche Bestimmungen für die Vertragsparteien enthalten muss, wobei letztere für die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen verantwortlich sind. Bestimmungen die diese Kriterien nicht erfüllen können demjenigen der sie vorgeschlagen hat zwar ein Erfolgsgefühl geben, aber in der Praxis erweisen sie sich in der Regel als nutzlos.

Ein letzter Punkt betrifft das Thema Entlohnung, dem wir großen Raum gewidmet haben. Bereits in den interkonföderalen Abkommen von 1993 und 2009 wird der Ergebnisprämie eine wichtige Rolle in den Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene beigemessen. Nicht zuletzt durch den Kaufkraftverlust der auf gesamtstaatlicher Ebene ausgehandelten Löhne hat das Thema zunehmend an Bedeutung gewonnen. Seit 1993 haben die Betriebsvereinbarungen bezüglich Löhne stark zugenommen, während andere Verhandlungsgegenstände bei den Vertragsparteien weniger Beachtung fanden. Die jüngsten Gesetzesneuerungen, die im Jahr 2011 verabschiedeten Finanzgesetz enthalten sind, scheinen weitere neue Möglichkeiten für betriebliche Vertragsverhandlungen zu eröffnen. Allfällige neue Verhandlungsmethoden könnten in einer zukünftigen Neuauflage dieses Handbuchs berücksichtigt werden.

1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN



1.1 DER KOLLEKTIVVERTRAG: ÜBERBLICK ÜBER DEN RECHTLICHEN RAHMEN

Ein Handbuch über betriebliche Kollektivvertragsverhandlungen muss den rechtlichen Rahmen der Materie abstecken, die Geltungsbereiche einer kollektivvertraglichen Einigung verdeutlichen und die Verhandlungsspielräume sowie die möglichen Inhalte von gewerkschaftlichen Vereinbarungen beschreiben.

Der Kollektivvertrag ist das Ergebnis der Kollektivverhandlungen, also jenes Prozesses, bei dem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gemeinsam die Bedingungen der individuellen oder kollektiven Arbeitsverhältnisse festlegen (Giugni 2010).

FÜR WEN GILT DER BETRIEBLICHE KOLLEKTIVVERTRAG?

Obwohl der gesetzliche Rahmen kaum Fixpunkte vorgibt¹, kann man festhalten, dass der Kollektivvertrag in folgenden Fällen für die Arbeitgeber bindend ist:

- a. falls sie den Vertrag unterzeichnet haben (wenn es sich um einen auf Betriebsebene abgeschlossenen Vertrag handelt),
- b. falls sie Mitglieder der verhandelnden Arbeitgeberverbände sind (wenn es sich um einen betriebsübergreifenden Vertrag, etwa einen gesamtstaatlichen oder territorialen Kollektivvertrag handelt),
- c. falls sie den Vertrag spontan anwenden und damit bekunden, diesen als bindende Regelung anzuerkennen, etwa durch ausdrückliche Bezugnahme in individuellen Arbeitsverträgen.

Der Kollektivvertrag bindet auch die ArbeitnehmerInnen, obwohl sie ihn nicht eigenhändig unterzeichnet, sondern lediglich über die Gewerkschaftsvertretung abgeschlossen haben.

Zu erwähnen ist auch, dass die in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen festgelegten Mindestlöhne für alle Arbeitgeber bindend sind, also auch für jene, die keinem der verhandelnden Arbeitgeberverbände angehören².

DIE VERHANDLUNGSPARTNER

Mangels einer klaren gesetzlichen Regelung wurden in dem am 28. Juni 2011 zwischen den größten nationalen Gewerkschaften und dem größten Arbeitgeberverband unterzeichneten Abkommen jene Fälle geregelt, in denen es Divergenzen zwischen den verschiedenen Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene gibt. Das Abkommen sieht vor, dass ein betrieblicher

¹ Die Regelung ist lückenhaft wegen der fehlenden Umsetzung des Art. 39 der Verfassung über die Gewerkschaftsrechte und den Wirkungsbereich des Kollektivvertrages. Die offenen Fragen wurden somit nicht auf der Grundlage spezifischer und expliziter Gesetzesbestimmungen gelöst, sondern mittels Bezugnahme auf die Rechtsprechung (d.h. auf die vorrangige Auslegung der geltenden Gesetzgebung durch die Gerichte, wie sie aus bisherigen Urteilen hervorgeht) und auf die Rechtslehre (d. h. auf das Ergebnis der Erörterungen zwischen Juristen, das in Fachzeitschriften nachzulesen ist) (Pera 2000).

² Laut Art. 36 der Verfassung haben ArbeitnehmerInnen Anrecht auf eine gerechte und ausreichende Entlohnung. Nach diesem Grundsatz annullieren die Gerichte Klauseln, die diesem Prinzip widersprechen, und bestimmen die Entlohnung, indem sie als Orientierungspunkt auf die mit den Fachgewerkschaften ausgehandelten Lohnbemessungen Bezug nehmen, die am Markt ein Gleichgewicht zwischen den Interessen von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen herstellen.

1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN

Kollektivvertrag für alle ArbeitnehmerInnen bindend ist, wenn er

- a. von der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (EGV/RSU) mit der Stimmenmehrheit der Mitglieder abgeschlossen wird oder
- b. von einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung (BGV/RSA) abgeschlossen und von den ArbeitnehmerInnen per Referendum ratifiziert wird³.

Das besagte Abkommen regelt jedoch nicht die Fälle, in denen es Divergenzen zwischen den verschiedenen Gewerkschaften auf gesamtstaatlicher Ebene gibt. Als Beispiele sind hier die in den Jahren 2008 und 2009 im Metallsektor abgeschlossenen Verträge zu nennen, die zu einem Rechtsstreit geführt haben.

KEINE SCHLECHTERSTELLUNG DURCH DEN INDIVIDUELLEN ARBEITSVERTRAG

Der Kollektivvertrag hat immer Vorrang vor dem individuellen Arbeitsvertrag, wenn dieser schlechtere Bedingungen enthält. Denn der Gesetzgeber hat eine Verschlechterung der Bedingungen (*derogabilità in pejus*) ausgeschlossen, d. h. ein individueller Arbeitsvertrag, der eine Schlechterstellung gegenüber dem Kollektivvertrag enthält, ist nichtig. Anders ausgedrückt: Die Klauseln des Kollektivvertrages bestimmen - wie bei Gesetzen - die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, unabhängig vom Willen der einzelnen betroffenen ArbeitnehmerInnen. Jederzeit möglich ist hingegen eine Verbesserung (*derogabilità in melius*), d.h. der individuelle Arbeitsvertrag kann bessere Klauseln als der gesamtstaatliche Kollektivvertrag enthalten. Allerdings gehen die Meinungen über die Besserstellung auseinander, sobald mehrere Bestandteile des Arbeitsvertrages variieren.

DER VERTRAGSABLAUF

Was das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Kollektivverträgen angeht, ist anzumerken, dass jeder Vertrag zeitlich unbefristet oder befristet sein kann: Im ersten Fall kann jede Vertragsseite nach der Aufkündigung vom Vertrag zurücktreten; im zweiten Fall sind häufig Verlängerungsklauseln vorgesehen, wonach der Vertrag bei Ablauf bis zur Unterzeichnung eines neuen Vertrages gültig bleibt, um eine Vertragsvakanz zu vermeiden. Es ist wichtig zu erwähnen, dass ein Folgevertrag die in früheren Kollektivverträgen festgelegte Regelung ändern kann, aber er kann keinesfalls die Klauseln individueller Arbeitsverträge verändern⁴.

³ Das Referendum kann innerhalb von zehn Tagen nach Unterzeichnung des Abkommens von einer Gewerkschaft oder von 30% der betroffenen ArbeitnehmerInnen beantragt werden.

⁴ Allfällige Konflikte zwischen den auf verschiedenen Ebenen (gesamtstaatliche, territoriale und betriebliche Ebene) abgeschlossenen Kollektivverträgen sind nicht einfach zu lösen. Diesbezügliche Gerichtsurteile fallen sehr unterschiedlich aus und stützen sich entweder auf hierarchische Kriterien (wonach der Vertrag der höheren Ebene Vorrang hat) oder auf chronologische Kriterien (wonach der zuletzt unterzeichnete Vertrag Vorrang hat) oder, wie es in der jüngsten Rechtsprechung überwiegend der Fall ist, auf den wirklichen Willen der Vertragsparteien zur Abänderung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages unter Beachtung spezifischer lokaler Interessen, sei es auf betrieblicher oder auf territorialer Ebene. Dieser Interpretation hat sich das Kassationsgericht angeschlossen (Urteil Nr. 19351 vom 18. September 2007). Im interkonföderalen Abkommen vom 28. Juni 2011 wurden die Bereiche und die Voraussetzungen festgelegt, aufgrund derer ein Betriebsabkommen von der in einem gesamtstaatlichen Kollektivvertrag enthaltenen Regelung abweichen kann.



1.2 DIE STRUKTUR DER KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN

Die Verhandlungsstruktur ist ein relativ stabiles Netz von Beziehungen, die vertikal zwischen den verschiedenen Verhandlungsebenen (gesamtstaatliche, territoriale und betriebliche Ebene) und horizontal zwischen den verschiedenen Vertragsparteien (Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen) verlaufen (Cella und Treu 2009).

DIE VIELZAHL DER VERHANDLUNGSEBENEN

Der Angelpunkt der Verhandlungsstruktur ist der gesamtstaatliche Kollektivvertrag. Dieser wird von den Fachverbänden ausgehandelt, die einen oder mehrere homogene Produktionssektoren vertreten. Auf einer höheren Verhandlungsebene ist das interkonföderale Abkommen angesetzt, das von den Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen ohne fixe Zeitabstände ausgehandelt wird und bestimmte Sachbereiche einheitlich für alle Sektoren regelt. Auf einer niedrigeren Verhandlungsebene ist der dezentrale Vertrag angesiedelt, der verschiedene Sachbereiche betreffen kann. Territoriale Abkommen werden in bestimmten Sektoren von den Verhandlungspartnern auf Provinzebene ausgehandelt, insbesondere im Baugewerbe, in der Landwirtschaft, im Handels- und im Handwerkssektor. Betriebsabkommen werden zwischen den Arbeitgebern und den Fachgewerkschaften auf Provinz- oder gesamtstaatlicher Ebene bzw. den einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV/RSU) ausgehandelt und betreffen ein einzelnes Unternehmen, eine Gruppe von Unternehmen, eine Betriebsstätte oder eine einzelne Betriebsabteilung.

EIN KURZER HISTORISCHER EXKURS

Die historische Entwicklung der Verhandlungsstruktur zeigt ein dauerndes Hin und Her zwischen einer Zentralisierungs- und einer Dezentralisierungsbewegung, also zwischen Phasen, wo in Bezug auf die Zuständigkeiten eher die sektorenübergreifende und/oder gesamtstaatliche Ebene überwog, und Phasen, in denen die Verhandlungen überwiegend auf die betriebliche und/oder territoriale Ebene verlagert wurden. Tatsächlich waren die industriellen Beziehungen in Italien traditionell durch eine geringe Institutionalisierung des Systems gekennzeichnet, was daran lag, dass sich einerseits der Staat zurückhielt⁵ und andererseits formale und von den Vertragspartnern anerkannte Regeln fehlten. Erst ab den frühen 90-er Jahren übten die Regierungen angesichts der schwierigen Wirtschaftslage, der notwendigen Maßnahmen im Hinblick auf den Beitritt zum europäischen Währungssystem und der fehlenden Möglichkeit, diesbezüglich Gesetze erlassen zu können, Druck auf die Vertragspartner aus, damit sie eine Reihe von gemeinsamen Regeln unterschreiben, um die Inflationsdynamik in den Griff zu bekommen. Am Ende der trilateralen Verhandlungsrunde, an der neben den Sozialpartnern auch die Regierung teilnahm, gelangte man zur Unterzeichnung der interkonföderalen Abkommen

⁵ Neben dem Fehlen eines Ordnungsgesetzes zur Regelung der Kollektivvertragsverhandlungen, wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, ist auch zu berücksichtigen, dass das in der Verfassung vorgesehene Streikrecht erst 1990 und nur für den zentralen öffentlichen Dienst geregelt wurde.

1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN

Tabelle 1: Die Vertragsebenen

Vertragsart	Vertragspartner	Vertragsgegenstände	Geltungsbereich	
			Bereiche	Territorium
Interkonföderale Abkommen	Arbeitgeberverbände, Gewerkschaftsorganisationen, gelegentlich: Regierung (es handelt sich um trilaterale Abkommen)	Sektoren übergreifende Sachbereiche, Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (und evtl. der öffentlichen Seite - Regierung)	Bestimmte Wirtschaftszweige	Gesamtstaatliche Ebene
Gesamtstaatliche Kollektivverträge	Gesamtstaatliche Arbeitgeberverbände Gesamtstaatliche Gewerkschaftsorganisationen	Arbeitsbedingungen Entlohnung, Beziehungen zwischen den Vertragspartnern	Fachbereiche und Sektoren	Gesamtstaatliche Ebene
Territoriale Abkommen	Regionale Arbeitgeberverbände, Regionale Gewerkschaftsorganisationen	Verteilung der Produktivitäts- und Einkommensmargen, Beziehungen zwischen den Vertragspartnern, andere Verhandlungsgegenstände, die das Vertragsverhältnis betreffen	Fachbereiche Sektoren und Wirtschaftszweige	Regionale oder Provinzebene
Betriebsabkommen	Arbeitgeber, unterstützt vom Arbeitgeberverband auf Provinzebene, Einheitliche Gewerkschaftsvertretung, unterstützt von den Gewerkschaftsorganisationen auf Provinzebene	Verteilung der Produktivitäts- und Einkommensmargen, Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte, industrielle Beziehungen	Beschäftigte des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe, der Betriebsstätte oder Abteilung	Unternehmen oder Unternehmensgruppe, Betriebsstätte oder Abteilung

Fonte: Elaborazione AFI-IPL 2009

vom 31. Juli 1992 (Amato-Protokoll) bezüglich der Abschaffung der gleitenden Lohnskala⁶, und vom 23. Juli 1993 (Ciampi-Protokoll) zur Lohnpolitik.

1.2.1 Die doppelte Verhandlungsebene laut Protokoll vom Juli 1993

Das interkonföderale Abkommen vom 23. Juli 1993 wurde als „Verfassung der industriellen Beziehungen in Italien“ bezeichnet, weil darin die Struktur der Kollektivvertragsverhandlungen erstmals formal geregelt wurde.

DIE HIERARCHIEN ZWISCHEN DEN VERHANDLUNGSEBENEN

Mit dem Protokoll wurde die Praxis der zwei Verhandlungsebenen (Sektorenverträge auf gesamtstaatlicher Ebene und dezentrale Abkommen) institutionalisiert, die Vertragsdauer auf Sektorebene wurde für den normativen Teil von drei auf vier Jahre verlängert und für den wirtschaftlichen Teil auf zwei Jahre verkürzt. Die Dauer der dezentralen Abkommen wurde für den wirtschaftlichen und für den normativen Teil auf vier Jahre festgelegt. Auch die Hierarchie zwischen den verschiedenen Ebenen wurde geregelt, insofern als der gesamtstaatliche Vertrag mittels **Verweisklauseln** (*clausole di rinvio*) die Sachbereiche festlegte, die Gegenstand der dezentralen Verhandlungen waren. Die **Klausel der Nichtwiederholbarkeit** (*clausola di non ripetitività*) schloss aus, dass Lohnverhandlungen, die auf Sektorebene zentral geführt wurden,

⁶ Ein System, das regelmäßige und automatische Lohnanpassungen vorsah, die an die Veränderungen der Verbraucherpreise gekoppelt waren: Dieser Mechanismus bewirkte einen Inflationsschub, der von den Lohnerhöhungen ausging.

auf dezentraler Ebene erneut aufgenommen werden konnten, indem jeder Verhandlungsebene ein bestimmter Sachbereich zugewiesen wurde.

Das Protokoll legte fest, dass die Regelung der Arbeitsbedingungen weiterhin im gesamtstaatlichen Sektorenvertrag zu erfolgen hatte, und bestätigte damit dessen zentrale Rolle innerhalb der Verhandlungsstruktur. Gleichzeitig wurde die besondere Funktion des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages beim Schutz der Kaufkraft der Löhne bestätigt. Bei jeder zweijährigen Vertragserneuerung mussten einerseits die Mindestlöhne an die von der Regierung angegebene programmierte Inflationsrate für die darauf folgenden zwei Jahre angepasst werden und andererseits mussten die Löhne um die effektive Inflationsrate der vorausgegangenen zwei Jahre erhöht werden, wenn diese über der programmierten Inflation lagen⁷. Aufrecht erhalten wurde jedenfalls die zweite Funktion, die traditionell dem gesamtstaatlichen Sektorenvertrag vorbehalten war, nämlich die Anpassung der Reallöhne, indem ein Teil der durchschnittlichen Produktivität im jeweiligen Sektor verteilt wurde⁸. Dem gesamtstaatlichen Kollektivvertrag wies das genannte Protokoll außerdem die Aufgabe zu, die Vorgehensweise für die Unterbreitung der gesamtstaatlichen, betrieblichen und territorialen Vertragsplattformen sowie den Zeitplan für die Aufnahme der Verhandlungen zu definieren⁹.

Hinsichtlich der Abkommen auf „betrieblicher oder in Alternative¹⁰ auf territorialer Ebene“ bestätigte das Protokoll neben der Integrations- und Anwendungsfunktion, wie sie im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehen war, auch die Funktion der Einkommensverteilung „durch die Festlegung von Vergütungen, die unmittelbar an die Umsetzung von Programmen zur Steigerung der Produktivität, der Qualität oder der Rentabilität des Unternehmens gebunden sind“, d. h. die so genannten Ergebnisprämien in variabler Höhe.

Bereits im Jahr 1998, fünf Jahre nach Inkrafttreten des Protokolls, setzte die Regierung eine Kommission ein (Giugni-Kommission nach dem Namen des Vorsitzenden), die einige Vorschläge zur Verbesserung des Vertragstextes ausarbeitete. Es entwickelte sich eine lebhafte Diskussion, die aber erst zehn Jahre später zu einem neuen und umstrittenen interkonföderalen Abkommen führte¹¹.

7 Die Angleichung der Löhne an die tatsächliche Inflation musste in jedem Fall unter Berücksichtigung bestimmter Parameter ausgehandelt werden und konnte nicht automatisch erfolgen, um die Einführung eines mit der gleitenden Lohnskala vergleichbaren Mechanismus zu vermeiden, der die oben beschriebene Gefahr eines Inflationsschubs mit sich bringt.

8 In diesem Fall entspricht die Lohnerhöhung dem Ziel der Inflationsbremse, da sie mit einer Produktivitätssteigerung einhergeht und folglich die Arbeitskosten pro Produkteinheit nicht in die Höhe treibt.

9 Das Protokoll sah ab dem vierten Monat nach Ablauf des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages die Auszahlung eines vorläufigen Lohnelements, den sogenannten „Zuschlag für die Vertragsvakanz“, in Höhe von 30% der programmierten Inflationsrate für die ersten drei Monate und in Höhe von 50% für die darauf folgenden Monate vor.

10 Das Prinzip der Alternative zwischen Betriebs- und Territorialabkommen wurde in den gesamtstaatlichen Sektorenverträgen unterschiedlich interpretiert: In einigen Fällen war man der Meinung, dass nach diesem Prinzip nur eine der dezentralen Vertragsebenen gewählt werden könne, in anderen Fällen, dass eine gleichzeitige Präsenz beider Vertragsebenen möglich sei, sofern eine Wiederholung von lohnbezogenen Regelungen und Bestimmungen ausgeschlossen ist. Einige Sektorenverträge sehen ausschließlich die betriebliche Dezentralisierung der Verträge vor, andere hingegen nur die territoriale Dezentralisierung; in weiteren Fällen sind ein einheitlicher Anwendungsbereich des Vertrages, aber unterschiedliche Kompetenzen vorgesehen, so dass das einzelne Unternehmen für jeden Vertragsgegenstand nur an eine Regelung der zweiten Ebene gebunden ist; in wieder anderen Fällen sind zwar dieselben Kompetenzen vorgesehen, aber unterschiedliche Anwendungsbereiche, zum Beispiel je nach Größe der Unternehmen; in einigen Fällen wird schließlich die Entscheidung dem einzelnen Unternehmen überlassen, ob es ein Betriebsabkommen abschließen oder das territoriale Abkommen übernehmen will (Bellardi 2003).

11 Das Protokoll vom Juli 1993 hat einerseits maßgeblich dazu beigetragen, die Ziele bezüglich der Inflationsenkung und die Vorgaben der

1.2.2 Der betriebliche Kollektivvertrag und die Abweichungen gegenüber dem gesamtstaatlichen Kollektivvertrag: Das Separatabkommen vom 22. Jänner 2009

Das Abkommen vom 22. Jänner 2009 kam nach einer zehn Jahre andauernden und durch den Abschlussbericht der Giugni-Kommission ausgelösten Diskussion über eine mögliche Reform des Protokolls zustande. Es handelt sich um ein Abkommen, das zu einer tiefen Spaltung der Gewerkschaften führte, nachdem eine der größten italienischen Gewerkschaften, die CGIL, die Unterzeichnung verweigert hatte.

Das Abkommen bestätigt die zwei bereits im Protokoll von 1993 vorgesehenen Verhandlungsebenen und führt erneut die dreijährige Dauer der gesamtstaatlichen Sektorenverträge sowohl für den normativen Teil als auch für die Entlohnung ein. Die Entscheidung über den Bereich der dezentralen Verhandlungen (auf betrieblicher oder territorialer Ebene) soll in weiteren interkonföderalen Abkommen getroffen werden. Was die Hierarchien zwischen den beiden Ebenen betrifft, wird man wohl am bisherigen System festhalten. So bleiben die **Verweisklauseln** bestehen, nach denen der gesamtstaatliche Sektorenvertrag die Zuständigkeiten des dezentralen Kollektivvertrages festlegt. Des Weiteren wird die **Klausel der Nichtwiederholbarkeit** auf dezentraler Ebene vom Lohnbereich auf alle Vertragsgegenstände ausgedehnt, die bereits in den gesamtstaatlichen Sektorenverträgen ausgehandelt wurden. Gleichzeitig können die gesamtstaatlichen Sektorenverträge anlässlich ihrer Erneuerung auch **Öffnungsklauseln** (clausole di apertura) vorsehen, aufgrund derer Abweichungen von den gesamtstaatlichen Bestimmungen möglich sind, wenn dies geboten ist, um Krisensituationen zu überwinden oder die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung in einem Gebiet oder in einzelnen Betrieben zu fördern. Eventuelle Kontroversen bei der Zuteilung der Kompetenzen auf die verschiedenen Verhandlungsebenen werden in nachfolgenden interkonföderalen Abkommen durch die Instrumente des Vergleichs und des Schiedsverfahrens geregelt.

Was die Entlohnung betrifft, überträgt das Abkommen der gesamtstaatlichen Verhandlungsebene in erster Linie die Funktion der Sicherung der Kaufkraft der Löhne und verzichtet somit teilweise auf die traditionelle Funktion der Umverteilung der durchschnittlichen Gewinne aus Produktivitätssteigerungen. Bei der Vertragserneuerung nach drei Jahren muss der voraussichtliche Anstieg der Verbraucherpreise durch einen neuen Index berücksichtigt werden, welcher auf einem auf europäischer Ebene harmonisierten und um die Preisentwicklung der

Maastricht-Kriterien in Hinblick auf den Beitritt der Lira zum Europäischen Währungssystem zu erreichen. Andererseits hat es aber auch Mängel bezüglich der Sicherung der Kaufkraft aufgezeigt (aufgrund der wachsenden Unberechenbarkeit der programmierten Inflationsrate, die von der Regierung auf einem deutlich niedrigeren Niveau festgelegt wurde, als es in zuverlässigen Prognosen vorhergesagt wurde und im Nachhinein auch tatsächlich eingetreten ist, und aufgrund der mehrfach verzögerten Vertragserneuerungen im Bereich der Löhne), ebenso wie hinsichtlich der Verteilung der Produktivitätsgewinne (aufgrund einer Produktionsstruktur, die aus einer Vielzahl von Klein- und Kleinstunternehmen besteht, die kaum oder gar kein Interesse an Betriebsabkommen haben, und aufgrund der ausgebliebenen territorialen Vereinbarungen - mit Ausnahme jener Regionen und Sektoren, wo diese Praxis schon seit längerem verbreitet ist) (Bellardi 2008).

importierten Energiegüter bereinigten Verbraucherpreisindex basiert¹². Die Sektorenverträge können einen monetären Garantiebtrag vorsehen, also einen Betrag, den Unternehmen an die Beschäftigten auszahlen müssen, wenn sie in ihrem Betrieb keine Ergebnisprämie einführen. Das Abkommen überträgt dem gesamtstaatlichen Sektorenvertrag außerdem die Festlegung der Termine und Vorgehensweisen für die Verhandlungen sowie die Zuerkennung einer monetären Abdeckung im Falle einer Verzögerung der Vertragserneuerung. Bezüglich der Entlohnung bestätigt das Abkommen auch die alleinige Zuständigkeit der de-

Tabelle 2: Die Vertragsordnung vor und nach den Abkommen von 2009

Aspekt	Protokoll vom Juli 1993	Rahmenabkommen vom Jänner 2009
Dauer der gesamtstaatlichen Kollektivverträge	Vier Jahre für den normativen Teil, zwei Jahre für den wirtschaftlichen Teil	Drei Jahre
Gültigkeit der betrieblichen oder territorialen Abkommen	Vier Jahre	Drei Jahre
Festlegung der maßgeblichen Inflationsrate	Die Regierung legt die programmierte Inflationsrate fest	Eine unabhängige Einrichtung misst den Verbraucherpreisindex, bereinigt um die Inflation durch importierte Energie
Lohnerhöhungen	Ausgleich der Differenz zwischen realer und programmierter Inflation laut Abkommen. Drei Monate nach Vertragsablauf erhalten die ArbeitnehmerInnen eine Lohnerhöhung im Ausmaß von 30% der programmierten Inflationsrate bis zur Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrages Möglichkeit des Abschlusses von Kollektivverträgen auf der zweiten Ebene (betrieblich oder territorial)	Ausgleich der Differenz zwischen realer bereinigter Inflation und im vorausgehenden Vertrag vorgesehener Lohnerhöhung. Kollektivverträge auf der zweiten Ebene (betrieblich oder territorial)
Vorgesehene Indikatoren für Betriebsabkommen	Von den Vertragsparteien vereinbarte Projekte zur Steigerung der Produktivität, der Qualität, der Rentabilität und weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit	
Vorgehensweisen für die Vertragserneuerung	Betriebsfrieden in den vier Monaten vor Ablauf des Kollektivvertrages Vorlegung der Forderungsplattform mindestens drei Monate vor Ablauf des Kollektivvertrages	Verweis auf die gesamtstaatlichen Kollektivverträge
Arbeitnehmervertretung	Anerkennung der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV/RSU)	Absichtserklärung, die erst mit dem auch von CGIL unterzeichneten Abkommen vom 28. Juni 2011 formalisiert wurde: Möglichkeit der Wahl zwischen einheitlicher Gewerkschaftsvertretung (wie im Protokoll vom Juli 1993 vorgesehen) und einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung (wie im ArbeitnehmerInnenstatut vorgesehen) und dreijähriger Amtsdauer

Fonte: Elaborazione AFI-IPL 2009

¹² Die Ermittlung des Index wurde im Rahmenabkommen einer unabhängigen Einrichtung übertragen.

1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN

zentralen Verhandlungsebene für die Festlegung der Ergebnisprämien bzw. der variablen und an die Wirtschafts- und Produktionsentwicklung des Betriebes gebundenen Lohnerhöhungen. In der Praxis erfolgt die Festlegung der Höhe der variablen Entlohnung nach demselben Mechanismus, wie er bereits im Abkommen von 1993 vorgesehen war.

Im Verlauf des Jahres 2009 wurde das oben beschriebene Rahmenabkommen durch entsprechende Vereinbarungen auf Sektorebene (Industrie¹³, Dienstleistungen¹⁴, Handwerk¹⁵, Landwirtschaft¹⁶, öffentliche Verwaltung¹⁷) in Kraft gesetzt.

1.2.3 Die neue Regelung der Repräsentativität: Das Abkommen vom 28. Juni 2011

Das Abkommen vom 28. Juni 2011 hat die Gewerkschaften wieder vereint, die seit Unterzeichnung des interkonföderalen Abkommens von 2009 (welches - wie bereits erwähnt - von einer der drei größten Gewerkschaften nicht unterzeichnet wurde) tief gespalten waren. Diese wiedergefundene Einheit zwischen CGIL, CISL, UIL und Confindustria dient dem Zweck, den Geltungsbereich der Betriebsabkommen und die Repräsentativität der Arbeitnehmervertretungen zu regeln.

DIE REGELN DER ERGA-OMNES-WIRKUNG AUF BETRIEBLICHER EBENE

Was diesen letztgenannten Aspekt betrifft und wie bereits im Abschnitt über den rechtlichen Rahmen erläutert, legt das Abkommen fest, dass betriebliche Kollektivverträge für alle Beschäftigten wirksam sind, wenn sie:

- a) von der Mehrheit der Mitglieder der gewählten einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV/RSU) nach den geltenden interkonföderalen Regeln genehmigt werden;
- b) von den im Rahmen der Gewerkschaftsverbände konstituierten betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen (BGV/RSA)¹⁸, die allein oder zusammen mit anderen die Mehrheit der Vollmachten für die Einhebung der Gewerkschaftsbeiträge der ArbeitnehmerInnen des Betriebs besitzen, genehmigt werden. Allerdings müssen die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen eine Abstimmung der Beschäftigten über den betrieblichen Kollektivvertrag durchführen, wenn dies von mindestens einer vertragsunterzeichnenden Gewerkschaft oder von 30% der Beschäftigten gefordert wird. Die Abstimmung ist gültig, wenn sich

¹³ Interkonföderales Abkommen mit der Industriellenvereinigung Confindustria vom 15. April 2009.

¹⁴ Interkonföderales Abkommen mit dem Dienstleistungsverband Confservizi vom 18. November 2009.

¹⁵ Interkonföderales Anwendungsabkommen zur Vereinbarung über das System der Vertragsordnung, der gewerkschaftlichen Beziehungen und der bilateralen Vereinbarungen im Handwerkssektor vom 23. Juli 2009.

¹⁶ Vereinbarungsprotokoll über die Vertragsordnung im Landwirtschaftssektor vom 22. September 2009, das auch von der CGIL unterzeichnet wurde.

¹⁷ Vereinbarung zur Anwendung des Rahmenabkommens in den Vertragsbereichen des öffentlichen Sektors vom 30. April 2009.

¹⁸ Sofern es die nach Art. 19 des Gesetzes Nr. 300/70 konstituierten betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen im Unternehmen gibt.



50% + 1 der Stimmberechtigten daran beteiligen. Für eine Ablehnung des Vertrages ist die einfache Mehrheit der Abstimmenden notwendig.

Dieses Abkommen räumt der gesamtstaatlichen Ebene zwar einen gewissen Vorrang bei der Festlegung der Verhandlungsgegenstände der zweiten Ebene ein (Art. 3), bestimmt aber auch, dass in den betrieblichen Kollektivverträgen spezifische und vom gesamtstaatlichen Vertrag abweichende Vereinbarungen getroffen werden können (Art. 7). Gemäß dem Abkommen sind Abweichungen zum gesamtstaatlichen Kollektivvertrag allerdings auf folgende Fälle zu beschränken:

- a. Bewältigung von Krisensituationen oder Durchführung beträchtlicher Investitionen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung des Unternehmens;
- b. Regelung der Arbeitsleistung, die Arbeitszeiten und die Arbeitsorganisation betreffende Sachbereiche.

DIE FORCIERUNG DER DEZENTRALISIERUNG DER VERTRAGSVERHANDLUNGEN UND DER FALL DES ART. 8

Im Verlauf des Jahres 2011 wurde der Weg zur Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen weiter beschleunigt durch die Gesetzesumwandlung von Art. 8 des Gesetzesdekrets Nr. 138/2011 zur „Unterstützung von betriebsnahen Verhandlungen“, d. h. zur Unterstützung von Betriebsverhandlungen auch in Abweichung von den Bestimmungen des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages. Vor allem zwei Gesetzesartikel gilt es hervorzuheben:

- Die erste Bestimmung bestätigt die im Abkommen vom 28. Juni 2011 vorgesehene Möglichkeit, in einem betrieblichen oder territorialen Kollektivvertrag, der unter Einhaltung bestimmter Kriterien genehmigt wird, von den nationalen Kollektivverträgen abweichende Vereinbarungen zu treffen¹⁹, wobei zusätzlich sogar Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen erlaubt werden.
- Die zweite Bestimmung hat den einzigen Zweck, dem interkonföderalen Abkommen vom 28. Juni 2011 rückwirkende Kraft zu verleihen und damit die vor diesem Abkommen unterzeichneten betrieblichen Kollektivverträge von FIAT (Pomigliano und Mirafiori) für rechtskräftig zu erklären. Nach einer heftigen Debatte über den Art. 8 haben Confindustria, CGIL,

¹⁹ Auf dezentraler Ebene können spezifische Vereinbarungen getroffen werden, wenn diese der Beschäftigungsförderung, der Qualität der Arbeitsverträge, der Bekämpfung der irregulären Beschäftigung, der Wettbewerbsverbesserung und Lohnsteigerung, der Bewältigung von Betriebs- und Beschäftigungskrisen, den Investitionen und der Aufnahme neuer Tätigkeiten dienen. Diese Vereinbarungen können die Arbeits- und Produktionsorganisation betreffen, einschließlich: a) audiovisuelle Geräte und Einführung neuer Technologien; b) Aufgaben, Klassifizierung und Einstufung der Beschäftigten; c) Zeitverträge, Verträge mit verringerter, angepasster oder flexibler Arbeitszeit, Solidaritätsprinzip bei Ausschreibungen und Arbeitskräfteüberlassung; d) Arbeitszeitregelung; e) Einstellungsverfahren und Regelung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich koordinierte und kontinuierliche ProjektmitarbeiterInnen und InhaberInnen einer MwSt-Nummer, Abänderung und Umwandlung von Arbeitsverträgen und Folgen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ausgenommen die diskriminierende Entlassung und die Entlassung von ArbeitnehmerInnen bei Eheschließung.

