

Kollektivverträge

Die Top100-Unternehmen Südtirols und ihre Betriebsabkommen

In Kürze

45 der **100 größten** Unternehmen in Südtirol haben ein mit Gewerkschaften abgeschlossenes Betriebsabkommen.

26.690 Arbeitnehmer sind insgesamt in den Top100-Unternehmen Südtirols beschäftigt.

60,4% der **Arbeitnehmer** in den Top100-Unternehmen sind von einem Betriebsabkommen abgedeckt.

95,6% der Abkommen enthalten Lohnelemente. 55,6% regeln den Bereich Arbeitszeit, 46,7% räumen den Mitarbeitern betriebliche Zusatzleistungen ein.

88,4% der untersuchten Abkommen mit Lohnelementen sehen eine Ergebnisprämie vor.

68,4% der Unternehmen verwenden Produktivitätsindikatoren für die Berechnung der Ergebnisprämie.

10% beträgt der begünstigte IRPEF Steuersatz auf Ergebnisprämien.

1. Die Ausgangslage

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut fungiert seit Mitte der '90er Jahren als Beobachtungsstelle für die dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen in Südtirol und hat in dieser Zeit bereits über 1.000 Betriebsabkommen gesammelt.

Diesmal hat sich das AFI zum Ziel gesetzt, die Betriebsabkommen der 100 größten Unternehmen in Südtirol zu beleuchten und auszuwerten. Kriterium für die Auswahl dieser 100 Unternehmen war die Anzahl der Beschäftigten. Auf dieser Grundlage wurde erörtert, wie viele Unternehmen Betriebsabkommen haben und welche Bereiche aktuell Gegenstand von Betriebsabkommen sind.

2. Im Überblick: Die Betriebsabkommen

Untersuchungsgegenstand sind ausschließlich Abkommen, die mit den Gewerkschaften abgeschlossen wurden. Es ist bekannt, dass Unternehmen auch sogenannte „interne Abkommen“ haben, welche allerdings nicht dem Status der gewerkschaftlichen Betriebsabkommen entsprechen.

Ein Betriebsabkommen ist ein Kollektivvertrag, der über die nationale bzw. territoriale Ebene hinausgeht. Diese Art von Abkommen besteht aus einem wirtschaftlichen und normativen Teil: Der wirtschaftliche Teil enthält Lohnelemente, Prämien, Überstunden-, Sonntags- und Feiertagszuschläge. In diesem Teil besteht die Möglichkeit, höhere Lohnelemente und bessere Arbeitsbedingungen im Vergleich zur nationalstaatlichen und eventuell auch territorialen Ebene zu vereinbaren.

3. Maßnahmen zur Förderung der Betriebsverhandlungen

Während es noch im Abkommen von 1993 versäumt wurde wirksame Maßnahmen zur Förderung der Betriebsabkommen vorzusehen, wurde in den letzten Jahren, vor allem seit dem Abkommen von 2009 diese Möglichkeit vermehrt vorangetrieben. Um die Verhandlungstätigkeit zwischen Unternehmen und Gewerkschaften zu fördern, gibt es seit einigen Jahren eine Ersatzbesteuerung von 10% auf Produktivitätsprämien. Diese ist auch vom Stabilitätsgesetz 2016 Nr. 208 und 2017 vorgesehen und vom Ministerialdekret vom 25. März 2016 geregelt. Der begünstigte IRPEF Steuersatz bezieht sich auf Betriebsabkommen, die Prämien zum Gegenstand haben, welche auf eine Steigerung des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen abzielen. Die Ausgestaltung der Prämie muss objektiven Kriterien (Steigerung der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz oder Innovation) entsprechen.

Tabelle 1
Überblick der Maßnahmen zur Förderung der Betriebsverhandlungen

	2016	2017
Rechtsquellen	Gesetz vom 28. Dezember 2015, Nr. 208 (Stabilitätsgesetz 2016)	Gesetz vom 11. Dezember 2016, Nr. 232 (Stabilitätsgesetz 2017)
	Ministerialdekret vom 25. März 2016	Ergänzungen am Ministerialdekret vom 25. März 2016
Begünstigte	Abhängig Beschäftigte mit Arbeitgebern im Privatsektor	Abhängig Beschäftigte mit Arbeitgebern im Privatsektor
Gegenstand der Vergünstigung	Ergebnisprämien, die auf Produktivitäts-, Rentabilitäts-, Qualitäts-, Effizienzsteigerungen Innovation und andere Aspekte im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zurückzuführen sind.	Ergebnisprämien, die auf Produktivitäts-, Rentabilitäts-, Qualitäts-, Effizienzsteigerungen Innovation und andere Aspekte im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zurückzuführen sind.
Formale Voraussetzungen	Die Beiträge müssen in Anwendung eines spezifischen Abkommens oder eines territorialen oder betrieblichen Kollektivvertrages ausgeschüttet werden.	Die Beiträge müssen in Anwendung eines spezifischen Abkommens oder eines territorialen oder betrieblichen Kollektivvertrages ausgeschüttet werden.
Ausmaß der Entlastung für die Arbeitnehmer	10% an Stelle des von der Lohnhöhe abhängigen Einkommensteuersatzes.	10% an Stelle des von der Lohnhöhe abhängigen Einkommensteuersatzes.
Einkommensgrenze für die Inanspruchnahme der Vergünstigung durch die Arbeitnehmer	50.000 €	80.000 €
Obergrenze der Ergebnisprämie für die Vergünstigung	2.000 € - 2.500 € (bei gleichberechtigter Einbindung der Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation).	3.000 € - 4.000 € (bei gleichberechtigter Einbindung der Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation).
Betriebliche Zusatzleistungen	Betriebliche Zusatzleistungen, welche in Alternative zu den Prämien beansprucht werden können und gänzlich steuerbefreit sind: - Leistungen zur Förderung von Bildung, Erziehung und im Sozial- und Gesundheitswesen, Kindergärten und –Tagesstätten, Ausbildungsstipendien für Familienmitglieder. - Veräußerung von Betriebsprodukten zum Normalwert; - Einzahlung von Beiträgen in den Vorsorgefonds.	Weitere betriebliche Zusatzleistungen, welche in Alternative zu den Prämien genossen werden können und gänzlich steuerbefreit sind: - Beiträge für die Zusatzrentenversicherung, - Beiträge für die Gesundheitsfürsorge; - Wahlfreiheit für den Arbeitnehmer genannte Leistungen auch anstelle der Prämien zu erhalten.

Unternehmen mit gewerkschaftlichen Verhandlungspartnern im Betrieb sind kollektivvertraglich verpflichtet, die Betriebsabkommen mit diesen zu verhandeln. Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung können ein Abkommen ausarbeiten und dieses von einer paritätischen Kommission, bestehend aus Vertretern der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, validieren lassen. Bei positiver Beurteilung erfolgt im Beisein der Kommission die Unterzeichnung vonseiten der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Da sich die Südtiroler Landesverwaltung entschlossen hat, nicht dem staatlichen Meldesystem der steuerbegünstigten betrieblichen oder territorialen Kollektivverträge beizutreten, müssen die betreffenden Kollektivverträge zusammen mit dem Formular „Monitoring“ innerhalb von 30 Tagen nach Unterzeichnung ausschließlich mit zertifizierter elektronischer Post (PEC) an das Arbeitsinspektorat geschickt werden. Im Formular sind u. A. folgende Daten anzugeben: Steuernummer, Anzahl der Mitarbeiter, Datum der Unterzeichnung des Abkommens, Art des Abkommens, geschätzte Höhe der Jahresprämie, Auswahl der Parameter zur Berechnung der Prämie. Betriebliche Zusatzleistungen, welche in einem dezentralen Kollektivvertrag (u. A. in einem Betriebsabkommen) geregelt sind, können ausgeschüttet werden, ohne dass darauf eine Einkommensteuer eingehoben wird. Auch in diesem Fall ist es notwendig, dass die Zusatzleistungen den Kriterien der Gesetzesgebung (siehe Tabelle 1) entsprechen.

4. Die analysierten Unternehmen

Gegenstand der Untersuchung sind die 100 größten Unternehmen in Privatsektor in Südtirol. Bei der Auswahl dieser 100 Unternehmen wurde nur die Anzahl der Beschäftigten in Südtirol berücksichtigt. Die Anzahl der Arbeitskräfte, welche in den 100 analysierten Unternehmen tätig sind, variiert zwischen 121 und 1.356.¹ Was die Unternehmensgröße anbelangt, beschäftigt nur ein Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter in der Provinz, 10 Betriebe von 500 bis 1.000 Mitarbeiter, 15 von 300 bis 500, 41 von 150 bis 300 und 33 Unternehmen zwischen 100 und 150 Mitarbeiter.

