



Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI



Viele Südtiroler Leitbetriebe bewegen sich in Richtung betriebliche Sozialpartnerschaft. Es geht um eine moderne Arbeitsorganisation, die sowohl leistungsstark als auch mitarbeiterfreundlich ist. Denn wo es gelingt, Produktivität und soziale Sicherheit miteinander zu verbinden, dort wachsen die Motivation der Mitarbeitenden und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Das technische Instrument dafür sind moderne Formen von Betriebsabkommen, so wie sie in den Firmen Apparatebau aus Laag/Neumarkt und Durst Pho-

totechnik AG aus Brixen verwirklicht wurden.

Beide Unternehmen haben eine hohe innerbetriebliche Sozialpartnerschaft entwickelt. Zusätzlich zu den betriebseigenen Sozialleistungen gibt es ein Betriebsabkommen, das alle Partner, nämlich die Mitarbeiter, die Belegschaftsvertretung und die Führung, in die Verantwortung nimmt.

Damit solche Partnerschaften Schule machen, hat das AFI das Modell der beiden Firmen unter die Lupe nehmen dürfen und daraus Lehren gezogen, die auch auf

Hut ab vor Durst und Apparatebau

Dass und wie erfolgreich Sozialpartnerschaft sein kann, beweisen die beiden Südtiroler Vorzeigeunternehmen Apparatebau und Durst Phototechnik AG. Zur Nachahmung empfohlen, heißt es aus Arbeitnehmerkreisen.

andere Betriebe anwendbar sind. Bei der Firma Apparatebau zum Beispiel heben die AFI-Forscher positiv das Klima der gegenseitigen Anerkennung hervor: Um Probleme besser lösen zu können, fließt ständig Information. Das Management etwa übernimmt die Initiative bei Arbeitssicherheit und Arbeitsorganisation und bespricht laufend sich mit der Belegschaftsvertretung. Hinzu kommen feste Treffen, in denen Organisation, Technik und Strategie besprochen werden. Die Arbeitnehmervertretung erhält die betriebsbezogenen Daten, wobei auch Schwierigkeiten auftreten können, sofern es um Informationen zur Wettbewerbsstrategie des Unternehmens geht. Weitere Treffen gibt es zur Kollektivver-

tragstätigkeit. Die Betriebsabkommen der beiden Firmen weisen einen hohen Regelungsstand auf und beinhalten auch innovative Ansätze. Bei Restrukturierungen hat die Gewerkschaft ihre Nützlichkeit bewiesen, als es um die Suche nach zufriedenstellenden Lösungen für alle ging. Die Konfliktintensität zwischen den Sozialpartnern ist gering und die Streikbereitschaft niedrig – Folgen der guten Arbeitsbedingungen. Das Dienstalder im Betrieb ist hoch, es liegt bei 15 Jahren. Wesentlich ist die Personalpolitik. Zwar artikuliert die Arbeitnehmerseite klar ihre Interessen, wenn es etwas zu verbessern gilt, aber sie nützt dabei nicht Instrumente aus, die dem Betrieb Schaden zufügen könnten.