1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN


CISL und UIL vereinbart, angesichts der drohenden exzessiven Einmischung der Politik in die Regelung der Gewerkschaftsbeziehungen, ihre Verhandlungsautonomie zu bekräftigen²⁰. Aus juristischer Sicht enthält der Art. 8 jedenfalls sehr kontroverse Bestimmungen, die hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit Zweifel aufkommen lassen, da vorgesehen wird, dass durch Kollektivverträge Abweichungen von gesetzlichen Bestimmungen möglich werden.

1.3 MITBESTIMMUNGSMODELLE

In den vergangenen Jahren haben sich die Bemühungen um eine verstärkte Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in der Unternehmensleitung vervielfacht. Die instabile Marktlage verlangt nach flexiblen Instrumenten der Arbeitsregelung, die gegenüber den traditionellen, aus konfliktträchtigen industriellen Beziehungen herrührenden Vertragsverhandlungen stärker auf Kooperation und weniger auf Antagonismus ausgerichtet sind. Die Vereinbarung von mittelfristigen Zielen ermöglicht es, Turbulenzen und Unsicherheiten durch den Zusammenhalt im Unternehmen auszugleichen. Wenn die Gewerkschaften auf diese Weise neue Handlungsspielräume in der Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen gewinnen, gelingt es auch der Arbeitgeberseite, die Beschäftigten zu motivieren und an das Unternehmen zu binden - eine Grundvoraussetzung für die Konkurrenzfähigkeit in Bereichen, in denen die Aufwertung der Humanressourcen unverzichtbar ist. Nicht zu vergessen ist ferner, dass einer der wichtigsten Gründe für die berechtigte Präsenz der Gewerkschaft im Unternehmen in der **Informationsasymmetrie** zwischen den Vertragspartnern hinsichtlich der tatsächlichen Entwicklung des Unternehmens besteht: Der Unternehmer hat die Zügel der Betriebsführung in der Hand und verfügt somit über viel mehr Informationen als der einzelne Beschäftigte. Deshalb ist der Unternehmer viel besser als andere in der Lage, im Zuge der Verhandlung mit einer Einzelperson den vom Unternehmen erwirtschafteten Mehrwert für sich zu behaupten (Ichino 2004). Die Gewerkschaft fungiert als „**kollektive Intelligenz**“, die in der Lage ist, die Informationsasymmetrie, also das Ungleichgewicht beim Zugang zu wichtigen Unternehmensinformationen, zu reduzieren und die Ressourcenverteilung zu optimieren.

In diesem Zusammenhang garantieren die Kollektivverträge den Gewerkschaftsorganisationen das Recht auf Informationen über produktionstechnische Investitionen des Unternehmens, über mittel- und langfristige Beschäftigungsprognosen usw. Die interkonföderalen Abkommen von 1993 und 2009 sind besonders vorsichtig bezüglich jeglicher Form der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Unternehmen. So bestätigen beide Abkommen die zentrale Rolle der Vertragsverhandlungen als Instrument zur Regelung der Arbeitsverhältnisse, indem sie vorsehen, dass auf Betriebsebene ausgehandelte Vergütungen an die Umsetzung von Programmen gebunden sein müssen, die zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden und eine

²⁰ „Confindustria, CGIL, CISL und UIL vereinbarten, dass die Sachbereiche der industriellen Beziehungen und der Vertragsverhandlungen der autonomen Entscheidung der Vertragsparteien überlassen werden. Confindustria, CGIL, CISL und UIL verpflichten sich somit, sich an das Interkonföderale Abkommen vom 28. Juni zu halten, dessen Bestimmungen vollumfänglich anzuwenden und dafür Sorge zu tragen, dass sich die jeweiligen Strukturen auf allen Ebenen an die im oben genannten interkonföderalen Abkommen getroffenen Vereinbarungen halten.“



Verbesserung der Produktivität, der Qualität und der Rentabilität des Unternehmens zum Ziel haben. Es handelt sich also nur um eine indirekte Beteiligung, die eher der Kostenreduzierung als einer stärkeren Einbeziehung der Beschäftigten dient. Die moderate Zielsetzung dieser Strategie wird noch deutlicher, wenn man sie mit dem in der Verfassung enthaltenen Konzept der Beteiligung (Art. 46) vergleicht, das explizit das Ziel der ArbeitnehmerInnenbeteiligung an der Unternehmensführung vorsieht. In diese Richtung hat es nie eine Gesetzesinitiative gegeben, auch aufgrund der historischen Gegnerschaft zwischen der von der CISL vertretenen „katholischen“ Gewerkschaftsbewegung, die einer möglichen „korporativen“ Zusammenarbeit offen gegenüber steht, und der von der CGIL vertretenen „Klassengewerkschaft“, die gegen eine Vermischung der Interessen von Kapital und Arbeit ist. Die EU-Richtlinien über die europäische Gesellschaft haben jüngst zu einer neuerlichen Debatte zwischen Ökonomen, Soziologen und Juristen in dieser Angelegenheit geführt (Caruso 2009). In den vergangenen Legislaturperioden wurden einige Gesetzesvorschläge zur Regelung und Förderung der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen unterbreitet, vor allem in Hinblick auf die Finanzgebarung. In den vergangenen Jahren haben die Sozialpartner einige „gemeinsame Verlautbarungen“ über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen²¹ sowie deren Unterrichtung und Anhörung²² unterzeichnet. Am 7. Juli 2010 hat das Arbeitsministerium einen „Kodex der Mitbestimmung“ veröffentlicht²³, der die geltenden Bestimmungen in dieser Angelegenheit und einige gewerkschaftliche Übereinkommen beinhaltet, die als „best practices“ dienen sollen. Die Gesetzesvorschläge, die im Parlament anstehen, darunter auch einer, der von Mehrheit und Opposition vorangetrieben wird²⁴, kommen noch nicht von der Stelle.

1.4 DIE WIRTSCHAFTLICHEN ANREIZE FÜR DEZENTRALE VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Im Abkommen von 1993 wurde es versäumt, wirksame Maßnahmen zur angemessenen Förderung des Abschlusses von Kollektivverträgen auf der zweiten Ebene vorzusehen. In den Folgejahren gab es seitens der Unternehmen heftigen Widerstand gegen Zusatzverträge aufgrund der andauernden Änderungen der Unterstützungsmaßnahmen für derartige Vertragsabschlüsse. Denn der Anteil der variablen Entlohnung, für den Beitrags- und Steuererleichterungen gewährt wurden, veränderte sich von Jahr zu Jahr infolge der verschiedenen Finanzgesetze, wodurch de facto ein sehr komplexer rechtlicher Rahmen entstanden ist. Diese Rechtsunsicherheit, die auf die unterschiedliche politische Ausrichtung der aufeinander folgenden Regierungen und auf die verschiedenen Finanzgesetze jener Jahre zurückzuführen ist, hat den Abschluss von Abkommen, die eigentlich die Vertragsparteien für einen längeren Zeithorizont verpflichten sollten, nicht gefördert.

In diesem Zusammenhang weist das Abkommen von 2009 einen neuen Aspekt auf. Dieser be-

²¹ Gemeinsame Verlautbarung vom 9. Dezember 2009, von der CGIL nicht unterzeichnet.

²² Gemeinsame Verlautbarung vom 27. November 2006 zur Umsetzung der EG-Richtlinie 14/2002.

²³ http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/codice_partecipazione.htm

²⁴ Gesetzesvorschlag, vorgelegt am 20. Mai 2009 vom Berichterstatter der Kommission Arbeit im Senat, Pietro Ichino.

1. DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVERHANDLUNGEN IN ITALIEN

trifft die „Notwendigkeit, dass sämtliche Maßnahmen bezüglich Steuer- und Beitragssenkungen zur Förderung von Vertragsverhandlungen auf der zweiten Ebene, die finanzielle Anreize mit der Erreichung bestimmter Produktivitäts- und Rentabilitätsziele verknüpfen, erhöht, klar strukturiert, anwendungssicher gemacht und auf einfache Weise zugänglich gemacht werden“. Diese Erklärung hat besondere Bedeutung im Hinblick auf die offenkundige Unterstützung des Abkommens durch die Regierung und das Arbeitsministerium, die sich damit implizit verpflichtet haben, in Richtung des Abkommens zu arbeiten. Die entsprechenden Maßnahmen sind in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst (Stand Ende 2010). Die für die darauf folgenden Jahre geltenden Änderungen werden auf der Internetseite des AFI-IPL veröffentlicht.

Tabelle 3: Maßnahmen zur Förderung der ergänzenden Vertragsverhandlungen

	Steuererleichterung	Beitrags erleichterung
Bezugsnormen	Gesetz Nr. 247/2007 Gesetzesdekret Nr. 78/2010 Art. 53, Abs. 1 Gesetz Nr. 220/2010	Gesetz Nr. 247/2007 Gesetzesdekret Nr. 78/2010 Art. 53 Abs. 2 Ministerialerlass Nr. 32962/2009
Begünstigte	Abhängig Beschäftigte mit Arbeitsvertrag bei Arbeitgebern im Privatsektor	Abhängig Beschäftigte mit Arbeitsvertrag bei Arbeitgebern im Privatsektor
Gegenstand der Vergünstigung	Alle Beträge, die auf Produktivitätssteigerungen, Innovation, Organisationseffizienz und andere Aspekte im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zurückzuführen sind	Alle Beträge, die auf Produktivitätssteigerungen, Innovation, Organisationseffizienz und andere Aspekte im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zurückzuführen sind
Formale Voraussetzungen	Die Beträge müssen in Anwendung eines spezifischen Abkommens oder eines territorialen oder betrieblichen Kollektivvertrages ausgeschüttet werden	Die Beträge müssen in Anwendung eines spezifischen Abkommens oder eines territorialen oder betrieblichen Kollektivvertrages ausgeschüttet werden, der innerhalb von 30 Tagen ab Unterzeichnung der Landesabteilung Arbeit übermittelt wird
Ausmaß der Entlastung für den Arbeitgeber		25% des Beitragssatzes
Ausmaß der Entlastung für die ArbeitnehmerInnen	10% an Stelle des von der Lohnhöhe abhängigen Einkommensteuersatzes	Vollständige Befreiung
Obergrenze für die Vergünstigung auf die Ergebnisprämie	6.000 euro	5% des Lohns
Einkommensgrenze für die Inanspruchnahme der Vergünstigung durch die ArbeitnehmerInnen	40.000 euro	

Quelle: www.afi-ipl.org

2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

2.1 VERBREITUNG UND MERKMALE DER BETRIEBLICHEN VETRAGSVERHANDLUNGEN

Was die Anwendung der Vertragsstruktur betrifft, kann das industrielle Produktionssystem in Italien in drei Bereiche unterteilt werden (Cella und Treu 2009). Der erste Bereich besteht aus sehr kleinen Unternehmen (mit bis zu 10-15 Beschäftigten), die zum Teil die gesamtstaatlichen und/oder territorialen Verträge des Handwerksektors anwenden und im Übrigen indirekt durch die gesetzliche Ausdehnung der Mindestlöhne abgedeckt sind. Der zweite Bereich besteht aus kleinen Unternehmen (mit bis zu 50 Beschäftigten), in denen meistens nur die gesamtstaatlichen Kollektivverträge des Sektors Anwendung finden. Der dritte Bereich besteht überwiegend aus mittleren und großen Unternehmen (mit mehr als 50 Beschäftigten), in denen in den meisten Fällen neben dem gesamtstaatlichen Kollektivvertrag des Sektors auch Betriebsvereinbarungen gelten.

Die geringe Verbreitung der betrieblichen Vertragsverhandlungen

Derzeit gibt es keine zuverlässigen Daten, da aktuelle, systematische und auf repräsentativen Stichproben beruhende gesamtstaatliche Erhebungen über die dezentralen Vertragsverhandlungen fehlen. Eine gewisse Ausnahme bildet hier die Erhebung der Banca d'Italia über Industrie- und Dienstleistungsunternehmen: Die Daten der Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten zeigen, dass 30,6% der Industrieunternehmen und 20,4% der Dienstleistungsunternehmen im Zeitraum 2000-2008 Betriebsabkommen unterzeichnet haben. Bei der Analyse dieser Daten muss jedoch zwischen Vertragsunterzeichnung und Vertragsanwendung unterschieden werden. Unter Verwendung eines diachronen und auf die Industrie im engeren Sinne beschränkten Ansatzes zeigt die Analyse, dass die Anzahl der Vertragsunterzeichnungen im Vergleich zum vorausgegangenen Jahrzehnt rückläufig ist²⁵. Das bestätigen auch mit anderen Analyseverfahren durchgeführte Untersuchungen²⁶. Die Gründe für diesen Rückgang bei den Vertragsverhandlungen der zweiten Ebene liegen hauptsächlich in der Bedeutung, die den industriellen Beziehungen in den Betrieben in früheren Zeiten und besonders in den ersten

Tabelle 4: Verbreitung der Vertragsverhandlungen (Jahre 1990-2000)

In den '90er Jahren unterzeichneter dezentraler Vertrag		In den '00er Jahren unterzeichneter dezentraler Vertrag	
Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten			
% Anteil der Unternehmen	% Anteil der Beschäftigten	% Anteil der Unternehmen	% Anteil der Beschäftigten
43	64	31	54

Quelle: AFH-IPL-Auswertung von Daten der Banca d'Italia (2009)

²⁵ Es ist in jedem Fall zu beachten, dass es sich um die Gesamtzahl der Verträge mit unterschiedlicher Dauer handelt: Die Erhebungen erfolgten 1999 und 2001 für die 90-er Jahre und 2008 für die 2000-er Jahre.

²⁶ CNEL (2010), „La contrattazione collettiva del settore privato nel 2009“, S. 89 ff. Es handelt sich um eine Längsstudie mit einem Panel von mittleren und großen Unternehmen, die ein Betriebsabkommen unterzeichnet haben.

2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

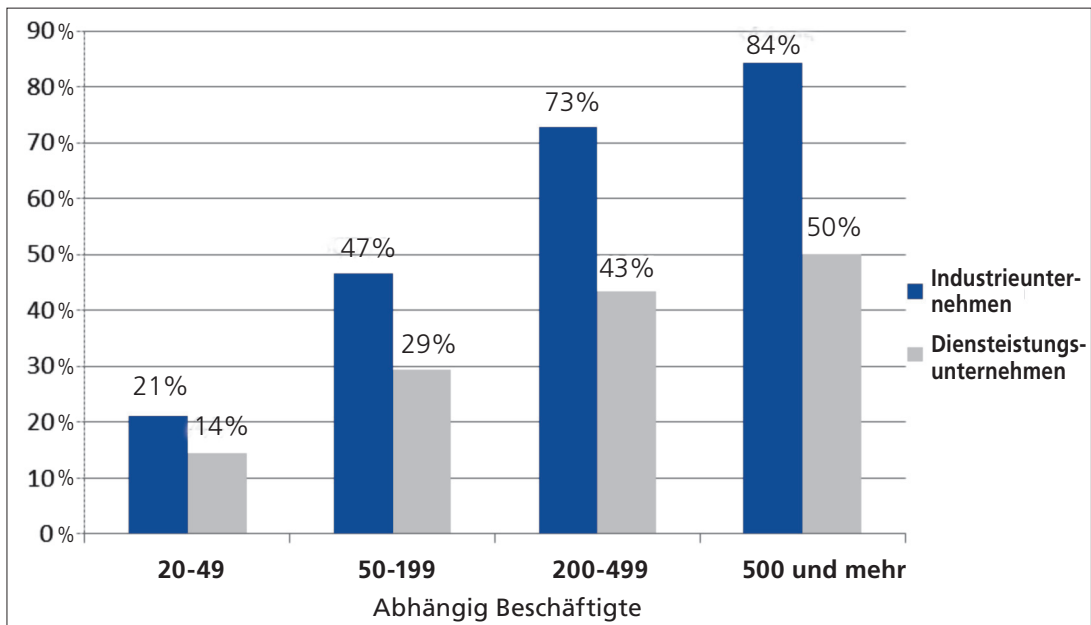
Jahren nach Unterzeichnung des Abkommens von 1993 beigemessen wurde. Diese Bedeutung hat in den darauf folgenden Jahren zwangsläufig nachgelassen, auch weil ein wirksames Anreizsystem für die Unterzeichnung von Abkommen auf Betriebsebene fehlte. Die in den vorherigen Abschnitten beschriebenen Gesetzesbestimmungen über Steuer- und Beitragserleichterungen für die auf der zweiten Ebene ausgehandelten Lohnanteile lassen erste Anzeichen einer Trendwende erkennen.

Was das bestehende Verhältnis zwischen der Verbreitung der betrieblichen Vertragsverhandlungen und anderen Variablen betrifft, bestätigen alle Untersuchungen die Bedeutung der betrieblichen Ebene sowie die Verlagerung auf die territoriale Ebene und die Sektorebene, wie auch die bereits erwähnte Erhebung bestätigt²⁷.

Die betrieblichen Vertragsverhandlungen sind in grossen Unternehmen stärker verbreitet

Der Anteil der Unternehmen, die zwischen 2000 und 2008 einen Kollektivvertrag unterzeichnet haben, ist umso höher, je mehr MitarbeiterInnen die Unternehmen aufweisen. Das mag daran liegen, dass es in den größeren Unternehmen eine Betriebsgewerkschaft gibt, die in der Lage ist, die Vertretung ihrer Mitglieder zu optimieren sowie daran, dass diese Unternehmen

Grafik 1: Anteil (in %) der Unternehmen mit betrieblichem Kollektivvertrag nach Betriebsgröße



Quelle: Banca d'Italia 2009

²⁷ Banca d'Italia (2009), Erhebung über Industrie- und Dienstleistungsunternehmen. Anhang zum Statistikbulletin, Tabelle G 6.

über eigene Abteilungen verfügen, die sich um die industriellen Beziehungen kümmern. Die (so verstandene) Betriebsgröße ist der wichtigste Faktor, der die unterschiedliche Verbreitung der Vertragsverhandlungen erklärt und der sich indirekt auf die anderen hier berücksichtigten Variablen auswirkt.

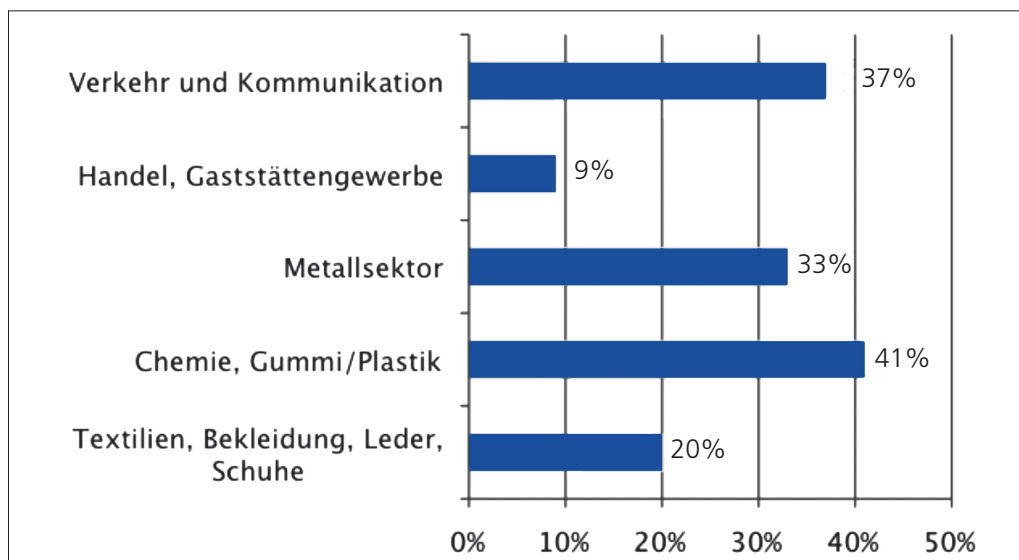
Diese Daten werden auch in einem aktuellen Bericht des AFI-IPL bestätigt, der im Juli 2011 veröffentlicht wurde und der eindeutig zeigt, dass mit der Betriebsgröße infolge einer stärkeren Verbreitung von betrieblichen Zusatzverträgen auch die Löhne steigen (Giovannacci, Vogliotti 2011).

Die Verbreitung der betrieblichen Vertragsverhandlungen hängt vom geographischen Gebiet und vom Sektor ab

Der Anteil der Unternehmen, die zwischen 2000 und 2008 einen betrieblichen Kollektivvertrag unterzeichnet haben, ist je nach geographischem Gebiet unterschiedlich hoch. Dabei spielt sicherlich die Lage auf dem lokalen Arbeitsmarkt eine Rolle, mit einer besonders hohen Arbeitslosigkeit in Süditalien, die die Verhandlungsposition der Gewerkschaft schwächt²⁸.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass große Unternehmen historisch überwiegend im Norden

Grafik 2: Anteil (in %) der Unternehmen mit betrieblichem Kollektivvertrag nach Sektor



Quelle: Banca d'Italia 2009

²⁸ Darüber hinaus ist erstens festzuhalten, dass die geringere Lohndynamik in Süditalien mit niedrigeren Verbraucherpreisen einhergeht, und zweitens darauf hinzuweisen, dass unter Berücksichtigung des Lohn- und Produktivitätsgefälles die Arbeitskosten pro Produkteinheit im Süden trotzdem höher sind als im Rest Italiens.

2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

angesiedelt sind, während sie in Mittelitalien weniger stark und in Süditalien, Sizilien und Sardinien nur noch vereinzelt vertreten sind.

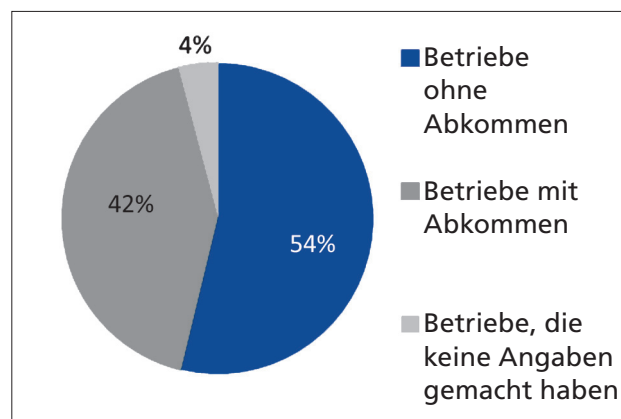
Der Anteil der Unternehmen, die zwischen 2000 und 2008 einen Kollektivvertrag unterzeichnet haben, ist auch von Sektor zu Sektor unterschiedlich, was darauf hindeutet, dass es in Sektoren mit hoher Produktivität und geringer internationaler Konkurrenz in Zeiten der Globalisierung der Märkte mehr Wohlstand zu verteilen gibt. Auch in diesem Fall ist die unterschiedliche Betriebsgröße in den verschiedenen Sektoren zu berücksichtigen: In einem Unternehmen des Chemiesektors ist die durchschnittliche Beschäftigtenzahl sicher höher als in Unternehmen des Textilsektors, des Bekleidungssektors oder des Leder- und Schuhsektors, die durch das Produktionsmodell des Industriebezirks, d. h. durch die Zusammenarbeit mehrerer mittlerer und kleinerer Unternehmen in Netzwerken geprägt sind.

2.2 ANALYSE DER BETRIEBLICHEN VERTRAGSVERHANDLUNGEN IN SÜDTIROL: DIE UNTERSUCHUNGEN DES AFI-IPL

In einem gesamtstaatlichen Szenario, in dem es nur wenige Studien und Untersuchungen über die Kollektivvertragsverhandlungen und ihre Verbreitung gibt, hat sich das AFI-IPL stets eingehend mit dem Thema befasst und - vor allem auf Sektorebene - verschiedene Studien veröffentlicht²⁹.

Im Rahmen des Projekts „Organisatorische Innovation und Qualität der Arbeit: die Rolle der industriellen Beziehungen“, vom Europäischen Sozialfond finanziert, hat sich das AFI-IPL auf die Betriebe in Südtirol mit mehr als 50 abhängig Beschäftigten konzentriert: 2009 waren es

Grafik 3: Verbreitung der Zusatzabkommen in den Betrieben in Südtirol mit mehr als 50 abhängig Beschäftigten - 2010 - Angaben in %.



Quelle: AFI-IPL 2010

²⁹ Es handelt sich um verschiedene Studien, die in der Reihe „Dokumentation“ (Metallsektor, Handel, Baugewerbe, Holzsektor und verwandte Wirtschaftszweige) oder als Arbeitspapiere („Die Ergebnisprämien in den 50 größten Südtiroler Unternehmen“) veröffentlicht wurden.

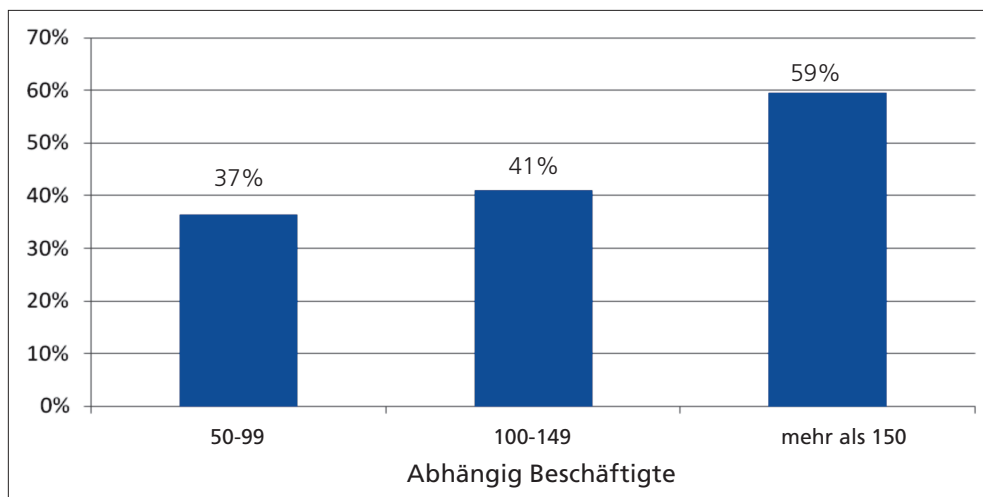
insgesamt 319. Fast die Hälfte dieser Betriebe (145) mit insgesamt rund 23.000 Beschäftigten, haben sich an der Erhebung beteiligt.

Die Analysen der Antworten hat zeigt, dass in 42% der kontaktierten Unternehmen ein Zusatzabkommen der 2. Ebene unterzeichnet wurde, interessiert waren insgesamt 13.414 abhängig Beschäftigte (59%).

Meist handelte es sich um Betriebsabkommen (59%) und Filialenabkommen (18%), aber es gab auch etliche Abkommen, die für mehrere Betriebe (16%) oder eine Firmengruppe (10%) gelten.

Die Daten zeigen, dass die meisten Abkommen in Industriebetrieben abgeschlossen wurden (53%) und etwas weniger in Dienstleistungsunternehmen (32%)³⁰. Weiters ist anzumerken, dass die Anzahl der Abkommen mit der Dimension des Betriebes wächst. Die Studie belegt weiters, dass in Betrieben mit den genannten Eigenschaften auch die Gewerkschaft mehr präsent ist, die ein unerlässlicher Faktor für die Aushandlung eines Betriebsabkommens darstellt.

Grafik 4: Verbreitung der Zusatzabkommen in den Betrieben in Südtirol nach Größe - 2010 - Angaben in %.



Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL 2010

In der Studie „Die Betriebsabkommen im Metallsektor (Giovannacci 2003)“ wurden 88 Verträge analysiert, die in den Jahren 1996-2001 in 30 Unternehmen im metallverarbeitenden Sektor abgeschlossen wurden³¹. Die entsprechenden Daten zeigen, dass über 83% der Beschäftigten, für die der gesamtstaatliche Kollektivvertrag des Metallsektors gilt, durch ein Be-

³⁰ In dieser Studie fallen die Branchen Metallverarbeitung, Chemie, Lebensmittel, Textil, Druck, Holz, Energie und Bau unter „Industriebetriebe“, während unter „Terziärbereich“ Handel, Gastgewerbe, Sozialdienste, Transportwesen sowie Kredit- und Versicherungsanstalten eingereicht sind.

³¹ Auswertungen von Daten des INPS/NISF 1998.

2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

trientsabkommen abgedeckt sind. Betrachtet man nur die ArbeitnehmerInnen in den größeren Unternehmen (mit mehr als 15 Beschäftigten), liegt dieser Prozentsatz sogar bei fast 93%.

In der Studie „Die ergänzenden Kollektivvertragsverhandlungen im Handel (Giovannacci 2004)“ wurden 75 Verträge analysiert, die in den Jahren 1996-2002 in 25 Unternehmen abgeschlossen wurden³². Mit einem territorialen Abkommen kann durch Vertragsverhandlungen auf der zweiten Ebene die Gesamtheit der Beschäftigten im Sektor erfasst werden.

Schätzungen über die Verbreitung der Vertragsverhandlungen im Baugewerbe und im Holzsektor³³ gehen von einer hohen Abdeckungsquote aus (Giovannacci 2006). Tatsächlich sind 100% bzw. 62% der Beschäftigten in den beiden oben genannten Sektoren durch Abkommen der zweiten Ebene abgedeckt. Im Baugewerbe gelten territoriale Abkommen für die Industrie und das Handwerk; das territoriale Abkommen des Holzsektors dagegen erfasst nur die Beschäftigten des Handwerks, nicht aber jene der Industrie.

2.3 DIE MASSGEBLICHEN FAKTOREN FÜR BETRIEBLICHE VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Wie bereits in der Einführung erwähnt, soll dieses Handbuch einen Überblick über die wesentlichen Bereiche der betrieblichen Kollektivvertragsverhandlungen geben. Das Handbuch enthält insbesondere die wichtigsten Beispiele, die sowohl in Südtirol als auch auf gesamtstaatlicher Ebene umgesetzt wurden und die somit als „best practices“ bezeichnet werden können.

Damit eine derartige Sammlung von Beispielen wirklich nützlich ist, muss zunächst das Missverständnis ausgeräumt werden, dass diese einfach und beliebig auf unterschiedliche betriebliche Kontexte übertragbar sind. Denn bei dieser Arbeit handelt es sich lediglich um Anregungen (oder eben Beispiele) für die Gewerkschaftsvertretungen und die Personalleiter in den Betrieben, wie sie ihre Aufgabe als AkteurInnen im System der industriellen Beziehungen optimal wahrnehmen können.

Es gibt eine Reihe von Faktoren, die starken Einfluss auf die industriellen Beziehungen haben und ausschlaggebend dafür sind, ob ein Vorschlag und dessen allfällige Aufnahme in einen Vertragstext „gut“ oder „schlecht“ ist. Am wichtigsten sind vermutlich die nachfolgend beschriebenen Faktoren (Giudici 1995 und 1999).


2.3.1 Der Produkt- und Dienstleistungsmarkt

In erster Linie gilt es zu beachten, ob und inwieweit der Sektor, in dem das Unternehmen tätig ist, dem Wettbewerb ausgesetzt ist (Giudici 1995 und 1999).

- Ein Unternehmen, das eine Monopolstellung innehat bzw. als einziges ein bestimmtes

³² Auswertungen von Daten der Betriebszählung im Industrie- und Dienstleistungssektor 1996.

³³ Auswertungen von Daten des Amtes für Arbeitsmarkt der Autonomen Provinz Bozen.



Produkt herstellt oder eine bestimmte Dienstleistung erbringt, kann sich dem Druck der Gewerkschaften und deren Forderungen leichter widersetzen, weil es nicht befürchten muss, dass sein Marktanteil durch Arbeitskämpfe oder Streiks gefährdet wird. Andererseits ist das Unternehmen nicht gezwungen, seine Verhandlungsstärke voll auszuspielen, da es Kostenerhöhungen, die aus Zugeständnissen an die Gewerkschaften herrühren, an den Verbraucher weitergeben kann. In diesem Fall sollte das Unternehmen aber dennoch das Risiko berücksichtigen, dass die VerbraucherInnen auf Produkte oder Dienstleistungen anderer Anbieter ausweichen.

- Ein Unternehmen, das in einem oligopolistischen Markt tätig ist, der durch eine geringe Anzahl von großen Wettbewerbern gekennzeichnet ist, die jeweils einen hohen Marktanteil besitzen, ist in einer schwächeren Position gegenüber den Gewerkschaften. Denn es kann sich deren Forderungen nur bedingt widersetzen, will es seine Marktanteile nicht durch Arbeitskämpfe der Gewerkschaften verlieren. In dieser Situation neigt das Unternehmen dazu, Gewerkschaftsforderungen nachzugeben. Aber gerade diese Schwäche führt dazu, dass die Gewerkschaft ihre Verhandlungsstärke nicht ausspielt, um die Existenz des Unternehmens nicht um eines kurzfristigen Erfolges wegen zu gefährden. Um gravierende Auswirkungen auf das betriebliche Gleichgewicht zu vermeiden, ist es sinnvoll, dass die Gewerkschaften in diesem Fall ihre Forderungspolitik in den Unternehmen eines bestimmten Marktes entsprechend abstimmen.
- Ein Unternehmen, das in einem Markt mit starkem Wettbewerb tätig ist, wo viele Anbieter mit jeweils geringen Marktanteilen agieren, befindet sich in einer Lage, die zwischen den beiden oben beschriebenen Situationen eines Monopols und eines Oligopols einzuordnen ist. In diesen Fällen verursachen Arbeitskämpfe der Gewerkschaften normalerweise keinen größeren Schaden für das Unternehmen, da ein eventueller Verlust von Marktanteilen bei Wiederaufnahme der normalen Tätigkeit wettgemacht werden kann.

