

„Gute“ Arbeit 2020: Wir arbeiten daran

Derzeit arbeiten die Sozialpartner auf verschiedenen Ebenen an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Südtirol, von Maßnahmen für attraktivere Arbeitsplätze bis hin zu konkreten gewerkschaftlichen Forderungen im Haushaltsgesetz für 2020. Alles im Zeichen des Pakts für Südtirol.



Pakt für Südtirol: einen Schritt weitergekommen

Das Land kann über die Steuerpolitik etwas für bessere Arbeitsbedingungen tun, etwa indem sie Steuererleichterungen an die Art des angewandten Kollektivvertrags knüpft. Die lokalen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften haben dazu einen gemeinsamen Vorschlag erarbeitet. Er betrifft die Bemessung der Wertschöpfungssteuer IRAP. Dieser gemeinsame Vorschlag bedeutet einen Fortschritt in Bezug auf den „Pakt für Südtirol“, jenes sozialpartnerschaftliche Rahmenabkommen, das über Zusatzverträge den Weg zu besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen ebnet soll. Der Vorschlag sieht vor, dass:

- › Unternehmen, die die Kollektivverträge der vertretungsstärksten Arbeitgeber- und Ar-

beitnehmervertretungen anwenden, weiterhin den derzeitigen IRAP-Steuersatz von 2,68% beanspruchen können (es ist italienweit der niedrigste Steuersatz).

Im Landesgesetzentwurf für 2020 (Stand Ende November) ist zwar bereits vorgesehen, dass Unternehmen, die andere, für Arbeitnehmer „schlechtere“ Kollektivverträge anwenden als jene der vertretungsstärksten Sozialpartner, eine deutlich höhere IRAP in Höhe von 3,90% bezahlen müssen. Allerdings wäre die Beibehaltung des IRAP-Steuersatzes von 2,68 nicht an die Anwendung von Kollektivverträgen gebunden. Es würde reichen,

Sie müssen dafür auch die kollektivvertraglich vorgeschriebene Zahlungen an bilaterale Körperschaften und ergänzende Gesundheitsfonds leisten.

einseitig Besserstellungen zu gewähren. Dies ist für die Gewerkschaften unannehmbar! Der derzeitige IRAP-Steuersatz darf nur für Betriebe gelten, die vollinhaltlich Kollektivverträge einhalten, welche von den auf lokaler Ebene vertretenen, repräsentativen Sozialpartnern abgeschlossen werden! Die Gewerkschaften werden sich noch für eine Änderung dieses Passus einsetzen.

- › Unternehmen, die auch einen territorialen oder betrieblichen Zusatzvertrag anwenden, sollen ab 2021 über einen noch niedrigeren IRAP-Steuersatz zusätzlich steuerlich entlastet werden.

Ein derartiges steuerliches „Bonus-Malus-System“ soll einerseits die Anwendung lokaler Zusatzabkommen begünstigen und gleichzeitig dazu beitragen, die „Piratenverträge“ einzudämmen. Das sind Kollektivverträge, die von nicht repräsentativen Sozialpartnern abgeschlossen werden, und die im Vergleich zu den Kollektivverträgen der vertretungsstarken Sozialpartner geringere Mindestlöhne und weniger Rechte für die Beschäftigten vorsehen.

Bis März 2020 haben die Sozialpartner Zeit, um sich darüber zu einigen, wie diese zusätzlichen Abkommen aussehen könnten, welche Inhalte darin geregelt werden und welche Kriterien gelten sollen. Diese Inhalte, von den zusätzlichen Lohnelementen bis hin zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung, sollen dann in den verschiedenen Sektoren konkret verhandelt und umgesetzt werden.

Beispiel Handwerk

Wie ein solches Rahmenabkommen im Sinne des Paktes für Südtirol ausschauen könnte, veranschaulicht ein Entwurf für das Handwerk. Es sollte alle Kollektivverträge umfassen, die Handwerksbetriebe in Südtirol angewandt werden, vom Bau über den Transportsektor bis zum Dienstleistungsbereich. Die Inhalte der Abkommen könnten sein:

- › Festlegung eines Mindestlohns bzw. eines zusätzlichen, lokalen Lohnelements
- › Flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitregelung
- › Bessere Leistungen bei der Zusatzvorsorge und den ergänzenden Wohlfahrtsleistungen
- › Ausbau der Vereinbarkeit (Freistellungsstunden)
- › Recht auf bezahlte Freistellungen für den Besuch von Weiterbildungen; Förderung der beruflichen Weiterbildung über die entsprechenden Branchenfonds bzw. einen neu zu gründenden lokalen, berufsübergreifenden Weiterbildungsfonds.

Stichwort berufliche Aus- und Weiterbildung

Eine besondere Bedeutung kommt der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu. Der Ausbau von Kompetenzen und deren Anpassung an neue Entwicklungen und Erfordernisse sind auf dem Arbeitsmarkt sehr wichtig.

Eine wichtige Neuerung wäre in diesem Zusammenhang das individuelle Recht auf Weiterbildung, sei es während der Arbeitszeit als auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses. Finanziert werden sollte dies, so unsere Vorstellung, über einen lokalen Aus- und Weiterbildungsfonds, der von den Sozialpartnern paritätisch verwaltet wird und der in Südtirol

auch die Ressourcen der bereits bestehenden gesamtstaatlichen sektorenspezifischen Weiterbildungsfonds übernehmen und einsetzen könnte. Generell braucht es zudem für Personen ohne laufendes Arbeitsverhältnis ein spezifisches Weiterbildungsangebot vonseiten des Arbeitservice des Landes, mit einem besonderen Augenmerk auf Mangelberufe, also Berufe, für die es in Südtirol nicht ausreichend Fachkräfte gibt, wie etwa im Sozialbereich. Zusätzliche Maßnahmen braucht es auch zur Förderung der Frauenbeschäftigung.

Dieter Mayr
SGBCISL Generalsekretär

Handlungsfelder für attraktivere Arbeitsplätze

Das Thema der „guten Arbeit“ steht jetzt auch auf der politischen Agenda weit oben, nicht zuletzt wegen des Fachkräftemangels. Das Arbeitsförderungs-institut AFI hat gemeinsam mit den Gewerkschaften und Sozialverbänden aufgezeigt, wo anzusetzen ist, wenn wir das Arbeitskräftepotential in Südtirol besser ausschöpfen und zusätzliche qualifizierte Arbeitskräfte von außerhalb Südtirols ansprechen wollen:

- › nur Festanstellungen sind Arbeitsverhältnisse mit Perspektive

- › faire Bezahlung angesichts der hohen Lebenshaltungskosten in Südtirol
- › Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten
- › Weiterbildungsmöglichkeiten
- › attraktivere Arbeitszeiten
- › Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit
- › leistbare Wohnmöglichkeiten.

Die Vorschläge für attraktivere Arbeitsplätze werden von den Sozialpartnern in Arbeitsgruppen gemeinsam erarbeitet und sollen dann umgesetzt werden.



Was macht Arbeitsplätze attraktiv? Neben klassischen Themen wie Weiterbildung und Arbeitsorganisation auch Vereinbarkeit und Work-Life-Balance.