Tabelle 2

Die Unternehmen nach Größenklassen (Anzahl Arbeitnehmer)

Größenklasse der Unternehmen	Anzahl der Unternehmen
100 - 150	33
150 - 300	41
300 - 500	15
500 - 1000	10
1.000 +	1
Insgesamt	100

Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung der Autonomen Provinz Bozen

© AFI 2017

¹ Dabei wurden nur die in Südtirol beschäftigten Arbeitskräfte berücksichtigt.

Aus der Analyse der Top100-Unternehmen geht hervor, dass die Betriebe unterschiedliche nationale Kollektivverträge (NAKV) anwenden², und zwar folgende: 39% der Betriebe Handel, Dienstleistungen oder Tourismus, 15% Metallindustrie, 13% Nahrungsmittel oder Landwirtschaft, 11% Bauwirtschaft oder Holz, 5% Chemie oder Gummi, Plastik, 4% Banken und Kreditinstitute, 3% Transport, 3% Energie und 7% die NAKV anderer Sektoren³.

Tabelle 3
Die Unternehmen nach nationalen Kollektivverträgen (NAKV)

Sektor	Anzahl Unternehmen
Handel, Dienstleistung, Tourismus	39
Metall	15
Nahrungsmittel und Landwirtschaft	13
Bauwirtschaft, Holz	11
Chemie, Gummi, Plastik	5
Kreditinstitute und Banken	4
Transport	3
Energie	3
Andere Sektoren	7
Insgesamt	100

Quelle: Beobachtungsstelle für Betriebsverhandlungen AFI

© AFI 2017

² Die Sektoren werden aus dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens und in Einzelfällen, direkt aus dem Betriebsabkommen abgeleitet. Angesichts der Vielfältigkeit an Verträge wurden diese, zum Zweck der Analyse, dann in Gruppen zusammengelegt.

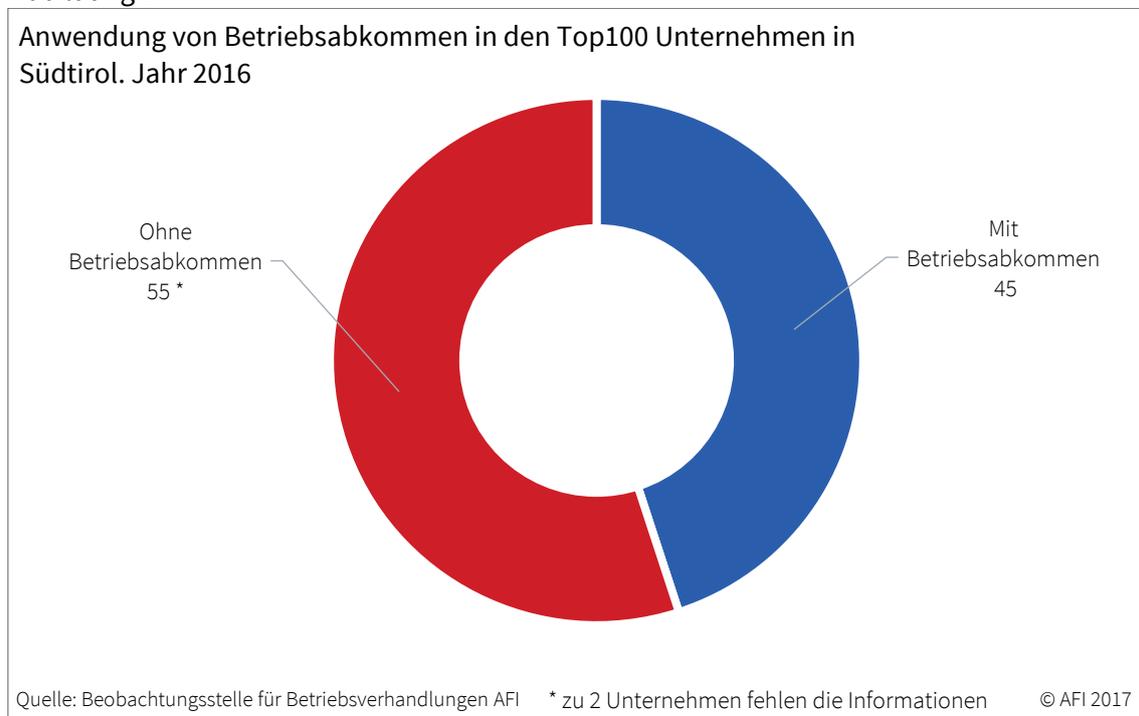
³ Hygiene und Umwelt, Verlag und Grafik, Sozialgenossenschaften, Private Krankenhäuser, nicht ärztliches Personal.

5. Die Betriebsverhandlungen

2016 hatten 45 der 100 größten Betriebe in Südtirol Betriebsabkommen unterzeichnet.⁴ 53 Unternehmen hatten zu diesem Zeitpunkt keine gewerkschaftlichen Betriebsabkommen. Zu 2 Betriebe fehlen die Informationen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass einige dieser Betriebe sogenannte interne Abkommen haben, welche ohne Einbindung der Gewerkschaften abgeschlossen sind.

Des Weiteren kann es durchaus vorkommen, dass nicht alle Prämien und Leistungen, die ein Betrieb den Mitarbeitern einräumt, auf formellem Weg im Betriebsabkommen festgeschrieben sind.

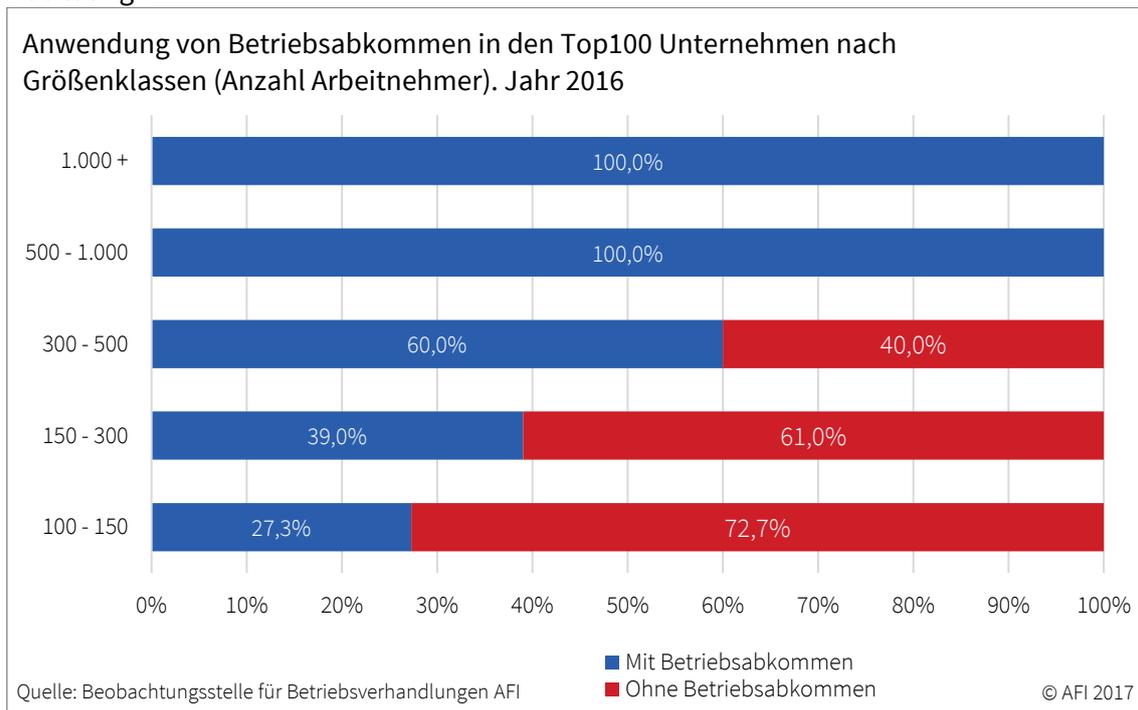
Abbildung 1



Aus der Untersuchung geht hervor, dass mit zunehmender Betriebsgröße auch die Anzahl der Unternehmen mit betrieblichem Zusatzabkommen steigt (Abbildung 2). Zu diesem Ergebnis kamen bereits frühere Studien des AFI (Giovannacci 2012).