Der fortschreitende Globalisierungsprozess, der den Konkurrenzdruck besonders in einigen Industriesektoren erhöht, führt tendenziell zu einer Aufteilung der Marktanteile unter wenigen Großunternehmen. Dadurch wächst die Notwendigkeit einer Art Selbstkontrolle seitens der Gewerkschaftsorganisationen und deren Einbindung in ein unternehmerisches Wagnis.

Zweitens gilt es, das Qualitätssegment zu berücksichtigen, welchem die Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens zuzuordnen sind. Denn eine vermutete oder reale Verfügbarkeit von größeren wirtschaftlichen Ressourcen seitens des Unternehmens erhöht den Verhandlungsspielraum und rechtfertigt entsprechend höhere Forderungen der Gewerkschaften.

Und drittens spielt auch die zeitliche Variabilität des jeweiligen Produkt- oder Dienstleistungsmarktes eine Rolle. Während ein konstanter Markt mit linearer Entwicklung ein neutrales Element für Kollektivvertragsverhandlungen darstellt, ist ein saisonaler Markt, der starke Schwankungen nach oben und nach unten aufweist, ein großes Hemmnis. Bei guter Geschäftslage

2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

kann sich das Unternehmen den Gewerkschaftsforderungen nur schwer widersetzen, da ein allfälliger Umsatzverlust in dieser Zeit später nicht wieder wettgemacht werden kann. Gewerkschaft und Unternehmen bemühen sich deshalb, die Auseinandersetzung auf einen für sie günstigeren Zeitpunkt zu verlegen. Zu erwähnen ist, dass die saisonale Abhängigkeit sowohl den Absatz der Produkte oder Dienstleistungen (z. B. für einen Speiseeishersteller) als auch die Rohstoffbeschaffung (z. B. für einen Fruchtsafthersteller) oder andere Faktoren (wie im Falle eines Herstellers von Großanlagen) betreffen kann.

2.3.2 Der Arbeitsmarkt


Der Arbeitsmarkt ist ein Faktor, der sich maßgeblich auf die industriellen Beziehungen auswirkt (Giudici 1995 und 1999). Wie wir bereits gesehen haben, wird die Verhandlungsposition der Gewerkschaften durch hohe Arbeitslosigkeit oder Nischen für Schwarzarbeit besonders geschwächt, da die Konkurrenz unter den Beschäftigung suchenden ArbeitnehmerInnen zunimmt. Die Aufteilung und Vereinfachung von Arbeitsaufgaben löst einen ähnlichen Mechanismus aus, da die Verfügbarkeit von geeigneten Arbeitskräften für weniger komplexe Aufgaben mit weniger anspruchsvollem Inhalt steigt und folglich die Verhandlungsstärke des Unternehmens zunimmt.

In den „reifen“ Arbeitsmärkten ist das strukturelle Monopson, in dem ArbeitnehmerInnen keine Wahl haben, weil es nur einen Arbeitgeber gibt, mittlerweile verschwunden. Das eigentliche Problem, das heute die freie Arbeitgeberwahl seitens der ArbeitnehmerInnen behindert, ist der objektiv schwierige Zugang zu Informationen und der daraus resultierende Mangel an Mobilität, um vorhandene Alternativen zu nutzen: Die Wirtschaftsexperten sprechen in diesem Falle von einem dynamischen Monopson.

Es ist also wichtig zu berücksichtigen, dass es verschiedene relevante Arbeitsmärkte bzw. Märkte gibt, deren Phänomene sich unmittelbar auf das einzelne Unternehmen und folglich auf die Gewerkschaftsbeziehungen im Betrieb auswirken. Es handelt sich vor allem um den sektoralen Arbeitsmarkt (was z. B. die auf ein bestimmtes Produkt, einen bestimmten Produktionsprozess oder eine bestimmte Dienstleistung spezialisierten TechnikerInnen betrifft) und den territorialen Arbeitsmarkt (d. h. den lokalen Arbeitsmarkt für ArbeiterInnen und Angestellte bzw. den nationalen und ggf. internationalen Arbeitsmarkt für Führungskräfte).

Von besonderer Bedeutung ist der unternehmensinterne Arbeitsmarkt aufgrund der sozialen und persönlichen Merkmale der im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

In erster Linie gilt es, die personenbezogenen Aspekte zu beachten. Ein hoher Anteil von Männern mittleren Alters, deren Verdienst die Haupteinkommensquelle der Familie darstellt, könnte bedeuten, dass die Beschäftigten lange Konflikte zu vermeiden versuchen. Eine Beleg-



schaft, die überwiegend aus Jüngeren und Frauen besteht, könnte dagegen eher in der Lage sein, lang anhaltende Konflikte durchzustehen, da ihr Verdienst häufig eine zusätzliche Einkommensquelle in Familien mit mehreren Einkommen darstellt. Es ist jedoch nicht gesagt, dass bei diesen Personen eine größere Bereitschaft besteht, sich solchen Konflikten auszusetzen.

In zweiter Linie ist das berufliche Niveau zu berücksichtigen. Hohe Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind, erleichtern individuelle Lösungen aufgrund von einfachen Marktmechanismen, die es dem Arbeitgeber erlauben, berufliche Fähigkeiten zu erkennen. Ein hoher Anteil an gering qualifizierten Beschäftigten führt hingegen dazu, dass diese versuchen, durch kollektive Forderungen und schlussendlich durch Gewerkschaftsaktionen eine Verbesserung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage zu erreichen .

2.3.3 Der gesetzliche Rahmen

Die geltenden Gesetzesbestimmungen haben einen entscheidenden Einfluss auf die industriellen Beziehungen und die Betriebsverhandlungen (Giudici 1995 und 1999).

Hier ist besonders die Bedeutung der Gesetze zu berücksichtigen, die eine Reihe von Schutzklauseln zugunsten der ArbeitnehmerInnen als Einzelpersonen enthalten, aber vor allem zugunsten des gesamten Personals in Betriebseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten oder für kleinere Gruppen, die zu einem Unternehmen gehören, das in ein und derselben Gemeinde mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt (ArbeitnehmerInnenstatut Gesetz Nr. 300/1970). Andere Gesetze regeln das Mitspracherecht der Gewerkschaften bei sozialen Maßnahmen, kollektiven Entlassungen und Betriebsverlagerungen oder sprechen der Gewerkschaft eine wichtige Rolle in Bereichen wie zum Beispiel dem Arbeitsschutz (SicherheitssprecherInnen der ArbeitnehmerInnen) zu.

Ferner sind die aus Kollektivvertragsverhandlungen hervorgegangenen Bestimmungen zu prüfen, wie etwa die interkonföderalen Abkommen über die Verhandlungsstruktur (wie im Verlauf der Abkommen vom Juli 1993 und vom Jänner 2009) und die gesamtstaatlichen Sektorabkommen, die in Italien weiterhin die tragende Säule des Systems der industriellen Beziehungen darstellen und den Rahmen festlegen, in dem Betriebsverhandlungen stattfinden und Befragungen der Belegschaft durch die Gewerkschaftsvertretungen durchgeführt werden können.

2.3.4 Die Verhandlungspraxis

Die Verhandlungspraxis bzw. die Verhandlungsgewohnheiten haben einen sehr großen Einfluss auf die Betriebsverhandlungen, sei es, dass es sich dabei um bereits erzielte Lösungen in einem Betrieb oder um Präzedenzfälle in einem geographischen Gebiet, in einem Sektor usw. handelt. Die von den Sozialpartnern erzielten Verhandlungslösungen beeinflussen sich

2. DIE VERTRAGSVERHANDLUNGEN AUF BETRIEBSEBENE

im Wesentlichen gegenseitig nach dem Prinzip der Vorhersehbarkeit, welches das Vorgehen der Beteiligten leitet und die Einführung neuer Elemente bei der Problemlösung am Verhandlungstisch behindert (Giudici 1995 und 1999).

2.3.5 Weitere Faktoren


Zu den weiteren Faktoren, die Einfluss auf die Betriebsverhandlungen haben, zählen das lokale Preis- und Einkommensniveau, die Bedeutung der Verbände, die Führungs- und Arbeiterkultur und nicht zuletzt die religiöse Ausrichtung, die sich z. B. auf die Verhandlungen über die Arbeitszeiten auswirken kann (verkaufsoffene Sonntage).

Eine besondere Rolle spielen auch der Technologieeinsatz und die gegenseitige Abhängigkeit von Arbeitskraft und Produktionssystem. Wenn zum Beispiel längere Anlauf- und Abschaltzeiten erforderlich sind, steigt die Verhandlungsposition der Gewerkschaften, weil mit wenig Aufwand dem Betrieb ein erheblicher Schaden zugefügt werden kann.

Ähnlich wie mit der Technologie verhält es sich auch mit der Betriebsorganisation: Eine hohe gegenseitige Abhängigkeit der einzelnen ArbeitnehmerInnen innerhalb der Betriebsorganisation zum Beispiel erhöht den Verhandlungsspielraum der Gewerkschaft; umgekehrt verkleinert sich dieser Verhandlungsspielraum im Falle einer hochgradigen Dezentralisierung der Organisation (Giudici 1995 und 1999).

Es versteht sich also von selbst, dass die im folgenden Handbuch beschriebenen „best practices“ im jeweiligen (externen und internen) Kontext, in dem die Verhandlungen stattfinden, zu betrachten sind. Nichtsdestotrotz handelt es sich um nützliche Anregungen für die Suche nach den bestmöglichen Verhandlungslösungen. Sie beruhen auf einer eingehenden Analyse des gesamtstaatlichen Sektorenvertrags, aber sie müssen eben immer auch und vor allem die wirtschaftliche Lage des jeweiligen Betriebs und/oder Sektors berücksichtigen.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN



Dieses Kapitel bildet das Herzstück des Handbuchs und enthält eine Reihe von Vertragsbeispielen und -mustern. Diese können interessante Anregungen bieten, aber sie müssen unter Berücksichtigung der in den vorherigen Kapiteln beschriebenen Faktoren immer an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden.

Auf den folgenden Seiten werden nicht alle Themen behandelt, die Gegenstand von betrieblichen Abkommen sein können. Es werden lediglich die Inhalte von Kollektivverträgen wiedergegeben, deren Text in der Beobachtungsstelle des AFI-IPL sowie in anderen Datenbanken wichtiger gesamtstaatlicher oder regionaler Institutionen zur Verfügung steht. Es handelt sich jedenfalls um Beispiele, die sich konkret mit den verschiedenen Themen auseinandersetzen. Ein Vertragstext muss konkrete und präzise Lösungen für ein reales und von den Verhandlungspartnern gleichermaßen als solches empfundenes Problem liefern. Andernfalls würde sich der ganze Vertrag in der Praxis als nutzlos erweisen.

Wir befassen uns hier mit folgenden Themen:

1. Entlohnung, unter besonderer Berücksichtigung der Ergebnisprämie
2. Arbeitszeit
3. Einstufungssystem
4. Aus- und Weiterbildung
5. Beschäftigung und Arbeitsvermittlungsdienste
6. Betriebliche Sozialleistungen
7. Umwelt- und Arbeitsschutz
8. Chancengleichheit und Diskriminierungsverbot
9. Gewerkschaftsbeziehungen unter besonderer Berücksichtigung der Informations- und Anhörungsrechte

Die Tatsache, dass sich dieses Handbuch so umfassend mit dem Thema Entlohnung beschäftigt, liegt an der großen Anzahl von betrieblichen Vereinbarungen, die von den Vertragspartnern nach Unterzeichnung des Abkommens vom 23. Juli 1993 ausgehandelt wurden. Wie wir bereits im Abschnitt über die Verhandlungsstruktur in Italien gesehen haben, war das genannte Abkommen Auslöser für intensive Verhandlungen, in deren Mittelpunkt die Ergebnisprämien standen.

3.1 ENTLOHNUNG

Das Thema Entlohnung spielt eine ganz wichtige Rolle in den betrieblichen Vertragsverhandlungen. In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten liegt der Anteil der ArbeitnehmerInnen, die nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn erhalten, bei rund 20%. Obwohl für die restlichen 80% nur ungefähre Angaben über die Zusatzentlohnung aufgrund von

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN


Betriebsabkommen gemacht werden können (weil in die Zusatzentlohnung auch einseitige Zugeständnisse der Arbeitgeberseite einfließen), gibt es sicher einen großen Spielraum für zusätzliche Verhandlungen in den Betrieben. Im Zeitraum 2005-2008 lag die Höhe der Zusatzentlohnung zum kollektivvertraglichen Mindestlohn insgesamt bei ca. 15% (Casadio 2009).

Nach der Unterzeichnung des Protokolls vom Juli 1993, dessen Vorgaben für Lohnverhandlungen auf der zweiten Ebene im Abkommen vom Jänner 2009 bestätigt wurden, war bei der Vereinbarung von Lohnsteigerungen, die nicht an die Unternehmensentwicklung gekoppelt und in gewisser Weise unwiderruflich sind, ein rückläufiger Trend zu beobachten.

Einen starken Rückgang verzeichneten in den vergangenen Jahren vor allem die Verhandlungen über Lohnelemente wie Produktionsprämien, Urlaubsprämien (oft in der Höhe eines zusätzlichen Monatslohns bzw. des 14. Monatslohns in Sektoren, wo laut Kollektivvertrag nur 13 Monatslöhne vorgesehen sind), Betriebszulagen (Superminima), Ersatz- oder Integrationszulagen (Kantine, Arbeitsweg, Schichtarbeit usw.) und Zulagen im Zusammenhang mit der Position und/oder der Funktion (Erschwerniszulage, Zulage für Bereitschaftsdienst usw.) sowie Überstundenzuschläge (die über die im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehenen Zuschläge hinausgehen), weil sie dem Ziel zuwiderlaufen, die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen im Gleichschritt mit der betrieblichen Produktivität zu verbessern. Häufig sind die als „unwiderruflich“ geltenden und nicht an die betriebliche Produktivität gekoppelten Leistungen in gewerkschaftlichen Vereinbarungen vorgesehen, die aus der Zeit vor dem Abkommen von 1993 stammen, aber weiterhin gültig sind, so dass ihre Anwendung unterschätzt wird.

Im Gegensatz dazu nahmen die Verhandlungen über variable und widerrufliche Lohnelemente nach dem Protokoll von 1993 zu. Außer der Ergebnisprämie, die weiter unten behandelt wird, fallen in diese Kategorie auch die einmaligen Zahlungen (una tantum), die kaum einen Bezug zur Betriebsentwicklung haben, aber in der Folge einer allgemein guten Entwicklung oder bei Erreichung bestimmter Ziele ausbezahlt werden, ohne dass es eine ausdrückliche Bindung an bestimmte Indikatoren gibt. Die Rolle der Gewerkschaften bei der Festlegung der „Una-tantum-Boni“ ist normalerweise gering, wenn nicht gar unerheblich, und manchmal greifen die Unternehmen auf diese einmaligen Zahlungen zurück, um Prämien ohne gewerkschaftliche Vereinbarung, also willkürlich auszuschütten.

Das Interkonföderale Abkommen vom Jänner 2009 sieht vor, dass in den Sektorverträgen ein Betrag als Lohngarantieelement festgelegt wird, der in Betrieben ohne Vertrag auf der zweiten Ebene jährlich an die Beschäftigten auszuzahlen ist. Erklärtes Ziel dieser Zulage ist die Förderung der dezentralen Vertragsverhandlungen. In den jüngst abgeschlossenen



gesamtstaatlichen Kollektivverträgen wurde für die EmpfängerInnen (z. B. alle abhängig Beschäftigten³⁴ oder nur die unbefristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen³⁵ oder die ArbeitnehmerInnen mit einer bestimmten Betriebszugehörigkeit³⁶) der jährliche Betrag, die allfällige Parametrierung³⁷ und die Art und Weise der Auszahlung³⁸ genauer festgelegt. Besonders wichtig ist die Angabe der Voraussetzungen, die für den Anspruch auf Auszahlung erfüllt werden müssen.

Die Ergebnisprämie

Die Ergebnisprämie ist eine Leistung, die eng mit der Unternehmensentwicklung zusammenhängt und eine Gelegenheit sowohl für die Geschäftsleitung als auch für die gewerkschaftliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen darstellt. Sie ist ein Gradmesser für die Fähigkeit der Gewerkschaften, insbesondere in den Expansionsphasen der Wirtschaftskonjunktur eine Umverteilung zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen zu erreichen und gleichzeitig ein Gradmesser für die Fähigkeit der Geschäftsleitung, die ArbeitnehmerInnen in die Verbesserung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit einzubinden. Dies entspricht einer Verhandlungslogik, bei der sich zwei Partner verpflichten, bestimmte gemeinsam vereinbarte und überwachte Ziele zu erreichen. Der Zweck der Ergebnisprämie kann die Motivation der Beschäftigten und die Gewinnteilung (nach dem Prinzip des „gain-sharing“) oder die Beteiligung am wirtschaftlichen und finanziellen Ergebnis sowie die Aufteilung des Risikos (nach dem Prinzip des „profit-sharing“) sein.

Indikatoren für die Ergebnisprämie

Die Verknüpfung von Prämie und Betriebsergebnis erfolgt anhand von spezifischen Indikatoren, die je nach Art der Produkte oder Dienstleistungen des Betriebs vielschichtig und unterschiedlich sein können. Der Einfachheit halber wird gewöhnlich eine Klassifikation verwendet, die vier Gruppen von Indikatoren unterscheidet: **Produktivität, Qualität, Rentabilität** und **Arbeitseinsatz**. Allerdings ist es nicht einfach, eine klare Trennung zwischen den einzelnen Gruppen vorzunehmen, da auch die Möglichkeit besteht, verschiedene Parameter zu kombinieren und komplexe Indikatoren zu bilden.

Die Auswahl der aufgrund der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten am besten geeigneten Indikatoren ist eine sehr wichtige Aufgabe für die Vertragspartner, weil sie sich maßgeblich auf die Höhe der Prämien auswirkt.

Die in der Folge beschriebenen Indikatoren sind nicht als Alternativen untereinander an-

³⁴ KV Lebensmittelindustrie, KV Chemische Industrie, KV Metallsektor, KV Reinigungen und Färbereien.

³⁵ KV Papier und Kartonagen, KV Telekommunikation, KV Zement, Kalk und Gips.

³⁶ KV Gastgewerbe: Die Ausschüttung ist begrenzt auf die abhängig Beschäftigten, die seit mindestens sechs Monaten im Einheitsbuch (Libro Unico) eingetragen sind.

³⁷ Im KV Lebensmittelindustrie und im KV Chemische Industrie vorgesehen.

³⁸ Jährlich z. B. im Metallsektor und im Telekommunikationswesen; monatlich z. B. im Lebensmittel- und Chemiesektor.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN


zusehen, sondern sie können gleichzeitig für einen Prämien-Mix verwendet werden. Die Verhandlungen können also zu einer Einigung führen, die mehrere unabhängige Indikatoren vorsieht. Daraus ergeben sich dann ebenso viele Prämien (eine für jeden berücksichtigten Parameter) oder aber eine Formel, welche die verschiedenen Indikatoren miteinander verbindet, wenn etwa vorgesehen ist, dass einige der Indikatoren als kollektives Korrektiv (Z. B. die betriebliche Rentabilität) und/oder als individuelles Korrektiv (Arbeitseinsatz/Anwesenheit des/r Arbeitnehmers/in) fungieren sollen.

3.1.1 Produktivitätsindikatoren

Den Produktivitätsindikatoren liegt folgende Voraussetzung zugrunde: Da durch die vertragliche Entlohnung (Grundlohn) die „normale“ Arbeitstätigkeit vergütet wird, erhält die Arbeitskraft, die über das „Normale“ hinaus arbeitet, einen höheren Lohn. Dieser Mechanismus ist schon vor der Durchführung der Arbeitstätigkeit bekannt und erzeugt deshalb eine klare leistungssteigernde Wirkung³⁹. Die Produktivitätsindikatoren bedürfen allerdings folgender Voraussetzungen (Giudici 2004):

- das Vorhandensein von Systemen zur Leistungsmessung bzw. die Möglichkeit, solche Systeme einzuführen;
- die Einfachheit und Verständlichkeit dieser Systeme, um ihre Akzeptanz bei den Beschäftigten zu erhöhen und Zweifel über Manipulationen durch die Betriebsleitung abzubauen;
- die Veränderlichkeit der ausgewählten Parameter infolge der unterschiedlichen Arbeitsintensität. Dieser Bezug erlaubt es, dass der Mechanismus seine volle leistungssteigernde Wirkung entfalten kann, vorausgesetzt, dass die Arbeitskraft in periodischen Abständen über die Leistungsentwicklung informiert wird;
- das Vorhandensein eines Bezugsindex, mit dem die Arbeitsergebnisse verglichen werden können. Dieser Index kann definiert werden:
 - a) auf der Basis von Standarddaten, die nach bewährten Methoden am Reißbrett bestimmt werden, aber von den Beschäftigten nicht immer akzeptiert werden, oder
 - b) auf der Basis von Daten aus der Vergangenheit, die zu einem früheren Zeitpunkt erhoben wurden und daher die tatsächliche Entwicklung widerspiegeln und folglich von den Beschäftigten mit weniger Argwohn betrachtet werden;
- das Vorhandensein einer Umrechnungstabelle, anhand derer die Verbesserungen der Performance in eine Erhöhung der an die Beschäftigten auszuzahlenden Ergebnisprämie umgerechnet werden.

³⁹ Die Wirtschaftsliteratur sieht das Hauptproblem im Zusammenhang mit Anreizsystemen für das Team in der Präsenz von so genannten „free-ridern“ (Trittbrettfahrern), also Arbeitskräften, die von einer stärkeren Anstrengung der ArbeitskollegInnen profitieren, um ohne persönliche Mehranstrengung die Leistungsprämie zu kassieren. Eine Teilantwort auf dieses Problem besteht im „peer pressure“, d. h. dem Druck der ArbeitskollegInnen, die durch soziale Vergeltungsmechanismen diejenigen bestrafen, die opportunistisch handeln und dazu beitragen, dass die ausgezahlten Prämien geringer ausfallen (Crudeli 2001).



In Allgemeinen beziehen sich die Produktionsindikatoren auf physische Größen, messen die Effizienz der Arbeitskräfte und/oder der Produktionsanlagen und können durch eine sorgfältige Analyse des aktuellen Produktions- und Dienstleistungsprozesses ermittelt werden. Die am häufigsten verwendeten Indikatoren berücksichtigen das Verhältnis zwischen Produktion und Arbeitszeit in Stunden; sie sind messbar, indem von einem Basisjahr ausgegangen wird und die im Folgezeitraum eingetretenen Abweichungen erhoben werden. Der Zähler dieses Verhältnisses, d.h. der Output oder die Produktion, kann in realen Größen (z. B. Stückzahl, Anzahl der produzierten kg, Anzahl der kW, Stahlgüsse pro Tag) oder in Geldwert ausgedrückt werden (z. B. Gewinn, Umsatz, Mehrwert, operatives Bruttoergebnis); der Nenner kann aus der Zeiteinheit, der Raumeinheit oder der Anzahl der Personen bestehen. Andere Indikatoren betrachten hingegen das Verhältnis zwischen einem bestimmten Tätigkeitsvolumen des Unternehmens und der Anzahl der eingesetzten ArbeitnehmerInnen (Giovannacci 2003 und 2004).

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Tabelle 5: Beispiele für Produktivitätsindikatoren

Abweichung des Verhältnisses der auf die Arbeitsstunden bezogenen Produktionsmenge zu einem für die gesamte Vertragsdauer festgelegten Bezugsparameter (das Ziel gilt als vollständig erreicht, wenn der Parameter von 72 Arbeitsstunden pro 100 hl produziertem Bier um mindestens 1% verbessert wird).	Forst 2008 (Lebensmittel)
Abweichung des Verhältnisses der auf die Beschäftigtenzahl bezogenen Produktionsmenge zu einem für die gesamte Vertragsdauer festgesetzten Ziel (der Wert der Produktivitätsprämie wird anschließend multipliziert mit dem entsprechenden Koeffizienten für die Klasse, in der das Verhältnis liegt).	Iprona 2010 (Lebensmittel)
Verhältnis zwischen Wertschöpfung und Summe der von den Beschäftigten geleisteten Arbeitsstunden. Anhand einer Tabelle wird der Betrag bestimmt, der aufgrund des ermittelten Verhältnisses ausbezahlt ist.	Defranceschi 2008 (Metall)
Produktionswert im Verhältnis zur Anzahl der Arbeitsstunden.	Omniscom 2002 (Handel)
Wertschöpfung im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten.	Ammon Cosma 2002 (Handel)
Bruttoverkauf im Verhältnis zu den Arbeitsstunden.	Aspiag Service 1999 (Handel)
Operatives Bruttoergebnis im Verhältnis zu den Arbeitsstunden.	Autogrill 1996 (Handel)
Umsatz im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten (Pro-Kopf-Umsatz).	Metro 2000 (Handel)
Umsatz im Verhältnis zur den Quadratmetern Geschäftsfläche.	Upim 1998 (Handel)
Anzahl der bewegten Frachtstücke pro Minute.	Aspiag Service 1997 (Handel)
Arbeitsstunden des abgeordneten Personals bei Betriebskunden im Verhältnis zu den Arbeitsstunden der Beschäftigten.	Obiettivo lavoro 2002 (Handel)
Produktionsvolumen der Abteilung im Verhältnis zu den effektiven Arbeitsstunden.	Progress 1997 (Metall)
Liter Wasser pro kg produziertem Papier.	Delicarta (Grafik, Papier)
Abgewickelte Speditionen im Verhältnis zur durchschnittlichen jährlichen Beschäftigtenzahl.	Sda, 2004 (Spedition und Logistik)
Effizienzindex: Anzahl der Produktionsstunden (Anzahl gefertigter Teile pro Zeiteinheit) im Verhältnis zur Anzahl der Anwesenheitsstunden der Arbeitskräfte (direkte und indirekte), multipliziert mit 100.	Fiat 2006 (Metall)

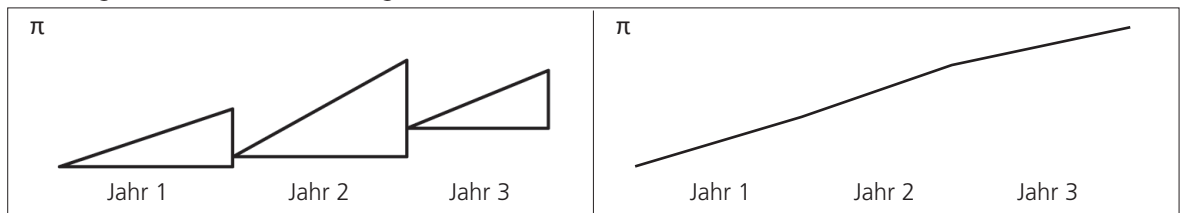
Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Wenn Daten aus der Vergangenheit herangezogen werden, ist hinsichtlich des Bezugsparameters zu beachten, dass es zwei mögliche Herangehensweisen gibt:

- Derselbe Parameter wird für den gesamten Bezugszeitraum verwendet oder es wird eine bestimmte Verbesserung für jedes Jahr festgelegt.
- Der Bezugsparameter für jedes Jahr ist das Gesamtergebnis des Vorjahres.

Im ersten Fall besteht der Vorteil darin, dass weniger Stress auf den ArbeitnehmerInnen

Abbildung 1: Jährliche Parametrierung des Produktivitätsindikators



Quelle: AFI-IPL

lastet. Im zweiten Fall sind die Betriebsleitung und die ArbeitnehmerInnen angehalten, die Anstrengungen zu erhöhen, um die Produktivität zu verbessern. Denn diese muss von Jahr zu Jahr wachsen und kann nur dann zu höheren Prämien führen, wenn das Prämiensystem entsprechend ausgehandelt wird, um die vorausgegangenen Produktivitätssteigerungen zu festigen.

3.1.2 Qualitätsindikatoren

Die Verbesserung der Produkt- und/oder Dienstleistungsqualität ist eines der wichtigsten Instrumente, die den Unternehmen auf den Weltmärkten zur Verfügung stehen. Die Qualität ist unter zwei Aspekten zu sehen:

- **Die interne Qualität**, die sich auf den produzierten Output bezieht und normalerweise durch das Verhältnis der Menge der nicht konformen Produkte (die nachbearbeitet oder nach dem Produktionsprozess aussortiert werden mussten) zur produzierten Bruttomenge bestimmt wird. In diesem Fall besteht ein enger Zusammenhang zwischen Qualität und Produktivität, da mit der steigenden Menge an nicht konformen Produkten auch die Produktionskosten im Verhältnis zum erzielbaren Umsatz steigen.
- **Die externe Qualität**, die sich auf den Markt und insbesondere auf die Wahrnehmung des Produktes und/oder der Dienstleistung durch die KundInnen bezieht. Sie wird normalerweise durch das Verhältnis der von den KundInnen beanstandeten Menge (Reklamation) zur gelieferten Menge bestimmt; sie kann aber auch dem Verhältnis zwischen dem Wert der von den KundInnen beanstandeten Produkte und/oder Dienstleistungen und dem Wert der verkauften Produkte und/oder Dienstleistungen (Umsatz) entsprechen. Die externe Qualität kann auch durch Kundenbefragungen zur Zufriedenheit mit

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

den Produkten und/oder Dienstleistungen gemessen werden. Derartige Befragungen können intern und direkt vom Unternehmen oder von spezialisierten externen Firmen durchgeführt werden.

Sowohl auf gesamtstaatlicher Ebene als auch in Südtirol verwenden einige Betriebe ein System, das die interne und die externe Qualität berücksichtigt (SEL AG 2008).

Die Voraussetzungen, die für die Qualitätsindikatoren erforderlich sind, entsprechen im Wesentlichen den im vorherigen Absatz für die Produktivitätsindikatoren angeführten Voraussetzungen.

Tabelle 6: Beispiele für Qualitätsindikatoren

Abweichung des Prozentsatzes der Reklamationen von einem für die gesamte Vertragsdauer festgelegten Ziel (der Wert der Qualitätsprämie wird anschließend multipliziert mit dem entsprechenden Koeffizienten der Klasse, in welcher der Prozentsatz liegt).	Iprona 2010 (Lebensmittel)
Auszahlung der Prämie, wenn der (mittels Fragebogen erhobene) Unzufriedenheitsgrad des Kunden aufgrund von Aspekten, die dem Personal zuzuschreiben sind, unter einem bestimmten Schwellenwert liegt.	Metro 2001 (Handel)
Anzahl der Ausschussprodukte und Nachbearbeitungen und Anzahl der beanstandeten Produkte aufgrund der Kundenreklamationen. Die Daten werden von zwei paritätischen Fachkommissionen überwacht.	Fintecnica (Bau und Holz)
Menge der von Kunden retournierten und anschließend ersetzten Ware	Tabu (Bau und Holz)
Verhältnis der Anzahl der fehlerhaften Geräte, die die Produktionslinie verlassen haben oder während der Produktion gestoppt wurden, zur Gesamtzahl der produzierten Geräte.	Electrolux (Metall)
Verhältnis der Anzahl der produzierten fehlerfreien Geräte zur Anzahl der Geräte, die theoretisch auf der Anlage produziert werden können.	Whirlpool Europe 2007 (Metall)
Verhältnis der (mit einem vom Grad der Fehlerhaftigkeit abhängigen Koeffizienten gewichteten) Gesamtzahl der fehlerhaften Geräte zur Anzahl der kontrollierten Geräte.	Whirlpool Europe 2007 (Metall)
Von einem Meinungsforschungsunternehmen erhobene und zertifizierte Kundenzufriedenheit.	Piaggio 2004 (Metall)
Verhältnis zwischen dem Wert der Beanstandungen und dem Gesamtumsatz der Betriebsstätte.	Cartiera Lucchese 2005 (Grafik und Papier)
Anzahl der nicht konformen Produkte aufgrund der im Rahmen des Qualitätssicherungssystems planmäßig durchgeführten Inspektionen.	Soffass 2005 (Grafik und Papier)
Perfekter Verbraucherservice, d. h. keine offiziellen Kundenreklamationen und keine Beanstandungen oder Sanktionen seitens der Gesundheitsbehörden.	Centrale del Latte di Alessandria (Lebensmittel)
Von einem Meinungsforschungsunternehmen erhobene und zertifizierte Kundenzufriedenheit.	Vodafone 2004 (Telekommunikation)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.1.3 Rentabilitätsindikatoren

Diese Indikatoren beziehen sich auf das wirtschaftliche Ergebnis des Betriebs, wie es aus der Bilanz (oder aus den ausdrücklichen Budgetzielen) hervorgeht. Anders als die Produktivitäts- und Qualitätsindikatoren haben diese Kennzahlen keine große leistungssteigernde Wirkung und das aus zweierlei Gründen:

- Am Ende des Betrachtungszeitraums lässt sich kein direkter Bezug zwischen der Leistung der Arbeitskraft und dem Gesamtbetriebsergebnis herstellen (außer beim Verkaufspersonal).
- Zwischen der Leistungserbringung und der Bekanntgabe der Bilanzergebnisse für die entsprechende Periode liegt eine lange Zeit.

Weil die Daten, die für die Höhe der Prämie maßgeblich sind, den ArbeitnehmerInnen nicht bekannt sind, müssen für die Anwendung von Rentabilitätsindikatoren einige Voraussetzungen erfüllt sein:

- eine solide Glaubwürdigkeit der Betriebsleitung bei den Arbeitskräften,
- die Verwendung von einfachen und verständlichen Indikatoren und
- die Fähigkeit beider Vertragspartner, eine Betriebsbilanz zu verstehen.

Es gibt eine Vielzahl von Bilanzindikatoren, die für die Festlegung der Ergebnisprämie verwendet werden können. Der einfachste ist sicher der Umsatz, d.h. der Erlös aus dem Verkauf: Obwohl dieser Index nicht zu den wichtigsten Kennzahlen für den Geschäftsgang des Betriebs zählt, ist er sicherlich am besten nachvollziehbar. Er kann herangezogen werden, um die Umsatzentwicklung in einem bestimmten Zeitraum zu messen oder mit dem am Jahresanfang festgelegten Ziel zu vergleichen. Die Rentabilität kann auch aus dem Umsatz im Verhältnis zur Anzahl der Beschäftigten ermittelt werden (Pro-Kopf-Umsatz). In diesem Fall wird dieser Indikator auch zum Produktivitätsindikator, der das Verhältnis zwischen Output und Input darstellt (siehe dazu auch Punkt 3.1.1). In beiden Fällen handelt es sich jedenfalls um den nominalen Umsatz: Um den realen Umsatz zu ermitteln, ist ein Korrekturfaktor zur Inflationsbereinigung notwendig (Giudici 2004).

