

## Dezentrale Kollektivvertragsverhandlung

# Das territoriale Lohnelement in den Südtiroler Landeszusatzverträgen

## In Kürze

Für die Studie wurden **43** gesamtstaatliche Kollektivverträge untersucht, die in der Südtiroler Privatwirtschaft angewandt werden und von den gesamtstaatlichen Gewerkschaftsbünden CGIL, CISL und UIL abgeschlossen wurden.

**13** Landeszusatzverträge sehen in Ergänzung zum jeweiligen gesamtstaatlichen Kollektivvertrag ein territoriales Lohnelement vor.

Im Metallhandwerk steigt die Bruttoentlohnung durch das territoriale Element um **+12,8 %**.

**20** untersuchte Kollektivverträge gewährleisten einen Mindestbruttolohn von mehr als 9,00 € pro Stunde (es handelt sich um jenen Betrag, der zurzeit in einem Gesetzesentwurf als gesetzlicher Mindestlohn für Italien vorgeschlagen wird).

**20.916,14 €** beträgt die durchschnittliche kollektivvertragliche Bruttojahresentlohnung eines qualifizierten Arbeitnehmers.

## Die Ausgangslage

Das AFI | Arbeitsförderungsinstitut setzt sich seit Jahren mit gesamtstaatlichen Kollektivverträgen und kollektivvertraglichen Verhandlungen auf zweiter Ebene auseinander. In den letzten Jahren zeichnete sich dabei ein deutliches Bild ab: Die Löhne hinken hinterher, die Inflation steigt im rasenden Tempo und die kontinuierlich zunehmenden Lebenshaltungskosten führen zu einem starken Einbruch der Kaufkraft der Arbeitnehmenden. Angesichts dieser Lage sind die Debatte über die Lohnpolitik sowie ein Ausbau der Verhandlungen auf Landesebene unumgänglich. In den folgenden Kapiteln versuchen wir, eine Antwort auf folgende Fragen zu finden: Wie viele Landeszusatzverträge gibt es eigentlich in Südtirol? Wie viele dieser Verträge sehen ein territoriales Lohnelement vor? Wie wirkt sich dieses Element auf den gesamtstaatlichen kollektivvertraglichen Mindestlohn aus? Für wie viele Wirtschaftssektoren wäre ein gesetzlicher Mindestlohn überhaupt vorteilhaft?

## 1 Der Rechtsrahmen

Den Rechtsrahmen bildet der gesamtstaatliche Kollektivvertrag (kurz NAKV). Darin legen die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände einvernehmlich die Regeln für ein Arbeitsverhältnis fest. Der NAKV verfolgt dabei hauptsächlich zwei Ziele:

- die Leistungen und Inhalte für Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Wirtschaftsbereich festzulegen;
- die Beziehungen zwischen den vertragsunterzeichnenden Parteien zu regeln.

Kollektivverträge sind gewöhnliche Verträge des allgemeinen Rechts. Ihre Rechtswirkung beschränkt sich daher auf die vertragsunterzeichnenden Parteien und somit auch nur auf die Arbeitnehmenden, die Mitglied einer unterzeichnenden Gewerkschaft sind<sup>1</sup>. Die von den Kollektivverträgen eingeführten Bedingungen müssen besser als jene sein, die von der Verfassung, den gemeinschaftlichen Rechtsquellen oder den Gesetzen und Verordnungen mit Gesetzeskraft vorgesehen sind (wobei der Gesetzgeber auch einige Ausnahmen definiert hat). Aus diesem Grund hat der Kollektivvertrag auch immer Vorrang gegenüber dem individuellen Vertrag, wenn letzterer schlechtere Bedingungen vorsieht (Verbot der Verschlechterung bzw. „*inderogabilità in pejus*“). Aufbesserungen („*derogabilità in melius*“) sind hingegen immer möglich: Der individuelle (oder der betriebliche) Vertrag kann ohne Weiteres bessere Klauseln als der gesamtstaatliche Kollektivvertrag enthalten (wobei es

---

<sup>1</sup>Arbeitnehmende, die keiner unterzeichnenden Gewerkschaft angehören, können dem Abkommen auf jeden Fall auch stillschweigend beitreten.

allerdings auch sehr schwierig sein kann, den tatsächlichen Vorteil zu messen, vor allem wenn mehrere Verbesserungen mit im Spiel sind) (Giovannacci, Magnani, 2011).

