

11/10/2017

Qualität der Betriebe nicht nur anhand von Betriebsabkommen messbar

Die Qualität der Betriebe ist nicht nur anhand von Betriebsabkommen messbar. Dies unterstreicht der Unternehmerversband in einer Stellungnahme zu einer Erhebung des Arbeitsförderungsinstitutes.

Das **Arbeitsförderungsinstitut AFI** hat eine Studie über die Verbreitung von gewerkschaftlichen Betriebsabkommen in den nach Anzahl der Mitarbeiter größten Südtiroler Betriebe veröffentlicht, mit der Behauptung, dass die Bedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jenen Betrieben vorteilhafter sind, die ein derartiges Abkommen haben. Zudem ist eine Auflistung aller Unternehmen beigelegt, in der angegeben ist, ob diese ein Betriebsabkommen haben oder nicht.

„Unsere Betriebe sind mit Sicherheit bereit, ihre Mitarbeiter am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. Der beste Beweis dafür sind Gehälter, die 30 Prozent über dem Südtiroler Durchschnitt liegen, der bereits der höchste italienweit ist. Wir unterstützen schon seit jeher die zweite Verhandlungsebene in den Betrieben, in der Überzeugung, dass diese eine Möglichkeit bietet, Leistung und Produktivität zu honorieren. Ebenso überzeugt sind wir aber, dass die Veröffentlichung eine einfache Auflistung der Betriebe, die ein Betriebsabkommen haben oder nicht, nur zu Unstimmigkeiten führt und sicherlich keinen Beitrag zur Stärkung der gewerkschaftlichen Beziehungen leistet“, so Unternehmerversbands-Präsident Federico Giudiceandrea.

Verbandsdirektor Josef Negri ergänzt: „Abgesehen von einigen Fehlern und Ungenauigkeiten in der Auflistung halten wir die Veröffentlichung dieser für irreführend. Die Tabelle berücksichtigt nicht die territorialen Abkommen, die ebenso Ergebnisprämien für die Mitarbeiter vorsehen, wie z.B. für den gesamten Bausektor. Vor allem aber werden die Benefits und zusätzlichen Leistungen nicht berücksichtigt, die oftmals gerade die strukturierteren Betriebe für ihre Mitarbeiter vorsehen – unabhängig von Betriebsabkommen. Darunter fallen z.B. flexible Arbeitszeiten, betriebliche Kindertagesstätten, Prämien oder individuelle Versicherungsleistungen, Aus- und Weiterbildungslehrgänge für die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Auch der finanzielle Aspekt wird oftmals in persönlichen Verhandlungen mit dem Mitarbeiter festgelegt: Übertarifzahlungen ad personam sind in den heimischen Unternehmen sehr verbreitet.“