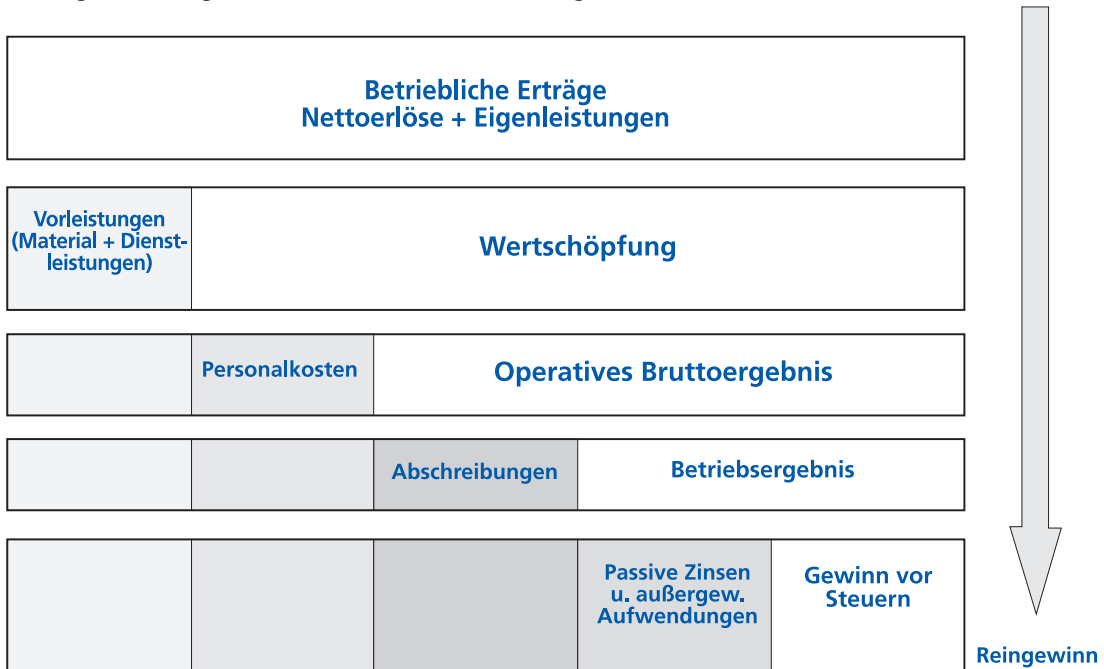
Während der Umsatz ein Gradmesser für die Expansion des Unternehmens am Markt ist, können andere Indikatoren die allgemeine Fähigkeit des Unternehmens zur Produktion von Vermögen ausdrücken. Die nachstehende Tabelle zeigt die Margen der Gewinn- und Verlustrechnung, die eine Analyse der tatsächlichen Rentabilität des Unternehmens ermöglichen (Haidacher 2005), d. h. seiner Fähigkeit zur Entlohnung der Produktionsfaktoren. Neben dem Umsatz werden am häufigsten folgende Faktoren verwendet (Giovannacci 2003 und 2004):

- die Wertschöpfung, die durch Abzug der Vorleistungen (Rohstoffe, Halbfertigerzeugnisse, Dienstleistungen usw.) vom Produktionswert errechnet wird,

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

- das operative Bruttoergebnis (margine operativo lordo MOL), zu dessen Berechnung von der Wertschöpfung auch die Arbeitskosten abgezogen werden und
- das Betriebsergebnis, zu dessen Berechnung vom operativen Bruttoergebnis auch die Abschreibungen und Rückstellungen für Risiken abgezogen werden.

Abbildung 2: Die Margen der Gewinn- und Verlustrechnung



Quelle: AFI-IPL

Relativ verbreitet ist der Indikator „Operatives Ergebnis“, der aussagefähiger als der Umsatz ist, da er die Wertschöpfungskraft des Unternehmens berücksichtigt. Den entsprechenden Wert erhält man, indem man von der Wertschöpfung die Arbeitskosten abzieht; er drückt die Fähigkeit des Unternehmens zur Erzielung einer Bruttoselbstfinanzierung aus bzw. bildet den nach Abzug der Löhne erwirtschafteten Überschuss ab. Die Arbeitskosten umfassen hingegen alle Ausgaben für die Bruttoentlohnung der Arbeitskräfte: Grundlohn, Teuerungszulage und ähnliche Zulagen, die nicht vereinheitlicht wurden, Überstundenarbeit, Urlaubsgeld und Feiertagszulagen, Weihnachtsgeld, zusätzliche Monatsgehälter und andere ähnliche Geld- und Sachleistungen. Inbegriffen sind auch die Ausgaben für Sozialbeiträge abzüglich eventueller Übernahmen von Sozialzulagen durch den Fiskus, verschiedene Fürsorgeleistungen, Rücklagen für die Abfertigung und verschiedene Sozialabgaben. Konkret kann die Prämie bestimmt werden, indem das veranschlagte operative Ergebnis als „Ziel“ zugrunde gelegt wird und bei Erreichen dieses Ziels die Prämie in voller Höhe aus-

gezahlt wird. Wahlweise kann auch eine progressive Prämie festgelegt werden, die in dem Verhältnis ausgezahlt wird, wie es zwischen dem jeweils erreichten operativen Ergebnis und dem veranschlagten und/oder aus der Vergangenheit abgeleiteten Ergebnis besteht. Es ist verständlich, dass die Gewerkschaften die Bilanzzahlen aus den Verhandlungen ausklammern wollen, da diese die Finanz- und Vermögensgebarung betreffen und das Ergebnis von Entscheidungen sind, auf welche die ArbeitnehmerInnen keinen Einfluss haben. Zusätzlich verstärkt wird dieses Misstrauen durch Vorkommnisse, welche die Glaubwürdigkeit der Unternehmensbilanzen untergraben haben, auch wenn diese zertifiziert waren. Andererseits könnte es das Unternehmen vorziehen, die Prämie an einen Indikator zu binden, den es besser kontrollieren kann. Das folgende Beispiel bezieht sich auf eine Vereinbarung, die eine maximale Verteilungsfunktion der Prämie beinhaltet und damit die ArbeitnehmerInnen dem unternehmerischen Risiko aussetzt. Eine derartige Prämie kann nur dann eine leistungssteigernde Wirkung erzeugen, wenn das Unternehmen Jahr für Jahr ein positives Ergebnis (Gewinn größer als Null) erzielt.

Tabelle 7: Beispiel einer Vereinbarung mit maximaler Verteilungsfunktion

Die Gesamthöhe der Prämie entspricht 4% des Reingewinns im Bezugsjahr. Der Gesamtbetrag wird unter allen anspruchsberechtigten ArbeitnehmerInnen im Verhältnis zum jeweiligen Jahresbruttolohn aufgeteilt.	Anonymer Betrieb 2000 (Metall)
--	--------------------------------

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Die Verwendung von Rentabilitätsindikatoren fördert in erheblichem Maße das Interesse der ArbeitnehmerInnen und ihrer Gewerkschaftsvertretungen an betrieblichen Entscheidungen. Das bringt eine höhere Aufmerksamkeit seitens der Gewerkschaften mit sich, die folglich mehr Informationen über die Entscheidungen der Betriebsleitung und die Entwicklung des Unternehmens einholen.

Um mögliche Beanstandungen bezüglich der ausgewählten Rentabilitätsindikatoren zu vermeiden, können die Vertragspartner eine Klausel einfügen, aufgrund derer sie die zertifizierte Betriebsbilanz als „Basisdokument“ für die Verifizierung der verwendeten Parameter anerkennen. Das Dokument erhält eine noch größere Bedeutung, wenn darin auch der effektive Betrag der Ergebnisprämien festgelegt wird.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Tabelle 8: Weitere Beispiele von Rentabilitätsindikatoren

Grad der Zielerreichung, gemessen am Verhältnis zwischen operativem Bruttoergebnis (MOL) und Produktionswert. Das Ziel gilt als vollständig erreicht bei einem Verhältnis von 6%.	Forst 2008 (Lebensmittel)
Abweichung des Verhältnisses zwischen Wertschöpfung der Produktion und Anzahl der Beschäftigten von einem für die gesamte Vertragsdauer festgelegten Ziel. Der Wert der Rentabilitätsprämie wird anschließend multipliziert mit dem entsprechenden Koeffizienten für die Klasse, in der das Verhältnis liegt.	Iprona 2010 (Lebensmittel)
Verhältnis zwischen operativem Bruttoergebnis (MOL) und Nettoumsatz. Anhand einer Tabelle wird der Betrag bestimmt, der aufgrund des ermittelten Verhältnisses ausbezahlt ist.	Defranceschi 2008 (Metall)
Veränderung des Umsatzes im Vergleich zu einem vorherigen Zeitraum.	Bofrost 1998 (Handel)
Abweichung des tatsächlichen Umsatzes vom geplanten Umsatz (Budget).	Bernardi 1999 (Handel)
Veränderung des operativen Bruttoergebnisses (MOL) im Vergleich zum vorherigen Zeitraum.	Autogrill 2004 (Handel)
Veränderung des Verhältnisses zwischen operativem Bruttoergebnis (MOL) und Umsatz im Vergleich zum vorherigen Zeitraum.	Ammon Cosma 2002 (Handel)
Veränderung des Verhältnisses zwischen operativem Bruttoergebnis (MOL) und Umsatz im Vergleich zum vorherigen Zeitraum.	Forst 2004 (Lebensmittel)
Veränderung des Verhältnisses zwischen Reingewinn und Umsatz im Vergleich zum vorherigen Zeitraum.	Aspiag 2002 (Handel)
Abweichung des tatsächlichen Betriebsergebnisses vom geplanten Betriebsergebnis (Budget).	Durst Phototechnik 2001 (Metall)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.1.4 Indikatoren für den Arbeitseinsatz/Anwesenheit

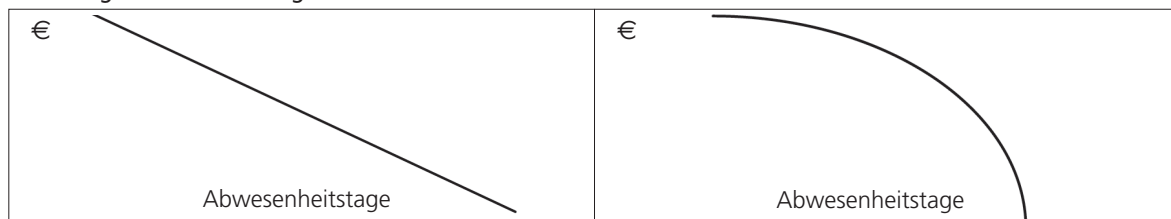
Die effektive Anwesenheit am Arbeitsplatz ist der einfachste Index für die Arbeitsleistung einer Arbeitskraft. Auch deshalb wird dieser Index vor allem in kleineren Unternehmen genutzt, in denen die betrieblichen Berechnungssysteme weniger anspruchsvoll sind. Im Allgemeinen kann die an diesen Index gekoppelte Prämie von zweierlei Art sein:

- zielorientiert, wobei ein bestimmtes Arbeitspensum festgelegt wird, sofern in einem bestimmten Zeitraum (normalerweise ein Monat) keine Abwesenheit zu verzeichnen ist,
- im Verhältnis zu den Anwesenheitstagen einer Arbeitskraft, entsprechend einer im Voraus definierten Skala, die von zweierlei Art sein kann:
 - linear, wenn ein bestimmter Betrag mit jedem Arbeitstag multipliziert wird oder
 - progressiv, wenn ein bestimmter Betrag für die Anwesenheit während des gesamten Monats und ein entsprechend überproportionaler Lohnabzug bei Abwesenheit vorgesehen sind.

Die folgende Grafik verdeutlicht schematisch die beiden Arten von Skalen, linear oder progres-

siv: Auf der horizontalen Achse werden die Abwesenheitstage der Arbeitskraft aufgeführt, auf der vertikalen Achse die Höhe der ihr zustehenden Prämie.

Abbildung 3: Die Berechnungsmechanismen



Normalerweise werden die vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehenen Abwesenheitstage wegen Ferien und ähnlicher Einrichtungen (bezahlte jährliche Freistellungen, Arbeitszeitverkürzung, obligatorischer Mutterschaftsurlaub) als Arbeitsstunden verzeichnet, da deren Inanspruchnahme für die Arbeitskraft verpflichtend ist.

Bei den Verhandlungen kann eine Gewerkschaft, die den Gleichbehandlungsgrundsatz verfolgt, versuchen, Abwesenheiten aus anderen Gründen (z.B. Einlieferung ins Krankenhaus, Abwesenheit wegen Blutspende, Gewerkschaftsfreistellungen usw.) als reguläre Arbeitszeiten einstufen zu lassen, mit dem Argument, dass andernfalls eine Arbeitskraft ungerechter Weise benachteiligt wird, wenn sie aus Gründen nicht anwesend ist, die ihr nicht angelastet werden können oder weil sie einen solidarischen Zweck erfüllt. Ein Management hingegen, das dem Leistungsprinzip den Vorrang gibt, kann dem entgegen halten, dass eine Arbeitskraft, die mehr am Arbeitsplatz anwesend ist, auch mehr zur Erreichung der Ziele beigetragen hat als eine Kollegin oder ein Kollege, die weniger oft anwesend waren (Giudici 2004). Darüber hinaus könnte es im Interesse des Betriebes liegen, nicht nur oder nicht sosehr die Anzahl der Abwesenheitstage wegen Krankheit oder Unfall zu berücksichtigen, sondern die Anzahl der Abwesenheitsereignisse aus den genannten Gründe - in der Erwägung, dass die gesamtstaatlichen Kollektivarbeitsverträge fast aller Sektoren die Kosten des Krankengeldes für die ersten drei Tage (Karenzzeit) auf den Arbeitgeber abwälzen.

In der Folge werden einige Beispiele von Betriebsabkommen angeführt, in denen eine spezifische Zulage für den Arbeitseinsatz vorgesehen ist und in denen die Anwesenheit der Arbeitskraft ein eigenes Ziel ist und nicht nur ein Korrektiv für die Ausschüttung von Prämien anderer Art (Produktivität, Qualität oder Rentabilität).

Tabelle 9: Beispiele von Indikatoren für Arbeitseinsatz und Anwesenheit

Keine Abwesenheit im Monat (fixe monatliche Arbeitseinsatzprämie nur bei individueller Erreichung des Ziels); ausgenommen sind nur Ferien und ähnliche Einrichtungen.	Anonymer Betrieb, 2008 (Gummi - Plastik - Industrie)
Abwesenheitsrate (fixe Jahresprämie bei individueller Abwesenheit unter einem festgelegten Grenzwert (6%); ausgenommen sind nur Ferien und ähnliche Einrichtungen.	Billig 1999 (Handel)
Anzahl der Abwesenheitstage im Monat (vorgegebene individuelle Monatsprämie, die bei Abwesenheit progressiv gekürzt wird); ausgenommen Ferien und ähnliche Einrichtungen sowie besondere Entschuldigungsgründe.	Ammon Cosma 2002 (Handel)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

3.1.5 Weitere Indikatoren

Anhand der Analyse der in Südtirol und/oder im restlichen Italien unterzeichneten Betriebsabkommen können den LeserInnen weitere interessante Indikatoren oder Parameter zur Festlegung der Ergebnisprämie veranschaulicht werden.

Tabelle 10: Beispiele weiterer Indikatoren zur Festlegung der Ergebnisprämie

Individuelle Weiterbildungsprämie: An den Besuch von Kursen außerhalb der Arbeitszeit gebunden. Der Parameter gilt als erreicht, wenn die einzelne Arbeitskraft an allen vom Betrieb außerhalb der Arbeitszeit organisierten Kursen teilgenommen hat, außer im Falle von berechtigten Hinderungsgründen.	Delicarta (Grafik und Papier)
Kollektive Sicherheitsprämie: Anzahl der sich ereigneten Arbeitsunfälle.	Servizi Industriali di Torino (Chemie)
Kollektive Sicherheitsprämie: Anzahl der Unfälle im Verhältnis zur Anzahl der gearbeiteten Stunden.	Sapa Profili 2001 (Metallsektor)
Prämie für abgewendete Unfälle: Der Wert der Prämie steigt mit jedem Jahr, in dem sich bei der Hauszustellung der Produkte kein Unfall ereignet hat.	Bofrost 1998 (Handel)
Kollektive Weiterbildungsprämie: Anzahl der an den Kursen zur Arbeitssicherheit teilnehmenden Arbeitskräfte im Verhältnis zu den dazu aufgeförderten Arbeitskräften.	Cereol Italia spa (Lebensmittel)
Zertifizierungsprämie: Erhaltung oder Erlangung der Zertifizierung für Qualitätssysteme (ISO 9001), Umweltschutz (ISO 14001) und Arbeitssicherheit (OHSAS 18001).	Baxi (Metallsektor)
Erfolgprämie: Da der Verkauf der Artikel im Geschäft vor Beginn des Ausverkaufs einen Erfolgsindex für das Einzelgeschäft darstellt, wird jeder ohne Preisnachlass verkaufte Artikel mit einem bestimmten Betrag multipliziert, sodass die gesamte Jahresbruttoprämie, die an die gesamte Arbeitsgruppe des Einzelgeschäfts ausgeschüttet wird, bestimmt wird.	Prenatal 2001 (Handel)
Sicherheitsprämie: Änderung der Unfallhäufigkeitsrate (Verhältnis zwischen der Anzahl der Unfälle und der Anzahl der Beschäftigten) gegenüber dem Vorjahr (der Grundwert der Prämie beträgt 100 Euro und kann je nach prozentueller Veränderung der Unfallhäufigkeit erhöht oder reduziert werden).	Iprona 2010 (Lebensmittel)
Prämie für die Verminderung von Schäden: Abweichung der Anzahl der von Arbeitskräften verursachten Schäden im Verhältnis zu einer fixen Bezugsrate. Prämie für die Verantwortungsübernahme der Beschäftigten: Quote der seitens der verantwortlichen Arbeitskräfte gemeldeten Schäden im Verhältnis zu den während des Jahres registrierten Schäden.	Anonymer Betrieb 2010

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.1.6 Auszahlung der Prämien: EmpfängerInnen und Korrektive

Abkommen über Ergebnisprämien können auch nur einen Teil der Belegschaft betreffen, wie zum Beispiel nur die ArbeiterInnen, wenn etwa für die Angestellten individuelle Verhandlungen üblich sind. Darüber hinaus ist eine unterschiedliche Behandlung je nach Zugehörigkeit zu einem bestimmten Büro oder Abteilung möglich, um die Prämie an die spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Abteilung oder des jeweiligen Büros zu knüpfen. In der Folge werden verschiedene Verträge aufgeführt, deren Mechanismen diese Unterscheidungen berücksichtigen.

Tabelle 11: Anwendungsebenen der Ergebnisprämie

<p>Die Produktivitäts- und Qualitätsprämien sind folgendermaßen unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% bei Erreichen des Betriebszieles; wird an das gesamte abhängig beschäftigte Personal ausgeschüttet, • 50% bei Erreichen <ul style="list-style-type: none"> o des Ziels jeder einzelnen Filiale; wird nur an das Personal der jeweiligen Filiale ausgeschüttet, o des vorgegebenen Gebietsziels; wird an das Personal, das nicht in den Filialen tätig ist, aber auf das Gebiet („business area“) zurückzuführen ist, ausgeschüttet. 	<p>Sda 2004 (Spedition und Logistik)</p>
<p>Die Rentabilitätsprämie ist wie folgt unterteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 70% bei Erreichen des Operativen Bruttoergebnisses (MOL); wird an das gesamte abhängig beschäftigte Personal ausgeschüttet, • 30% bei Erreichen <ul style="list-style-type: none"> o des Betriebsergebnisses der Filiale; wird nur an das Personal der jeweiligen Filiale ausgeschüttet, o des Betriebsergebnisses auf Gebietsebene; wird an das Personal, das nicht in den Filialen tätig ist, aber auf das Gebiet („business area“) zurückzuführen ist, ausgeschüttet. 	<p>Sda 2004 (Spedition und Logistik)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Weiters können die Abkommen über Ergebnisprämien Korrekturmechanismen hinsichtlich der Höhe der Prämien berücksichtigen, die den Zweck haben, bestimmte Ziele zu erreichen. Im Einzelnen können die Abkommen unter anderem vorsehen:

- Korrektive für die Rentabilität, mit dem Ziel, das Unternehmensrisiko zu verteilen. Bezüglich der Auswahl des Indikators wird auf die Betrachtungen im Kapitel zu den Rentabilitätsprämien verwiesen.
- Individuelle Korrektive, die eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Arbeitskräften auf der Grundlage bestimmter Kriterien einführen:
 - o Individueller Beitrag zur Erreichung des Ergebnisses: In diesem Fall wird die Anwesenheit der einzelnen ArbeitnehmerInnen oft als Parameter herangezogen. Diesbezüglich wird auf die Betrachtungen zu den in den vorhergehenden Paragraphen beschriebenen Prämien für den Arbeitseinsatz verwiesen.
 - o Individuelle berufliche Fähigkeiten: In diesem Fall wird als Korrektiv die berufliche Einstufung herangezogen. Das vom gesamtstaatlichen Sektorenvertrag vorgesehene Einstufungssystem spiegelt jedoch nicht immer die Eigenheiten des einzelnen Betriebs wieder, da es auf einer für die 70-er Jahre typischen Arbeitsorganisation beruht. Geeigneter könnte hingegen ein Einstufungssystem sein, das auf Betriebsebene ausgehandelt wird und beispielsweise auch das Kriterium der Polyvalenz, der Polyfunktionalität usw. berücksichtigt (diesbezüglich wird auf Paragraph 3.3. über die Einstufung verwiesen).
- Kollektive Korrektive für die Anwesenheit, die die Verantwortungsübernahme seitens der einzelnen Arbeitskraft zum Ziel haben: Dies soll durch den sogenannten „Gruppenzwang“ (peer pressure) geschehen, d. h. durch den Druck, der von allen Arbeitskräften ausgeübt wird, um jene ArbeitskollegInnen ausfindig zu machen und zwischenmenschlich zu bestrafen, die ein opportunistisches Verhalten an den Tag legen und damit die Höhe der an die gesamte Gruppe ausgeschütteten Prämien nach unten drücken. Obwohl dies eine wirksame Methode darstellt, dürfen die Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmechanismen nicht unterschätzt werden, die solche kollektiven Korrektive für die Anwesenheit in sich bergen.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Nachstehend sind die Details einiger Betriebsabkommen angeführt, die kollektive Korrekturen für die Rentabilität vorsehen.

Tabelle 12: Beispiele von kollektiven Korrekturen für die Rentabilität

Die Ergebnisprämie, zusammengesetzt aus einer Produktivitäts- und einer Qualitätsprämie, wird unter der Voraussetzung ausgezahlt, dass das betriebliche operative Bruttoergebnis (MOL) nicht geringer ist, als ein laut Budget vorgesehener bestimmter MOL-Prozentsatz.	Sda 2004 (Spedition und Logistik)
Ein Teil der Ergebnisprämie (60%), zusammengesetzt aus einer Produktivitäts- und einer Qualitätsprämie, wird mit einem Koeffizienten multipliziert, der aus dem Verhältnis zwischen MOL und Umsatz der Betriebseinheit abgeleitet wird.	Anonymer Betrieb 2003

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Bezüglich der individuellen Anwesenheit am Arbeitsplatz sehen fast alle Abkommen eine Bemessung der Ergebnisprämie unter Berücksichtigung des etwaigen Anteils an Teilzeitarbeit sowie eine zu den im Betrieb gearbeiteten Monaten proportionale Ausschüttung vor, mit einer Klausel, die eine klare Verteilungsfunktion hat, da die Arbeitskraft in beiden Fällen tatsächlich weniger zur Erreichung des Ergebnisses beigetragen hat. Überdies sehen die Abkommen oft Anreizklauseln für die Anwesenheit am Arbeitsplatz, bzw. Abschreckungsklauseln für die Abwesenheit vor, wie die folgenden Beispiele belegen.

Tabelle 13: Beispiele von individuellen Korrekturen für die Anwesenheit am Arbeitsplatz

Die Ergebnisprämie, zusammengesetzt aus einer Produktivitäts- und einer Rentabilitätsprämie, wird auf Grundlage eines Koeffizienten bemessen, der aus dem Verhältnis zwischen effektiven Arbeitsstunden, einschließlich Überstunden, und den theoretischen, vom gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsstunden, abgeleitet wird.	Defranceschi 2008 (Metallsektor)
Die errechnete Ergebnisprämie wird den Arbeitskräften gekürzt, die öfter als fünfmal pro Jahr für weniger als 30 Tage wegen Krankheit abwesend sind.	Autogrill 2004 (Handel)
Die Ergebnisprämie wird entsprechend der Anzahl der Abwesenheitstage gekürzt, wobei eine Reihe von Abwesenheiten nicht einberechnet werden (und somit als geleistete Arbeit anerkannt werden), wie z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Ferien und ähnliche Einrichtungen, • auf Jahresbasis programmierte Abwesenheitstage für Arbeitskräfte, die an nachgewiesenen und vom Betrieb anerkannten schweren chronischen Krankheiten leiden, die regelmäßige Kontrolluntersuchungen oder spezielle Therapien erfordern, • Unfälle, die mit einem Krankenhausaufenthalt von mindestens einem Tag oder einer Prognose von mindestens elf aufeinander folgenden Abwesenheitstagen verbunden sind. 	Radicifil 2004 (Chemie)
Der Betrag der Ergebnisprämie wird mit einem individuellen Koeffizienten multipliziert, der sich aus der Abwesenheitsrate der Arbeitskraft ergibt. Die verschiedenen Abwesenheitsraten werden in mehrere Klassen untergliedert. Hat eine Arbeitskraft eine Anzahl von Abwesenheiten über das vorgesehene Höchstmaß ihrer Klasse erreicht, wird sie in die nächsthöhere Klasse mit einem schlechteren Koeffizienten eingestuft. Zur Berechnung der Abwesenheit und der entsprechenden Ergebnisprämie werden folgende Positionen berücksichtigt: unbezahlte Freistellungen, Verspätungen, unentschuldigte Abwesenheit, Suspendierung aufgrund von Disziplinarmaßnahmen, Freistellungen wegen Krankheit, Krankenstandszeiträume (mit Ausnahme von Krankenhausaufenthalten und nachfolgendem Genesungsurlaub, auch nach einem Aufenthalt in einem Day-Hospital, infolge eines chirurgischen Eingriffs aus ästhetischen Gründen).	Whirlpool Europe 2007 (Metallsektor)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Ein individuelles Korrektiv für die Anwesenheit am Arbeitsplatz, mit dem es sich vermeiden lässt, dass die geringere Ausschüttung der Ergebnisprämie aufgrund der Abwesenheit ein-

zelter Arbeitskräfte vom Betrieb „einbehalten“ wird, kann vorsehen, dass die nicht an die arbeitssäumigen Beschäftigten ausgeschütteten Prämienanteile den fleißigen Arbeitskräften zugesprochen werden.

Tabelle 14: Ein weiteres Beispiel von einem individuellen Korrektiv für die Anwesenheit am Arbeitsplatz

<p>Der Betrag der Ergebnisprämie ist an die tatsächliche Anwesenheit gebunden. Für jeden Abwesenheitstag - ausgenommen wegen Ferien und anderen festgelegten Freistellungen - wird daher der Betrag der Ergebnisprämie um 1/220 gekürzt. Berechnungsformel für die Festlegung der nicht auszuschüttenden Prämienanteile aus Abwesenheitsgründen: EP x FT/220 (wobei: EP = Betrag der Ergebnisprämie, 220 = theoretische Arbeitstage pro Jahr, FT = Fehltage).</p>	Sda 2004 (Spedition und Logistik)
<p>Die - aufgrund der von jeder einzelnen Arbeitskraft registrierten Fehltage - nicht an das Personal jeder einzelnen Filiale/Büro ausbezahlten Prämienanteile werden unter allen Beschäftigten der entsprechenden Filiale/Büro anteilmäßig zu den effektiv von jeder Arbeitskraft gearbeiteten Arbeitstagen aufgeteilt. Berechnungsformel: GBEP x IAT/GAT (wobei: GBEP = zu verteilender Gesamtbetrag der Ergebnisprämie einer Filiale/eines Büros, GAT = Gesamtanzahl der tatsächlich in der Filiale/Büro gearbeiteten Tage, IAT: individuelle tatsächliche Arbeitstage)</p>	Sda 2004 (Spedition und Logistik)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Nachstehend sind die Details einiger Betriebsabkommen angeführt, die das individuelle Korrektiv für die berufliche Einstufung vorsehen.

Tabelle 15: Beispiel eines individuellen Korrektivs für die berufliche Einstufung

<p>Der Wert der Ergebnisprämie wird mit einem Koeffizienten multipliziert, der an die Einstufungsebene laut gesamtstaatlichem Kollektivvertrag gebunden ist (Koeffizient 1,0 für die Einstufungsebenen von 4 bis 6; Koeffizient 1,1 für die Einstufungsebenen 2 und 3; Koeffizient 1,2 für die Einstufungsebenen 1 und 1S).</p>	Forst 2008 (Lebensmittel)
<p>Der Wert der Prämie ist je nach vertraglicher Einstufung verschieden.</p>	Fiat e Iveco 2009 (Metallsektor)
<p>Der Wert der Ergebnisprämie, zu 70% von der wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes (EBITDA) und zu 30% vom Grad der Kundenzufriedenheit (Customer Satisfaction) abhängt, sieht eine jährliche Ausschüttung vor, die je nach beruflicher Einstufung laut gesamtstaatlichem Sektorenvertrag unterschiedlich ist.</p>	Telecom Italia 2008 (Telekommunikation)
<p>Der Wert der Ergebnisprämie, zusammengesetzt aus Produktivitäts-, Rentabilitäts- und Effizienzprämie, wird entsprechend einer Tabelle bemessen, die den Berufsbereich und die Einkommensstufe berücksichtigt.</p>	Südtiroler Volksbank 2009 (Bankwesen)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Kollektive Korrekture für die Anwesenheit am Arbeitsplatz sind in Abkommen zu Ergebnisprämien sehr selten anzutreffen, da die Mechanismen des „Gruppenzwangs“ (peer pressure) zwar positive Auswirkungen bezüglich der Reduzierung der Fehlzeiten haben, jedoch dem Arbeits- und Solidaritätsklima unter der Belegschaft schaden können, das im Interesse sowohl der Gewerkschaft als auch der Betriebsleitung liegt, da eine Verschlechterung sowohl auf die Produktivität des Unternehmens als auch auf die Fähigkeit der Gewerkschaft, Mitgliedschaften zu erwerben, negative Auswirkungen haben könnte.

Tabelle 16: Kollektives Korrektiv für die Anwesenheit am Arbeitsplatz

<p>Die durchschnittliche Abwesenheitsrate im Betrieb darf 3% nicht übersteigen.</p>	Anonymer Betrieb, 2005 (Chemie)
---	------------------------------------

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Eine Besonderheit ist in einem in Südtirol abgeschlossenen Abkommen anzutreffen, in dem Disziplinarmaßnahmen beim individuellen Korrektiv für die Anwesenheit berücksichtigt werden.

Tabelle 17: Kollektives Korrektiv für Anwesenheit und "Verhalten"

<p>Auf die festgelegte Prämie (...) wirkt sich ein individuelles Korrektiv aus, das auf Anwesenheit und dem individuellen Verhalten beruht. Die Berechnung erfolgt alle sechs Monate.</p> <p>Bis zu maximal zwei Abwesenheitsereignissen und zehn Fehltagen steht die Prämie (berechnet nach Qualität, Produktivität und Rentabilität) zur Gänze zu; bis zu drei Abwesenheitsereignissen und zwölf Fehltagen stehen 50% der Prämie zu, bei mehr als drei Abwesenheitsereignissen und zwölf Fehltagen entfällt die Prämie (...).</p> <p>Eine schriftliche Rüge wegen Fehlverhaltens entspricht einem Abwesenheitsereignis und fünf Fehltagen.</p>	<p>Anonymer Betrieb, 2000 (Metallsektor)</p>
--	--

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.1.7 Überprüfungs- und Auszahlungszeiten

Was die Zeitspanne für die Auszahlung der Prämie angeht ist anzumerken, dass diese zumeist von den objektiven Möglichkeiten abhängt, über die das Unternehmen verfügt, um die Erreichung der vom Betriebsabkommen vorgesehenen Ergebnisse zu verifizieren. Normalerweise erlaubt die Buchhaltung der Betriebe eine monatliche Feststellung des Verlaufs der verschiedenen in Betracht gezogenen Indikatoren, mit Ausnahme der Bilanzdaten, die in Abständen von mehr als einem Monat oder anlässlich der Vorlage des Quartalsabschlusses und/oder des Halbjahresabschlusses ermittelt werden. Da es sich bei den Südtiroler Unternehmen um kleinere Betriebe handelt werden zumeist keine derartigen Zwischenbilanzen erstellt, sondern nur der Jahresabschluss. Wichtig ist, dass die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung regelmäßige, wenn möglich monatliche Aussprachen vereinbart, bei denen seitens der Betriebsleitung die für die Ergebnisprämie relevanten Daten mitgeteilt werden, sodass deren Entwicklung beobachtet und im Falle von Unregelmäßigkeiten interveniert werden kann, sofern letztere von Faktoren ausgehen, die nicht von den Arbeitsleistungen des Personals abhängen. Normalerweise werden die Kontrollen von den ArbeitnehmervertreterInnen oder von eigens eingerichteten paritätischen Kommissionen durchgeführt.