## **1.1 Die kollektivvertraglichen Verhandlungsebenen**

Kollektivvertragliche Verhandlungen ergänzen zum einen die gesetzlichen Vorschriften und zum anderen die Bestimmungen der individuellen Arbeitsverträge. Aus diesem Grund erfolgen die Verhandlungen auf verschiedenen Ebenen: interkonföderal, gesamtstaatlich (erste Verhandlungsebene), territorial oder betrieblich (zweite Verhandlungsebene).

Die Verhandlungen auf interkonföderaler Ebene zielen auf den Abschluss von Abkommen und die Festlegung von Regeln ab, die allgemein für alle Arbeitnehmenden und Wirtschaftsbereiche gelten sollen. Gewöhnlich werden interkonföderale Übereinkommen zwischen den Arbeitnehmervertretungen und den Arbeitgeberverbänden abgeschlossen; manchmal beteiligt sich jedoch auch die Regierung an den Verhandlungen, um mit den Gewerkschaftsbünden bedeutende soziale Reformen in die Wege zu leiten.

Die gesamtstaatlichen Verhandlungen finden zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden statt und betreffen einzelne Kategorien oder Wirtschaftsbereiche. Ziel dieser Verhandlungen ist es, allgemeine Regeln für alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu definieren. Hier setzt dann die zweite Verhandlungsebene an, welche die territorialen und die betrieblichen Verhandlungen umfasst und auf die Bedürfnisse der einzelnen Betriebe oder der Betriebe eines bestimmten Gebietes eingeht. Mit der Unterzeichnung eines Vertrages zweiter Ebene können verschiedene Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmenden vereinbart werden, etwa in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder auf die betrieblichen Welfare-Leistungen.

Schließlich gibt es noch eine weitere besondere Form der Verhandlung, die als „betriebsnah“ bezeichnet wird. Dabei geht es um Abkommen auf zweiter Verhandlungsebene, die auch Vereinbarungen in Abweichung von Gesetzesnormen und gesamtstaatlichen kollektivvertraglichen Bestimmungen vorsehen können. Sie können spezifische Sachbereiche betreffen, die vom Gesetz genau definiert sind (Art. 8 GD 138/2011).

## **1.2 Die Entwicklung der Kollektivverhandlungen in Italien**

Die interkonföderalen Kollektivverhandlungen beginnen in den Neunzigerjahren mit dem Abkommen von 1993 und erreichen ihren Höhepunkt mit dem sogenannten Einheitstext über die Vertretung vom 10. Jänner 2014. Dieser Einheitstext bezieht sich zwar ausschließlich auf den Industriebereich, stellt aber den ersten einheitlichen Versuch der großen Gewerkschaftsbünde (CGIL, CISL und UIL) dar, die

zwischengewerkschaftlichen Beziehungen im Sinne einer rationalen Form von Wettbewerb und Kooperation neu zu gestalten. Der Einheitstext vereint drei vorausgehende Vereinbarungen (Interkonföderales Abkommen von 1993, Interkonföderales Abkommen von 2011 und Einvernehmliches Protokoll von 2013), indem er diese Texte ergänzt, systematisch gliedert und in einem gewissen Sinne auch erneuert (Caruso, 2015). Er geht unter anderem auch auf die Vertretungskraft der Gewerkschaften als Voraussetzung für die Teilnahme an den Verhandlungen zur Erneuerung nationaler Kollektivverträge ein. Gewerkschaften müssen eine Mindestschwelle von Mitgliedern aufweisen, um befugt zu sein, bei den gesamtstaatlichen Kollektivverhandlungen mitverhandeln zu dürfen. Weiters definiert der Einheitstext die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb und führt einen neuen Abschnitt mit allgemeinen Bestimmungen über die Formen dieser Vertretung ein; darin regelt er nicht nur die einheitliche (EGV, it. RSU), sondern auch die betriebliche (BGV, it. RSA) Gewerkschaftsvertretung und die Beziehungen zwischen diesen beiden Einrichtungen. Außerdem werden die Wirksamkeit und Einforderbarkeit der Kollektivverträge, die auf Grundlage der einheitlichen zwischengewerkschaftlichen Bestimmungen unterzeichnet werden, genauer definiert. 2017 werden einige Änderungen am Einheitstext vorgenommen, die vor allem technischer und praktischer Natur sind und die Abstimmungen zur Wahl der EGV betreffen. Zusätzlich werden die Aufgaben des CNEL in Bezug auf die Sammlung der Wahlergebnisse und die Gewichtung entsprechend der Mitgliederstärke der Gewerkschaften an das NISF übertragen.

