

Kollektivverträge

Südtiroler Landeszusatzverträge liefern im Metallhandwerk 12% des Lohnes.



Die 3 wichtigsten Punkte:

1

Die **Landeszusatzverträge** für Handwerksbetriebe im Metall- und Maschinenbau (kurz Metallhandwerk) wirken sich stark auf das Einkommen der Beschäftigten dieses Sektors aus. Der Zusatzlohn im Metallhandwerk macht in Südtirol mittlerweile im Schnitt **12% des Gesamtlohns** aus. Diese Verträge gelten für ca. 2.100 abhängig Beschäftigte.

2

Die Südtiroler Landeszusatzverträge sehen im Vergleich zu den Verträgen anderer Regionen **die höchste Lohnerhöhung** vor; es handelt sich hierbei um einen Fixbetrag und keinen indikatorengebundenen variablen Bestandteil.

3

Eine **stärkere Bereitschaft zum Abschluss und Ausweitung der Verhandlungsgenstände** der Südtiroler Landeszusatzverträge ist wünschenswert: Zum einen können Aspekte wie die Arbeitszeiten und das Einstufungsmodell spezifisch geregelt, zum anderen die Rolle der bilateralen Körperschaft in Richtung einer „innovativen Denkfabrik“ für das Handwerk ausgebaut werden.

Warum Landeszusatzverträge im Metallhandwerk?

Bekanntlich sieht das italienische Kollektivvertragssystem zwei Regelungsebenen vor: Der nationale Kollektivvertrag gilt auf dem gesamten Staatsgebiet und delegiert Verhandlungsgegenstände an die betriebliche oder im Falle von Kleinbetrieben an die territoriale Ebene. Aufgrund der kleinbetrieblichen Strukturiertheit der Südtiroler Handwerksbetriebe (ca 3,9 Erwerbstätige pro Betrieb) gibt es Landeszusatzabkommen. So auch im Metallhandwerk: Für diesen Sektor gelten seit 1993 Landeszusatzverträge. Bemerkenswert ist die Vielfalt von Berufsbildern, die in hier bestehen: Schweißer, Spengler, Kupferverarbeiter, Mechaniker, Maschinenbauer, Schmiede sowie Wartungsberufe im KFZ- und Anlagenbereich. Kein einfaches Unterfangen, die Situation in den Metallbetrieben mit einem einzigen Landeszusatzvertrag zu regeln.

Im Untersuchungszeitraum 1993 – 2013 sind in Südtirol insgesamt vier Landeszusatzverträge unterzeichnet worden und zwar in den Jahren 1996, 2001, 2008 und 2012. Aufgrund der nur in Ausnahmefällen zeitgerechten Erneuerung von nationalen Kollektivverträgen im Metallbereich ist das Ineinandergreifen von nationalem und territorialem Vertrag nicht erfolgt; bemerkenswert ist die lange Vertragsdauer des 2001 abgeschlossenen Landeszusatzvertrages. Die Verträge haben eine Reihe von Feldern geregelt, wie aus der beiliegenden Aufstellung hervorgeht.

Abbildung 1: Per Landeszusatzvertrag geregelte Bereiche

	1996	2001	2008	2012
Berufsbildung				
Einstufung				
Bilaterale Körperschaft				
Arbeitsumfeld				
Arbeitszeit				
Landeszusatzentlohnung				
Zusatzrentenfonds				
Arbeitskleidung				
Vertragslaufzeit				

Quelle: AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Was bringen die Landeszusatzverträge im Metallhandwerk?

Ein immer größerer Anteil der Entlohnung ist auf den Landeszusatzvertrag zurückzuführen: Waren es 1996 noch 3,1%, so sind es 2013 bereits 12,8% der Entlohnung (bezogen auf die Kategorie „Facharbeiter“ der Lohnstufen 2bis, 3 und 4).

Abbildung 2: Entwicklung des Anteiles der Landeszusatzentlohnung an der kollektivvertraglichen Gesamtentlohnung der Kategorie „Facharbeiter“*

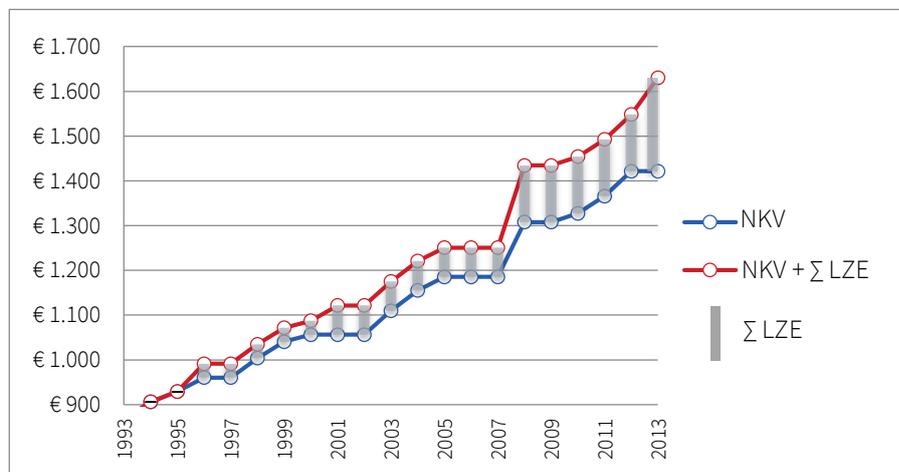
Jahr	Nationaler Kollektivvertrag	Abschluss Landeszusatzvertrag	Landeszusatzentlohnung	Summe LZE	NKV + LZE	Prozentueller Anteil des LZE
1995	929,33					
1996	960,32	20.03.1996	30,99	30,99	991,31	3,13%
2000	1.056,21		30,99	30,99	1.087,20	2,85%
2001	1.056,21	19.02.2001	34,34	65,33	1.121,54	5,83%
2005	1.185,50		34,34	65,33	1.250,83	5,22%
2008	1.307,83	03.07.2008	61,33	126,67	1.434,50	8,83%
2010	1.327,45		61,33	126,67	1.454,12	8,71%
2013	1.421,64	20.12.2012	82,28	208,95	1.630,58	12,81%