Tabelle 18: Zeitmanagement und Überprüfungsmethoden

<p>Halbjährliche Prüfung: Das Abkommen sieht die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für die Ergebnisprämie vor (BSEP), die paritätisch aus jeweils drei Personen von der Betriebsleitung und von der EGV zusammengesetzt ist. Die Besprechungsergebnisse sowie die halbjährliche Entwicklung der Makroindikatoren werden den ArbeitnehmerInnen mitgeteilt.</p>	<p>Telecom Italia 2004 (Telekommunikation)</p>
<p>Viermonatliche Prüfung: Die Betriebsleitung teilt (im auf das in Betracht gezogene Jahresdrittel folgenden Monat) mittels Aushang am Anschlagbrett des Betriebs die Daten bezüglich des Verlaufs der für die Ergebnisprämie relevanten Indikatoren mit. Gleichzeitig werden diese Daten detailliert an die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung weitergegeben.</p>	<p>Cartiera Lucchese 2005 (Grafik und Papier)</p>
<p>Vierteljährliche Prüfung: Auf Betriebsebene wird eine bilaterale technische Kommission gebildet, die die Aufgabe hat, den Verlauf der Indikatoren zu beobachten und die Daten auszuwerten sowie geeignete Lösungen für gegebenenfalls auftretende Probleme zu suchen.</p>	<p>Azimut Benetti 2004 (Chemie)</p>
<p>Monatliche Prüfung. Auf Betriebsebene wird eine bilaterale Kommission gebildet, die die Aufgabe hat, den Verlauf der Ergebnisprämie zu beobachten.</p>	<p>Bermis, Volpiano (Chemie)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Es ist anzumerken, dass die in den Abkommen vorgesehenen Kontrollmöglichkeiten oft nur teilweise genutzt werden, sodass zwischen den am Verhandlungstisch errungenen Rechten und ihrer effektiven Ausübung eine Kluft entsteht. Gelegentlich liegt der Hauptgrund hierfür bei der Betriebsleitung, die manche Überprüfungen ungern gestattet, in anderen Fällen liegt der Grund jedoch bei den subjektiven Schwierigkeiten seitens der Arbeitskräfte und/oder deren VertreterInnen. Die Möglichkeit zur Überprüfung, wie im Übrigen auch die Auswahl der Indikatoren, setzt Kompetenzen und Kenntnisse bezüglich der Betriebsbilanz und der Indikatoren voraus, über die die betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen oft nicht in ausreichendem Maße verfügen. Aus diesem Grund sind Weiterbildungsmöglichkeiten unerlässlich, die es den Arbeitskräften und den Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen gestatten, die Abkommen umzusetzen.

Tabelle 19: Zeitmanagement und Überprüfungsmethoden

Das gesamte Anreizsystem wird durch einen konstanten Kommunikationsprozess „unterstützt“, der einfache und klare Informationen (und Erläuterungen) über den Funktionsmechanismus der Ergebnisprämie liefert und es allen MitarbeiterInnen ermöglicht, laufend die erreichten Zielquoten und den Einfluss alternativer Aktionen (mittels Ergebnissimulationen) auf die Gesamtprämie zu verifizieren.	IKEA Italia 2006 (Handel)
Das Abkommen sieht überdies vor, dass für die Personalleiter und die betriebliche Gewerkschaftsvertretung/ Einheitliche Gewerkschaftsvertretung Weiterbildungskurse über die Grundlagen der Betriebsbilanz und die Analyse der Indikatoren der Ziele der Ergebnisprämie organisiert werden, damit die Gewerkschaftsverhandlungen mühelos, bewusst und erfolgreich vonstattengehen.	

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Was schließlich die Zeitspannen für die Auszahlung der Prämie betrifft, ist wahrscheinlich eine monatliche Frequenz vorzuziehen, denn je kürzer die Zeit zwischen der erbrachten Arbeitsleistung und der Prämienauszahlung ist, desto größer ist die Auswirkung auf das Beteiligungsklima und auf das Interesse, das die Arbeitskräfte an der Produktion haben. Eine jährliche Prämienauszahlung hat mit Sicherheit verwaltungstechnische Vorteile für diejenigen, die sich mit den Löhnen befassen. Gleichzeitig bewirkt jedoch eine größere Ratenzahlung des Betrags, dass bei den Arbeitskräften der Eindruck entsteht, dass deren Ar-

Tabelle 20: Auszahlungstermine

Monatliche Auszahlung (zwölfmal im Jahr), und zwar im Voraus von Jänner bis Juni und im Nachhinein von Juli bis Dezember: Mit dem Juligehalt erfolgt eine Jahresausgleichszahlung auf Grundlage der Differenz zwischen dem Gesamtwert der Ergebnisprämie für das Jahr und dem Gesamtwert der zwölf Monatsraten.	Fiat und Iveco 2009 (Metallsektor)
Auszahlung der Produktionsprämie vierteljährlich und einmal pro Jahr Auszahlung der Qualitätsprämie.	Anonymer Betrieb 2008 (Gummi - Plastik)
Halbjährliche Auszahlung: Die Prämie wird mit dem Juni- und dem Novembergehalt eines jeden Jahres ausgezahlt.	Telecom Italia 2008 (Telekommunikation)
Jährliche Auszahlung: Die Ergebnisprämie auf Jahresbasis wird mit dem Junigehalt des nachfolgenden Jahres ausgezahlt.	Rubinetterie Zucchetti 2000 (Metallsektor)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

beitsleistung einen geringeren Wert hat. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass hohe Ergebnisprämien besser häufiger ausbezahlt werden sollten, während bei niedrigeren Ergebnisprämien eine einmalige Auszahlung ratsamer ist. Die auf Landesebene durchgeführten Untersuchungen zeigen, dass die große Mehrheit der Abkommen jährlich sowohl die Überprüfung als auch die Auszahlung der Ergebnisprämie vorsieht. (Giovannacci 2003 e 2004).

3.2 ARBEITSZEIT

Der Anspruch, die technischen und Produktionsanlagen optimal auszunutzen und die immer weniger vorhersehbare Marktnachfrage zu befriedigen, führt dazu, dass flexible Arbeitszeiten immer notwendiger werden. Andererseits bedeutet diese Flexibilität für das Unternehmen auch, den Arbeitskräften mehr Möglichkeiten geben zu können, die Arbeitszeiten mit dem Privatleben zu vereinbaren. Dieser Trend wurde wiederholt durch Gesetzesmaßnahmen⁴⁰ anerkannt und bekräftigt, die sich in den Kollektivvertragsverhandlungen niedergeschlagen haben, um die Schutzmaßnahmen möglichst gut abzustimmen, ohne darauf zu verzichten, Abweichungen zum gesetzlichen Schutz einzuführen.

Was die **tägliche Ruhepause** angeht, sieht das Gesetz vor, dass diese mindestens elf zusammenhängende Stunden je 24 Stunden betragen muss; es gewährt den Kollektivvertragsverhandlungen jedoch einen Spielraum⁴¹ für Abweichungen bezüglich der Dauer oder der Forderung, dass die Ruhepause ununterbrochen werden kann. Einige gesamtstaatliche Kollektivverträge führen Fälle an, in denen Abweichungen zulässig sind, und setzen Mindestgrenzen für deren Dauer fest, wobei gelegentlich eine breite Formulierung gebraucht wird, die mit der technischen Notwendigkeit, einen Dienst und/oder Produktionsprozess⁴² aufrechtzuerhalten und gelegentlich mit den Erfordernissen bei außergewöhnlichen Vorkommnissen⁴³ im Zusammenhang stehen. Es gibt auch Fälle, in denen die gesamtstaatlichen Sektorverträge eine Übertragung auf die zweite Verhandlungsebene vorsehen, wenn auch innerhalb festgelegter Grenzen⁴⁴.

Was die **wöchentliche und sonntägliche Ruhezeit** angeht, haben einige gesamtstaatliche Sektorverträge direkte Regelungen⁴⁵ vorgegeben, während andere bezüglich etwaiger Abweichungen die Übertragung auf die zweite Verhandlungsebene festgelegt haben⁴⁶. Auch über Verhandlungen auf Betriebsebene kann die Arbeitnehmervertretung an der Diskussion über die Organisation der Arbeitsschichten teilnehmen und Gegenleistungen zugunsten der Ar-

⁴⁰ Was die Arbeitszeit und die Ruhepausen angeht, siehe GvD Nr. 66/2003 in geltender Fassung; bezüglich Teilzeit und Arbeitsplatzteilung siehe GvD Nr. 276/2003 und Gesetz Nr. 247/2007.

⁴¹ Siehe Art. 7 und 17, GvD Nr. 66/2003, geändert durch Gesetz Nr. 133/2008.

⁴² Kollektivvertrag Lebensmittelindustrie Confapi.

⁴³ Kollektivvertrag Gummi-Plastik Confapi.

⁴⁴ Kollektivvertrag Zement, Kalk und Gips.

⁴⁵ Kollektivvertrag Versicherung-Assistenz.

⁴⁶ Kollektivvertrag Zement, Kalk und Gips sowie Gummi - Plastik - Industrie.

Tabelle 21: Feiertagsarbeit und Zulagen

Für das Personal, dessen Arbeitsschichten für Samstag und Sonntag vorgesehen sind, wird eine spezifische Schichtzulage ausgezahlt.	Alupress 1998 (Metallsektor) Speedline 2000 (Unternehmen existiert nicht mehr) GKN 2001 (Metallsektor)
--	---

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

beitskräfte aushandeln, die beispielsweise an Tagen, die gewöhnlich als Ruhetage registriert sind, an den Arbeitsplatz gerufen werden.

Was die **Ferienzeit** betrifft, sieht das Gesetz vor, dass die Arbeitskraft Anrecht auf einen bezahlten Jahresurlaub von nicht weniger als vier Wochen hat (einschließlich der arbeitsfreien Tage)⁴⁷. Die Kollektivverträge können den genannten Zeitraum auch in Bezug auf das Alter der jeweiligen Arbeitskräfte erweitern⁴⁸ und weitere Freistellungen vorsehen (gelegentlich als bezahlte Jahresfreistellungen⁴⁹ oder als Arbeitszeitverkürzung⁵⁰ bezeichnet), die gleichfalls auf besondere Situationen der Arbeitskräfte bezogen werden können, wie beispielsweise auf das Ausmaß der durchgeführten Schichtarbeit. Die Betriebsverhandlungen schreiten oftmals im Industriesektor ein, um Vereinbarungen bezüglich der Anordnung der jährlichen Arbeitszeit zu

Tabelle 22: Inanspruchnahme von Ferien und Freistellungen

a) Innerhalb der ersten drei Monate im Jahr legen die Vertragsparteien unter Berücksichtigung der Produktions- und Organisationserfordernisse die Ferienzeiten fest.	Diasorin, Saluggia 2004 (Chemie)
b) Die Ferien haben in der Regel eine Dauer von zwei Wochen im Sommer und von einer Woche gegen Jahresende. In der Verhandlungsrunde werden etwaige weitere Zeiträume vereinbart, in denen die Arbeitszeiten verkürzt oder verlagert werden, wenn etwa Feiertage anfallen.	
c) Die Abkommen unter Punkt b) müssen mindestens fünf bis sechs Ferientage/Arbeitszeitverkürzung/zusätzliche Ruhetage gewährleisten, die vorbehaltlich der Genehmigung seitens der Abteilungsleitung individuell genossen werden können.	
Die Inanspruchnahme der Freistellungen wegen Ferien, Arbeitszeitverkürzung und Ersatz für abgeschaffte Feiertage darf pro Arbeitstag gleichzeitig nicht mehr als 3% der Arbeitnehmereinheiten überschreiten. Die Erlaubnis muss vorbehaltlich triftiger Gründe 46 Stunden im Voraus beantragt werden.	Cantarelli & C. 2006 (Textil - Bekleidung)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

treffen. Dabei legen - jeweils zu Jahresbeginn - die Arbeitnehmervertretung und der Arbeitgeber fest, zu welchen Zeiten der Betrieb geschlossen wird, und versuchen, die Produktionserfordernisse mit den familiären Erfordernissen der ArbeitnehmerInnen in Einklang zu bringen. Was die Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines von den Sozialpartnern festgelegten Referenzzeitraums betrifft, sehen die meisten Kollektivverträge eine über mehrere

47 Siehe Art. 10 GvD Nr. 66/2003, geändert durch GvD Nr. 213/2004 (in Verbindung mit Art. 2109 Zivilgesetzbuch).

48 GKV Metallsektor (Titel III, Art. 10) und GKV Gummi - Plastik - Industrie (Art. 16).

49 GKV Metallsektor.

50 GKV Gummi-Plastik-Industrie.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Wochen verteilte Arbeitszeit vor (sogenannte „**Wochenübergreifende Arbeitszeiten**“). Dasselbe gilt für die maximale Wochenarbeitszeit, einschließlich Überstunden, die vom Gesetz auf durchschnittlich maximal 48 Wochenstunden festgelegt ist. Die multiperiodale Arbeitszeit sieht durchschnittliche 40 Wochenstunden über einen Zeitraum von vier Monaten vor. Dieser Zeitraum kann von den Kollektivvertragsverhandlungen auf sechs bzw. zwölf Monate ausgedehnt werden, wenn hierfür spezifische Gründe angeführt werden. Diese Regelung erlaubt es, den in einigen Sektoren saisonbedingt unterschiedlich hohen Arbeitsanfall zu berücksichtigen und die Arbeitszeiten entsprechend der Zeiten mit sehr hoher und/oder mit geringerer Arbeitsbelastung einzuteilen. Da es sehr wichtig ist, dass die arbeitsfreie Zeit im Voraus geplant werden kann, sehen die Betriebsabkommen oft eine Differenzierung der Flexibilitätszulage je nach Vorankündigungszeit vor, mit welcher der zusätzliche Arbeitstag angeündigt wird.

Tabelle 23: Wochenübergreifende Arbeitszeiten und Vorankündigungszulage

Die vertragliche Wochenarbeitszeit wird von 40 auf 38 Stunden verkürzt, wobei als finanzielle Abdeckung die Stunden der bezahlten jährlichen Freistellung genutzt werden. Gleichzeitig wird folgende wochenübergreifende Arbeitszeit festgelegt: von April bis September beträgt die normale Wochenarbeitszeit 36 Stunden (bis Freitag 12 Uhr), von Oktober bis März hingegen beträgt die Arbeitszeit 40 Wochenstunden. Für den Zeitraum, in dem die vertragliche Arbeitszeit überschritten wird, werden jede Woche 30 Minuten bezahlter Freistellung zuerkannt, die für den Zeitausgleich am Heiligabend, am Stefanstag und am Faschingsdienstag verwendet werden.	Miele 2001 (Handel)
Wenn die positive Flexibilität zwischen 10 und 6 Tagen zuvor angekündigt wird, ist eine Bruttozulage von 20 € vorgesehen; wenn die Ankündigung zwischen 3 und 5 Tagen zuvor erfolgt liegt der Betrag bei 25 €; bei 2 Tagen Vorankündigung stehen 30 € zu.	Thun 2005 (Chemie)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Das Gesetz überlässt die Regelung der **Überstundenarbeit** den Vertragsverhandlungen, sieht aber nicht nur eine eingeschränkte Nutzung⁵¹ derselben vor, sondern auch, dass Rechtfertigungsgründe angeführt werden müssen. Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge regeln die Durchführungsmodalität der Überstundenarbeit und die anzuwendende Mehrbezahlung, überlässt aber den Betriebsverhandlungen die Festlegung weiterer Rechtfertigungsgründe. Bei den Verhandlungen auf Betriebsebene kann jedoch ein weiterer Spielraum ausgehandelt werden, insbesondere was höhere Überstundenzulagen, als in den gesamtstaatlichen Sektorverträgen vorgesehen, angeht.

Betrachtet man nun die Flexibilisierung der Arbeitszeiten zugunsten der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, so ist die „**Stundenbank**“, auch „Arbeitszeitkonto“ bezeichnet, eine interessante Einrichtung, die das Ansammeln geleisteter Überstunden ermöglicht, die dann als Ruhestunden genossen werden können⁵². Diese Regelung wird in immer mehr Sektoren eingeführt und zwar auch im Industriesektor, der bei der Arbeitsorganisation normalerweise unflexibler ist als der Dienstleistungsbereich. Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge sehen teilweise vor, dass die Detailregelung auf der zweiten Verhandlungsebene vereinbart wird⁵³. Die

51 Siehe Art. 5 GvD Nr. 66/2003, geändert durch Gesetzesdekret Nr. 112/2008.

52 Der Kollektivvertrag der Chemischen Industrie (Confindustria) sieht die Möglichkeit vor, die angesammelten Stunden für soziale Initiativen zu nutzen, wie etwa die Unterstützung familiärer Notsituationen, die Finanzierung des vertraglich vorgesehenen Einkommensunterstützungsfonds, auf Betriebsebene vorgesehene Bildungsinitiativen für die Requalifizierung.

53 Kollektivvertrag Logistik, Warentransport und Speditionen (Genossenschaften)

Betriebsverhandlungen können auch die Zuschläge für zusätzlich geleistete Arbeitsstunden, d. h. die Zulagen regeln, die den TeilzeitarbeiterInnen zustehen, die sich für die Erbringung zusätzlicher Arbeitsstunden zur Verfügung stellen. In den Betriebsabkommen kann außerdem festgelegt werden, dass die „Auszahlung“ einer Ergebnisprämie nicht nur in der herkömmlichen Form einer Geldauszahlung erfolgt, sondern auch in Form von Ruhetagen zusätzlich zu den in den Sektorenverträgen vorgesehenen.

Tabelle 24: Das Arbeitszeitkonto

<p>Als Ersatz für die Entlohnung der Zusatz- und/oder Überstundenarbeit können den Arbeitskräften, die eine entsprechende Anfrage für ein ganzes Jahr machen, die zusätzlich zu den vertraglichen Arbeitszeiten geleisteten Stunden auf einem individuellen Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Die auf diesem Konto registrierten Stunden können bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres als arbeitsfreie Zeit in Anspruch genommen werden. Die Zulagen für Zusatzarbeit und/oder Überstunden werden in jedem Fall vergütet.</p>	<p>Miele 2001 (Handel)</p>
<p>Jedem „Effizienzpunkt“ entsprechen vereinbarungsgemäß zwölf individuelle Freistunden; Zwischenergebnisse werden proportional berechnet. Die Umwandlung in Freistunden darf einen Gegenwert von drei Effizienzpunkten (36 Stunden) nicht überschreiten. Modalitäten der Auszahlung/Inanspruchnahme: 1) Die Berechnung des angereiften Betrags in Euro und der Gegenwert in Stunden wird im Jänner für das Vorjahr getätigt. 2) Innerhalb Februar muss jede betroffene Arbeitskraft entscheiden, ob sie den angereiften Geldbetrag erhalten oder diesen in Freistunden umwandeln will. 3) Jenen Personen, die sich für die Auszahlung entschieden haben, wird der zustehende Geldbetrag zusammen mit der Gruppenprämie, die mit den Bilanzindikatoren zusammenhängt, ausgezahlt. 4) Wer sich hingegen im Februar für die Umwandlung in Freistunden entschieden hat, bekommt den etwaigen Restbetrag für nicht genossene Freistunden zusammen mit dem Gehalt ausgezahlt. 5) Die Auszahlung des Restbetrags erfolgt im Verhältnis zwölf Stunden gleich 100 Euro brutto.</p>	<p>Safilo 2009 (Textil)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Die Betriebsabkommen können die gesamtstaatlichen Regeln anderer Einrichtungen zur **Programmierung der Arbeitszeiten** verbessern, indem sie eine angemessene Vorankündigung bei der Änderung der Arbeitsschichten⁵⁴, Freistellungen eines Teils der Belegschaft von Nachtarbeit⁵⁵ sowie Erleichterungen für die Familienzusammenführung mittels durchgehender Inanspruchnahme der Ferien⁵⁶ vorsehen. Weiterhin kann in den Betriebsabkommen vorgesehen sein, dass die für nachgewiesene fachärztliche Visiten erforderliche Zeit vergütet wird. In anderen Fällen können die Betriebsabkommen weitere Situationen vorsehen, in deren Zusammenhang bezahlte oder nicht bezahlte Freistellungen in Anspruch genommen werden können.

Ein Kapitel für sich ist die **Teilzeitarbeit**, eine mit Sicherheit nützliche Einrichtung, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden, insbesondere wenn es darum geht, einer einzelnen Person das Recht oder zumindest den Vorrang bei der Umstellung ihrer Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zuzuerkennen. Diesbezüglich sieht das Gesetz⁵⁷ für Arbeitskräfte mit onkologischen Leiden das Recht auf eine Abänderung der Arbeitszeiten vor (die auf Anfrage rückgängig gemacht werden kann) bzw. auf Vorrang im Fall von derartigen Leiden bei Ehe-

54 So gehandhabt laut Sektorenvertrag für Versicherung - Assistenz sowie laut Kollektivvertrag Gummi - Plastik - Industrie

55 Wie bereits vom GKV für die Lebensmittelindustrie (Confapi) für Mütter von Kindern bis zu drei Jahren und vom GKV für kulturelle, touristische und Sportorganisationen für Arbeitskräfte mit onkologischen Leiden vorgesehen.

56 Wie für Arbeitskräfte mit einem weit vom Arbeitsplatz entfernten Wohnsitz im GKV Tourismus vorgesehen.

57 Siehe Art. 12-bis GvD Nr. 61/2000, geändert durch GvD Nr. 276/2003 und Gesetz Nr. 247/2007.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Tabelle 25: Bezahlte und nicht bezahlte Freistellungen

<p>Le Parti convengono di rafforzare la procedura da adottare in caso di modifica dell'orario che riguardi un reparto o una Die Vertragsparteien vereinbaren, die einzuleitende Vorgehensweise im Falle einer Änderung der Arbeitszeiten in einer Abteilung oder in einem Teil derselben zu verstärken mittels: a) sofortiger Mitteilung (mindestens eine Woche zuvor) über die notwendige Änderung der Arbeitszeit; b) genauer Information über produktions- und organisationsbedingte Beweggründe, die eine Änderung der Arbeitszeiten erfordern, sowie über den Zeitpunkt, wann die genannte Änderung in Kraft tritt; c) die gemeinsame Festlegung der Umsetzungsmodalitäten der neuen Arbeitszeit; d) die Mitteilung an die EGV über die Notwendigkeit, den Übergang auf die neue Arbeitszeitenregelung zu unterbrechen und/oder zu verlangsamen.</p>	<p>Benetton Ponzano 2009 (Textil - Bekleidung)</p>
<p>Es wird die „Langzeit-Abwesenheit“ („Long term leaves“ - Beurlaubung für Nicht-EU-BürgerInnen für die Familienzusammenführung) eingeführt, die in einer Genehmigung für die Abwesenheit vom Arbeitsplatz von maximal 50 Tagen besteht. Die Beurlaubung kann Nicht-EU-BürgerInnen gewährt werden, die in weniger arbeitsintensiven Zeiten einen formellen Antrag gestellt haben. Die betreffenden Personen werden von der Direktion der jeweiligen Produktionseinheit bestimmt und den Gewerkschaftsorganisationen während der vorgesehenen Sitzungen mitgeteilt, sofern die Beurlaubung mit den technisch-organisatorischen und produktionsbedingten Erfordernissen des Betriebs vereinbar ist. Die Langzeit-Abwesenheit darf im gleichen Zeitraum nicht mehr als 1% der Belegschaft betreffen. Den Vorrang haben jene Arbeitskräfte, die eine solche Beurlaubung noch nicht beansprucht haben, ansonsten gilt der zeitliche Eingang der entsprechenden Anträge. Zur Inanspruchnahme der Langzeit-Abwesenheit nutzen die betroffenen Arbeitskräfte in der Summe die Stundenbank, die effektiv angereifen und nicht genossenen Ferien sowie die bezahlten jährlichen Freistellungen aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen und anstelle der abgeschafften Feiertage, die gegebenenfalls verfügbar sind. Falls die betroffenen Arbeitskräfte die Langzeit-Abwesenheit nicht mittels Nutzung der Stundenbank, der Ferien und der bezahlten Freistellungen abdecken können, besteht die Möglichkeit, bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten sechs Jahre des Dienstalters bis zu höchstens zweimal innerhalb dieses Zeitraums eine Beurlaubung von höchstens vier Fünfteln der Höchstdauer der Langzeit-Abwesenheit zu beantragen, während der keine Entlohnung erfolgt und kein Dienstalter registriert wird. Die betroffenen Arbeitskräfte müssen mindestens 90 Kalendertage im Voraus bei der Direktion der jeweiligen Produktionseinheit einen formellen Antrag einreichen.</p>	<p>Electrolux Italia, Treviso 2007 (Metallsektor)</p>
<p>Für jede Abwesenheit wegen fachärztlicher Visiten werden bezahlte Stunden bis zu maximal drei Stunden - zuzüglich einer Stunde Fahrzeit - zuerkannt. Die Anzahl der Freistellungen zwecks fachärztlicher Visiten liegt bei maximal dreimal pro Jahr. Nicht als fachärztliche Visiten gelten instrumental- und labordiagnostische Untersuchungen, zahnärztliche und physiotherapeutische Behandlungen und die für die Terminvermerkung erforderliche Zeit.</p>	<p>Defranceschi 2008 (Metallsektor)</p>
<p>Der Betrieb erkennt - gegen Vorlage des ärztlichen Attests - eine Stunde für Arztvisiten der Arbeitskraft oder deren Kinder an.</p>	<p>Miele 2011 (Handel)</p>
<p>Um die Eingliederung von Kindern in die Kinderkrippe zu erleichtern, ist die Inanspruchnahme von 40 nicht bezahlten Freistellungsstunden erlaubt, die auf mehrere Zeitabschnitte verteilt werden können.</p>	<p>Mandarina Duck 2009 (Textil)</p>
<p>Bei Geburt eines Kindes wird dem Elternteil ein bezahlter Freistellungstag zugesprochen.</p>	<p>Mandarina Duck 2009 (Textil)</p>
<p>Das Anrecht auf nicht bezahlte Freistellungen wegen Krankheit der Kinder gilt bis zu deren zwölften Lebensjahr, bis zu dem derzeit gesetzlich vorgesehenen Höchstmaß von fünf Tagen im Jahr und gegen Vorlage eines ärztlichen Attests.</p>	<p>Mandarina Duck 2009 (Textil)</p>
<p>Männliche Arbeitskräfte können anlässlich der Geburt eines Kindes einen Tag bezahlten Urlaubs nehmen, der innerhalb von zehn Tagen nach der Geburt beansprucht werden muss.</p>	<p>Adecco Italia 2007 (Handel)</p>
<p>Bezüglich der Freistellung aufgrund von Todesfällen und schweren Krankheiten und sofern der Todesfall in einer anderen Region als der des Arbeitsplatzes eintritt, hat die Arbeitskraft Anrecht auf fünf Tage bezahlten Urlaubs, die innerhalb von sieben Tagen beansprucht werden müssen.</p>	<p>Adecco Italia 2007 (Handel)</p>
<p>Der Betrieb genehmigt eine weitere unbezahlte Beurlaubung nach dem Elternurlaub, der zwischen mindestens einem und höchstens sechs Monaten dauern darf, aber nicht aufgeteilt werden kann. Diese Beurlaubung ist einen Monat im Voraus zu beantragen und innerhalb des dritten Lebensjahres des Kindes zu beenden.</p>	<p>Autogerma 2006 (Handel)</p>
<p>Der Betrieb genehmigt, vorbehaltlich der Beurteilung des Tätigkeitsbereichs, eine nicht bezahlte Beurlaubung für soziale Einsätze bis zu einer Dauer von maximal drei Monaten, die gegebenenfalls verlängert werden können. Der Betrieb erkennt bezahlte Freistellungen von maximal 16 Stunden pro Jahr für öffentliche Noteinsätze (Weißes-Rotes-Grünes Kreuz) an, die von einer Arbeitskraft geleistet werden.</p>	<p>Autogerma 2006 (Handel)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

partnern, Kindern oder Eltern oder im Falle der Pflegebedürftigkeit einer im selben Haushalt lebenden Person mit 100%-iger Invalidität, eines Kindes unter 13 Jahren oder eines behinderten Kindes. Auch in diesem Fall können die Betriebsabkommen den Kreis jener Personen erweitern, die Anrecht auf die genannte Umwandlung der Arbeitszeit haben, wobei unter die Anspruchsvoraussetzungen auch die Geburt eines Kindes fällt. Außerdem können die Abkommen den Betrieb dazu verpflichten, die bis zu einem gewissen prozentualen Anteil gegenüber der Gesamtbelegschaft des Betriebs eingegangenen Umwandlungsanträge positiv zu bewerten⁵⁸. Eine Gewerkschaftspolitik, die die Teilzeitarbeit und ein gutes Funktionieren des betriebsinternen Arbeitszeitenmarktes fördern will, verlangt jedoch, dass die Regelungen der Kollektivverträge möglichst viel Spielraum für individuelle Verhandlungen gewähren und sich einer strengen Regelung der Teilzeitarbeit enthalten. Insofern sollte der Handlungsrahmen der Gewerkschaften darin bestehen, mit den Unternehmern die Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitskräfte auszuhandeln, um auf Ebene der Kollektivvertragsverhandlungen Ergebnisse zu erzielen, die die einzelne Arbeitskraft in einer individuellen Verhandlungen nicht erreichen kann, sowie gleichzeitig auch die organisatorischen Veränderungen und die Weiterbildungsmaßnahmen auszuhandeln, die es dem Betrieb erlauben, die Arbeitszeitverkürzung der bereits im Betrieb arbeitenden Arbeitskräfte auszugleichen (Ichino 2004).

Tabelle 26: Die Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit

Die Situation der ArbeitnehmerInnen, die schwerkranke Familienmitglieder oder im gleichen Haushalt lebende Personen pflegen müssen, wird positiv eingeschätzt, sofern mit den Produktionserfordernissen vereinbar. Die Anträge auf Teilzeitarbeit werden durch die Paritätische Kommission beurteilt, die anlässlich der darauf folgenden Sitzung ihr Gutachten abliefern.	Rai 2006 (Telekommunikation)
Der Betrieb erklärt sich bereit, für die Zeit nach der Geburt bis zum 36. Lebensmonat des Kindes bzw. für zwölf Monate im Falle einer Adoption eines Kindes bis zum 8. Lebensjahr, eine zeitweilige Abänderung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit auf Teilzeit zu gewähren.	Autogrill 2001 (Tourismus)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit schaltet der Gesetzgeber die Kollektivvertragsverhandlungen ein, wenn es um die Klauseln für die Ausdehnung der von den Unternehmen geforderten Flexibilität geht. Wenn diese Klauseln nicht die Freiwilligkeit seitens der einzelnen Arbeitskräfte vorsehen, können sie sich negativ auf die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben auswirken. Es handelt sich in erster Linie um die Zusatzarbeit, für die die gesamtstaatlichen Sektorenverträge oder die Betriebsabkommen die Höchstanzahl der zu leistenden Arbeitsstunden und die entsprechenden Beweggründe festlegen müssen, auf deren Grundlage die Mehrarbeit gegenüber der im individuellen Abkommen vereinbarten reduzierten Arbeitszeit eingefordert werden kann⁵⁹. Nur in einigen Fällen sind die gesamtstaatlichen Sektorverhandlungspartner zielgerichtet eingeschritten⁶⁰, während sie sich

⁵⁸ Eine ähnliche Regelung ist vom GKV Gummi - Plastik - Industrie vorgesehen, die jedoch eine positive Bewertung der Vereinbarkeit mit den betrieblichen Erfordernissen unterstellt.

⁵⁹ Siehe Art. 3, Absatz. 2 GvD Nr. 61/2000

⁶⁰ GKV Kalk und Gips (Confindustria und Confapi).

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

in anderen Fällen auf sehr hohe Höchstgrenzen oder auf sehr allgemeine Beweggründe beschränkt⁶¹ und gelegentlich überhaupt nicht ausgesprochen haben⁶². Sieht das Betriebsabkommen eine Erhöhung der Lohnzuschläge gegenüber den von den gesamtstaatlichen Sektorverträgen vorgesehenen Zuschlägen vor, so kann dies ein Mittel zur Einschränkung der Inanspruchnahme dieser Einrichtung durch den Betrieb sein⁶³. In einigen Sektorverträgen⁶⁴ ist die Verpflichtung zur Erfüllung der Zusatzarbeit vorgesehen, in anderen⁶⁵ ist diese Verpflichtung ausgeschlossen oder ausdrücklich den Betriebsverhandlungen⁶⁶ überlassen. Das in einem Betriebsabkommen vorgesehene Prinzip der Freiwilligkeit würde in jedem Fall die Gefahr reduzieren, das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben des Personals mit derartigen Verträgen zu beeinträchtigen. Von Bedeutung sind auch die elastischen und flexiblen Klauseln, auf deren Grundlage es möglich ist, die Dauer der Arbeitsleistung zu erhöhen und deren Anordnung gegenüber den Vorgaben des individuellen Vertrags zu ändern. Die Inanspruchnahme dieser Klauseln durch den Arbeitgeber sieht eine Vorankündigung von mindestens fünf Arbeitstagen vor⁶⁷ und ist einem doppelten Verhandlungsfilter unterworfen:

- einem individuellen Abkommen (sogenannte Elastizitäts- und/oder Flexibilitätsabkommen, das oft bei der Einstellung unterschrieben wird),
- einer Regelung im Kollektivvertrag.

Wie für die Zusatzarbeit sehen die Sektorregelungen auch bezüglich der genannten Klauseln nur allgemeine und somit kaum selektive Rechtfertigungsgründe vor⁶⁸. Gelegentlich wird ganz auf Begründungen verzichtet⁶⁹ oder, zwecks Integration⁷⁰, auf eine dezentrierte Verhandlungsebene verwiesen. Einige Sektorverträge sehen außerdem quantitative Obergrenzen für die Erhöhung der Dauer der Arbeitsleistungen vor⁷¹.