Mit dem interkonföderalen Abkommen vom 28. Februar 2018 wird nochmals das zweistufige Vertragssystem (auf gesamtstaatlicher sowie auf territorialer oder betrieblicher Ebene), soweit vorhanden, bestätigt. Aufgabe des NAKV ist auch, die Verhandlungen auf zweiter Ebene zur Anerkennung von Lohnelementen in enger Verbindung mit den Zielen der Produktivitätssteigerung und der betrieblichen Effizienz anzuregen. Der gesamtstaatliche Vertrag regelt hingegen, im Allgemeinen, die verschiedenen Elemente des Arbeitsverhältnisses sowie die wirtschaftlichen und rechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmenden im jeweiligen Wirtschaftssektor. Schließlich werden auch Kriterien zur Ermittlung und Messung der Vertretungsstärke der Arbeitgeber definiert, um das *Lohndumping* und die Verbreitung von unrechtmäßigen Verhandlungen, sogenannten „Piratenverträgen“, zu unterbinden.

## 2 Die Entwicklung der territorialen Verhandlungen in Italien

Die Kollektivverhandlungen in Italien sehen von Anfang an zwei Ebenen vor: die gesamtstaatliche und die territoriale (oder betriebliche) Ebene. Ziel ist es, jedem Gebiet

oder jedem Betrieb die Einfügung von Klauseln zu ermöglichen, welche für die lohnabhängig Beschäftigten (eines spezifischen Gebietes oder eines spezifischen Betriebes) vorteilhafter sind, insbesondere in Bezug auf Lohnergänzungselemente wie Produktivitätsprämie, ein territoriale Lohnelement oder besondere Welfare-Leistungen.

Aus einer gesamtstaatlichen Studie von Adapt über die Gebietsabkommen (Tomassetti, 2017) geht hervor, dass die territorialen Verhandlungen in bestimmten Sektoren flexibel und gleichzeitig inklusiv sind. Dies betrifft insbesondere die Landwirtschaft, das Bauwesen, den Handel und das Gastgewerbe. Die vertraglichen Bestimmungen sollen einerseits den Unternehmen mehr Flexibilität und andererseits den Arbeitnehmenden eine sichere und kontinuierliche Beschäftigung gewährleisten. Dabei sind vor allem Maßnahmen zur Sicherung sowie für die Inklusion und Aufwertung des Humankapitals durch berufliche Ausbildung oder Welfare-Leistungen verbreitet. Die territorialen Kollektivverträge entsprechen den verschiedenen geographischen und sozialen Begebenheiten des Einzugsgebiets, z.B. durch die Einführung spezifischer Vertragsnormen (Berufsbilder, Arbeitszeit, Rechte in Bezug auf den Umgang, die Inklusion und die Integration von Migranten und Einwanderern). Für das Bauwesen spielt die zweite Verhandlungsebene vor allem für die Regelung der wirtschaftlichen und rechtlichen Behandlung eine große Rolle. In der Landwirtschaft tragen beide Ebenen (der gesamtstaatliche Kollektivvertrag und der Landeszusatzvertrag) zur Festlegung der Bedingungen und wirtschaftlichen Behandlung der Arbeitnehmenden bei. Im Handel und Gastgewerbe befasst sich die territoriale Verhandlung mit spezifischen Vertrags-elementen und mit der Fälligkeit derselben<sup>2</sup>. Zu nennen ist hier auch das Handwerk, welches sich durch mehrere Wirtschaftsbereiche hindurchzieht. Aufgrund der beschränkten Größe der Handwerksbetriebe lehnen sich hier die Verhandlungen an ein neues Modell gewerkschaftlicher Beziehungen, das die Dezentralisierung und Erweiterung der Zuständigkeiten der regionalen Bereichsverhandlungen vorsieht (CGIL, FdV, 2022).