* Lohnenebenen 2bis, 3 und 4

Quelle: AFI | Arbeitsförderungsinstitut anhand der Lohntabellen

Diese Erhöhungen sind wohl in erster Linie auf die gute Beschäftigungslage in Südtirol zurückzuführen. Im Metallhandwerk waren die Mindestlöhne des nationalen Kollektivvertrages in Bezug auf die Situation des lokalen Arbeitsmarktes von Anfang an zu niedrig angesetzt. Die Betriebe haben die Mindestlöhne durch individuelle Erhöhungen aufgestockt. Diese Mechanismen zur Anpassung an den Arbeitsmarkt werden in den Vertragsklauseln für die Nicht-Verrechenbarkeit der persönlichen Erhöhungen deutlich. Mit dem letzten Zusatzvertrag von 2012 ist es zu einem Ausgleich zwischen der Erhöhung der Prozentsätze der verrechenbaren individuellen Erhöhungen (von 50% auf 100%) und einer beachtlichen Erhöhung des zusätzlichen Lohnelementes gekommen (von 126,67 € im Jahr 2008 auf 208,95 im Jahr 2012). Im regionalen Vergleich ist dieses „territoriale“ Lohn-element sehr hoch.

Abbildung 3: Lohndynamik im Metall- und Maschinenbau: nationaler Mindestlohn, Landeszusatzentlohnung und kollektivvertragliche Gesamtentlohnung



Quelle: AFI | Arbeitsförderungsinstitut anhand der Lohntabellen

Ein wichtiges Merkmal des Südtiroler Landeszusatzvertrages Metallhandwerk ist die umfassendere Arbeitszeitflexibilität.

Der nationale Kollektivvertrag legt fest, dass zur Bewältigung von Produktionsschwankungen die vertragliche Arbeitszeit bis auf 48 Wochenstunden erhöht werden kann – mit einem Ausgleich in Form von Ruhetagen, die innerhalb von sechs Monaten genossen werden müssen. Diese Flexibilität ist bis zu höchstens 120 Stunden im Jahr zulässig (Art. 17). Der Landeszusatzvertrag hat hingegen aufgrund der besonderen Anforderungen an Betriebe, die besondere Arbeiten ausführen, die im Winter nicht geleistet werden können (zum Beispiel Spengler), zusätzlich zu den vom nationalen Vertrag vorgesehenen Stunden noch weitere 120 Stunden Flexibilität eingeführt. Die ersten 80 Stunden werden mit einem Aufschlag von 10% verrechnet, während für die zusätzlichen 40 Stunden eine Entschädigung in Höhe von acht Arbeitsstunden anerkannt wird. Insgesamt sind also bis zu 240 flexible Stunden zulässig (120 des nationalen Kollektivvertrages + 120 des LZV), die 30 Arbeitswochen entsprechen. In anderen Regionen wird die Arbeitszeitflexibilität tendenziell eingeschränkt.

Was die Einstufung betrifft, muss laut Südtiroler Landeszusatzvertrag jedem abhängig Beschäftigten, der oder die als gelernter Arbeiter (V. Ebene) eingestuft ist und über den Handwerksmeistertitel verfügt, die dritte Ebene des „Facharbeiters“ anerkannt werden. Dies ist durchaus eine Förderung für jüngere Arbeitnehmer, die in ihre praktische Berufsausbildung investieren.

Erfolgsmodell Landeszusatzvertrag

Der Landeszusatzvertrag sieht eine feste und keine variable Prämie vor. Aus diesem Grund gelangen Betriebe und Arbeitnehmer nicht in den Genuss der Steuerbegünstigungen und verminderten Sozialabgaben. Eine Umwandlung in eine variable Prämie, die an sektorale Wirtschafts- und Beschäftigungsindikatoren gekoppelt ist, könnte in diesem Zusammenhang in Betracht gezogen werden.

- Zum einen kommen die Arbeitnehmer und Betriebe in den Genuss der verminderten Abgaben.
- Zum zweiten kann die Koppelung an Indikatoren ein Anlass für die Kollektivvertragsparteien sein, sich mit den Entwicklungen im Sektor periodisch und verstärkt auseinander zu setzen.

Im sozialpartnerschaftlichen Dialog kann in erster Linie das Einstufungssystem überdacht werden, um es stärker den Südtiroler Besonderheiten anzupassen. Die Südtiroler Einstufungen könnten für die Bemessung der variablen Entlohnungsbestandteile herangezogen werden.

Eine stärkere Rolle der Landeszusatzverträge würde auch der der Bilateralen Körperschaft neue Impulse bringen. Deren Rolle wird im Bereich des „zusätzlichen Welfare“, der Ausbildungs- und Innovationspolitik immer bedeutender.

Dieser Text beruht auf den Ergebnissen einer internen Studie, die 2014 von Alessio Tomelleri unter Leitung von Mario Giovannacci durchgeführt worden ist. Die redaktionelle Bearbeitung erfolgte durch Werner Pramstrahler und Georg Dekas.

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I-39100 Bozen

T. +39 0471 41 88 30 | F. +39 0471 41 88 49

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org