Ein Betriebsabkommen könnte vorsehen, dass die Auszahlung der Zulage nicht nur an die effektiv geleistete Zusatzarbeit zu koppeln ist, sondern - in abzuklärendem Maß - an die erklärte Bereitschaft der Arbeitskraft. Es könnte schließlich das wichtige „Recht auf Meinungsänderung“ wieder eingeführt werden, das vom Gesetz ursprünglich vorgesehen war, dann aber gestrichen wurde, in einigen Sektorenverträgen jedoch immer noch angewandt wird⁷². In anderen Fällen greift das Betriebsabkommen für bestimmte Sektoren⁷³

61 GKV Tourismus (Federturismo und Aica), Bauwesen (Confindustria, Confapi und Genossenschaften), Textilsektor (Confindustria), Journalisten, Metallsektor (Confindustria).

62 GKV Schuhsektor (Confindustria) und Lebensmittelindustrie (Confapi).

63 GKV Telekommunikation, Journalisten, Bauwesen.

64 GKV Lebensmittelindustrie (Confapi), Metallsektor (Confindustria).

65 GKV Textilsektor (Confindustria), Schuhsektor (Confindustria), Tourismus (Federturismo).

66 GKV Bauwesen (Genossenschaften).

67 Siehe Art. 3, Absatz 8 GvD Nr. 61/2000, geändert durch Gesetz Nr. 247/2007.

68 GKV Bauwesen (Genossenschaften).

69 GKV Lebensmittelindustrie (Confapi), Bauwesen (Confindustria und Confapi), Textilsektor (Confindustria).

70 GKV Kalk und Gips (Confindustria und Confapi), Tourismus (Federturismo), Telekommunikation.

71 GKV Tourismus (Federturismo), Bauwesen (Confindustria, Confapi, Genossenschaften), Textilsektor (Confindustria), Telekommunikation.

72 GKV Bauwesen (Genossenschaften), Tourismus (Federturismo).

73 GKV Metallsektor (Confindustria) und Lebensmittelindustrie (Confapi).

geltende Vertragsbestimmungen auf, die eine Aufhebung der elastischen und flexiblen Klauseln erlauben, wenn bestimmte Gründe vorliegen, wie etwa eine Zweitarbeit mit Arbeitszeiten, die mit den Änderungen unvereinbar sind, Pflergetätigkeit und/oder Studium oder ein Therapiezyklus (CNEL 2010).

Tabelle 27: Die Änderung der zeitlichen Anordnung der Arbeitsleistung.

<p>Die zeitliche Anordnung der Arbeitsleistung kann gegenüber der vom Individualvertrag vorgesehenen Bestimmungen verändert werden, falls technische, organisatorische oder produktionsbedingte Gründe hierfür vorliegen oder wenn es um die Ersetzung von Mitarbeitern geht. Bei infolge der Anwendung von flexiblen Klauseln angeordneten, effektiv durchgeführten Änderungen der Arbeitszeiten wird für jede normale Arbeitsstunde, die außerhalb der vereinbarten Tages- oder Wochenarbeitszeit geleistet wird, eine Lohnzulage anerkannt, die je nach Ankündigungsfrist, die der Arbeitskraft zugestanden wird, unterschiedlich ist.</p> <p>Die vom Betriebsabkommen vorgesehene Zulage für die Erbringung von Teilzeitarbeit aufgrund einer Abänderung seitens des Betriebs steht der betroffenen Arbeitskraft auch dann zu, wenn die Mitteilung über die veränderte Arbeitszeit im Nachhinein widerrufen wird.</p> <p>Die Abänderung der zeitlichen Anordnung der Arbeitszeiten darf nicht Feiertage oder Nachtstunden betreffen, für die die vertragliche Arbeitszeit nicht bereits gilt.</p>	<p>Rinascente und Upim 2003 (Handel)</p>
<p>Für den Bereitschaftsdienst während der Nacht und am Wochenende ist eine Bezahlung von 5,63 € brutto pro Stunde vorgesehen, unabhängig davon, ob die Arbeitskraft zum Einsatz kommt oder nicht. Kommt es zum Einsatz, ist eine (Einsatz-)Zulage von 56 € bei Entfernung des Wohnortes der Arbeitskraft bis zu 10 km bzw. 62 € Entfernungen über 10 km vorgesehen.</p>	<p>Iprona 2009 (Lebensmittel)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Einige gesamtstaatliche Kollektivverträge sehen anteilmäßig zur Gesamtanzahl der Beschäftigten eine Mindestquote an Teilzeitarbeitsverhältnissen vor⁷⁴. Die betrieblichen Abkommen können diese Quote integrieren und eine Mindestanzahl an Wochenstunden vorsehen, die ein individueller Teilzeitvertrag zwingend aufzuweisen hat.

Ein weiterer Verhandlungsspielraum auf Betriebsebene könnte die **Arbeitszeitflexibilität** betreffen, also die Möglichkeit, im Rahmen eines festgelegten Entscheidungsfreiraums - sofern möglich - die eigene Arbeitszeit selbst zu gestalten. Wie von verschiedenen Studien und einer wichtigen vergleichenden Forschungsarbeit auf europäischer Ebene (Morley und Sanoussi 2009) nachgewiesen, gestattet in Italien weniger als die Hälfte der Betriebe ihren MitarbeiterInnen, den Anfang und das Ende ihrer Arbeitszeit frei zu bestimmen (wenigstens an einem Tag pro Woche). Nur eine geringe Anzahl von Arbeitgebern erlaubt eine Anhäufung von Arbeitszeitguthaben, um einen Tag frei nehmen zu können. Darüber hinaus

Tabelle 28: Die Vertragsverhandlungen betreffend die Teilzeitarbeit

<p>Der Gesamtanteil an teilzeitbeschäftigten Arbeitskräften darf nicht unter 15% liegen und die vereinbarte Arbeitszeit darf nicht weniger als 24 Stunden pro Woche betragen.</p>	<p>Bernardi 1999 (Handel)</p>
---	-----------------------------------

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

⁷⁴ Im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag für Gummi - Plastik - Industrie 2010 ist vorgesehen, dass der Betrieb, sofern mit den Produktionserfordernissen vereinbar, den Anträgen auf Umwandlung von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit bis zu einer Grenze von 3% stattgeben muss.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

ist die Gültigkeitsdauer der Arbeitszeitguthaben oft sehr beschränkt, während sie in anderen Ländern (wie z.B. in Deutschland) über das gesamte Arbeitsleben einer Arbeitskraft bestehen bleibt und sogar einen vorzeitigen Pensionseinstieg ermöglicht.

Tabelle 29: Flexibilität von Arbeitsbeginn und Arbeitsende

Die tägliche Arbeitszeitflexibilität erlaubt, den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende gegenüber den festgesetzten Arbeitszeiten jeweils um 30 Minuten zu verschieben, wobei die Minuten kompensiert werden. Die Mittagspause ist hiervon ausgenommen.	Candy 2007 (Metallsektor)
Es wird eine feste Kernarbeitszeit festgelegt, während der die Arbeitskraft immer anwesend sein muss, außer sie ist im Außendienst oder genießt eine vereinbarte Freistellung. Darüber hinaus wird eine flexible Zeitspanne festgesetzt, für die angegeben ist, ab wann die Arbeitskraft am Morgen früher beginnen und am Abend später die Arbeit beenden kann. Während der flexiblen Zeitspanne kann die Arbeitskraft nach Absprache mit ihrem Vorgesetzten und gegebenenfalls mit den anderen MitarbeiterInnen (um den ungestörten Betrieb der Abteilung oder des Büros zu gewährleisten) Arbeitsbeginn und Arbeitsende frei bestimmen.	Torggler Chimica 2001 (Chemie)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.3 EINSTUFUNGSSYSTEM

Dass die veränderte Arbeitsorganisation neue Systeme zur Bewertung der beruflichen Kenntnisse der Arbeitskräfte erfordert, wird einhellig anerkannt. Das derzeit von den Betrieben angewandte Einstufungssystem erweist sich als nicht mehr zeitgemäß; es basiert auf den gesamtstaatlichen Sektorenverträgen, stammt aus den 70-er Jahren und geht damit auf die Zeit der riesigen fordistischen Fabriken zurück. Die moderne Wirtschaft braucht neue, eigene Einstufungssysteme, die der technologischen Entwicklung in der Produktion Rechnung tragen und die Aufschluss geben über die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten sowie gleichzeitig ihren bisherigen Ausbildungsweg und die künftige Laufbahnentwicklung berücksichtigen (Giovannacci 2002).

Die Sozialpartner haben die Unzulänglichkeit des traditionellen Einstufungssystems erkannt und haben in den Kollektivverträgen ihren Willen zur Reform des Systems ausdrücklich erklärt. Infolge dieser Absichtserklärungen wurden allerdings nur einfache Überarbeitungen durchgeführt, die sich nur unwesentlich auf das System ausgewirkt haben.

Ziel ist es auf jeden Fall, die Verzahnung zwischen Arbeitsorganisation, Laufbahnentwicklung und Personaleinstufung zu verstärken und die Logik der „automatischen Karriereschritte“ zu überwinden; zu diesem Zweck soll ein neues, auf dem Rollenbegriff basiertes System, aufgebaut werden, in dem Kriterien wie Kompetenzanforderungen und Kompetenzerwerb, selbständiges Arbeiten, Effizienz, Verantwortung, Verflechtung mit anderen Funktionen, Teilnahme an Prozessen und an spezifischen Ausbildungsmaßnahmen eine wesentliche Bedeutung haben. Im Rahmen der Erneuerung von diversen Kollektivverträgen wurden bilaterale Kommissionen eingesetzt oder bestätigt, in die teilweise auch ExpertInnen berufen werden und die oft nur mit berufsgruppenspezifischen Aufgaben betraut sind. In einigen Fällen hatten die

Kommissionen auch eine vorschlagende Funktion; die vertragschließenden Parteien ihrerseits wurden verpflichtet, die ausgearbeiteten Vorschläge umzusetzen und in das Abkommen einzufügen. Im Allgemeinen handelt es sich bei den Optimierungsvorschlägen um Ergänzungen und/oder Änderungen des im Kollektivvertrag vorgesehenen Einstufungssystems mit einer detaillierten Beschreibung der Berufsprofile und -qualifikationen (mit Angabe von Beispielen) oder erweiterten Berufsbeschreibungen. Eine Weilerspezialisierung, die von der modernen Arbeitsorganisation in immer stärkerem Maße gefordert wird, und die damit einhergehende Verknüpfung von Fachwissen und operativen Fähigkeiten können auf diese Weise vertraglich und damit auch monetär anerkannt werden. Kollektivverhandlungen auf Betriebsebene haben teilweise dazu beigetragen, dass die Betriebsleitung und die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung sich regelmäßig mit dem Thema Personaleinstufung auseinandersetzen; in den Betriebsabkommen können überdies die in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen vorgesehenen

Tabelle 30: Beispiel für kollektivvertragliche Festlegungen der Personaleinstufung

<p>Auf lokaler Ebene werden bilaterale Kommissionen eingesetzt, die prüfen sollen, inwieweit angesichts effektiver und signifikanter technologischer und organisatorischer Innovationen die Voraussetzungen für die Festlegung von neuen Berufsbildern unter dem Aspekt der Polyvalenz und Polyfunktionalität gegeben sind. Die bilateralen Kommissionen vergleichen die neuen Berufsprofile mit den bestehenden und untersuchen die Auswirkungen auf die betriebliche Organisation. Die Überprüfung etwaiger Auswirkungen auf das vertragliche Einstufungssystem ist Gegenstand von Gesprächen mit den EGV/RSU auf lokaler Ebene.</p>	<p>San Pellegrino 2004 (Lebensmittelindustrie)</p>
<p>Für einige Berufsqualifikationen sind auch bis zu zwei Vorrückungen vorgesehen, die an das Dienstalter und an das Bestehen eines Tests zur Feststellung der Beförderungseignung geknüpft sind.</p>	<p>Elektrisola 2000 (Metallsektor)</p>
<p>Die betriebliche Einstufung wirkt sich auf die Höhe der Produktionsprämie aus. Die Prämie ist dreistufig gegliedert wie das betriebliche Einstufungssystem, wobei jede Stufe einem bestimmten Verantwortungs-, Dienstalters- und Qualifikationsgrad entspricht. Für die einzelnen Beschäftigten wird der Aufstieg in die höhere Stufe (und/oder die Prämienhöhung) einmal im Jahr von der Betriebsleitung und von der EGV ausgehandelt. Die Prämie und die Kategorie gelten dann für das gesamte Jahr; weitere Verhandlungen während des laufenden Jahres sind nur bei einer Änderung des Aufgabenbereichs möglich. Wenn die EGV und der/die betreffende Beschäftigte den Aufstieg in die höhere Stufe (und/oder eine Prämienhöhung) vorschlagen, müssen sie eindeutige Nachweise für die von der Arbeitskraft erworbenen Fähigkeiten erbringen.</p>	<p>Ninz 2000 (Metallsektor)</p>
<p>Der Betrieb informiert die BGV jährlich über die betriebliche Einstufungspolitik. Für die ArbeitnehmerInnen der 4. Stufe wird eine paritätische „Einstufungskommission“ eingesetzt, die für die Zwecke der Laufbahnentwicklung alle verfügbaren Instrumente (z. B. Aus- und Weiterbildung) einsetzt, damit der Verbleib in der 4. Stufe auf längstens 17 Jahre begrenzt bleibt. Andernfalls wird eine gleichwertige Lösung angestrebt. Zu den Tätigkeiten der Kommission gehören auch die Analyse und Ausarbeitung von Vorschlägen, die das berufliche Fortkommen der ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Positionen fördern, und zwar unabhängig von den Arbeitszeiten und vom Arbeitsort der betroffenen Arbeitskraft.</p>	<p>Axa 2005 (Kredit- und Versicherungswesen)</p>
<p>In die Stufe B1 kann ein Maschinenmeister (capo macchina) eingestuft werden, der die Voraussetzungen für die Einstufung B2 hat und in der Lage ist, eigenständig mindestens zwei Rotationsmaschinen zu steuern, und folgende Ziele erreicht: Reduzierung der Anlaufzeiten und des Ausschusses; Koordination und Ausbildung des Maschinenpersonals mit dem Ziel, die beruflichen Fähigkeiten der Beschäftigten zu verbessern, ihr Verantwortungsbewusstsein zu steigern, ihr ethisches Verhalten zu verbessern (Kleidung, Einhaltung der internen Hygiene-, Disziplinar-, Arbeitssicherheitsbestimmungen usw.); Erreichung und Aufrechterhaltung der Ordnungs- und Sauberkeitsstandards im eigenen Arbeitsumfeld (dieser Aspekt wird mit internen Audits überwacht); absolute Selbständigkeit bei der Korrektur der Farben in den Rotationsmaschinen.</p>	<p>Huhtamaki, Tortona 2004 (Grafik)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN


Berufsbeschreibungen und/oder Beispiele ergänzt oder abgeändert werden. In anderen Fällen regelt das Betriebsabkommen sogar den beruflichen Aufstieg (vertikale Mobilität). Die Entscheidung des Betriebs, einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin eine höhere Einstufung zuzuweisen, hat zweifelsohne kurzfristig sehr positive Auswirkungen auf die Motivation und/oder das Engagement der betreffenden Arbeitskraft, aber langfristig könnte sich diese Entscheidung aufgrund eines Rückgangs der betrieblichen Rentabilität und/oder Produktivität als unhaltbar erweisen. In manchen Verträgen wurde dieses Problem höchst innovativ angegangen: In einigen Fällen ist eine Neueinstufung an einen Test gekoppelt und/oder es werden sogar Rückstufungsmechanismen in Bezug auf die vertikale Karriere vorgesehen.

EINE MÖGLICHE REFORM DES EINSTUFUNGSSYSTEMS

Eine effiziente Reform der beruflichen Einstufungssysteme könnte die Rolle der dezentralen Verhandlungsebene aufwerten; aber die Arbeitgeberorganisationen haben bisher immer befürchtet, dass eine solche Lösung zu einer Erhöhung des Konfliktpotentials in den Betrieben und/oder zu einer Zunahme der Kostenbelastung für die Unternehmen führen könnte.

Als Lösung, die bereits heute mit den derzeitigen Personaleinstufungssystemen angewendet werden könnte, bietet sich an, mittels Betriebsabkommen eine Reihe von „Organisationspositionen“ für alle Einstufungen einzuführen, vergleichbar mit der Lösung, die im gesamtstaatlichen Sektorenvertrag für Chemiebetriebe vorgesehen ist⁷⁵. An diese „Organisationspositionen“ müssten dann Ergebnisprämien geknüpft werden, die kollektiv und/oder individuell festgelegt werden und die - als variable Gehaltsbestandteile - sich nicht auf den kollektivvertraglichen Grundlohn auswirken. Diese Lösung ermöglicht Einstufungsänderungen sowohl nach oben als auch nach unten, ohne dass dadurch der Grundsatz der Unkürzbarkeit der Entlohnung verletzt wird. Dadurch erweitert sich das Handlungsfeld der Vertragsverhandlungen auf Betriebsebene. Dieses Modell der Personaleinstufung hätte den Vorteil, dass neben der kollektiven und/oder individuellen Leistung auch der Kompetenzerwerb und der Lernerfolg der einzelnen ArbeitnehmerInnen anerkannt würden. Auf diese Weise würden mit der Auszahlung der Ergebnisprämie nicht nur die von der gesamten Belegschaft erzielten Ergebnisse, sondern auch die Lernerfolge und die Kompetenzsteigerung der einzelnen ArbeitnehmerInnen belohnt. Die einzelnen Arbeitskräfte würden regelmäßig mit Unterstützung der EGV ihre Organisationsposition und damit auch die daran gekoppelte Höhe der Ergebnisprämie und/oder der betrieblichen Zulagen (superminimi) neu verhandeln. Bei diesem Verhandlungsgespräch

⁷⁵ Eine sehr innovative und effektive Lösung für diesen Flexibilitätsbedarf (vertikale Mobilität nach oben und/oder unten) wurde im gesamtstaatlichen Kollektivvertrag des Chemiesektors von 1994 (GKV vom 19. März 1994) vorgesehen. In diesem Vertrag wird das Klassifizierungssystem der Tätigkeiten komplett überarbeitet und durch eine einzige in sechs Kategorien gegliederte Skala ersetzt. In jeder Kategorie werden die Tätigkeiten mit vertraglich gleichwertigen Aufgabenbereichen erfasst; anschließend werden sie in verschiedene „Organisationspositionen“ unterteilt. Zusammenfassend kann man feststellen, dass bei diesem System ein Wechsel in eine höhere oder niedrigere Organisationsposition möglich ist, ohne dass die Einstufung der Arbeitskraft geändert werden muss. Auf diese Weise wird indirekt, aber mit einer geschickten Lösung, der Grundsatz der Unkürzbarkeit der Entlohnung erfüllt (Giovannacci 2002).



könnten nicht nur die Tätigkeiten, die Qualifikation und die Verantwortungsanforderungen, sondern auch die Problemlösungsfähigkeit und die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganzheitlich bewertet werden, und zwar im Hinblick auf die vom Unternehmen angestrebte Organisationsstrategie. Damit dieses System als leistungsfördernd wahrgenommen wird, muss allerdings eine Ergebnisprämie und/oder eine betriebliche Zulage (superminimo) in beträchtlicher Höhe in Aussicht gestellt werden (Giovannacci 2002).

3.4 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Bildung gehört zu den Bereichen, in denen es am wenigsten Interessenunterschiede zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gibt, d. h. in dieser Frage gibt es weitgehende Übereinstimmung zwischen den Sozialpartnern. Die Unternehmen fordern von ihren Beschäftigten immer mehr Wissen und Können zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit; die ArbeitnehmerInnen ihrerseits sehen in der Weiterbildung eine Möglichkeit für mehr Eigenständigkeit und Zufriedenheit und schlussendlich eine Art zeitlich aufgeschobene Entlohnung, da sie sich von der Teilnahme an Bildungsmaßnahmen finanzielle Vorteile erwarten, auch wenn diese nicht automatisch, sondern erst mittel- bzw. langfristig eintreten (Giovannacci 2008).

Das ArbeitnehmerInnenstatut sieht ausdrücklich das Recht auf Studium vor und berechtigt zum Besuch einer Grund-, Mittel- oder Oberschule und einer Universität oder Berufsschule, vorausgesetzt, dass die Schule zum Erlass von gesetzlichen Studientiteln ermächtigt ist. Das Statut räumt WerkstudentInnen das Anrecht auf Arbeitsschichten ein, die den Unterrichtsbesuch und die Prüfungsvorbereitung erleichtern; sie sind auch nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten oder während des wöchentlichen Ruhetages zu arbeiten. Außerdem haben sie Anspruch auf ganztägige bezahlte Freistellungen⁷⁶, deren Zahl im Kollektivvertrag festgelegt ist⁷⁷.

Zur Förderung ihrer persönlichen Bildung, also eines Studiums unabhängig von der betrieb-

⁷⁶ Ges. 300/1970, Art. 10.

⁷⁷ Der Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Abschnitt 4, Titel 6, Art. 7, Paragraph A und Art. 8) sieht einen individuellen Anspruch auf 150 bezahlte Freistellungsstunden pro Dreijahreszeitraum vor (wobei ein Verhältnis von 1 zu 2 zwischen bezahlten Freistellungsstunden und absolvierter Unterrichtszeit vorausgesetzt wird); diese Stundenzahl wird auf 250 Stunden (obligatorisches Verhältnis von 2 zu 3 zwischen bezahlten Freistellungsstunden und absolvierter Unterrichtszeit) erhöht, wenn es sich um experimentelle Kurse zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses, um einen Alphabetisierungskurs für Erwachsene oder um Italienischunterricht für AusländerInnen handelt. Für den Besuch der letzten zwei Schuljahre zur Erlangung eines Oberschulabschlusses hat die Arbeitskraft für höchstens zwei Jahre Anrecht auf 40 bezahlte Freistellungsstunden pro Jahr; diese können für jede absolvierte Prüfung mit ebenfalls bezahlten eintägigen Freistellungen kumuliert werden. Für den Besuch einer Universität kann zusätzlich zu den 150 bezahlten Freistellungsstunden für jede abgelegte Prüfung eine weitere bezahlte Freistellung von drei Tagen beansprucht werden. Der Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie (Art. 44, Paragraph B, Abs. 6) sieht einen individuellen Anspruch auf 150 bezahlte Freistellungsstunden pro Dreijahreszeitraum vor (jeweils im Verhältnis 1 zu 2, wie oben beschrieben). Für den Besuch einer Ober- oder Berufsschule (Art. 44, Paragraph A, Abs. 3) hat eine Arbeitskraft für jede Prüfung Anrecht auf eine eintägige bezahlte Freistellung, und zwar zusätzlich zu einer unbezahlten Freistellung von 15 Tagen, die - soweit mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar - im Laufe des Jahres in Anspruch genommen werden kann (für die Maturaprüfung stehen 25 Tage zur Verfügung). Für den Besuch der Universität haben ArbeitnehmerInnen zusätzlich zu einer eintägigen bezahlten Freistellung für jede bestandene Prüfung Anrecht auf vier bezahlte Freistellungstage für die Abschlussprüfung sowie auf 25 unbezahlte Freistellungstage (soweit vereinbar mit den betrieblichen Erfordernissen).

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

lichen Weiterbildung, gibt der Gesetzgeber den seit mindestens fünf Jahren bei demselben Arbeitgeber beschäftigten Arbeitskräften die Möglichkeit, einen Bildungsurlaub für die Erlangung eines Studientitels des ersten und/oder zweiten Grades bzw. eines akademischen Studientitels in Anspruch zu nehmen; der 11-monatige Bildungsurlaub kann am Stück oder aufgeteilt auf mehrere Phasen in Anspruch genommen werden⁷⁸. Für den Bildungsurlaub besteht kein Anspruch auf Entlohnung und Urlaub und ähnliche Rechte; diese Zeiten werden auch nicht für das Dienstalter angerechnet, der/die Beschäftigte hat aber Anspruch auf Erhaltung des Arbeitsplatzes und kann diese Zeiten durch die Einzahlung von freiwilligen Beiträgen als Rentenbeitragszeit anrechnen lassen⁷⁹. Das Gesetz sieht vor, dass die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs sowie die Ablehnung und der Aufschub des Antrags durch den Arbeitgeber im Kollektivvertrag geregelt werden⁸⁰. Der Antrag muss mit ausreichender Vorlaufzeit eingereicht werden; in einigen Verträgen wird z. B. eine Vorkündigungsfrist von mindestens 30 bzw. 60 Tagen vorgesehen, je nachdem, ob ein Urlaub von mehr als 5⁸¹ bzw. 10 Tagen⁸² in Anspruch genommen wird. Der Betrieb kann den Antrag ablehnen oder mit einer ausreichenden Begründung aufgrund technisch-organisatorischer Erfordernisse⁸³ zeitlich verschieben, wenn diese Urlaubszeit mit Produktionsspitzen zusammenfällt und/oder eine Ersetzung schwierig oder nicht möglich ist⁸⁴. Das Gesetz sieht vor, dass der maximale Anteil der Arbeitskraft festgelegt wird, die einen Bildungsurlaub⁸⁵ in Anspruch nehmen können, kollektivvertraglich geregelt wird; dieser Anteil wird manchmal mit 1% (aufgerundet) festgelegt⁸⁶.

Das Gesetz räumt den Beschäftigten während der gesamten Dauer des Arbeitslebens auch das Recht auf Verbesserung ihrer (auch betriebsrelevanten) beruflichen Kompetenzen ein; dazu können personalisierte, zertifizierte und anerkannte Ausbildungskurse besucht werden, die im Rahmen der von den Sozialpartnern vereinbarten betrieblichen und territorialen Programme angeboten werden⁸⁷. Das Gesetz sieht vor, dass die Modalitäten für die effektive Inanspruchnahme dieses Rechts in den Kollektivvertragsverhandlungen auf gesamtstaatlicher und territorialer Ebene festgelegt werden⁸⁸. Im Kollektivvertrag werden insbesondere die Zahl der Stunden, die für den Besuch von Weiterbildungskursen vorzusehen sind⁸⁹, die Kriterien für

78 Gesetz 53/2000, Art. 5, Abs. 1, 2.

79 Gesetz 53/2000, Art. 5, Abs. 3, 5.

80 Gesetz 53/2000, Art. 5, Abs. 4.

81 Kollektivvertrag Metallindustrie (Teil IV, Titel VI, Art. 9).

82 Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie (Teil II, Art. 44, Paragraph C).

83 Kollektivvertrag Metallindustrie (Art. 9).

84 Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie (Art. 44, Abs. 19).

85 Gesetz 53/2000, Art. 5, Abs. 4.

86 Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie und Metallindustrie.

87 Gesetz 53/2000, Art. 6, Abs. 1.

88 Gesetz 53/2000, Art. 6, Abs. 2.

89 Der Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Art. 7, Abschnitt. 4, Titel 6) berechnet die Stundenzahl im Dreijahreszeitraum wie folgt: 7 Stunden pro Jahr multipliziert mit 3 und weiters mit der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten in der Produktionsstätte; der Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie (Art. 44, Paragraph B, Abs. 7) multipliziert 15 mit der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten in der Produktionsstätte.

die Auswahl der ArbeitnehmerInnen⁹⁰, die Ausbildungszeiten und die Entlohnung für die Zeit der Kursteilnahme⁹¹ festgelegt.

Zusätzlich zu den Bestimmungen zum Weiterbildungsrecht hat der Gesetzgeber weitere Bestimmungen zur Bildungsförderung vorgesehen. Nach Einholung eines positiven Gutachtens der Sozialpartner⁹² und nach der Aufforderung an die Sozialpartner zum Abschluss eines verbindlichen Abkommens⁹³ wurde schließlich die gemeinsame Abwicklung der Bildungsmaßnahmen durch berufsübergreifende paritätische Bildungsfonds (Fondi paritetici interprofessionali per gli interventi formativi) eingeführt⁹⁴. Die Gesetzesbestimmungen der vergangenen Jahre sehen eine wachsende Einbeziehung der Sozialpartner sowohl bei der Festlegung der Strategien der Arbeitnehmerbildung als auch der konkreten Umsetzung der Bildungsmaßnahmen vor. Damit wurden ideale Rahmenbedingungen für die partizipative Gestaltung eines Handlungsfelds geschaffen, in dem weitgehende Interessenübereinstimmung zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besteht. Im Rahmen dieser gemeinsamen Vorgehensweise fand eine Vielzahl von bilateralen und trilateralen Gesprächen zur Bedarfserhebung, zur Festlegung der Bildungsthemen und der Kriterien für die Verteilung sowohl der staatlichen als auch der EU-Finanzmittel statt. Durch die Maßnahmen des Gesetzgebers haben die Kollektivvertragsverhandlungen keineswegs an Bedeutung verloren, sie bilden vielmehr die Grundvoraussetzung für die Zuweisung von Geldmitteln für die Weiterbildung; dadurch sind die Gewerkschaftsorganisationen angehalten, sich laufend über die gesetzlichen Neuigkeiten zu informieren. In den vergangenen Jahren spielte das Thema Bildung eine große Rolle bei den Vertragsverhandlungen, denn von einer erfolgreichen Bildungsstrategie erwartet man sich eine Verbesserung des Ausbildungsstands der Beschäftigten, die Bereitstellung von Arbeitskräften mit arbeitsmarktgerechten Qualifikationen und eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Fast alle Kollektivverträge unterstreichen die maßgebliche Bedeutung der Bildung und sehen die Einrichtung von Bilateralen Körperschaften⁹⁵ vor, die mit der Entwicklung der Bildungsleitlinien beauftragt sind. Als strategisch erweisen sich auch die Beziehungen zu den öffentlichen Institutionen im Bildungsbereich und zu den berufsübergreifenden Bildungsfonds, insbesondere bei

⁹⁰ Der Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Paragraf B des genannten Artikels) legt fest, dass die Zahl der Beschäftigten, die wegen des Besuchs einer Fortbildungsveranstaltung abwesend sind, 3% der Gesamtzahl der Beschäftigten nicht überschreiten darf; auch der Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie (Art. 44, Abs. 9) begrenzt den Anteil der bildungsbedingten Absenzen auf 3%, wobei darauf hingewiesen wird, dass in den Abteilungen die normale Arbeit auf jeden Fall regulär erledigt werden muss. Interessierte ArbeitnehmerInnen müssen (laut Kollektivvertrag Metallindustrie) innerhalb Juni oder Dezember des jeweiligen Jahres bzw. innerhalb der auf Betriebsebene vereinbarten Fristen, auf jeden Fall aber mindestens drei Monate vor Kursbeginn (Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie, Art. 44, Abs. 11-12) einen schriftlichen Antrag (mit Angabe des geplanten Kursbesuchs) vorlegen. Bei Überschreitung der zulässigen Stundenzahl und bei Problemen bei der Anwendung dieser Regelung erfolgt eine gemeinsame Prüfung durch die Betriebsleitung und die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung.

⁹¹ Der Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Paragraf B im zitierten Artikel) und jener für die Gummi-Plastik-Industrie (Art. 44, Abs. 10) sehen maximal 150 bezahlte Freistellungsstunden im Dreijahreszeitraum vor; die Freistellung kann allerdings höchstens für die Hälfte der gesamten Ausbildungsstunden beantragt werden. Die Auszahlung der Freistellungsstunden erfolgt auf jeden Fall nur bei regelmäßiger Kursteilnahme.

⁹² Gesetz 236/1993.

⁹³ Gesetz 196/1997, Art. 17.

⁹⁴ Gesetz 338/2000.

⁹⁵ Mit der Bezeichnung „Nationale/Territoriale Kommission für Berufsbildung und Lehrlingswesen“ (Metallindustrie) oder „Gesamtstaatliche Bilaterale Bildungsorganisation“ Gummi - Plastik - Industrie usw.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

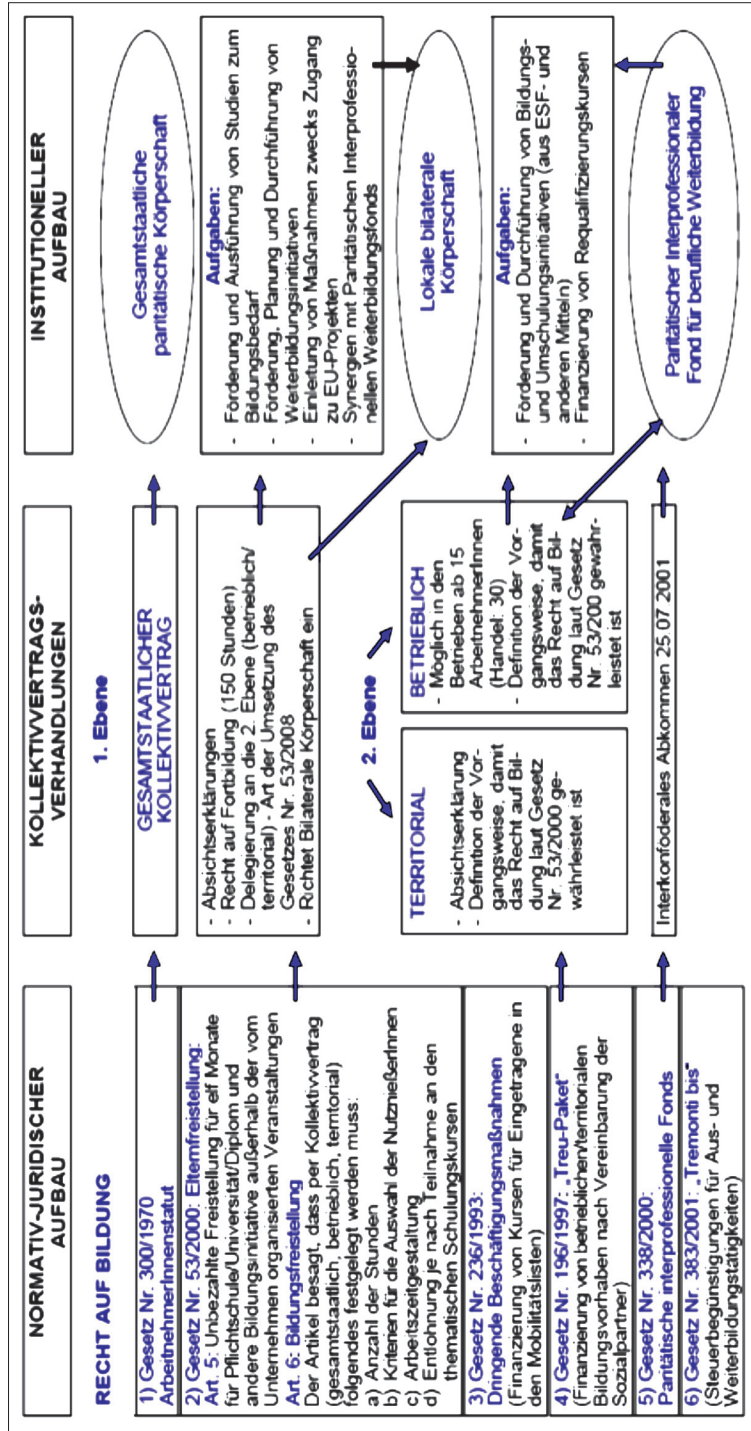
der Ausarbeitung der Bildungspläne und der Überwachung der durchgeführten Maßnahmen. Die gesamtstaatlichen Kollektivverträge haben die Vorgaben geliefert, nun gilt es, auf territorialer und betrieblicher Ebene diese Absichtserklärungen anzuwenden und konkret umzusetzen (Giovannacci 2008).