## 2.1 Verbreitung der Verhandlungen zweiter Ebene

Laut dem Bericht über die Hinterlegung von Verträgen („Report deposito contratti“) des Arbeitsministeriums vom 16. Jänner 2023, wurden in Italien bislang 79.367 Verträge zweiter Ebene hinterlegt. Davon sind 7.201 (6.590 Betriebsverträge und 611 territoriale Verträge) in Kraft. Südtirol verzeichnet 69 aktive Verträge (57 Betriebs- und 12 territoriale Verträge). In den nächsten Kapiteln stellen wir diese territorialen Verträge vor (mit Ausnahme der Verträge des öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft).

---

<sup>2</sup> Insbesondere im Tourismussektor werden in Gebieten, die überwiegend touristisch ausgerichtet sind, schon seit Jahren Landeszusatzverträge abgeschlossen. In einigen Gebieten sind sie besonders ausgeprägt und fallen auch sehr ins Gewicht; in anderen ist die Wirkung der Verträge beschränkt (CGIL, FdV, 2022).

Wie das Arbeitsministerium berichtet, bezwecken die zurzeit aktiven Verträge die Erreichung von Produktivitäts-, Ertrags- und Qualitätszielen und sehen zudem Maßnahmen für die Teilnahme und die betrieblichen Welfare-Leistungen vor. Was hingegen die geografische Verteilung betrifft, kommen drei Viertel der hinterlegten Verträge aus dem Norden, die restlichen aus Mittel- und Südtalien. Dementsprechend beläuft sich die Zahl der Arbeitnehmenden, die in den Genuss eines Vertrages der zweiten Ebene kommen, auf 2,4 Millionen (bei einer Gesamtzahl von 23,3 Millionen).

## **2.2 Die Verhandlungen zweiter Ebene in Südtirol**

Die Entwicklung der zweiten Verhandlungsebene in Südtirol hat mit den gesamtstaatlichen Verhandlungen Schritt gehalten und wurde vor allem in Wirtschaftssektoren umgesetzt, die für die lokale Wirtschaft von besonderer Bedeutung sind. Die ersten Landeszusatzverträge reichen sogar auf die Achtzigerjahre zurück: So wurden 1986 und 1989 jeweils die Verträge für die Südtiroler Bauindustrie und für das Südtiroler Bauhandwerk unterzeichnet. Zu Beginn der Neunzigerjahre folgten dann das Metallhandwerk (zu dem auch die Goldschmiede und die Zahntechniker gehören), das Holzhandwerk und der Handel (Tertiärsektor und Dienstleistungsbereich). Erst später werden auch für den Tourismus auf Landesebene Zusatzverträge abgeschlossen.

Abbildung 1. In Südtirol abgeschlossene territoriale Verträge und entsprechende Erneuerungen.

	Metallver. Handwer	Goldschm.	Zahn- techniker	Tourismus	Handel	Freiberufl.	Holz	Bauwesen Industrie	Bauwesen Handwerk
1986									
1989									
1995									
1996									
1997									
1998									
2000									
2001									
2002									
2003									
2005									
2006									
2007									
2008									
2009									
2010									
2011									
2012									
2013									
2014									
2015									
2016									
2017									
2018									
2019									
2020									
2021									
2022									
2023									

Abbildung 1 zeigt, dass die territorialen Lohnelemente in den Landeszusatzverträgen nicht immer zeitgerecht erneuert werden konnten (in der Regel hat der wirtschaftliche Teil des Kollektivvertrages eine dreijährige Laufzeit). Letztlich waren nicht nur die territorialen Lohnelemente Gegenstand der Landeszusatzverträge, sondern auch die Lehre und die Bestimmungen während der Pandemie- und in der Postpandemiezeit, die den lokalen Betrieben vor allem in der zweiten Jahreshälfte 2021 eine Wiederaufnahme der Tätigkeit ermöglichen sollten (CGIL, FdV, 2022).