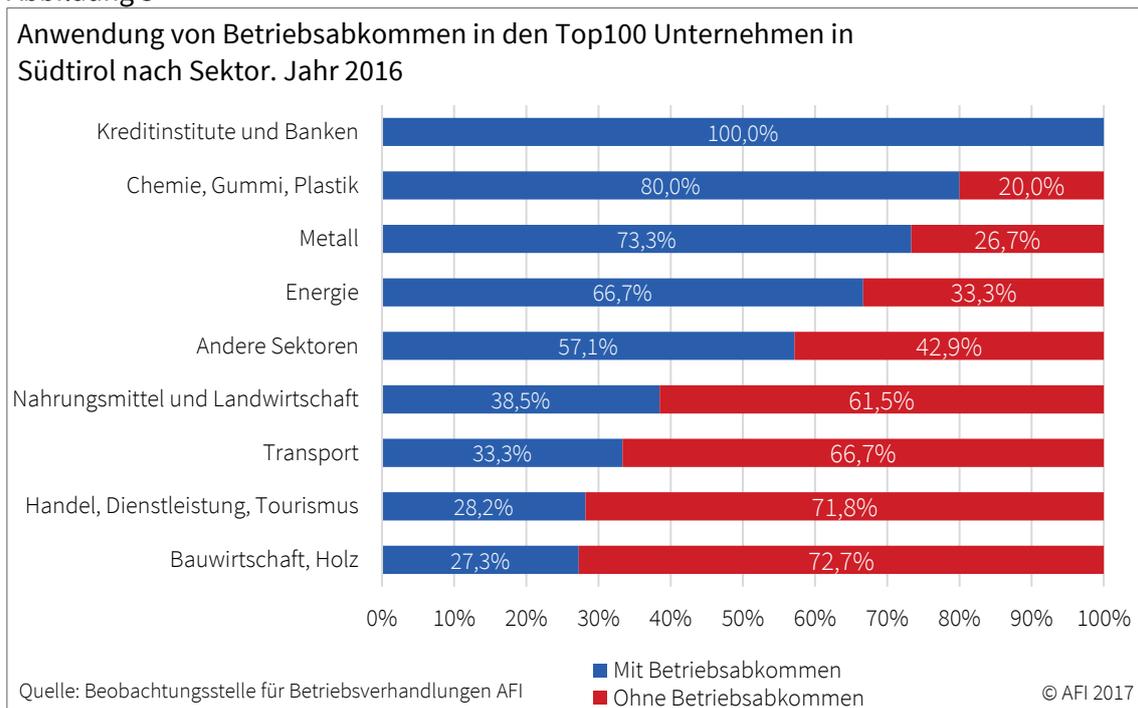
⁴ Nicht berücksichtigt wurden Solidaritätsabkommen oder Abkommen zur Anwendung der Lohnausgleichskasse.

Abbildung 2



In jedem Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern gibt es ein Betriebsabkommen. Immerhin 60,0% der Unternehmen mit 300 bis 500 Mitarbeiter haben ein Betriebsabkommen abgeschlossen. In der Kategorie zwischen 150 bis 300 Beschäftigten haben hingegen mehr als die Hälfte (61,0%) kein Betriebsabkommen. In der untersten Beschäftigungsklasse (100 - 150 Mitarbeiter) machen die Unternehmen mit Betriebsabkommen mehr als ein Viertel (27,3%) aus.

Abbildung 3

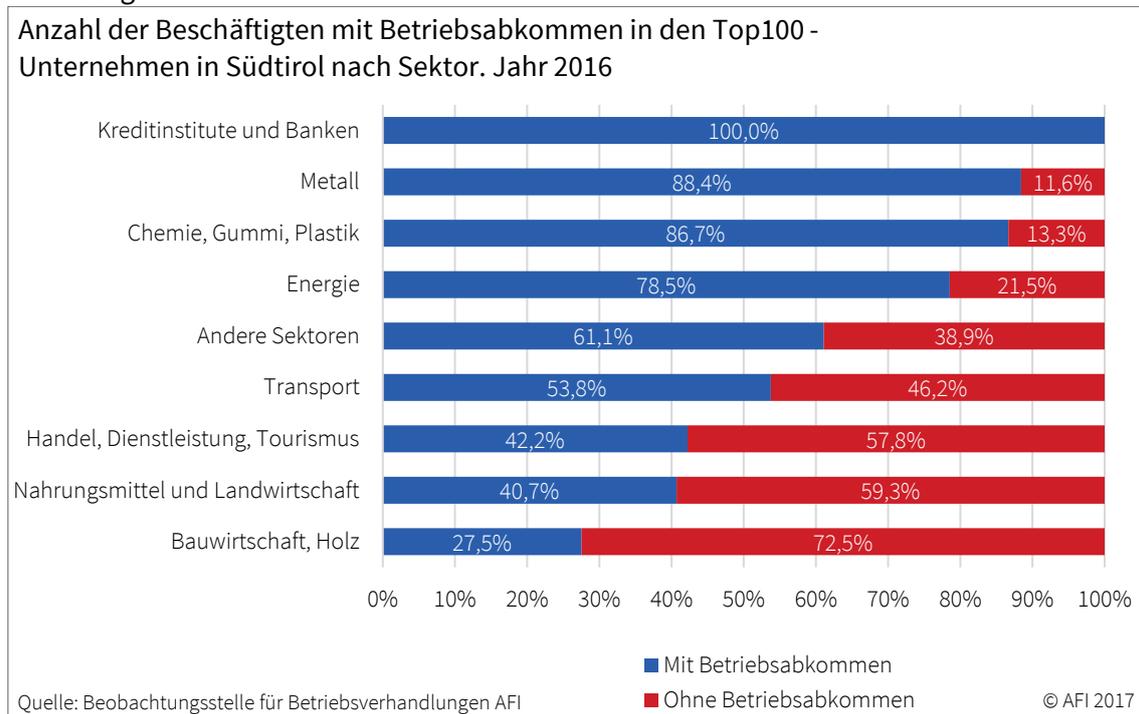


Auch die Verhandlungstätigkeit in den einzelnen Sektoren war Gegenstand der Untersuchung. Die größte Dichte an Betriebsabkommen (Abbildung 3) findet sich im Bankensektor, da dort alle der analysierten Betriebe ein Betriebsabkommen haben. Immerhin 80,0% der Unternehmen im Sektor Chemie, Gummi und Plastik haben ebenfalls Abkommen abgeschlossen. Des Weiteren sind es 73,3% im Metall-, 66,7% im Energie- und 38,5% im Nahrungsmittelsektor und in der Landwirtschaft. Im Transportwesen beträgt der Prozentsatz 33,3%. Im Gegensatz dazu stehen die lediglich 28,2% im Handel und Dienstleistungssektor, sowie die 27,3% der Unternehmen mit Betriebsabkommen im Bau- und Holzsektor. Die relativ niedrige Anzahl an Betriebsabkommen in letztgenannten Sektoren ist sicherlich auch darauf zurückzuführen, dass es in diesen Bereichen territoriale Abkommen gibt.

In allen 100 analysierten Betrieben sind insgesamt 26.690 unselbständige Arbeitnehmer beschäftigt. Diese machen 18,6% alle unselbständigen Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Südtirol aus.

16.119 Beschäftigte (60,4%) sind von einem Betriebsabkommen abgedeckt, während für 10.571 (39,6%) kein Betriebsabkommen zur Anwendung kommt.

Abbildung 4



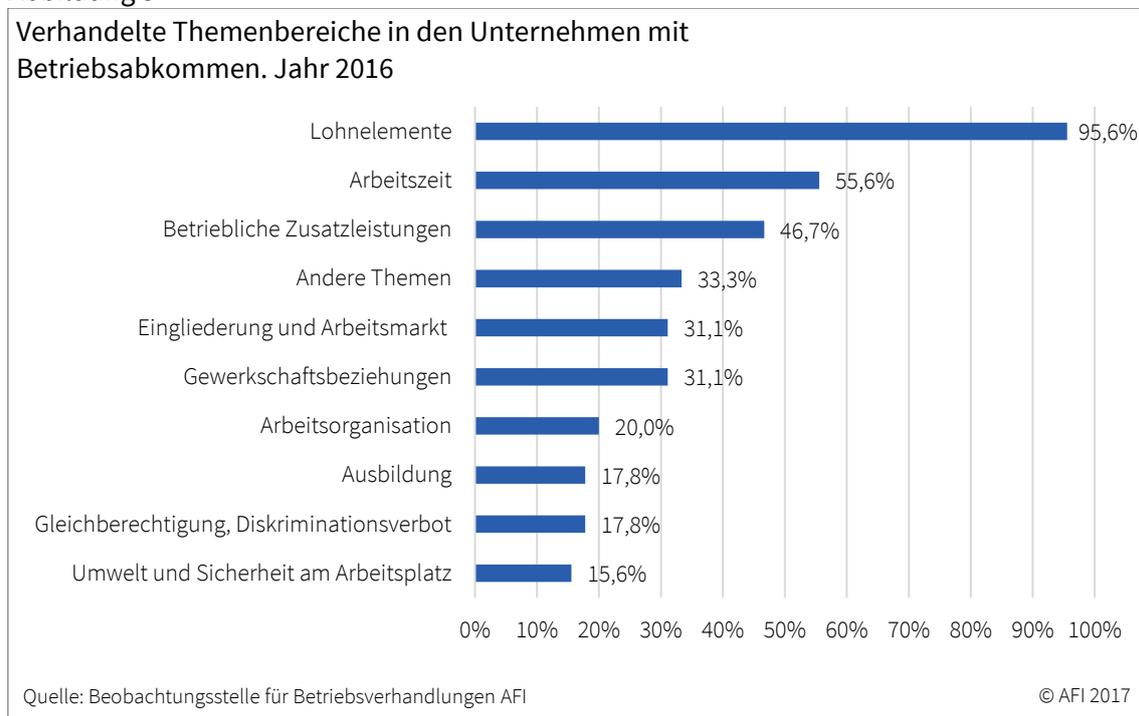
Im Bankensektor sind es also 100% der Beschäftigten (1.928 Mitarbeiter), welcher in den Genuss eines Betriebsabkommens kommt. Im Sektor Metall sind es 88,4% (5.387 Mitarbeiter), im Sektor Chemie, Gummi und Plastik 86,7% (1.164), im Energiesektor 78,5% (545 Beschäftigte), im Transport 53,8% (543), im Handel, Dienstleistung und Tourismus 42,2% (4.003 Mitarbeiter) im Nahrungsmittelsektor und in der

Landwirtschaft 40,7% (1.217 Mitarbeiter) und im Bau – und Holzsektor lediglich 27,5% (486 Mitarbeiter) (Abbildung 4).