In der klein strukturierten Südtiroler Wirtschaft werden die Regeln und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Weiterbildungsrechts oft auf territorialer Verhandlungsebene entschieden. Die Bilateralen Körperschaften im Handel (EBK), im Tourismus (Tourismuskasse) und im Handwerk/Baugewerbe (Bauarbeiterkasse) spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Um den Wunsch der Unternehmen nach Flexibilität einerseits und das Sicherheitsbedürfnis der ArbeitnehmerInnen andererseits in einen gerechten Ausgleich zu bringen, muss - wie bereits erwähnt - eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit angestrebt werden; so können neue berufliche Chancen erschlossen werden, der Wechsel zwischen den Arbeitsplätzen kann erleichtert werden. Die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte hängt direkt von der Fähigkeit ab, verschiedene Tätigkeiten auszuführen, also vom Ausbildungsstand der Arbeitskraft. Vor diesem Hintergrund spielt das Thema Weiterbildung beim Abschluss von Betriebsabkommen eine wichtige Rolle. Wie bereits erwähnt, hat der Gesetzgeber mit der Einführung der berufsübergreifenden Bildungsfonds beste Voraussetzungen für die Entwicklung eines konstruktiven Dialogs zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern geschaffen, die auf diesem Weg die Zielgruppen der Ausbildungsprogramme sowie die Modalitäten und Termine der Bildungsmaßnahmen bestimmen können. Um die Finanzmittel der genannten Fonds nutzen zu können, muss ein gemeinsamer „Bildungsplan“ vorgelegt werden, der durch Unterzeichnung eines spezifischen Einvernehmensprotokolls formelle Gültigkeit erhält. Auf diese Weise wird die Verhandlungsposition der Gewerkschaften gestärkt, zumal sie dem Arbeitgeber den Zugang zu den Finanzmitteln des Fonds verwehren können, wenn diese Mittel nicht für die vereinbarten Ziele verwendet werden. Was die Adressaten der Bildungsmaßnahmen angeht, kann die Gewerkschaft folgende Forderungen stellen:

- Sie kann den Betrieb auffordern, eine einseitige Weiterbildungspolitik zu vermeiden, die bestimmte Berufsgruppen bevorzugt und gleichzeitig andere benachteiligt. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber das Bildungsangebot hauptsächlich auf Führungskräfte und Angestellte zuschneidet und die Ausbildung der ArbeiterInnen vernachlässigt.
- Die Gewerkschaft kann fordern, dass ein Teil der Ausbildungsstunden für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Zeitarbeitskräfte⁹⁶ reserviert wird, zumal es sich hier um eine arbeitsrechtlich kaum geschützte Personengruppe handelt, die nicht zuletzt auch dank einer erfolgreichen Bildungsstrategie ihre Chancen auf eine Festanstellung im Betrieb selbst oder bei anderen Unternehmen auf dem Markt verbessern könnte.

⁹⁶ Für die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Personen ist ein eigener Fonds „Formatemp“ (Gesamtstaatlicher Bildungsfonds der Zeitarbeitsagenturen) vorgesehen, der „bis heute fast ausschließlich dazu verwendet wird, um dem Kunden der Agentur vor dem Arbeitseinsatz eine kurze Einführung in die Gegebenheiten des Unternehmens anzubieten, dem die Arbeitskräfte zugewiesen werden sollen. Wie oben beschrieben, könnte dieses Instrument statt dessen dazu verwendet werden, um am Ende des Zeitarbeitsauftrags die Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten der Zeitarbeitskräfte zu festigen, um so ihre Einsatzfähigkeit für einen weiteren Auftrag zu verbessern und das Aufgabenspektrum zu erweitern, für das die betreffenden Arbeitskräfte als geeignet angesehen werden“ (Giudice 2004).

Abbildung 4: Die kollektivvertraglichen Festlegungen im Bereich Aus- und Weiterbildung



Quelle: Zusammenstellung AF+IPL

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Tabelle 31: Beispiele für kollektivvertragliche Festlegungen im Bereich Bildung

<p>ArbeitnehmerInnen, die ein Hochschulstudium absolvieren, können im Jahr fünf ganz- oder halbtägige Freistellungen in Anspruch nehmen und diese innerhalb Jahresende nachholen. Beschäftigte, die im Kalenderjahr mindestens drei der fünf abgelegten Prüfungen bestehen, können auf die Nachholung von zwei Freistellungstagen verzichten.</p>	<p>Telecom Italia 2008 (Telekommunikation)</p>
<p>Die Vertragsparteien vereinbaren die Einsetzung eines paritätisches Steuerungskomitees mit folgenden Aufgaben: Ausrichtung und Evaluation der Inhalte der im Projekt vorgesehenen Ausbildungsprogramme und Vorschläge zu neuen Inhalten; Planung der Bildungsaktivitäten für nachfolgende Projektphasen; Überwachung der laufenden Bildungstätigkeit und abschließende Ergebnisbewertung.</p>	<p>Telecom Italia 2004 (Telekommunikation)</p>
<p>Die Vertragsparteien setzen eine bilaterale Berufsbildungskommission ein. Diese tritt auf Anfrage einer der Vertragsparteien in der Regel jedes Jahr vor Ablauf des ersten Quartals zusammen. Die Kommission behandelt folgende Themen: Abschlussbericht zum Bildungsplan des Vorjahres mit Angaben zu den durchgeführten Kursen, zur Anzahl der geleisteten Ausbildungsstunden und zu den Teilnehmerzahlen; Überprüfung des Bildungsplans für das laufende Jahr unter besonderer Berücksichtigung folgender Aspekte: Art der geplanten Kurse, Anzahl der geplanten Ausbildungsstunden, Zielgruppe und Zahl der der Teilnehmenden; Überprüfung des Trends der technologischen Entwicklung und der möglichen Auswirkungen auf den Bildungsbedarf; Evaluation des Bildungsangebots für die Arbeitnehmervertretungen; Überprüfung der Möglichkeiten, den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsinitiativen zu fördern.</p>	<p>Piaggio 2004 (Metallsektor)</p>
<p>Innerhalb der ersten drei Monate eines jeden Jahres werden in Absprache mit der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung Bildungspläne ausgearbeitet, die für das gesamte Personal mindestens 16 Stunden Weiterbildung pro Beschäftigten in folgenden Bereichen vorsieht: Frontalunterricht; Training on-the-job; Jobrotation; e-learning. Diese Kurse dienen der Verbesserung der organisatorischen Kompetenzen, der Entwicklung von Lernwegen zur Berufseingliederung und der Umsetzung von individuellen Bildungsplänen auf der Basis des Assessment der Kompetenzen, auch mit Hilfe der gezielten Nutzung der vorgesehenen Fonds. Vorgesehen sind auch Lernbegleitung und Ausbildungsprogramme für den beruflichen Wiedereinstieg nach längerer Auszeit.</p>	<p>Coca Cola HBC 2006 (Lebensmittelindustrie)</p>
<p>Für die Vertragsparteien steht die gründliche fundierte Analyse des Fortbildungsbedarfs im Vordergrund. Daher wird innerhalb von sechs Monaten nach Unterzeichnung dieses Abkommens eine Initiative gestartet, mit der Betriebsziele, Organisationserfordernisse, die Wahrnehmung der Unternehmensmission, die Kenntnis der Unternehmensziele und die Mitwirkung an deren Umsetzung miteinander verknüpft werden. Die Bedarfsanalyse erfolgt über die Einsetzung von Fokusgruppen. Anschließend werden die Bildungsmaßnahmen, die Adressaten und die Modalitäten der Bildungsmaßnahmen festgelegt. Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer des Vertrags mindestens eine gemeinsame Bildungsinitiative pro Jahr durchzuführen.</p>	<p>Benetton 2009 (Textil-Bekleidung)</p>
<p>Die Vertragsparteien vereinbaren, für das ausländische Personal Italienischkurse zu organisieren. Die Kosten für die Einschreibung oder den Unterricht und die Organisation gehen zu Lasten des Betriebs; die Kurse finden außerhalb der Arbeitszeit statt und müssen vom Personal in ihrer Freizeit besucht werden.</p>	<p>Baxi 2004 (Metallsektor)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.5 BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSVERMITTLUNGSDIENSTE

Das Thema Beschäftigung, verstanden als alle Aspekte in Zusammenhang mit der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, ist zentraler Inhalt von Kollektivverhandlungen.

Bei befristeten Arbeitsverträgen konzentrieren sich die Vertragsverhandlungen hauptsächlich auf die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften⁹⁷. Einige gesamtstaatliche Sektorenverträge regeln die Zugangsvoraussetzungen für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags und führen zu diesem Zweck - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - eine Liste der Fälle an, in denen eine zeitliche Befristung des Vertrags zulässig ist⁹⁸. Befristete Arbeitsverträge werden in erster Linie abgeschlossen, um - etwa bei einem Wartestand - abwesende Beschäftigte zu ersetzen; in diesem Fall kann die Einstellung der Ersatzkraft noch vor dem Ausscheiden der zu ersetzenden Arbeitskraft erfolgen⁹⁹. Nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben¹⁰⁰ werden in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen meist eigene Klauseln zu den befristeten Verträgen vorgesehen:

- Klauseln, in denen die maximal zulässige Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen festgelegt wird¹⁰¹,
- Klauseln, in denen die maximale Dauer von 36 Monaten geändert wird, für die mit ein und derselben Arbeitskraft befristete Verträge abgeschlossen werden können, indem eine Verlängerung der Frist vorgesehen wird¹⁰² und/oder einige spezifische Fälle von dieser Begrenzung ausgeschlossen werden¹⁰³.

Tabelle 32: Beispiele für die kollektivvertraglich festgelegte Begrenzung der atypischen Arbeitsverträge

Der Betrieb verpflichtet sich, die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse - bezogen auf die Gesamtzahl der unbefristet beschäftigten Personen - in allen Produktionsstätten auf 25% jährlich zu beschränken; der Anteil der mit Arbeitnehmerüberlassungsvertrag beschäftigten Personen wird auf jährlich 20% begrenzt.	Gucci 2007 (Handel)
Der Betrieb kann für maximal 10% des bestehenden Personals befristete Arbeitsverträge abschließen.	Hypo Tirol Bank Raiffeisen (Kredit- und Versicherungswesen)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

97 GvD 368/2001, Gesetz 247/2007, Gesetzesdekret 112/2008.

98 Z. B. KV Kultur-, Tourismus- und Sporteinrichtungen, KV Journalisten, KV Gummi-Plastik-Industrie nach der Erneuerung vom 18. März 2010.

99 Das nicht einheitliche Abkommen der Metallbranche mit dem Dachverband Confindustria 2009 ermöglicht bei Ersetzung einer Arbeitskraft wegen Mutterschafts-/Vaterschafts-/Elternurlaub die Einstellung einer Ersatzkraft mit befristetem Arbeitsvertrag bis zu zwei Monate vor Beginn des Urlaubs der zu ersetzenden Arbeitskraft, um so eine adäquate Einarbeitung zu gewährleisten.

100 GvD 368/2001, Art. 10, Abs. 7 und Art. 5, Abs. 4-bis und Gesetzesdekret 112/2008, Art. 21, Abs. 2.

101 Der Kollektivvertrag Gummi-Plastik-Industrie sieht z. B. vor, dass der Anteil der befristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen (befristeter Arbeitsvertrag oder befristeter Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) insgesamt 25% nicht überschreiten darf (Vertragserneuerung vom 18. März 2010).

102 Der Kollektivvertrag für die Chemische Industrie begrenzt die Dauer von befristeten Arbeitsverträgen auf 48 Monate im Zeitraum von fünf Jahren und die Dauer der Arbeitnehmerüberlassungsverträge auf 54 Monate in einem Zeitraum von 69 Monaten.

103 Kollektivvertrag JournalistInnen.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Hinsichtlich der Arbeitnehmerüberlassungsverträge wird in den diversen gesamtstaatlichen Kollektivverträgen hauptsächlich darauf geachtet, dass die einschlägigen gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden¹⁰⁴. Zu diesem Zweck werden eigene Klauseln vorgesehen:

- Klauseln, in denen die maximal zulässige Anzahl von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen festgelegt wird,
- Klauseln, die eine obligatorische Meldung der Anwendung von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen an die Gewerkschaften vorsehen.

Tabelle 33: Weiteres Beispiel für die kollektivvertraglich festgelegte Begrenzung der atypischen Arbeitsverträge

Der Betrieb verpflichtet sich, die Zahl der Arbeitnehmerüberlassungsverträge - bezogen auf die Gesamtzahl der unbefristet beschäftigten Personen - in allen Produktionsstätten auf 20% jährlich zu beschränken.	Gucci 2007 (Handel)
---	------------------------

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

In den Begrenzungsklauseln wird manchmal eine maximal zulässige Gesamtzahl von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen und von befristeten Arbeitsverträgen vorgesehen¹⁰⁵, gleichzeitig wird außerdem in manchen Fällen die Dauer oder die Zahl der aufeinanderfolgenden Arbeitnehmerüberlassungsverträge begrenzt, die mit ein und derselben Arbeitskraft abgeschlossen werden dürfen¹⁰⁶. In den Betriebsabkommen können Möglichkeiten zur Stabilisierung der befristeten Beschäftigung vorgesehen werden; der Arbeitgeber kann verpflichtet werden, bestimmte Arbeitskräfte bei besonderen Bedarfssituationen einzustellen.

Tabelle 34: Beispiele der kollektivvertraglichen Festlegungen der „Stabilisierung“ der befristeten Beschäftigung


Die Vertragsparteien einigen sich auf Maßnahmen zur Stabilisierung der befristeten Beschäftigung: a) bei einer unbefristeten Einstellung gibt der Betrieb - bei gleichem beruflichen Anforderungsprofil - den ArbeitnehmerInnen den Vorzug, die bisher mit einem befristeten Arbeitsvertrag und/oder einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag im Betrieb beschäftigt waren; b) Einführung des so genannten „Arbeitsguthabens“; darunter versteht man die Summe verschiedener (auch nicht durchgehender) aufgelaufener Zeiträume, in denen mit befristeten Verträgen Arbeitsleistungen erbracht wurden unter der Voraussetzung, dass diese Zeiträume gleichwertige berufliche Tätigkeiten betreffen; c) ArbeitnehmerInnen, die anhand der nachstehenden Kriterien ein Arbeitsguthaben aufgebaut haben, werden unbefristet beschäftigt: 1) 156 Wochen (auch nicht durchgehend), die für den Rentenanspruch angerechnet werden; 2) Familienlasten. Weiters wird vereinbart, dass bei einer geplanten Einstellung von Arbeitskräften mit befristetem Vertrag und/oder mit befristetem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag früher bereits im Betrieb beschäftigte Personen den Vorzug erhalten sollen.	Candy 2007 (Metallsektor)
Bei Tod eines Angestellten mit laufendem Arbeitsvertrag verpflichtet sich das Unternehmen, falls die Familie nach dem Verlust des alleinigen Familienernähers finanzielle Schwierigkeiten hat, die Ehefrau/den Ehemann, den Sohn/die Tochter der verstorbenen Person mit einem auf sechs Monate befristeten Vertrag in der Stufe und in der Kategorie einzustellen, die der Betrieb als angemessen ansieht.	Fiorucci 2004 (Lebensmittelindustrie)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

¹⁰⁴ GvD Nr. 276/2003, Art. 20, Abs. 4 und Art. 24, Abs. 4.

¹⁰⁵ Im Kollektivvertrag Fliesen und feuerfeste Stoffe wird eine Höchstgrenze von 18% der im Vorjahr beschäftigten Personen vorgesehen; der Kollektivvertrag für das Baugewerbe begrenzt den Anteil der befristeten Verträge insgesamt auf 25%.

¹⁰⁶ Im Kollektivvertrag für die Chemische Industrie wird die Dauer der befristeten Verträge insgesamt auf maximal 54 Monate in einem Zeitraum von 69 Monaten beschränkt.



Die Klauseln über die obligatorische Meldung an die EGV/RSU basieren auf den gesetzlichen Vorschriften; meldepflichtig sind Anzahl, Gründe und Dauer der Arbeitnehmerüberlassungsverträge sowie die Qualifikation der betreffenden ArbeitnehmerInnen; in einigen Fällen wird in diesen Klauseln auch ein Vorgespräch der Vertragsparteien vorgeschrieben¹⁰⁷.

Kollektivverhandlungen auf betrieblicher Ebene haben für die Begründung des Arbeitsverhältnisses, d. h. für die Regelung der genannten Vertragsarten, nur eine ergänzende Bedeutung und spielen im Vergleich zu den Festlegungen auf gesamtstaatlicher Ebene nur eine untergeordnete Rolle. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei einer kollektiven Entlassung übernehmen Betriebsverhandlungen hingegen eine zentrale Funktion, zumal für diesen Schritt die Gewerkschaft auf jeden Fall miteinbezogen werden muss. Die geltende gesetzliche Regelung von kollektiven Entlassungen¹⁰⁸ sieht nämlich ein strenges Verfahren vor, das für jede geplante Entlassung von über fünf Beschäftigten in einem Zeitraum von 120 Tagen einzuhalten ist.

Das Verfahren startet mit einer schriftlichen Meldung des Arbeitgebers an die Gewerkschaftsvertretung (BGV oder EGV), in der eine Reihe von Angaben zur geplanten kollektiven Entlassung gemacht werden müssen. Diese Meldung dient der Unterrichtung der Gewerkschaft, die daraufhin eine gemeinsame Prüfung der Sachlage beantragen kann. Die zu diesem Zweck geführten Gespräche müssen innerhalb von 75 Tagen abgeschlossen sein; nach dieser Frist können die Vertragsparteien wieder frei agieren. Das Gesetz fördert die Bemühungen um eine Einigung zwischen den Parteien dadurch, dass der Arbeitgeber im Falle einer erfolgreichen Übereinkunft einen wesentlich geringeren Beitrag für die Eintragung des Personals in die Mobilitätslisten zahlen muss. Arbeitgeber haben daher großes Interesse an einer solchen einvernehmlichen Lösung und sind auch zu Zugeständnissen bereit, um finanziell zu profitieren durch die Reduzierung der Monatslöhne für jede zu entlassende Arbeitskraft von 9 auf 3 bzw. von 6 auf 3, wenn die außerordentliche Lohnausgleichskasse in Anspruch genommen wird. Gleichzeitig kann das Unternehmen auf diese Weise auch zeitlich profitieren; denn im Falle einer Einigung kann die Entlassung ohne Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Frist von 75 Tagen für die Abwicklung des Verfahrens unter Einbeziehung der Gewerkschaften durchgeführt werden. Die Gewerkschaft kann also auf dem Verhandlungsweg Zugeständnisse in folgenden Punkten erreichen:

- Reduzierung der Zahl der ursprünglich vom Unternehmen vorgesehenen Entlassungen;
- Abtretung eines Teils der dem Arbeitgeber zustehenden Einsparungen an die entlassenen ArbeitnehmerInnen (z.B. Betrag in Höhe von drei Monatslöhnen als Kündigungsanreiz für ArbeitnehmerInnen);
- spezifische Leistungen zur Förderung der Neueinstellung der betroffenen Arbeitskräfte (z. B. durch Einschaltung eines Outplacement-Anbieters¹⁰⁹).

¹⁰⁷ Der Kollektivvertrag Gummi-Plastik/CONFAPI sieht vor, dass auch die Auswirkungen der Anwendung von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen auf die Beschäftigung diskutiert werden.

¹⁰⁸ Gesetz 223/1991.

¹⁰⁹ Outplacement ist ein spezialisierter Beratungsdienst im Rahmen des Personalmanagements; das Unternehmen (Kunde) bietet dabei seinem Angestellten (BewerberIn), von dem/der es sich trennen will, eine individuelle Beratung und Hilfestellung bei der Suche nach einer neuen Arbeit. Die Leistung wird von einer spezialisierten, vom Arbeitsministerium für diese Tätigkeit akkreditierten Gesellschaft erbracht.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Tabelle 35: Kollektivvertragliche Festlegungen zur Mobilität

Den Arbeitskräften in Mobilität, die eine Entlassung akzeptieren und auf jegliche Forderung an das Unternehmen verzichten, zahlt die Betriebsleitung nach Unterzeichnung eines entsprechenden Protokolls einen einmaligen Nettobetrag in der Höhe von 80% der Differenz zwischen dem monatlichen Nettolohn zum Entlassungszeitpunkt und der monatlichen Mobilitätszulage für jeden Monat, in dem Anspruch auf diese Zulage besteht.	Saint Gobain (Chemie)
ArbeitnehmerInnen, die ihren Arbeitsvertrag mit der Gesellschaft auflösen, wird eine Outplacement-Beratung für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt garantiert.	Yogalat (Lebensmittelindustrie)
Um die Folgen der Eintragung in die Mobilitätsliste für die betroffenen ArbeitnehmerInnen in Grenzen zu halten, wird eine Abweichungsmöglichkeit mit der Zuweisung der überzähligen Arbeitskräfte zu anderen als den bisher ausgeübten Tätigkeiten vereinbart.	Metzler Automotive 2006 (Chemie)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Im Rahmen der Kollektivverhandlungen auf Betriebsebene kann vom Unternehmen auch die Bereitstellung von speziellen Dienstleistungen für die Wiedereingliederung von befristet beschäftigten Arbeitskräften eingefordert werden. Instrumente dieser Art, wie sie bereits in Betrieben zum Einsatz kommen, die sich von unbefristet beschäftigten ArbeitnehmerInnen trennen wollen und dafür Lösungen suchen, um die negativen Folgewirkungen von Entlassungen zu verringern, könnten auch für die Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen mit befristetem Arbeitsvertrag eingesetzt werden: zu diesen Instrumenten gehört z. B. das Outplacement¹¹⁰ (Guidici 2004). Die Bereitstellung dieser Arbeitsvermittlungsdienste könnte in einer eigenen Klausel als Ergänzung zu jener Klausel vorgesehen werden, in der die Befristung des Vertrags festgelegt wird. Die Finanzierung könnte z. B. über einen Anteil der betrieblichen Gehaltsbestandteile erfolgen, die bei einer befristeten Beschäftigung in geringerer Höhe ausgezahlt würden.

Als weiteres Instrument für die Kollektivverhandlungen bieten sich **Solidaritätsverträge** an. Hier handelt es sich um betriebliche Kollektivvereinbarungen laut Art. 1 und 2 des Gesetzesdekrets Nr. 726/1984; solche Verträge werden von den auf gesamtstaatlicher Ebene repräsentativsten Gewerkschaften abgeschlossen, um in Unternehmen eine Arbeitszeitverkürzung einzuführen, wenn aufgrund einer Krise ein Personalabbau in Erwägung gezogen wird. Auf diese Weise sollen Entlassungen oder die Erklärung über einen Personalüberschuss zur Gänze oder zum Teil verhindert werden (wir beziehen uns hier vor allem auf die internen bzw. die defensiven Solidaritätsverträge). Zwei unterschiedliche Situationen können eintreten:

- in einem Fall haben ArbeitnehmerInnen, die in den Anwendungsbereich der außerordentlichen Lohnausgleichskasse (über 15 Beschäftigte) fallen, Anspruch auf 60% der Entlohnung, die sie aufgrund der Arbeitszeitverkürzung verlieren;
- im anderen Fall haben ArbeitnehmerInnen, die nicht in den Anwendungsbereich der außerordentlichen Lohnausgleichskasse (weniger als 15 Beschäftigte) fallen, Anspruch auf 25% der Entlohnung, die aufgrund der Arbeitszeitverkürzung weg fällt.

¹¹⁰ Die Outplacement-Beratung wird vom Arbeitsministerium obligatorisch für Betriebe vorgeschrieben, die zwei Jahre lang die außerordentliche Lohnausgleichskasse in Anspruch nehmen wollen.

Tabelle 36: Ein Beispiel aus Südtirol: Solidaritätsvertrag bei Würth

22.12.08	Unterzeichnung des Solidaritätsvertrags zwischen der Fa. Würth und den Gewerkschaftsorganisationen.
280	Anzahl der ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme des Verkaufspersonals, für die der Solidaritätsvertrag laut Gesetz Nr. 863/84 in geltender Fassung gilt.
12	Monate als Laufzeit für den Solidaritätsvertrag ab dem 12. Jänner 2009 mit der Möglichkeit einer Verlängerung um weitere zwölf Monate.
25%	Wöchentliche Arbeitszeitverkürzung für die betroffenen ArbeitnehmerInnen bis zum 11. Jänner 2010.
90%	Anteil der Entlohnung, auf den die ArbeitnehmerInnen dank der Ausgleichszahlung von 60% der Lohnkürzungen (25%) infolge der Arbeitszeitverkürzung Anspruch haben.
02.03.09	Das Unternehmen bekundet die Absicht, die Vereinbarung vom 22. Dezember 2008 auf das gesamte Personal (Teilzeitbeschäftigte, ArbeitnehmerInnen mit befristetem Vertrag im gesetzlich vorgesehenen Rahmen) unter Ausschluss des Verkaufspersonals, der leitenden Angestellten, der Lehrlinge und der schwangeren Arbeitnehmerinnen auszudehnen.
325	Anzahl der ArbeitnehmerInnen, für die der Solidaritätsvertrag nach der letzten Ergänzung vom 2. März 2009 gilt.

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL 2009

3.6 BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN

Zu den betrieblichen Sozialleistungen gehören alle jene Leistungen und Fördermaßnahmen, die den ArbeitnehmerInnen und ihren Familien zugute kommen.

Im Bereich der Altersvorsorge haben die verschiedenen staatlichen Pensionsreformen dazu geführt, dass die Versorgungslücke zwischen den letzten Gehaltsbezügen der ArbeitnehmerInnen und den zu erwartenden Rentenbezügen besorgniserregende Ausmaße annimmt. In den vergangenen Jahren wurden Maßnahmen für die Zusatzvorsorge eingeführt, um damit die staatlichen Rentenbeträge näher an das Niveau des letzten Einkommens der ArbeitnehmerInnen vor dem Ruhestand heranzuführen. Die Sozialpartner auf gesamtstaatlicher Ebene haben zu diesem Zweck vertragliche Rentenfonds eingerichtet¹¹¹, denen die ArbeitnehmerInnen freiwillig beitreten können; für die Finanzierung, die paritätisch durch die ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber erfolgt, werden auch die Abfertigungsanteile herangezogen. Auf gesamtstaatlicher Ebene müssen die Sozialpartner sich mit der Frage der Zusammenlegung dieser Fonds auseinandersetzen, um Verwaltungskosten einzusparen und das Ertragspotential mit höheren Veranlagungssummen zu optimieren¹¹². Außerdem muss eine obligatorische Fondsmitgliedschaft angedacht werden, um den Widerstand der ArbeitnehmerInnen und Kleinbetriebe zu überwinden, für die die Rücklagen des Abfertigungsfonds eine wichtige Quelle für die Eigenfinanzierung darstellen.

¹¹¹ Hier handelt es sich um „geschlossene“ Fonds, im Unterschied zu den von Finanzdienstleistern auf dem Markt angebotenen „offenen“ Fonds.

¹¹² Eine Reduzierung der Zahl der vertraglichen Rentenfonds auf dem Markt wäre auch im Hinblick auf die zu erwartende Zunahme der beruflichen Mobilität der ArbeitnehmerInnen zwischen den Branchen von Vorteil.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass das Thema Altersvorsorge fast ausschließlich in den gesamtstaatlichen Kollektivverhandlungen behandelt wird. Auf betrieblicher Ebene kann jedoch eine Erhöhung der Beitragszahlungen an diese Rentenfonds vorgesehen werden, indem auch eine vom gesamtstaatlichen Vertrag abweichende Verteilung der Beitragszahlungen auf ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber vereinbart wird. In der Frage der Abfertigung kann das Betriebsabkommen zusätzlich zu den gesetzlich vorgesehenen Fällen weitere Situationen vorsehen, in

Tabelle 37: Kollektivvertragliche Festlegungen zum Vorschuss auf die Abfertigung

Der Betrieb gewährt den Vorschuss auf die Abfertigung auch für die Elternzeit, für Umbaumaßnahmen in der Erstwohnung, bei Adoption oder Pflegeanvertraung und bei einem Bildungsurlaub.	Sileasud, Bologna (Handel)
---	----------------------------

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

denen die ArbeitnehmerInnen Anspruch auf einen Vorschuss auf die Abfertigung haben. In der Sozialversicherung und vor allem in der Gesundheitsfürsorge führt die verlängerte Lebenserwartung dazu, dass heikle Lebensabschnitte möglicherweise mit geringerem Versicherungsschutz bewältigt werden müssen. Mit diesem Thema setzen sich auch die jüngsten Kollektivvertragsverhandlungen in einigen Branchen auseinander¹¹³; auch auf territorialer Ebene gibt es bereits einschlägige Erfahrungen dazu: Als Lösungsweg bietet sich die Gegenseitigkeitsversicherung an, mit der die ArbeitnehmerInnen einen ursprünglichen Wert der Arbeiterbewegung wieder aufleben lassen können; den Unternehmen erschließen sich hingegen Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen, was sich auf jeden Fall

Tabelle 38: Kollektivvertragliche Festlegungen zum betrieblichen Versicherungsangebot

Der Betrieb verpflichtet sich zum Abschluss einer Versicherung, welche die Ausgaben für zahnärztliche Leistungen, Prothesen, fachärztliche Visiten, Laboruntersuchungen und das Invaliditäts- und Todesfallrisiko deckt.	Axa 2005 (Kredit- und Versicherungswesen)
Die Vertragsparteien richten einen Fonds für die Gesundheitsfürsorge ein; die Überwachung der Fondsverwaltung erfolgt gemeinsam durch den Betrieb und die Gewerkschaftsvertretung; finanziert wird der Fonds über obligatorische Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge.	Barilla 2007 (Lebensmittelindustrie)
Die Vertragsparteien vereinbaren den Abschluss einer Zusatzkrankenversicherung für das angestellte Personal. Die Polizza sieht die Möglichkeit der Erweiterung des Versicherungsschutzes auf die Familienangehörigen vor; die Prämie dafür geht zur Gänze zu Lasten der Arbeitskraft. Die vom Betrieb vorgestreckte Prämie wird den ArbeitnehmerInnen im Rahmen von 12 Monatsgehältern abgezogen.	Autostrade (Transportwesen)
Bei Tod eines/einer Angestellten behält der Betrieb von allen Beschäftigten einen Betrag von 2,50 € für den Aufbau einer Entschädigung für die Familie des/der Verstorbenen ein.	Birfield 1997 (Metallsektor)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

positiv auf die Gewerkschaftsbeziehungen auswirkt (Giudici 2004).

Zu den weiteren Begünstigungen, die in Betriebsabkommen vorgesehen werden können, gehören Kostenbeiträge für den Mensabesuch oder für die Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln.

¹¹³ Auch in diesem Fall haben die leitenden Angestellten als erste Berufsgruppe einen Fonds für die Krankenzusatzversicherung eingerichtet.

Tabelle 39: Kollektivvertragliche Festlegungen zu Fahrt- und Verpflegungskosten

Der Betrieb übernimmt 50% der vom Mensabetreiber in Rechnung gestellten Essenskosten.	Defranceschi 2008 (Metallsektor)
Der Betrieb übernimmt 50% der Abonnementkosten für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel, die für den Weg zum Arbeitsplatz anfallen, durch Vergütung dieses Kostenanteils.	Cantarelli (Textil)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Zu den betrieblichen Maßnahmen, die von den Gewerkschaften unterstützt werden können, gehören die Einrichtung eines betriebsinternen oder betriebsübergreifenden Kinderhorts oder die Unterstützung für die Betreuung von Kindern, älteren und kranken Menschen.

Tabelle 40: Kollektivvertragliche Festlegungen anderer Begünstigungen und Benefits

Der Betrieb bietet seinen Beschäftigten Finanzierungslösungen zu günstigeren Bedingungen als marktüblich an, da er angesichts der Größe des Unternehmens mit den Kreditinstituten vorteilhaftere Konditionen aushandeln kann.	Bofrost 2007 (Handel)
Der Betrieb bietet den Beschäftigten weiters „Rahmenabkommen“ mit Versorgungsunternehmen (Telefon, Strom usw.) an; Ziel dieses Angebots ist es, den Beschäftigten Kostenvorteile und gleichzeitig einen qualitativ guten Service (Betreuung) zu verschaffen und damit die Lebensqualität der Beschäftigten und ihrer Familien zu verbessern.	
Der Betrieb beteiligt sich bis zu einem Höchstbetrag von 100 € monatlich und bis zum dritten Lebensjahr des Kindes an den Kosten für den Besuch des Kinderhorts; die Kostenbeteiligung ist insgesamt auf maximal 1.500 € jährlich pro Familie begrenzt.	Adecco 2007 (Handel)
Der Betrieb bietet seinen Beschäftigten ein Abkommen mit einer Pflegeeinrichtung zur Unterstützung in der häuslichen Pflegearbeit für kranke oder ältere Menschen an.	Unicredit 2009 (Kredit- und Versicherungswesen)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

3.7 UMWELT- UND ARBEITSSCHUTZ

Nach der Verabschiedung einer Reihe von Gesetzen zum Thema Arbeitssicherheit in den vergangenen Jahren wurde schließlich mit einem Einheitstext eine zusammenfassende Regelung vorgelegt.