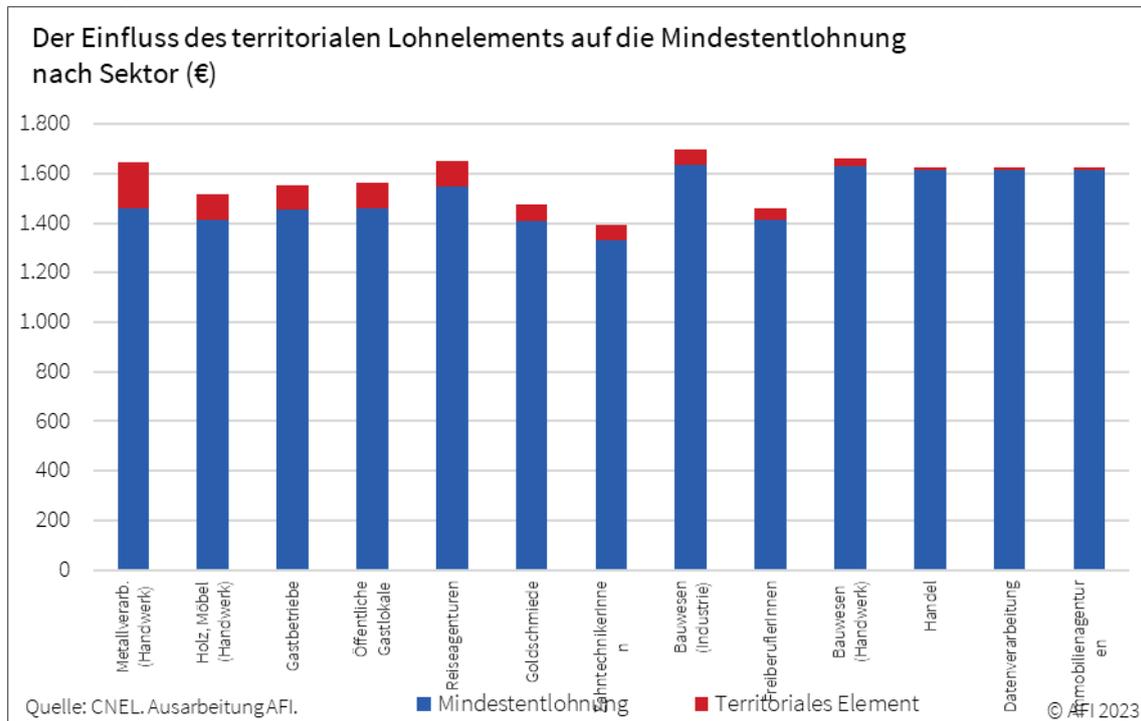
Aus der Abbildung wird auch deutlich, dass es in einigen Wirtschaftssektoren häufiger als in anderen zu Erneuerungen gekommen ist. Die Rangliste führt hier das Baugewerbe an: Im Bauhandwerk kam es zu 15 Erneuerungen, in der Bauindustrie zu 12. Es folgen der Bereich Goldschmiede und Zahntechniker mit 8 Erneuerungen und der Metallsektor und der Tourismussektor mit 7 Erneuerungen. Der Handel (einschließlich Datenverarbeitungszentren und Immobilienagenturen) verzeichnet 6 Erneuerungen, die Kanzleien 5 und das Holzhandwerk nur 3.

### 3 Der Einfluss der Landeszusatzverträge auf die Mindestentlohnung

Um die zwei eingangs gestellten Fragen beantworten zu können (*Wie viele dieser Verträge sehen ein territoriales Lohnelement vor? Wie wirkt sich dieses Element auf den nationalen kollektivvertraglichen Mindestlohn aus?*), wurden 43 nationale Kollektivverträge, die von den repräsentativsten gesamtstaatlichen Gewerkschaftsverbänden (CGIL, CISL, UIL) unterzeichnet und auch in der Südtiroler Privatwirtschaft angewandt werden, untersucht.