6. Gegenstand von Betriebsverhandlungen

Folgende Themenbereiche können in den Betriebsabkommen geregelt werden: Lohnelemente, betriebliche Zusatzleistungen, Arbeitszeit, Gewerkschaftsbeziehungen - hier sind die Informations- und Anhörungsrechte besonders wichtig - Arbeitsorganisation, Einstufung und Arbeitsmarkt, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, Umwelt- und Arbeitsschutz, Aus- und Weiterbildung.

Abbildung 5



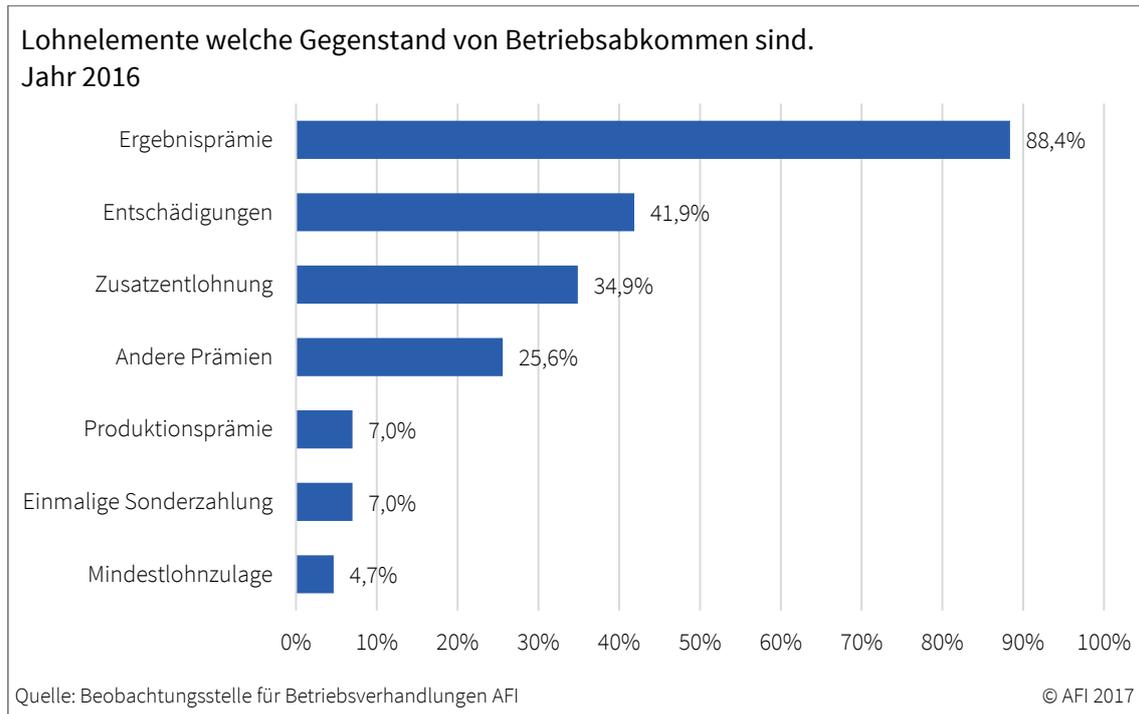
Die Lohnelemente sind mit 95,6% der meistverhandelte Bereich und kommen in fast jedem Abkommen vor, gefolgt von der Arbeitszeit (55,6% der Abkommen), den betrieblichen Zusatzleistungen (46,7%), dem Themenbereich Eingliederung und Arbeitsmarkt, sowie den Gewerkschaftsbeziehungen (beide 31,1%). Weniger verhandelt werden die Bereiche Arbeitsorganisation (20,0%), Ausbildung (17,8%), Gleichberechtigung und Diskriminationsverbot (17,8%) und Umwelt und Sicherheit am Arbeitsplatz (15,6%).

6.1. Die Lohnelemente

Die Entlohnung ist der meistverhandelte Themenbereich in den Betriebsabkommen. Von den 45 Betrieben mit Betriebsabkommen ist mit Sicherheit bekannt, dass 43 ein oder mehrere Lohnelemente für die Beschäftigten regeln. Die variablen

Lohnerhöhungen erfolgen in den meisten Fällen mittels Ergebnisprämien (88,4%). Geringer, aber dennoch beträchtlich (41,9% der Abkommen) ist die Anzahl der anerkannten Zulagen und Entschädigungen. 34,9% der Abkommen sehen eine Zusatzenlohnung vor, 25,6% weitere Prämien. Jeweils 7% der Abkommen regeln eine Produktivitätsprämie beziehungsweise eine einmalige Sonderzahlung. Mit nur 4,7% ist die Mindestlohnzulage (sogenannte „Superminimi“) nur mehr in wenigen Abkommen vorgesehen.

Abbildung 6



Einen wesentlichen Teil der Abkommen machen Entlohnungspauschalen, Lohnzuschläge, Überstunden- und Nacht-, sowie Wochenendzulagen bzw. -entschädigungen aus. Auch hier reicht die Palette von Abruf- bis hin zu Schicht-, Fahrt- und Außendienstzulagen. Interessante Zusatzzahlungen bilden auch die einmaligen Sonderzahlungen („Una Tantum“) im Zuge eines allgemein guten Geschäftsverlaufs, bei Erreichung bestimmter Ziele oder den Besuch eines freiwilligen Weiterbildungskurses. Eine Besonderheit kennzeichnet zwei Betriebe im Metallsektor: Zumal das 14. Gehalt nicht vom Nationalen Kollektivvertrag vorgesehen ist, zahlen einige Südtiroler Betriebe hier das sogenannte „Urlaubsgeld“ aus, welches 50 bis 100% einer monatlichen Entlohnung entspricht.

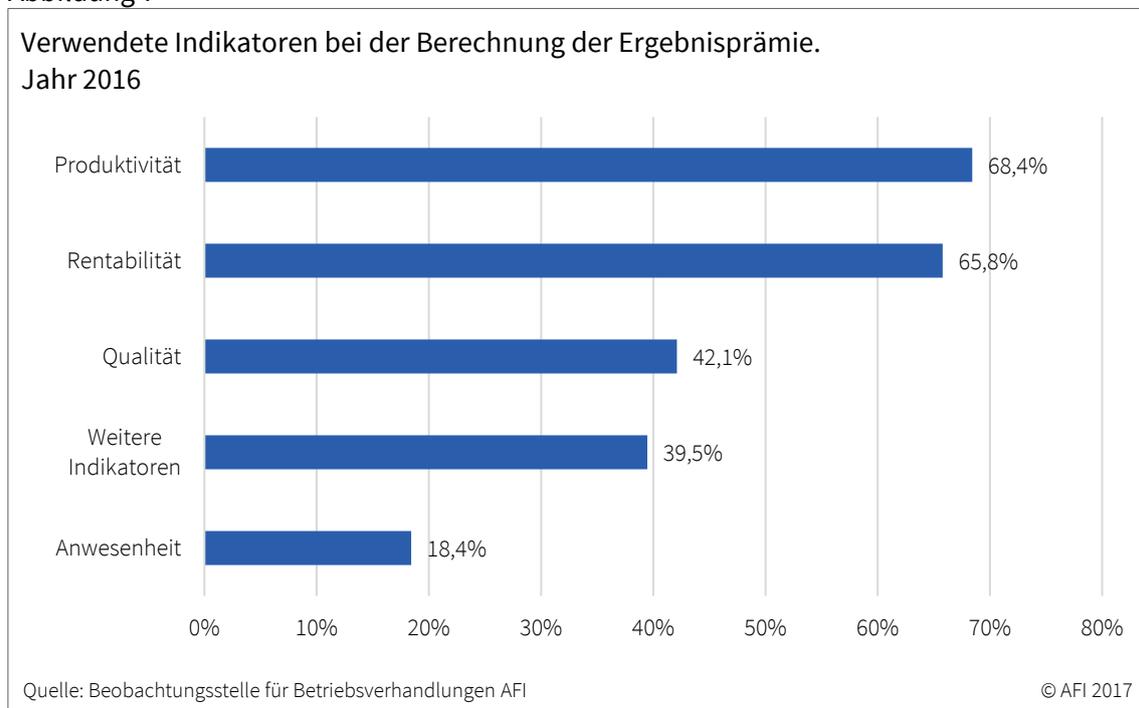
6.1.1. Die Ergebnisprämie und ihre Indikatoren

