

Tagung

Sozialpartnerschaft im Kleinen Das Potenzial kooperativer Arbeitsbeziehungen für Südtirols Mittelbetriebe

Freitag, 11. Dezember 2015
39100 Bozen

Kurzfassung

Handbuch Partizipation

Andrea Signoretti, AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Das Handbuch befindet sich derzeit in Übersetzung und erscheint im Frühjahr 2016 in beiden Landessprachen.

Die Orientierung an partizipativen kollektiven Arbeitsbeziehungen ist unter ethischen Gesichtspunkten sicherlich nützlich, um die Zielsetzungen Aufwertung der Arbeit und ökonomische Wettbewerbsfähigkeit (mit anderen Worten: die Art. 41 und 46 der italienischen Verfassung) zu kombinieren. Zudem können partizipative Arbeitsbeziehungen die Einführung innovativer Organisationsformen fördern.

Diese partizipativen Modelle lassen sich unterschiedlichen Modellen zuordnen. Eine erste Differenzierung betrifft die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen in die organisatorischen Entscheidungen des Betriebes; diese kann stark oder schwach ausgeprägt sein (Abbildung 1).

Abbildung 1: Starke und schwache Formen der Partizipation

	Entscheidungsmacht der Arbeitnehmervertretungen	Europäische Länder
Regimes mit starker Partizipation	Teilung des Entscheidungsspielraumes mit den Unternehmensleitung	Österreich, Deutschland, Holland
Regimes mit schwacher Partizipation	Einbeziehung über Informations- und Beratungsrechte, die Entscheidung verbleibt den Unternehmensleitung	Italien, Spanien

Quelle: AFI | Arbeitsförderungsinstitut (Andrea Signoretti)

Wenngleich unter analytischer Perspektive die Trennung in diese beiden Modelle nutzbringend ist, so muss doch festgehalten werden, dass diese Unterteilung nicht die unterschiedliche Intensität beschreibt, mit der die Arbeitnehmervertretungen in die Entscheidungsprozesse miteinbezogen werden. Diese Intensität ist entlang eines Partizipationskontinuums angesiedelt.¹ Grundlage sind die Informationsrechte, über die die Betriebe die Arbeitnehmervertretungen die getroffenen Entscheidungen mitteilen, oder eben die Ergebnisse dieser Entscheidungen; am höchsten Punkt des Partizipationskontinuums befinden sich die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

Abbildung 2: Die unterschiedlichen Ebenen des Partizipationskontinuums

Ebene	Handlungsfeld der Arbeitnehmervertretung
Informationsebene	Erhalt von Informationen
Beratungsebene	Formulierung einer eigenen Stellungnahme, auf die in der Regel die Begründung durch den Betrieb erfolgt
Mitwirkung und Mitbestimmung	Vetomacht
Starke Mitbestimmung	Gemeinsame Durchführung der gemeinsam mit den Betrieb getroffenen Entscheidungen. Teilnahme und Wahlrecht in den Gremien der Gesellschaft

Quelle: AFI | Arbeitsförderungsinstitut (Andrea Signoretti)

Das italienische Modell beruht auf einer schwachen Partizipation mit Informations- und Beratungsrechten. Die ersten diese Rechte sind kollektivvertraglichen Ursprungs und stammen aus der Mitte der 1980er Jahre. Die Institutionalisierung erfahren haben diese Rechte mit dem GD 25/2007, das die entsprechende Europäische Richtlinie 2002/14 in nationales Recht gegossen hat. Dieses Dekret hat die Informations- und Beratungsrechte entscheidend gestärkt; es geht z.T. über die europäische Richtlinie hinaus, indem es be-

¹ Baglioni 2001.

stimmt, dass die aktuelle wirtschaftliche Situation des Betriebes und die Vorschau nicht nur Gegenstand von Informationen, sondern von Konsultationen ist. Dies gilt in Betrieben mit über 50 Beschäftigten; die Sanktionen im Falle der Nichterfüllung sind allerdings gering.

Abbildung 3: Stärkung und Schwächung der Rechte durch das GD 25/2007 im Vergleich zur europäischen Richtlinie

Stärkung der Rechte	Abschwächung der Rechte
Gegenwärtige und künftige Aktivitäten des Betriebes als Gegenstand von Beratungsrechten, nicht nur von Informationsrechten	Geltung in Betrieben mit über 50 Beschäftigten, nicht 20, wie von der Europ. Richtlinie vorgesehen
	Schwache Sanktionen im Fall der Nichterfüllung

Quelle: AFI | Arbeitsförderungsinstitut (Andrea Signoretti)

Auf jeden Fall hat das GD 25/2007 festgelegt, dass die Zeiten, die Modalitäten und die Inhalte der Informations- und Konsultationsrechte von den Kollektivverträgen geregelt werden.

Im Jahr 2003 hat die italienische Regierung eine Gesetzesvorlage genehmigt, um starke Formen der Partizipation anzuregen. Das Verfassungsgericht hat allerdings festgelegt, dass die Beteiligung eine Rechtsmaterie ist, die mit den Regionen/Autonomen Provinzen abgestimmt werden muss. Regionen und autonome Provinzen können innerhalb Verfassungsprinzipien eigene Gesetze erlassen, da ein allgemeines staatliches Gesetz in diesem Bereich fehlt.

In Südtirol zeichnen sich die kollektiven Arbeitsbeziehungen auf Landes- und Betriebs-ebene traditionell durch ein höheres Kooperationsniveau als auf gesamtstaatlicher Ebene aus. Die Südtiroler Sozialpartner haben intensiv kooperiert, um eine wirtschaftliche Entwicklung in Gang zu setzen, die sich auch durch eine hohe soziale Kohäsion auszeichnet. Die 2008 begonnene Krise hat diese kooperativen Beziehungen insgesamt gestärkt, um die Südtiroler Wirtschaft in dieser schwierigen Phase zu unterstützen. Zum Zweiten beruht das Zusammenwirken von Betrieben, Gewerkschaften und Personal seit jeher auf einer starken „Bereitschaft zur Wechselseitigkeit“. Zum Dritten hat die Südtiroler Landesregierung darauf geachtet, den Dialog zwischen den Parteien und die Innovationsfähigkeit der Betriebe zu stärken. In diese Richtung geht die Bereitstellung verfügbarer Mittel für Forschung und Innovation.

Gerade aus diesen Gründen und aufgrund der rechtlichen Möglichkeiten könnte das Land Südtirol in enger Abstimmung mit den Sozialparteien förderliche Bestimmungen für Partizipationsprozesse schaffen, um den Standort Südtirol weiter zu entwickeln.

Dieses Handbuch will hierfür einen Beitrag leisten, indem es das Potenzial von partizipativen Arbeitsbeziehungen erläutert und eine entsprechende Informationsgrundlage zur Verfügung stellt.

1. Welche Formen der Partizipation gibt es?
2. Welchen Nutzen bringen Partizipationsprozesse im Betrieb?
3. Die europäischen Richtlinien und die Umsetzungen in Italien
4. Partizipative Modelle und kollektive Arbeitsbeziehungen
5. Handlungsspielräume und positive Erfahrungen auf regionaler Ebene