Nur in 13 Fällen wurde ein territorialer Zusatzvertrag mit einem für Südtirol spezifischen Lohnelement unterzeichnet, und zwar in folgenden Bereichen: Holz und Einrichtungen (Handwerk), Metall (Handwerk), Goldschmiede, Zahntechniker, Bauwesen (sowohl Handwerk als auch Industrie), Handel (einschließlich der Datenverarbeitungszentren und Immobilienagenturen), Tourismussektor (mit den Kategorien Hotels, Gastbetriebe und Reiseagenturen) sowie Kanzleien und technische Büros.

Abbildung 2



Wie die Abbildung zeigt, ist die landesweite Lohnergänzung in einigen Sektoren besonders ausgeprägt, in anderen hingegen kaum spürbar. Im Metallhandwerk kommen zum monatlichen kollektivvertraglichen Mindestlohn noch 186,75 € hinzu; damit steigt die Bruttoentlohnung um 12,8%. Im Holz- und Einrichtungshandwerk beträgt die Lohnergänzung auf Landesebene 104,01 € pro Monat, bzw. +7,4%. Darauf

folgt der Tourismussektor (Hotels, Gastbetriebe, Reiseagenturen) mit einem territorialen Lohnelement von 100,00 € brutto, eingeführt mit der Vertragserneuerung von 2020: Damit erhalten die Arbeitnehmenden dieses Wirtschaftssektors zusätzlich zum gesamtstaatlich Mindestlohn noch etwa 6,5 - 6,9% (bei den Reiseagenturen hingegen etwas weniger). Anschließend finden wir die Goldschmiede und Zahntechniker mit einem territorialen Lohnelement von 66,31 € (was einer Erhöhung zwischen 4,8 und 5,0% entspricht). Im Bauwesen ist ein territoriales Lohnelement sowohl im Handwerk als auch in der Industrie zu finden: Es beträgt jeweils 29,07 € und 65,41 € brutto (letzteres entspricht 4% der kollektivvertraglichen Mindestentlohnung). Für die Kanzleien und technischen Büros beläuft sich das territoriale Element auf 50,00 € bzw. auf 3,5% des monatlichen Bruttolohns. Das Schlusslicht bildet der Handel (und somit auch die Datenverarbeitungszentren und Immobilienagenturen) mit einem Lohnelement von (nur) 8,00 € bzw. einem Lohnaufschlag von 0,5% auf dem NKV-Bruttolohn.

## 4 Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist immer wieder Gegenstand von Debatten in der italienischen Politik. Der Gesetzesentwurf, der zurzeit im Parlament diskutiert wird, ist vor dem Hintergrund der EU-Richtlinie 2022/2041 ausgearbeitet worden. Die Richtlinie, die innerhalb November 2024 übernommen werden muss, legt fest, dass jeder Mitgliedstaat einen angemessenen Mindestlohn einzuführen hat, um die soziale Ausgewogenheit zu fördern und Lohnungleichheiten abzumildern. Beträgt die kollektivvertragliche Abdeckung in einem Mitgliedstaat weniger als 80%, muss der Staat einen Rahmen festlegen, der die Voraussetzungen für die kollektivvertraglichen Verhandlungen und für die Förderung derselben schafft. Auf jeden Fall muss bei Unterschreitung dieser Schwelle ein Aktionsplan ausgearbeitet werden (EU-Richtlinie 2022/2041, Art. 4, Abs. 2). Die Richtlinie liefert auch Hinweise dafür, wie die Schwelle des Mindestlohns ermittelt werden soll. In Artikel 5, Absatz 4 heißt es, dass die Mitgliedstaaten zur Bewertung der Angemessenheit der Mindestlöhne „auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie 60% des Bruttomedianlohns und 50% des Bruttodurchschnittslohns und/oder Referenzwerte, die auf gesamtstaatlicher Ebene verwendet werden, verwenden“.