Einen großen Teil der Lohnelemente machen die Prämien aus. Darunter versteht man eine zusätzlich zum Grundgehalt gewährte Leistung des Arbeitgebers, die in der Regel an die individuelle Leistung des einzelnen Arbeitnehmers und/oder an die Leistungen/Ergebnisse des Unternehmens oder einer Abteilung anknüpft⁵. Es besteht außerdem die Möglichkeit, einen Teil oder die gesamte Prämie als betriebliche Zusatzleistung zu erhalten.

Den größten Anteil der ausgeschütteten Prämien macht die Ergebnisprämie aus. Diese Prämie ist in der Regel von Natur aus variabel und wird an den Betriebserfolg gekoppelt. Die Ergebnisprämien sind in der Regel an folgende Parameter gekoppelt: Produktivität, Rentabilität, Qualität, Anwesenheit usw.

Aus der Analyse geht hervor, dass der am häufigsten angewendete Indikator die Produktivität ist (68,4% der Abkommen mit Ergebnisprämien), gefolgt von jenen der Rentabilität (65,8% der Abkommen), Qualität (42,1% der Abkommen) und Anwesenheit (18,4% der Abkommen). Außerdem besteht die Möglichkeit, weitere Indikatoren in die Berechnung einfließen zu lassen, wobei die Auswahl ziemlich unterschiedlich ausfallen kann. Die verschiedenen Kriterien gehen z.B. von Einhaltung der geplanten Arbeitsfortschritte bis hin zur Reduzierung der Arbeitsunfälle.

Abbildung 7

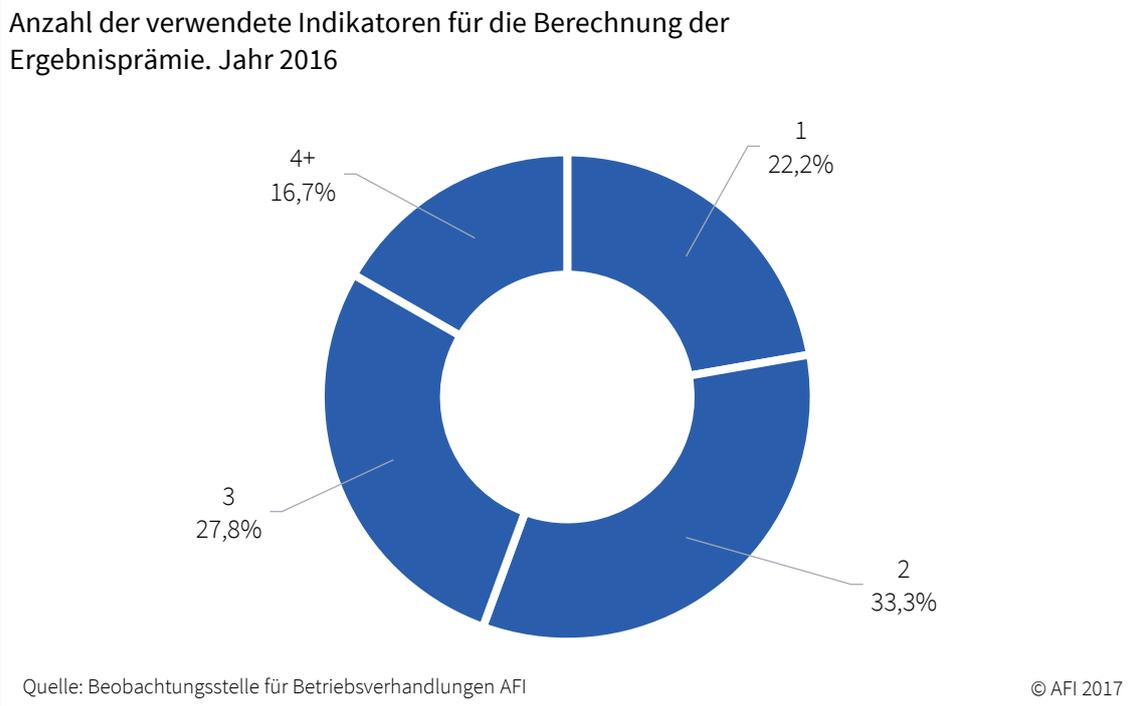


⁵Zusätzlich zu den Ergebnisprämien können weitere Prämien für die Mitarbeiter vorgesehen sein: Bekannt sind dem AFI Treueprämien abhängig vom Dienstalter des Mitarbeiters, Flexibilitätsprämien ab einer bestimmten Anzahl von Überstunden, Anwesenheitsprämien, Sonderboni oder auch etwas exotische Formen wie „Wertschrottreduzierungsprämien“.

Die beschriebenen Indikatoren sind nicht als Alternativen untereinander anzusehen, sondern es besteht die Möglichkeit, verschiedene Parameter zu kombinieren und komplexe Indikatoren zu bilden.

In den meisten Fällen (33,3% der Abkommen) werden zwei Indikatoren zur Berechnung der Prämie verwendet. 27,8% der Abkommen sehen drei Indikatoren vor. In 22,2% der Betriebsabkommen wird einen Indikator zur Berechnung der Prämie verwendet. Nur in 16,7% sind es vier oder mehr Indikatoren, welche die Prämie bestimmen.

Abbildung 8



Die Ergebnisprämie ist in ihrer Natur variabel und nicht von vornherein festlegbar. Da sie von unterschiedlichen Faktoren abhängt (z.B. auch von der Einstufungsebene der Beschäftigten), ist eine genaue Berechnung der Höhe der Prämie nicht einfach.

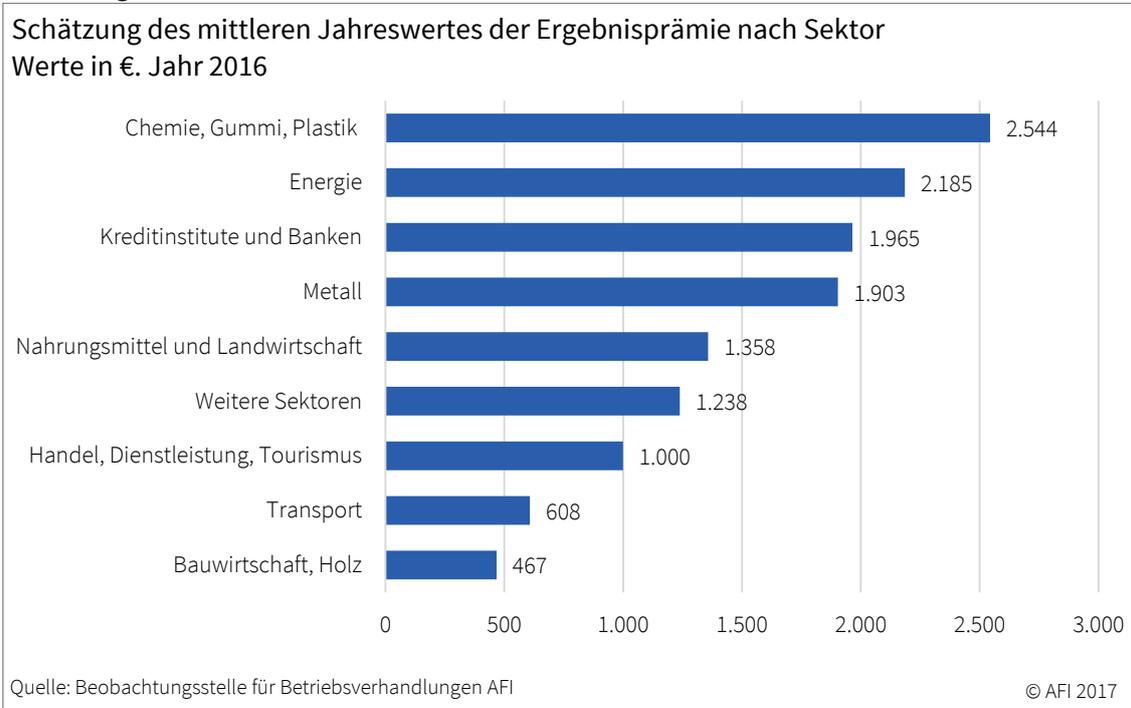
Die Schätzung der Ergebnisprämie geht von einem Minimum von 0 € bei Nichterreicherung der Betriebsziele bis zu einem Maximum von 8.000 € pro Jahr (bezogen auf die Einstufungskategorie des Managements). Die Schätzung des mittleren Jahreswertes der Ergebnisprämie beläuft sich auf ca. 1.600 €. ⁶

Die Höhe der Prämie kann je nach Sektor variieren (Abbildung 9). In den Sektoren Bauwirtschaft und Holz (467 €), Transport (608 €), sowie Handel und Dienstleistung (1.000 €) fallen die betrieblichen Prämien im Durchschnitt eher gering aus. In den

⁶ Die Höhe der Prämien wird in Bruttobeträgen angegeben. Für weitere Informationen zur Schätzung der Ergebnisprämie siehe die methodischen Anmerkungen.