Gerade in diesem Gesetzestext¹¹⁴ hat der Gesetzgeber die Bedeutung der „best practices“ als „gesetzeskonforme und technisch bewährte Organisations- und Verfahrenslösungen“ hervorgehoben, die freiwillig angewendet werden und zur Förderung der Arbeitsgesundheit und -sicherheit dadurch beitragen, dass etwaige Risiken minimiert und die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

Im Rahmen der Besprechungen, die in Betrieben und Produktionsstätten mit über 15 Beschäftigten regelmäßig einberufen werden und an denen der Arbeitgeber, der Leiter der Dienststelle für Arbeitsschutz, der Betriebsarzt, der Sicherheitssprecher der ArbeitnehmerInnen teilnehmen, können folgende Festlegungen getroffen werden:

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Tabelle 41: Beispiele für kollektivvertragliche Festlegungen zum Thema „Umwelt und Sicherheit“

Die Sicherheitssprecher der ArbeitnehmerInnen können Beratungsleistungen von externen Experten in Anspruch nehmen. Der Betrieb verpflichtet sich zur Zahlung eines Kostenbeitrags gegen Vorlage von ordnungsgemäßen Rechnungen entsprechend dem Arbeitsfortschritt.	Speedline 2000 (aufgelassen) (Metallsektor)
Die Vertragsparteien vereinbaren, jedes Jahr ein eigenes Treffen zum Thema Umwelt- und Arbeitsschutz zur Untersuchung folgender Aspekte: Unfallentwicklung in den einzelnen Betriebseinheiten, Analyse nach Schweregrad und Häufigkeit, Vergleich mit der laufenden Entwicklung im Betrieb, in der Branche, im Inland und im europäischen Ausland, Untersuchung der häufigsten Unfallursachen, Ausarbeitung von Lösungen und Verbesserungen für die bestehenden Unfallschutzmaßnahmen. Festlegung von etwaigen Verbesserungsbereichen, für die man sich auf eine rasche Vorgehensweise verständigt.	Buzzi Unicem, Alessandria 2005 (Baugewerbe)
Der Betrieb verpflichtet sich, die Zertifizierung nach ISO 14001 für das Umweltmanagementsystem anzustreben. Der Betrieb verpflichtet sich, die Zertifizierung nach OHSAS 18001 für das Arbeitsschutzmanagementsystem anzustreben.	Cementi Rossi, Roma 2005 (Baugewerbe)
Bei der Festlegung der Zertifizierungsverfahren wird Folgendes vorgesehen: „Interner Unfallbericht“ für jeden einzelnen Unfall unter Einbeziehung des Sicherheitsprechers; monatliches Treffen zwischen dem Leiter der Dienststelle für Arbeitsschutz und dem Sicherheitssprecher, um die Ursachen für die im Vormonat eingetretenen Unfälle zu analysieren und etwaige technische Vorkehrungen und/oder Lösungen zu entwickeln, die eine Wiederholung der Unfälle verhindern sollen. Weiters wird für neu eingestellte Beschäftigte zum Thema Arbeitssicherheit das folgende Unterrichts- und Schulungsverfahren eingeführt: 1) Erster Arbeitstag: Grundausbildung vor Beginn der Arbeitstätigkeit durch Aushändigung der Betriebsordnung und der Informationsbroschüre „Arbeitssicherheit und Umweltschutz“. Die Betriebsordnung regelt mit entsprechenden Geboten und Verboten das Verhalten im Unternehmen. Die genannte Informationsbroschüre enthält eine Einführung in die Arbeitsschutzbestimmungen, Angaben zur PSA und ihrer Verwendung und Erklärungen zum Verhalten bei Eintritt eines Unfalls. Weiters werden darin die Verhaltensanweisungen bei einem Notfall und/oder einer Evakuierung erteilt. 2) Ankunft in der Abteilung: Die neu eingestellte Arbeitskraft erhält vom zuständigen Abteilungsleiter eine Unterweisung zur Arbeitssicherheit zu den problematischen Aspekten des eigenen Aufgabenbereichs, zu den spezifischen Risiken, zur Risikovermeidung und zu den Evakuierungsmodalitäten; dazu wird Einsicht in den Notfallplan genommen. Weiters erhält die neu eingestellte Arbeitskraft vom Abteilungsleiter die für ihren Aufgabenbereich vorgeschriebene PSA. 3) 1-2 Wochen nach Arbeitsbeginn: dreistündige Schulung mit dem Sicherheitssprecher mit folgendem Programm: A) Sicherheit: Risiken am Arbeitsplatz und im eigenen Aufgabenbereich; Erklärung der Begriffe Sach- und Personenschäden; kollektive Sicherheitsvorkehrungen; Rechte und Pflichten der ArbeitnehmerInnen; Einblick in die Techniken der unpersönlichen Kommunikation; wesentliche Punkte der Betriebsordnung, Einrichtung der Dienststelle für Arbeitsschutz; Angaben zum Sicherheitssprecher, zum Brandschutz, betriebliche Beschilderung, Notfallverfahren. b) Umwelt: Einführung (Geschichte des Standorts, des Betriebs, der Gruppe) - Auswirkungen der betrieblichen Tätigkeit auf das Ökosystem; Gewässerschutz; Luftemissionen; Abfallverordnung; Gefahrstoffverordnung; ISO 14001.	Baxi, Bassano del Grappa 2004 (Metallsektor)
Der Betrieb verwendet weitgehend OCRA- und NIOSH-Methoden, mit denen die Risiken einer biomechanischen Überlastung der oberen Extremitäten und die Risiken bei der manuellen Lastenhandhabung bewertet und überwacht werden können. Für diese Tätigkeit nimmt der Betrieb die Leistungen von angesehenen Sicherheitsexperten in Anspruch.	Whirlpool Europe 2007 (Metallsektor)
Der Betrieb bietet alle 12 Monate eine spezifische augenärztliche Visite für die ArbeitnehmerInnen an, die dauerhaft am Bildschirm arbeiten. Für schwangere Mitarbeiterinnen kann auf Anfrage für die Dauer der Schwangerschaft der Einsatz am Bildschirm eingeschränkt werden.	Ina Assitalia 2008 (Versicherungen)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

- a) Verhaltenskodex und gute Praktiken zur Vorbeugung gegen Unfallrisiken und Berufskrankheiten;
- b) Verbesserungsziele im Bereich der Arbeitssicherheit auf der Grundlage der Richtlinien eines betrieblichen Gesamtkonzepts für Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Kollektivverhandlungen können in diesem Bereich einen wesentlichen Beitrag leisten. In diesen Verhandlungen kann eine Optimierung des Schutzes der ArbeitnehmerInnen etwa dadurch erreicht werden, dass die Arbeitsbedingungen und der Umweltschutz durch ein systematisches Risikopräventionsmanagement ständig verbessert werden (Salvato 2009).

Weiters ist zu beachten, dass mit dem neuen Einheitsgesetz¹¹⁵ zusätzlich zur Bewertung der Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz auch die Bewertung der Risiken durch arbeitsbedingten Stress eingeführt wurde. Als arbeitsbedingter Stress wird jener Zustand bezeichnet, der mit körperlichen, psychischen oder sozialen Beschwerden oder Beeinträchtigungen einhergeht und der die Folge einer Überforderung sein kann, wenn Menschen sich nicht in der Lage fühlen, die an sie gestellten Anforderungen oder Erwartungen am Arbeitsplatz zu erfüllen. Die Einführung von spezifischen Maßnahmen für den Umgang mit diesen Situationen und die Ausarbeitung eines Ethikkodex, der eventuell von der Betriebsleitung in gemeinsamer Abstimmung mit der EGV oder dem Sicherheitssprecher verfasst wird, können wesentlich zur Verringerung dieser Art von Risiko beitragen.

Tabelle 42: Weitere Beispiele für kollektivvertragliche Festlegungen zum Thema Umwelt- und Arbeitsschutz

Um die gemeinsamen Wertvorstellungen bekanntzumachen, arbeitet das Unternehmen einen Ethikkodex aus, der für die gesamte betriebliche Belegschaft gilt und eine Beschreibung der guten Verhaltensregeln (good practices) im Umgang mit der eigenen Person, mit den KollegenInnen, dem Betrieb und dem Umfeld enthält.	Saras 2004 (Chemie)
Die Vertragsparteien nehmen zur Kenntnis, dass Mobbing, verstanden als psychische oder moralische Gewalt am Arbeitsplatz, vermieden, erfasst und wirksam bekämpft werden muss. In diesem Zusammenhang fördern die Werksleitungen in Absprache mit den EGV die Aufdeckung von Situationen, die auf das oben genannte Phänomen zurückgeführt werden könnten.	Michelin 2005 (Gummi-Plastik)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

¹¹⁵ GvD 81/2008, Art. 6, Abs. 8 und Art. 28, Abs. 1-bis.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

3.8 CHANCENGLEICHHEIT, MASSNAHMEN ZUR VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF SOWIE DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Einige vor Kurzem durchgeführte Studien zu den auf zweiter Ebene abgeschlossenen Kollektivverträgen ergeben, dass das Thema Chancengleichheit bei diesen Verhandlungen eine ganz geringe Bedeutung hat¹¹⁶. Das geltende Gesetz¹¹⁷ bestimmt hingegen, dass Kollektivverträge spezifische Maßnahmen, Verhaltenskodexe, Richtlinien und gute Praktiken zur Vermeidung und Bekämpfung von Diskriminierung vorsehen sollen.

Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf erfordern allerdings immer einen ganzheitlichen Ansatz. An dieser Stelle sei erinnert, dass die Lebensumstände der Menschen, die neben der beruflichen Arbeit auch noch Haushalt und Familie versorgen, immer maßgeblich beeinflusst werden von der Gestaltung der Arbeitszeiten (Gleitzeit, Stundenbank für Überstundenausgleich, Telearbeit, Teilzeit, selbständige Arbeitseinteilung).

Tabelle 43: Maßnahmen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie

„Stundenbank“ als Unterstützung der Mutter- und Vaterschaft: Eltern, die innerhalb von drei Jahren die Geburt eines Kindes planen, haben die Möglichkeit, in einer Stundenbank Arbeitszeit in Form von Freistellungen, Überstunden und Ferien anzusparen, die sie nach der Geburt des Kindes verwenden können.	Luxottica 2011 (Brillenhersteller)
„Vaterschaftsurlaub“: Möglichkeit für den Vater eines Neugeborenen, bis zu fünf bezahlten Arbeitstagen frei zu nehmen.	Luxottica 2011 (Brillenhersteller)
„Job sharing für die Familie“: es gibt drei Anwendungsmöglichkeiten, gerichtet auf die finanziellen Möglichkeiten der Familie der/des Beschäftigten und auf die Schaffung oder Beibehaltung der Beschäftigung der schwächeren Familienmitglieder (Ehegattin oder arbeitslose Töchter oder Söhne): <ul style="list-style-type: none"> • Job sharing zwischen der beschäftigten Arbeitskraft und eines arbeitslosen Familienmitgliedes oder eines im Lohnausgleich, • Job sharing zwischen der beschäftigten Arbeitskraft und einem Nachkommen, der kurz vor oder nach dem Schulabschluss steht, • Job sharing zwischen der beschäftigten Arbeitskraft, der nicht zur Arbeit kommen kann, und der/dem Ehegattin bzw. einem Nachkommen. 	Luxottica 2011 (Brillenhersteller)

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Um echte Chancengleichheit zu erreichen, muss die Vertragspolitik in erster Linie auf den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (so genannter „gender pay gap“) als Folge der oben genannten Problematik abzielen. So sollten zum Beispiel Regelungen vermieden werden, die vorrangig die Anwesenheit im Betrieb belohnen oder Mutterschafts- oder Vaterschaftszeiten, also die Kindererziehungszeiten, nicht für das Dienstalter anerkennen. Jede Maßnahme hat ganz offensichtlich eine Kehrseite: Es kann eine Schiefelage mit ungleichen Auswirkungen (disparate impact) eintreten, also eine indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Arbeitskraft.

¹¹⁶ In den Unternehmen in Piemont behandeln laut Beobachtungsstelle IRES nur 17,5% der Betriebsabkommen das Thema der Chancengleichheit.

¹¹⁷ GvD 5/2010, Art. 50-bis.

Tabelle 44: Mutterschaftsurlaub und Auszahlung der Ergebnisprämie

Die obligatorischen Mutterschaftszeiten sind in jeder Hinsicht für den Anspruch auf die Ergebnisprämie anzurechnen.	Bernardi 1997 (Handel)
---	------------------------

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Das geltende Gesetz¹¹⁸ verbietet sowohl die direkte Diskriminierung, die immer dann vorliegt, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts weniger günstig behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation, als auch die indirekte Diskriminierung. Davon spricht man, wenn eine Person gegenüber einer anderen Person des anderen Geschlechts durch scheinbar neutrale Vorschriften, Praktiken, Kriterien oder Verhaltensweisen benachteiligt wird. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass Gewerkschaftsvereinbarungen mit diskriminierenden Inhalten nichtig sind¹¹⁹ (Ichino 2004).

Ein Ethikkodex oder spezifische Verfahren, die von der Betriebsleitung - eventuell mit Hilfe der Gewerkschaftsvertretungen - ausgearbeitet werden, können einen wichtigen symbolischen und praktischen Stellenwert haben und die Chancengleichheit in der Arbeitswelt fördern.

Tabelle 45: Kollektivvertragliche Festlegungen zur Chancengleichheit

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Schutzes der Würde von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. Sie verpflichten sich daher, periodische Treffen einzuberufen, um jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung aufzuzeigen, zu analysieren und zu bekämpfen.	Q8 Kuwait Petroleum Italia 2004 (Chemie)
---	--

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Weiters ist zu beachten, dass öffentliche und private Unternehmen mit über 100 Beschäftigten verpflichtet sind, mindestens alle zwei Jahre einen Bericht über die Lage der männlichen und weiblichen Arbeitskräfte abzufassen und ihn der Einheitlichen Gewerkschaftsvertretung sowie der Gleichstellungsrätin auf Landesebene vorzulegen¹²⁰.

3.9 INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN: INFORMATIONS- UND ANHÖRUNGSRECHTE

Bis vor wenigen Jahren gab es nur eine bruchstückhafte gesetzliche Regelung der Informations- und Anhörungsrechte; erst die EU-Vorgaben¹²¹ veranlassten den italienischen Gesetzgeber¹²², diese Rechte im Rahmen eines Gesetzes zu regeln, das die Rolle der Gewerkschaften stärker anerkennt.

Die gesetzliche Regelung dieser Rechte verpflichtet öffentliche und private Arbeitgeber mit mehr als 50 abhängig Beschäftigten, die Arbeitnehmervertretungen, also die Einheitliche Ge-

¹¹⁸ GvD 198/2006.

¹¹⁹ Ges. 300/1970, Art. 15.

¹²⁰ GvD 198/2006, Art. 46.

¹²¹ Richtlinie 2002/14/EG.

¹²² GvD 25/2007.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

werkschaftsvertretung des Betriebs, über eine Reihe von Themen zu unterrichten und sie dazu anzuhören. Die Unterrichtung, verstanden als jede Art von Informationsvermittlung, und die Anhörung, verstanden als jede Form von Dialog, Gespräch und Meinungsaustausch, erfolgen zu folgenden Themen:

- Entwicklung der Geschäftslage und Perspektiven des Unternehmens;
- Beschäftigungslage und voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen, Hinweis auf eventuell negative Beschäftigungsaussichten und geplante Abhilfemaßnahmen;
- Maßnahmen, die eine grundlegende Änderung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverträge (z. B. Auslagerung von Tätigkeiten) zur Folge haben¹²³.

Die Anhörung erfordert eine adäquate Information durch den Arbeitgeber; diese Unterrichtung muss innerhalb angemessener Fristen und in angemessener Form erfolgen, damit die Arbeitnehmervertretungen ein Gutachten ausarbeiten und den Arbeitgeber treffen können und eine begründete Antwort auf das eventuell vorgelegte Gutachten erhalten können¹²⁴.

Das Gesetz sieht vor, dass Ort, Zeitpunkt, Modalitäten und Inhalte der Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen¹²⁵ kollektivvertraglich geregelt werden¹²⁶; das Gesetz verpflichtet die ArbeitnehmerInnen auch, über die Informationen, die vom Arbeitgeber oder von seinen Vertretern strikt vertraulich mitgeteilt werden, im berechtigten Interesse des Unternehmens Verschwiegenheit zu wahren¹²⁷. Die Verschwiegenheitspflicht gilt für die Dauer von drei Jahren nach Beendigung des Mandats, unabhängig vom Ort, an dem sie sich befinden¹²⁸.

Die Verletzung der Unterrichtungs- und Anhörungsrechte durch den Arbeitgeber sowie der

¹²³ Der Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Abschnitt 1, Art. 7) unterscheidet zwischen Informationen, die in nicht näher präzisierter Form mitgeteilt werden müssen (Entwicklung der Geschäftslage und Perspektiven des Unternehmens, Beschäftigungsstruktur und -entwicklung sowie geplante Maßnahmen im Hinblick auf eventuell negative Beschäftigungsaussichten) und Informationen, die „bei einem eigenen Treffen“ erteilt werden müssen (grundlegende Veränderungen der Produktionsverfahren, Auslagerung oder Dezentralisierung von wichtigen Produktionstätigkeiten). Der Kollektivvertrag für Gummi-Plastik (Teil 1, Titel 1) nennt im Detail alle Informationen, die der Betrieb mitteilen muss; dazu gehören auch Maßnahmen zur Chancengleichheit, Bildungs- und Schulungsmaßnahmen, Problematiken in Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Höhe und Art der öffentlichen Verlustbeiträge und der begünstigten Finanzierungen. Zu einigen Aspekten sieht der Vertrag die gemeinsame Überprüfung durch die Betriebsleitung und die Gewerkschaftsvertretung vor.

¹²⁴ Im Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Abschnitt 1, Art. 7) wird ein Verfahren festgelegt, das den Abschluss des Verfahrens innerhalb von 15 Tagen ab dem ersten Anhörungstermin vorsieht; die Anhörung muss von der Gewerkschaft innerhalb von fünf Tagen nach Erhalt der Informationen beantragt werden. Die Gewerkschaften können ein eigenes Gutachten ausarbeiten, zu dem der Arbeitgeber eine begründete Antwort vorlegen muss.

¹²⁵ GvD 25/2007, Art. 4.

¹²⁶ Im Kollektivvertrag für die Metallindustrie (Abschnitt 1, Art. 7) unterscheidet man zwischen Betrieben mit über 50 Beschäftigten, in denen die Unterrichtung „jährlich“, aber „auf Anfrage“ der EGV/RSU und der Gewerkschaftsvertretungen erfolgt, und Betrieben mit über 150 Beschäftigten, in denen die Informationen auch ohne entsprechende Anfrage der Gewerkschaft erfolgen müssen. Der Kollektivvertrag für Gummi-Plastik (Teil 1, Titel 1) unterscheidet hingegen zwischen Industriegruppen (mit mehreren Betrieben im gesamten Staatsgebiet und großer Bedeutung für die gesamte Branche), bei denen die Unterrichtung im Rahmen eigener Zusammenkünfte erfolgt, „die von den vertragschließenden Parteien“ einberufen werden, und Betrieben mit über 50 Beschäftigten, für die keine Modalitäten für die Unterrichtung festgelegt werden.

¹²⁷ GvD 25/2007, Art. 5.

¹²⁸ Sowohl der Kollektivvertrag für die Metallindustrie als auch jener für die Branche Gummi-Plastik sehen die Einsetzung einer Schlichtungskommission vor, die sich um die Beilegung von Streitfragen zu diesem Thema sowie um die Festlegung jener Informationen bemüht, die von der Unterrichtungspflicht ausgeschlossen werden können, wenn dadurch dem Unternehmen Schaden entstehen könnte.

Verschwiegenheitspflicht seitens der von den Arbeitnehmervvertretungen beauftragten Experten wird von der Landesarbeitsdirektion mit Verwaltungsstrafen geahndet¹²⁹.

Vorbehaltlich der gesetzlichen Bestimmungen können Kollektivverträge und auch Betriebsabkommen die Anwendung der Unterrichts- und Anhörungspflicht auch in kleineren Betrieben vorsehen; die anhörungspflichtigen Themen können erweitert und die auf gesamtstaatlicher Ebene vorgegebenen Inhalte näher präzisiert werden, außerdem kann die Bedeutung einer stärkeren Einbeziehung der Arbeitnehmervvertretungen in die für die Unternehmenstätigkeit und für die ArbeitnehmerInnen relevanten Entscheidungen hervorgehoben werden. Weiters ist zu beachten, dass in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen bereits Bestimmungen enthalten sind, die den Arbeitgeber verpflichten, die Einheitliche Gewerkschaftsvertretung zu verschiedenen Themen zu unterrichten oder anzuhören bzw. Informationen bereitzustellen. Das Unterrichtsrecht gilt z. B. für Überstundenabrechnungen und die Begründung für die Überstundenarbeit¹³⁰.

Tabelle 46: Kollektivvertragliche Festlegungen zum Informationsrecht

<p>Jedes Jahr findet ein Treffen statt, bei dem die Betriebsleitung nach Aushändigung des Jahresabschlusses samt allen Anhängen an die EGV die Ergebnisse erläutert und über die Geschäftslage im laufenden Jahr berichtet.</p> <p>Weiters legt die Betriebsleitung ein Dokument mit folgenden Angaben vor: Anzahl der ArbeitnehmerInnen mit Angabe ihrer Einstufung, durchschnittliche Entlohnung pro Gehaltsstufe.</p> <p>Die EGV wird vorab über die Neuorganisation von Abteilungen oder Bereichen unterrichtet, wenn diese Änderungen für die einzelnen ArbeitnehmerInnen relevant sind.</p>	<p>Mandarina Duck 2009 (Textil)</p>
<p>Die Betriebsleitung und die EGV treffen sich monatlich - in der Regel am zweiten Donnerstag im Monat - um Probleme in der Arbeitsorganisation zu besprechen. Über diese Gespräche wird ein zusammenfassendes Protokoll verfasst.</p>	<p>Gran Soleil (Textil)</p>

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

Im Betriebsabkommen kann auch die Einsetzung eigener paritätischer bilateraler Kommissionen zur gemeinsamen Lösung einzelner Aspekte (z. B. Arbeitszeitgestaltung in Industriebetrieben) festgelegt werden.

Tabelle 47: Einsetzung von paritätischen Gremien

<p>Es wird eine Kommission für die Arbeitszeitgestaltung eingesetzt, die sich mit allen Aspekten der Zeiterfassung und der Arbeitsbelastung befasst. Die Kommission hat die Aufgabe, die anhand der nachstehenden Kriterien ermittelten Ergebnisse zu analysieren: Arbeitszeiten, Arbeitsstandorte, Ermüdungserscheinungen aufgrund der individuellen Arbeitsbelastung, Reklamationen der einzelnen Arbeitskräfte im Beobachtungszeitraum, etwaige Beanstandungen der bereits zugewiesenen Arbeitszeiten von Seiten der ArbeitnehmerInnen. Zur Entwicklung der Kompetenzen in diesem Bereich organisiert der Betrieb einen Ausbildungskurs zum Thema Arbeitsorganisation, für den in Absprache mit der Gewerkschaftsvertretung externe ReferentInnen engagiert werden.</p>	<p>Piaggio 2004 (Metallsektor)</p>
--	--

Quelle: Zusammenstellung AFI-IPL

¹²⁹ GvD 25/2007, Art. 7.

¹³⁰ So vorgesehen im Kollektivvertrag Gummi Plastik Industrie, Art. 8, Abschnitt B, Abs. 12.

3. GOOD PRACTICES FÜR VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Streng geregelt sind außerdem die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertretungen bei gesellschaftsrechtlichen Vorgängen und Betriebsübertragungen¹³¹ und bei Verfahren zur Inanspruchnahme der außerordentlichen Lohnausgleichskasse¹³²; ebenfalls streng geregelt sind die Unterrichts- und Anhörungspflichten in EU-weit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen¹³³. Die Unterrichtung über die Beschäftigungssituation unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit ist gesetzlich¹³⁴ geregelt; das Gesetz sieht nämlich für Betriebe mit über 100 Beschäftigten vor, dass der zweijährliche Bericht zur Lage der männlichen und weiblichen Beschäftigten, welcher der Gleichstellungsrätin vorgelegt werden muss, auch der EGV ausgehändigt werden muss.

¹³¹ Gesetz Nr. 428/1990.

¹³² Gesetz Nr. 223/1991.

¹³³ GvD 74/2002.

¹³⁴ GvD 198/2006, Art. 46.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN



SCHLUSSFOLGERUNGEN

Bereits in den 80-er Jahren, die geprägt waren vom fordistischen Produktionsmodell und überwiegend konfliktgeladenen Gewerkschaftsbeziehungen mit einem distributiven Verhandlungsansatz, hatten einige in Italien durchgeführte Studien aufgezeigt, dass schon damals direkte informelle Kontakte zwischen der Betriebsleitung und den ArbeitnehmerInnen bestanden. Gewerkschaften und Unternehmen bemühten sich im Rahmen dieser Kontakte um gemeinsame Problemlösungen und um eine pragmatische Anpassung an die Erfordernisse der Gegenseite (Regalia 1995). Wie bereits erwähnt (Regini 1989), waren die industriellen Beziehungen auf gesamtstaatlicher Ebene mit einer klaren Rollenzuweisung zwischen den Parteien stark symbolisch gekennzeichnet; auf territorialer Ebene konnte sich jedoch ein gewisser Pragmatismus durchsetzen, der auf die Lösung konkreter Probleme und auf die Einführung notwendiger Flexibilitätsformen ausgerichtet war. Angesichts instabiler Marktbedingungen gelten Umstrukturierungsprozesse in Unternehmen nicht mehr als eine vorübergehende Ausnahmesituation, der ständige Anpassungsbedarf ist vielmehr eine laufende Herausforderung.

In den letzten Jahren hat sich die Wirtschaft stark verändert: Die traditionellen, am stärksten gewerkschaftlich organisierten Sektoren befinden sich im Niedergang, der Tertiärsektor ist auf dem Vormarsch, es entstanden neue, stark innovative Branchen. Die Zunahme der nicht traditionellen Arbeitsformen - Teilzeit, befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeit, Selbständigkeit oder Scheinselbständigkeit - auf Kosten der traditionellen Arbeitsverträge (Traxler 2005) hat den Arbeitsmarkt revolutioniert. Als Folge der genannten Prozesse wird das Wettbewerbsdenken auch auf die Arbeitswelt übertragen, der Flexibilitätsdruck erhöht sich, der Schwerpunkt der Vertragsverhandlungen verlagert sich auf die Unternehmensebene. Diese Phänomene scheinen die Rolle der Gewerkschaft als Verhandlungspartner auf gesamtstaatlicher Ebene zu schwächen, während sie auf betrieblicher Ebene ihre Bedeutung als wichtiger Akteur behält. Die Präsenz eines ständigen Ansprechpartners am Arbeitsplatz, der eine Vielzahl von Anfragen und Anliegen bearbeiten und umsetzen kann, erweist sich für beide Seiten - für die ArbeitnehmerInnen und für die Unternehmen - als vorteilhaft (Perkmann, Giovannacci, Zeppa 2001).

Angesichts dieser Rahmenbedingungen setzt sich dieses Handbuch zum Ziel, die Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben besser zu rüsten für eine proaktive Mitwirkung an der Regelung der Arbeitsbeziehungen. Gleichzeitig wurde in diesem Handbuch versucht, die Standpunkte beider Sozialpartner zu berücksichtigen, in der Überzeugung, dass Verträge von beiden Vertragsparteien unterzeichnet werden müssen, weshalb eine objektive Sicht der Probleme in der Arbeitsorganisation unverzichtbar ist. Wie bereits erwähnt, können sich die im dritten Kapitel dargestellten best practices dann als hilfreich erweisen, wenn ein möglicher Irrtum ausgeräumt wird. Man darf nämlich nicht annehmen, dass mit diesen Fallbeispielen eine Reihe von




Modellen angeboten wird, die einfach in die verschiedenen Verträge übernommen werden können oder sollen, und zwar unabhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen und jenen Faktoren, die für die industriellen Beziehungen entscheidend sind und von denen im Wesentlichen abhängt, ob eine Vertragslösung sich bewähren kann oder nicht.

Eine Gewerkschaft, die die „kollektive Intelligenz der ArbeitnehmerInnen“ vertritt und auf Augenhöhe und ohne Minderwertigkeitskomplexe mit dem Arbeitgeber verhandelt und sich proaktiv am Verhandlungstisch einbringt, kann die Interessen aller ArbeitnehmerInnen und des Unternehmens optimal vertreten. Wenn die Gewerkschaften nicht nur, eine rein defensive Taktik befolgen und ausschließlich auf die Forderungen der Gegenpartei reagieren¹³⁵, können sie den Innovationsprozess und den Fortschritt in der Wirtschaftswelt entscheidend mit voranbringen. So werden die Gewerkschaften zum Garanten für eine ethisch nachhaltige Entwicklung unseres Landes.

¹³⁵ Als Beispiel dafür seien der Abbruch von zahlreichen Verhandlungsgesprächen in den letzten Monaten und insbesondere der „Fall Fiat“ erwähnt (Pallini et al. 2011).

BIBLIOGRAFIE

- Bamber G., Sheldon P., Gan B. (2010), *Collective Bargaining: International Developments and Challenges*, in Blanpain R. (a cura di), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Walters Kluwer, The Netherlands
- Bellardi L. (2003), *Le relazioni industriali in transizione: nodi critici e ipotesi di riforma*, in "Diritto delle relazioni industriali", n. 3
- Bellardi L. (2008), *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, working paper Massimo D'Antona, n. 74
- Biagi M. (2002), *Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa*, in "Impresa al Plurale" n. 9
- Caruso G. (2009), *Partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa: modelli a confronto*, in Caruso G., Caragnano R. (a cura di), *Partecipazione finanziaria in Europa*, "Bollettino Speciale Adapt" n. 12
- Casadio P. (2009), *Contrattazione aziendale e differenziali salariali territoriali, in L'economia delle Regioni italiane nell'anno 2008*, Banca d'Italia
- Cella G.P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna
- Cnel (2010), *La contrattazione collettiva del settore privato*
- Giovannacci M. (2002), *Contrattare l'inquadramento in azienda*, Dimensione Lavoro 1-2002, Afi-Ipl, Bolzano
- Giovannacci M. (2003), *La contrattazione aziendale nel settore metalmeccanico*, Documentazione n. 22, Afi-Ipl, Bolzano
- Giovannacci M. (2004), *La contrattazione integrativa nel commercio*, Documentazione n. 26, Afi-Ipl, Bolzano
- Giovannacci M. (2006), *La contrattazione territoriale nel settore delle costruzioni, legno e affini*, Documentazione n. 32, Afi-Ipl, Bolzano
- Giovannacci M. (2008), *La contrattazione della formazione continua*, in AFI-IPL (a cura di), *La formazione continua in Alto Adige: un contributo allo sviluppo del sistema*, rapporto di ricerca per il Fondo Sociale Europeo, Bolzano
- Giovannacci M., Vogliotti S. (2011), *Salari inadeguati*, Newsletter 32, Afi-Ipl, Bolzano
- Giudici M. (1995), *L'impresa e le relazioni industriali*, Pirola, Milano
- Giudici M. (1999), *La contrattazione aziendale*, Pirola, Milano
- Giudici M. (2004), *Relazioni industriali*, Ipsoa, Milano

- 
- Giugni G. (2010), *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari
- Ichino P. (2004), *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law & economics*, Giuffrè, Milano
- Ichino P. (2011), *Si volta pagina nel rapporto sindacati-imprese*, in "LaVoce.info" del 29 giugno
- Morley J., Sanoussi F. (2009), *Comparative analysis of working time in the European Union*, Eurofound, Dublin (eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/tn0803046s_5.htm)
- Pallini M., Pedersini R., Solari L. (2011), *Mirafiori e dintorni: cosa cambia per l'Italia?*, working paper del Dipartimento di Studi del Lavoro e del Welfare dell'Università degli Studi di Milano
- Pera G. (2000), *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova
- Perkmann M., Giovannacci M., Zeppa A. (2001), *La flessibilità organizzativa nell'industria altoatesina. L'innovazione organizzativa tra strategie aziendali e partecipazione dei lavoratori*, Documentazione n. 18, Afi-Ipl, Bolzano
- Regalia I. (1995), *Rappresentanza dei lavoratori e contrattazione collettiva*, in Chiesi A., Regalia I., Regini M. (a cura di), *Lavoro e relazioni industriali in Europa*, Carocci, Roma
- Regini M. (1989), *Le strategie di riaggiustamento industriale in Italia: uno sguardo d'insieme in chiave comparata*, in Regini M., Sabel C. (a cura di), *Strategie di riaggiustamento industriale*, Il Mulino, Bologna
- Salvato S. (2009), *Le buone pratiche quali strumenti di integrazione dei sistemi di sicurezza*, in Civolani G., Schiavo L., Salvato S. (a cura di), *Contrattazione collettiva e buone pratiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, "Bollettino Speciale Adapt", settembre 2009
- Schulten T. (2004), *Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe*, WSI Discussionpaper n.129, Düsseldorf
- Traxler F. (2005), *Rispondere alle sfide delle relazioni industriali: una comparazione transnazionale dei sindacati e delle associazioni imprenditoriali*, in "Diritto delle Relazioni industriali", n. 1