Auf europäischer Ebene haben Italien, die Schweiz, Dänemark, Finnland, Österreich und zum Teil Zypern noch keinen Mindestlohn eingeführt (Eurofound, 2021). In Italien wurde der Mindestlohn noch nicht gesetzlich festgelegt, weil dies der Verhandlung den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen des jeweiligen Bereichs überantwortet wird. Diese legen in ihren Verhandlungen Mindestlöhne fest, die nicht nur mit dem jeweiligen Kollektivvertrag, sondern auch mit der einzelnen Einstufung des oder der Arbeitnehmenden verbunden sind.

## 4.1 Der Gesetzesentwurf

Laut Gesetzesentwurf, der im Juli 2023 von den Oppositionsparteien im Parlament eingereicht wurde, soll allen Arbeitnehmenden, unabhängig vom Wirtschaftssektor, ein Lohn zugesichert werden, der mindestens so hoch wie der nationale kollektivvertragliche Lohn ist. Artikel 2 des Gesetzesentwurfes sieht zudem die Einführung einer unabdingbaren Lohnmindestschwelle vor, welche „nicht geringer als 9 € pro Stunde“ sein darf. Dadurch sollen vor allem die schwächsten und ärmsten Arbeitsmarktteilnehmer, in denen die Vertragsmacht der Gewerkschaften beschränkt ist, geschützt werden. Ferner soll eine Kommission eingesetzt werden, welche aus Vertretern der Institutionen und der auf Staatsebene repräsentativsten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände zusammengesetzt ist und deren Hauptfunktion darin besteht, die Notwendigkeit einer Anpassung des „Schwellenwertes“ des Mindeststundenlohns zu prüfen. Auf jeden Fall soll den Sozialpartnern ein gewisser Zeitraum für die Anpassung der Verträge an das neue System und jenen Unternehmen, für die die Anpassung des Mindeststundenlohns besonders belastend sein sollte, ein wirtschaftlicher Vorteil gewährt werden.

Hier sei auch erwähnt, dass bereits mit dem Ermächtigungsgesetz des sog. Jobs Act (Gesetz 183/2014) und später dann von der Fünf-Sterne-Bewegung die probeweise Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vorgeschlagen worden war. Die Einführung einer Mindestlohnschwelle scheint aber nicht so einfach zu sein, wie nachfolgend noch genauer erläutert.

## 4.2 Streitfragen bei Kollektivverhandlungen

Der Lohn ist immer ein zentraler Punkt in der arbeitsrechtlichen Debatte, zumal er für die wirtschaftliche Situation der Arbeitnehmenden ausschlaggebend und daher auch der Schwerpunkt in der kollektiven und individuellen Regelung des Arbeitsverhältnisses ist. Die Entlohnung muss in erster Linie eine ausreichende Bezahlung gewährleisten und ein Mittel zur Vorbeugung und Bekämpfung von Armut sein. Das eigentliche Problem dabei ist, dass die auf vertraglicher Ebene festgelegten Mindestlöhne nicht immer einen würdevollen Lebensstandard ermöglichen. Die jüngsten Daten und die Datenbanken der einzelnen Sektoren deuten auf eine ausgeprägte Streuung der Mindestbeträge in den wichtigsten Kollektivverträgen hin, des Weiteren auf extrem niedrige Mindestlöhne in einigen Bereichen. Zudem wird deutlich, dass ein recht bedeutsamer Anteil an Arbeitnehmenden einen Lohn unter der sektorspezifischen Mindestschwelle bezieht. Laut den Daten aus dem 21. Bericht des NISF verdienen 3,3 Millionen Arbeitnehmende weniger als 9 € brutto pro Stunde.