Sektoren Chemie, Gummi, Plastik (2.544 €), Energie (2.185 €), Kreditinstitute und Banken (1.965 €), Metall (1.903 €) und im Nahrungsmittelsektor und in der Landwirtschaft (1.358 €) hingegen werden durchschnittlich höhere Prämien ausgeschüttet.

Abbildung 9



6.2. Arbeitszeit

Der meistgeregelte Bereich nach den Betriebsprämien betrifft die Arbeitszeiten der Mitarbeiter. Regelungen zur Arbeitszeit finden sich in 25 Abkommen (55,6% der Abkommen). Dabei kommen die verschiedensten Arbeitszeitmodelle zur Anwendung: Flexible Arbeitszeiten (mit Kernzeiten von 9:00 – 15:30 Uhr, um ein konkretes Beispiel zu nennen), Teilzeit, Zeitkonten, Arbeitsturnusse, bis zu zwei bezahlte Pausen am Tag, die Regelung der Sonntags-, Feiertagsarbeit sowie der Überstunden. In diesem Zusammenhang sind besonders einige Betriebe hervorzuheben, welche es den Mitarbeitern ermöglichen, die 40-Wochenstunden auf 4,5 Tage zu konzentrieren, mit dem Vorteil ein längeres Wochenende genießen zu können. Außerdem beinhaltet dieser Themenbereich auch die Urlaubsplanung, genauso wie etwaige Freistellungen für Arztbesuche und für Eltern bei Krankheit von Kindern. In gar einigen Betriebsabkommen ist festgeschrieben, dass die Sommerurlaubsplanung schon in den Wintermonaten oder spätestens im Frühjahr definiert wird.

6.3. Betriebliche Zusatzleistungen

46,7% der bestehenden Betriebsabkommen sehen betriebliche Zusatzleistungen vor, welche den Mitarbeitern eingeräumt werden. Diese gehen von Fahrtkostenzulagen, stark reduzierten Mensapreisen und Essengutscheinen bis hin zu Einkaufsgutscheinen. In einem Abkommen ist sogar die Zurverfügungstellung eines Betriebsbusses formell geregelt. Ein anderes Abkommen sieht wiederum Betriebsimbisse vor oder die Möglichkeit, Speisen aus der Mensa mit nach Hause zu nehmen. Ein Abkommen spricht von der Einrichtung einer Kommission zur Überprüfung der Qualität der Mensaspeise. In vielen Abkommen ist eine zusätzliche Einzahlung in einen Gesundheits- und/oder Rentenfond vorgesehen. In diesem Bereich ist die Rückerstattung der Impfspesen als gutes Beispiel zu nennen. Die Betriebe, welche in ihren Betriebsabkommen die Betreuung der Kleinkinder in den Mittelpunkt stellen und es somit den Eltern ermöglichen, Beruf und Familie bestmöglichst zu vereinbaren, kann man aktuell an einer Hand abzählen: Trotzdem gibt es hier einige gute Beispiele, wie z.B. Konventionen mit Kindertagesstätten, welche die Mitarbeiter des Unternehmens zu einem reduzierten Preis für ihre Kinder nutzen können. Zudem gibt es ein Unternehmen, welches während der Sommerferien eigene Sommerbetreuungsangebote für die Kinder der Mitarbeiter auflegt.

Nennenswert ist auch, dass ein führendes Unternehmen im Bankensektor den zu Lasten lebenden Kindern (bis 16 Jahre) der Mitarbeiter einen Aufenthalt am Meer oder in den Bergen bezahlt; und dies bis zu einem Betrag von 250 €. Im Pflegesektor gibt es ein Abkommen, welches den Mitarbeiter ein Dienstzimmer im Haus zur Verfügung stellt. Es kommt durchaus vor, dass nicht alle Leistungen, die ein Betrieb den Mitarbeitern einräumt, auf formellem Weg im Betriebsabkommen festgeschrieben sind.

6.4. Gewerkschaftsbeziehungen

31,1% der Abkommen regeln die Gewerkschaftsbeziehungen, das heißt das Zusammenwirken zwischen Management und Arbeitnehmervertretungen. Zu diesem Zweck werden jährliche, halbjährliche oder gar monatliche, und im Bedarfsfall auch spontane Treffen zwischen Gewerkschaften und Betriebsleitung organisiert, Gemeinschaftsräume zur Verfügung gestellt und Arbeitskommissionen gebildet. Die Themen sind vielfältig und reichen von der Besprechung der Geschäftsergebnisse, der Arbeitsorganisation, der Arbeitssicherheit, der Hygiene und Überprüfung des Berechnungsmodus der Prämien, bis hin zu Personalentwicklung und Weiterbildungsplänen oder die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. In den Betriebsabkommen finden sich auch Regelungen betreffend die Freistunden und die Zurverfügungstellung von Fahrzeugen für die Gewerkschaftstätigkeit. Einige Betriebe zeigen sich hier besonders aufgeschlossen, eine gute Sozialpartnerschaft aufzubauen und die Gewerkschaftsrechte im Betrieb zu fördern.

6.5. Einstufung und Arbeitsmarkt

In Bezug auf die Einstufung der Arbeitnehmer sind es ebenfalls 31,1% der Abkommen, welche Regelungen zu den Eingliederungskategorien (Wechsel zwischen den Kategorien) vorsehen oder eigene Betriebsordnungen (als Teil eines gewerkschaftlichen Betriebsabkommens) zur genauen Definition der Tätigkeitsfelder im Betrieb in das Abkommen integrieren. Des Weiteren ist in 4 Abkommen die Dauer und Organisation der Lehre als Ausbildungsform geregelt.

6.6. Arbeitsorganisation

Der Themenbereich Arbeitsorganisation, welcher in 9 Fällen (20,0%) vorgesehen ist, regelt unterschiedliche Arbeitsmodelle, sowie die Unterteilung und Anzahl der verschiedenen Vertragsformen, welche in einem Unternehmen zur Anwendung kommen. Außerdem gibt es ein Abkommen, welches einen verstärkten Einsatz neuer Vertragsformen anstrebt, wie beispielsweise Telearbeit.

6.7. Aus- und Weiterbildung

8 Abkommen (17,8%) regeln den Bereich Aus- und Weiterbildung. Dabei wird meistens vorgesehen, dass der Betrieb den Mitarbeitern eine bestimmte Anzahl von Ausbildungskursen zur Verfügung stellt beziehungsweise Freistellungen für Aus- und Weiterbildung gewährt muss. Außerdem gibt es ein Abkommen, in dem sich der Arbeitgeber verpflichtet, einer bestimmten Anzahl an Mitarbeitern eine Ausbildung zu gewähren. Dabei ist es auch möglich, bis zu 16 entlohnte Arbeitsstunden pro Schulmonat für die Ausbildung zu erhalten. Die Kosten für die Weiterbildung übernimmt dabei der Arbeitgeber, die Kosten für Verpflegung gehen zu Lasten der Mitarbeiter.

Nicht verpflichtende Weiterbildungen müssen in jedem Fall vom Arbeitgeber genehmigt werden. Die Stunden werden auch in diesem Fall regulär honoriert.

6.8. Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

Es gibt 8 Abkommen (17,8%), welche einen Bereich zur Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und darin flexible Arbeitszeiten und unterschiedliche Formen von Teilzeit, insbesondere nach der Rückkehr aus der Mutterschaft, sowie eine eigens eingerichtete Kommission zur Bewertung dieser Anliegen vorsehen. Weitere Klauseln räumen dem Vater zusätzliche freie und bezahlte Tage nach der Geburt des Kindes ein.

6.9. Umwelt und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Sicherheit am Arbeitsplatz spielt in 7 Abkommen (15,6%) eine große Rolle. Vor allem im Nahrungsmittelsektor findet man Vertragsklauseln, die das Tragen von Schutzkleidung vorschreiben. Um den Qualitätsstandards des Sektors zu entsprechen, wird den Mitarbeitern regelmäßig neue Arbeitsbekleidung zur Verfügung gestellt. Es gibt auch Abkommen, welche neuere Arbeitssicherheitssysteme (z.B. Anbringung von Überwachungskameras), sowie verpflichtende Arbeitssicherheitskurse während der Arbeitszeit vorsehen.

6.10. Weitere Themen

Weitere Regelungen, welche nicht in die oben genannten Themenbereiche hineinfallen, machen 33,3% der Abkommen aus. In den Betriebsabkommen findet sich auch die eine oder andere Kuriosität: In einem führenden Unternehmen im Nahrungsmittelsektor wird den Mitarbeitern, anstelle der früheren Naturalleistungen in Form von Grundnahrungsmitteln, monatlich eine Summe um die 80 € ausbezahlt. In einem anderen gibt es eine Klausel, welche vorsieht, dass bei Todesfall eines Mitarbeiters mit Kinder zu seinen Lasten, der Betrieb über eine Schenkung von 1.500 € an den Ehegatten für die Beerdigungsspesen verfügt. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, einen Teil oder die gesamte Abfertigungssumme dem Mitarbeiter als Vorschuss auszubezahlen, auch über die vom Gesetz vorgesehen Fällen hinaus. Konkret: bei Umbau des eigenen Wohnhauses oder dessen der Kinder, im Falle von nicht bezahltem Wartestand aus familiären Gründen, bei größeren Schul- und Ausbildungsspesen.

7. Schlussbetrachtungen

Die Analyse der Daten zeigt also deutlich, dass die Verhandlungstätigkeit vor allem in den größten Unternehmen in Südtirol weit verbreitet ist und sich in den letzten Jahren verstärkt auch auf kleinere Betriebe ausweiten konnte. Letzteres ist auch darauf zurückzuführen, dass das Stabilitätsgesetz 2016 Nr. 208 und das Ministerialdekret vom 25. März 2016 eine Ersatzbesteuerung von 10% auf Betriebsprämien vorgesehen haben. Diese bezieht sich auf Betriebsabkommen, die Prämien zum Gegenstand haben, welche auf eine Steigerung des wirtschaftlichen Erfolgs der Unternehmen abzielen. Die Ausgestaltung der Prämie muss objektiven Kriterien (Steigerung der Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz oder Innovation) entsprechen. Für kleinere Betriebe ist darüber hinaus seit einigen Jahren die Genehmigung eines Betriebsabkommens durch eine Überprüfungscommission möglich. Aus diesem Grund ist es auch nicht verwunderlich, dass der meistverhandelte Bereich die Prämien betrifft.

In der Regel wird pro Unternehmen ein Betriebsabkommen abgeschlossen. Es kommt jedoch auch vor, dass Betriebe für jeden Themenbereich ein eigenes Abkommen

abfassen. Während getrennte Betriebsabkommen für unterschiedliche Tätigkeitsfelder in einem Unternehmen sehr wohl Sinn machen, trägt die Abfassung von einzelnen Betriebsabkommen für jeden Themenbereich in einem Zeitraum von einem Jahr nicht unbedingt zu einer Vereinfachung der ohnehin schon schwer überschaubaren Materie bei. Im Gegenteil, dies erschwert eine Analyse der Verhandlungstätigkeit in den einzelnen Unternehmen.

Fast jedes der analysierten Abkommen regelt zumindest eines der möglichen Lohnelemente; ein beträchtlicher Teil, also 88,4%, sieht eine Ergebnisprämie vor. Außer den Lohnelementen findet man auch weitere Themenbereiche in den Betriebsabkommen geregelt. Vor allem im Bereich betriebliche Zusatzleistungen und Arbeitszeit gibt es einige interessante Vertragsklauseln. Nichtsdestotrotz ist bekannt, dass es viele zum Teil auch sehr große Unternehmen bevorzugen, interessante Zusatzleistungen zugunsten der Mitarbeiter auszuschütten, ohne dies in einem gewerkschaftlichen Betriebsabkommen festzuschreiben.

Aufgrund der Ersatzbesteuerung von 10% auf Ergebnisprämien und der Steuerbefreiung auf betriebliche Zusatzleistungen, sollten die Unternehmen solche Maßnahmen öfters vorsehen, auch um den betrieblichen Erfolg besser auf die Mitarbeiter zu verteilen.

Außerdem wäre es notwendig, dass die Gewerkschaften vor allem in jenen Unternehmen, in denen es noch keine gewerkschaftlichen Betriebsabkommen gibt, aktiv werden, um eine stabile Verhandlungsebene zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzubauen.

Anna Angonese (anna.angonese@afi-ipl.org)

Luca Frigo (luca.frigo@afi-ipl.org)

Methodische Anmerkungen

Um einen möglichst vollständigen Überblick über die Verhandlungstätigkeit in Südtirol zu erhalten, hat das AFI die einzelnen Fachgewerkschaften und Top100-Unternehmen kontaktiert und deren Betriebsabkommen eingeholt. Daraufhin wurde der Inhalt der einzelnen Abkommen durchleuchtet, nach Themen kategorisiert und eine Übersicht aller Abkommen erstellt.

Gegenstand der Erhebung sind die gewerkschaftlich abgeschlossenen Betriebsabkommen der 100 größten Arbeitgeber der Privatwirtschaft mit Rechtssitz in der Provinz Bozen und der größten Anzahl von Beschäftigten.

Die Daten zur Anzahl der Arbeitnehmer wurden vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung der Autonomen Provinz Bozen zur Verfügung gestellt und beziehen sich auf den Durchschnittsbestand der unselbständigen Beschäftigten im Jahr 2016.

Nicht berücksichtigt wurden öffentliche und religiöse Körperschaften, Obstgenossenschaften, sowie Unternehmen mit Rechtssitz außerhalb Südtirols.

Da die Art und Höhe der Prämie von unterschiedlichen Indikatoren abhängt, ist es nicht möglich, ein einheitliches Kriterium für die Prämienberechnung auszumachen.

Die Ergebnisprämie ist in ihrer Natur variabel und nicht von vornherein festlegbar.

Die Werte der Prämie beziehen sich in der Regel auf das Jahr 2016 und sind immer als Bruttobeträge in € zu verstehen.

Für die Schätzung der Prämie wurden etwaige Prämienreduzierungen (z.B. wegen Abwesenheit) und eventuelle Unterschiede aufgrund der Einstufung, etwaige Zuschläge, sowie Prämien und/oder Zusatzleistungen, welche bereits vom Nationalen Kollektivvertrag (NAKV) vorgesehen sind, nicht berücksichtigt.

In einigen Fällen wurden für die Schätzung der Minimal- und Maximalhöhe auch die unterschiedlichen Einstufungskategorien berücksichtigt.

Anlage 1

Anwendung von Betriebsabkommen in den Top-100 Unternehmen in Südtirol nach Sektor und Größenklassen. Jahr 2016

Sektor	Anzahl Unternehmen	Mit Betriebsabkommen	in %	Ohne Betriebsabkommen	in %
Kreditinstitute und Banken	4	4	100,0%	-	0,0%
Chemie, Gummi, Plastik	5	4	80,0%	1	20,0%
Metall	15	11	73,3%	4	26,7%
Energie	3	2	66,7%	1	33,3%
Andere Sektoren	7	4	57,1%	3	42,9%
Nahrungsmittel und Landwirtschaft	13	5	38,5%	8	61,5%
Transport	3	1	33,3%	2	66,7%
Handel, Dienstleistung, Tourismus	39	11	28,2%	28	71,8%
Bauwirtschaft, Holz	11	3	27,3%	8	72,7%
Größenklassen (Anzahl Arbeitnehmer)					
100 - 150	33	9	27,3%	24	72,7%
150 - 300	41	16	39,0%	25	61,0%
300 - 500	15	9	60,0%	6	40,0%
500 - 1.000	10	10	100,0%	-	0,0%
1.000 +	1	1	100,0%	-	0,0%
Insgesamt	100	45	45%	55	55%

Quelle: Beobachtungsstelle für Betriebsverhandlungen AFI

© AFI 2017

Anlage 2

Anzahl der Beschäftigten mit Betriebsabkommen in den Top100 Unternehmen in Südtirol nach Sektor und Größenklassen. Jahr 2016

Sektor	Anzahl Arbeitnehmer	Mit Betriebsabkommen	in %	Ohne Betriebsabkommen	in %
Bauwirtschaft, Holz	1.765	486	27,5%	1.279	72,5%
Nahrungsmittel und Landwirtschaft	2.991	1.217	40,7%	1.774	59,3%
Handel, Dienstleistung, Tourismus	9.483	4.003	42,2%	5.480	57,8%
Transport	1.010	543	53,8%	467	46,2%
Weitere Sektoren	1.385	846	61,1%	539	38,9%
Energie	694	545	78,5%	149	21,5%
Chemie, Gummi, Plastik	1.343	1.164	86,7%	179	13,3%
Metall	6.091	5.387	88,4%	704	11,6%
Kreditinstitute und Banken	1.928	1.928	100,0%	-	0,0%
Größenklassen (Anzahl Arbeitnehmer)					
100 - 150	4.439	1.211	27,3%	3.228	72,7%
150 - 300	8.229	3.228	39,2%	5.001	60,8%
300 - 500	5.846	3.809	65,2%	2.037	34,8%
500 – 1.000	6.820	6.820	100,0%	-	0,0%
1.000 +	1.356	1.356	100,0%	-	0,0%
Insgesamt	26.690	16.119	60,4%	10.571	39,6%

Quelle: Beobachtungsstelle für Betriebsverhandlungen AFI

© AFI 2017

Anlage 3

Die Top100-Unternehmen

Unternehmen	Sektor	Anzahl Arbeitnehmer (Großenklassen)	Gewerkschaftliche Betriebsabkommen
Aspiag Service Gmbh	Handel und Dienstleistung	1.000 +	✓
Suedtiroler Sparkasse Ag	Kreditinstitute	500 – 1.000	✓
Iveco Defence Vehicles Spa	Metall	500 – 1.000	✓
Gkn Driveline Bruneck Ag	Metall	500 – 1.000	✓
Suedtiroler Volksbank Aktiengesellschaft	Kreditinstitute	500 – 1.000	✓
Hoppe Ag	Metall	500 – 1.000	✓
Markas Gmbh	Handel und Dienstleistung	500 – 1.000	✓
Leitner Ag	Metall	500 – 1.000	✓
Gkn Sinter Metals Ag	Metall	500 – 1.000	✓
Finstral Ag	Gummi, Plastik	500 – 1.000	✓
Sad Nahverkehr Ag	Transport	500 – 1.000	✓
Acciaierie Valbruna Ag	Metall	300 - 500	✓
Wuerth Gmbh	Handel und Dienstleistung	300 - 500	✗
Alupress Ag	Metall	300 - 500	✓
Loacker Ag	Nahrungsmittel	300 - 500	✗
Mpreis Italia Gmbh	Handel und Dienstleistung	300 - 500	✓
Dr. Schaer Ag	Nahrungsmittel	300 - 500	✗
Athesia Druck Gmbh	Verlag und Grafik	300 - 500	✓
Bergmilch Suedtirol Genossenschaft und Landwirt. Gesells.	Nahrungsmittel	300 - 500	✓
Anjoka Gmbh	Handel und Dienstleistung	300 - 500	✗
Billig Ag	Handel und Dienstleistung	300 - 500	✓
Intercable Gmbh	Metall	300 - 500	✓
Fercam Ag	Transport	300 - 500	✗
Landesrettungsverein Weisses Kreuz - Onlus	Handel und Dienstleistung	300 - 500	✓
Alperia Ag	Energie	300 - 500	✓
Raiffeisenverband Suedtirol Genossenschaft	Handel und Dienstleistung	300 - 500	Keine Information
Caritas Diözese Bozen-Brixen	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✗
Sportler Ag	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✗
Brauerei Forst Ag	Nahrungsmittel	150 - 300	✓
Rubner Haus Ag	Bauwirtschaft	150 - 300	✗
Ivoclar Vivadent Manufacturing Gmbh	Chemie	150 - 300	✓
Durst Phototechnik Ag	Metall	150 - 300	✓

Clean Solutions Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Memc Electronic Materials Ag	Chemie	150 - 300	✔
Technoalpin Ag	Metall	150 - 300	✔
Landwirtschaftliche Hauptgenossenschaft Suedtirol	Nahrungsmittel	150 - 300	✔
Edyna Gmbh	Energie	150 - 300	✔
Vienna Servizi Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Mebo Coop	Sozialgenossenschaften	150 - 300	✘
Meranese Servizi Ag	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Wolf System Gmbh	Bauwirtschaft	150 - 300	✘
Sozialgenossenschaft Tagesmuetter	Sozialgenossenschaften	150 - 300	✘
Suedtiroler Bauernbund	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Duka Ag	Metall	150 - 300	✘
Ober Alp Ag	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Stahlbau Pichler Gmbh	Metall	150 - 300	✘
Recla Gmbh	Nahrungsmittel	150 - 300	✘
Quellenhof Gmbh	Tourismus	150 - 300	✘
Hans Zipperle - Ag	Nahrungsmittel	150 - 300	✔
Rotho-Blaas Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✔
Athesia Buch Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Zirkonzahn Gmbh	Chemie	150 - 300	✘
Autotest Suedtirol Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✔
Elektrisola Atesina Gmbh	Metall	150 - 300	✔
Karl Pedross Ag	Holz	150 - 300	✔
Bauexpert Ag	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Prinoth Ag	Metall	150 - 300	✘
Weger Walter Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Schweitzer Project A.G.	Bauwirtschaft	150 - 300	✔
Wohnzentrum Jungmann Ag	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Vog Products Gen. Landw. Ges.	Landwirtschaft	150 - 300	✘
Eco Center Ag	Hygiene und Ambiente	150 - 300	✔
Raiffeisen Landesbank Suedtirol Ag	Raiffeisenkassen	150 - 300	✔
Milchhof Brixen Genossenschaft und Landwirt. Gesells.	Nahrungsmittel	150 - 300	✘
Autoindustriale Gmbh	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Suedtiroler Hoteliere und Gastwirte Service Genoss.	Handel und Dienstleistung	150 - 300	✘
Unionbau Gmbh	Bauwirtschaft	150 - 300	✔
Thun Ag	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✘
Elpo Gmbh	Energie	100 - 150	✘

Stiftung St. Elisabeth	Private Krankenhäuser, nicht ärztliches Personal	100 - 150	✓
Hotel Palace Betriebs Gmbh	Tourismus	100 - 150	✗
Genossenschaft Milchhof Sterzing Landwirt. Gesells.	Nahrungsmittel	100 - 150	✗
Suedtirol Fenster Gmbh	Holz	100 - 150	✗
Troyer Ag	Metall	100 - 150	✗
Lebenshilfe - Onlus	Private Krankenhäuser, nicht ärztliches Personal	100 - 150	✓
Euroclima Ag	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✓
Schneeberg Hotels Kg	Tourismus	100 - 150	✗
S.R.D. Gmbh	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
E. Innerhofer Ag	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
Hotel Adler Gmbh	Tourismus	100 - 150	✗
Rubner Tueren Ag	Holz	100 - 150	✗
Wipptaler Bau Ag	Bauwirtschaft	100 - 150	✗
Raiffeisenkasse Bruneck Genossenschaft	Raiffeisenkassen	100 - 150	✓
Miele Italia Gmbh	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✓
Verein La Strada Der Weg Onlus	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✓
Iprona Ag	Nahrungsmittel	100 - 150	✓
Milchhof Meran Genoss. Und Landwirt. Gesells.	Nahrungsmittel	100 - 150	✗
Gruber Logistics Ag	Transport	100 - 150	✗
A.R.M.A. Gmbh	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
Wepa Gmbh	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
Wolf Fenster Ag	Bauwirtschaft	100 - 150	✗
Fructus Meran Ag	Nahrungsmittel	100 - 150	✗
Drei Zinnen Ag	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
Acs Data Systems Ag	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
Roehling Automotive Italia Gmbh	Gummi, Plastik	100 - 150	✓
Handels- Und Dienstleistungsverband Suedtirol Genossenschaft	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✗
Metro Dolomiti Ag	Handel und Dienstleistung	100 - 150	✓
Mader Gmbh	Bauwirtschaft	100 - 150	✗
Frener & Reifer Gmbh	Bauwirtschaft	100 - 150	✗
Atzwanger Ag	Hygiene und Ambiente	100 - 150	Keine Information

Bibliographie

ADAPT (2016) *La contrattazione collettiva in Italia (2015) Il rapporto ADAPT*. University Press.

Giovannacci M. V. (2012) *Innovation und Beteiligung im Betrieb. Organisatorische Veränderungen und industrielle Beziehungen in Südtirol*. Arbeitsförderungsinstitut, Bozen.

Giovannacci M. V., Magnani D. (2011) *Handbuch für die Kollektivvertragsverhandlungen auf der dezentralen Ebene*. Arbeitsförderungsinstitut, Bozen.

Giovannacci M. V. (2005) *Die Verhandlungen zu den Ergebnisprämien in den wichtigsten Unternehmen in Südtirol*. Arbeitsförderungsinstitut, Bozen.

Giovannacci M. V. (2003) *Betriebsabkommen im Metallsektor*. Arbeitsförderungsinstitut, Bozen.

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org