Hier wird allgemeiner gesagt die Schwächung des Vertragssystems deutlich (Treu, 2019), die sich auch in der ungewöhnlich starken Vermehrung der nationalen Kollektivverträge in den letzten Jahren manifestiert. Laut Daten des CNEL über die

hinterlegten Verträge gab es italienweit zu Beginn der 2000er Jahre noch weniger als 300 Kollektivverträge; heute sind es über 1.000. Weniger als die Hälfte davon sind heute in Kraft; die anderen sind verfallen und wieder andere werden nicht einmal angewandt. Letztere sind die sogenannten „Piratenverträge“ („contratti pirata“) – Verträge, die von weniger repräsentativen Verbänden unterzeichnet werden und schlechtere wirtschaftliche und rechtliche Bedingungen als die Kollektivverträge vorsehen, die von den Gewerkschaftsorganisationen mit dem größten Vertretungsanspruch abgeschlossen werden. Oft betreffen diese Verträge dieselben Berufskategorien, sodass es zu einem regelrechten „Vertragsdschungel“ kommt. Dies trägt natürlich noch mehr zur Aufsplitterung des italienischen Vertragssystems bei.

### 4.3 Die Messung der Vertretungsmacht

Eine mögliche Lösung zur Vereinfachung des italienischen Kollektivvertragssystems wurde bereits im interkonföderalen Abkommen von 2018 zur Messung der Repräsentativität der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände vorgeschlagen. Ziel ist es, die verschiedenen Formen des vertraglichen *Dumpings* (*Lohndumping* und „*shopping contrattuale*“<sup>3</sup>) zu unterbinden. Die Messung erfolgt in drei Phasen. Diese sind: die Ermittlung des Deckungsgrads der nationalen Kollektivverhandlungen im jeweiligen Sektor (sog. Tarifbindung); die Überprüfung der vertragsunterzeichnenden Parteien in Bezug auf ihre Vertretungsstärke; die etwaige Definition von Normen, welche die Berücksichtigung der Grenzen der Kollektivverhandlungen und die Zweckmäßigkeit und Kohärenz derselben gewährleisten.

Im Zuge dieser Vorschläge wurde eine Vereinbarung für die institutionelle Zusammenarbeit zwischen CNEL und NISF getroffen, mit dem Ziel, die nationalen Kollektivverträge zu erheben und die Verträge zu ermitteln, die von den vergleichsweise repräsentativsten Gewerkschaften unterzeichnet wurden (Magnani, 2021). Anschließend sollte der Gesetzgeber hier eingreifen, indem er auf die Autonomie der Kollektivverhandlungen verweist, gleichzeitig aber auch auf den Bedarf der Sozialpartner eingeht, objektive Kriterien für die Messung der Vertretungskraft festzulegen. Bislang wurden im Rahmen der oben genannten Erhebungstätigkeit jedoch nur die Kodizes des CNEL und des NISF aus dem Portal Uniemens (auf dem die Arbeitsverträge registriert werden) mit den entsprechenden ATECO-Kodes verknüpft. Zwar wurde 2018 ein Gesetzesentwurf unterbreitet, doch regelt immer noch kein Gesetz im Detail die Ermittlung der Repräsentativität der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

---

<sup>3</sup>Lohndumping ist der Grund, warum solche Verträge vermehrt abgeschlossen werden; dadurch sollen die Konkurrenz geschwächt und die Löhne sowie der rechtliche Schutz der Arbeitnehmerschaft geschmälert werden. Beim „shopping contrattuale“ entscheidet hingegen ein/e Unternehmer/in, dem Arbeitgeberverband beizutreten, der einen günstigeren NKV unterzeichnet hat (Ricci, 2022).

#### 4.4 Mindestlohn und kollektivvertragliche Verhandlungen

Zahlreiche Fachleute haben sich bereits mit dem Spannungsfeld Mindestlohn und Kollektivverhandlungen mit Rechtskraft *erga omnes* auseinandergesetzt. Die allgemeine Rechtswirksamkeit der kollektivvertraglichen Verhandlungen beschränkt sich allerdings nur auf den wirtschaftlichen Teil, auch aufgrund der Stellungnahme des Verfassungsgerichtshofes in verschiedenen Urteilen<sup>4</sup>. Die Anwendbarkeit des wirtschaftlichen Teils der Kollektivverträge sei mit Art. 39 der Verfassung vereinbar und ermögliche somit eine (wenn auch nur begrenzte) Anpassung der italienischen Rechtsordnung an die Regelung der anderen europäischen Länder.

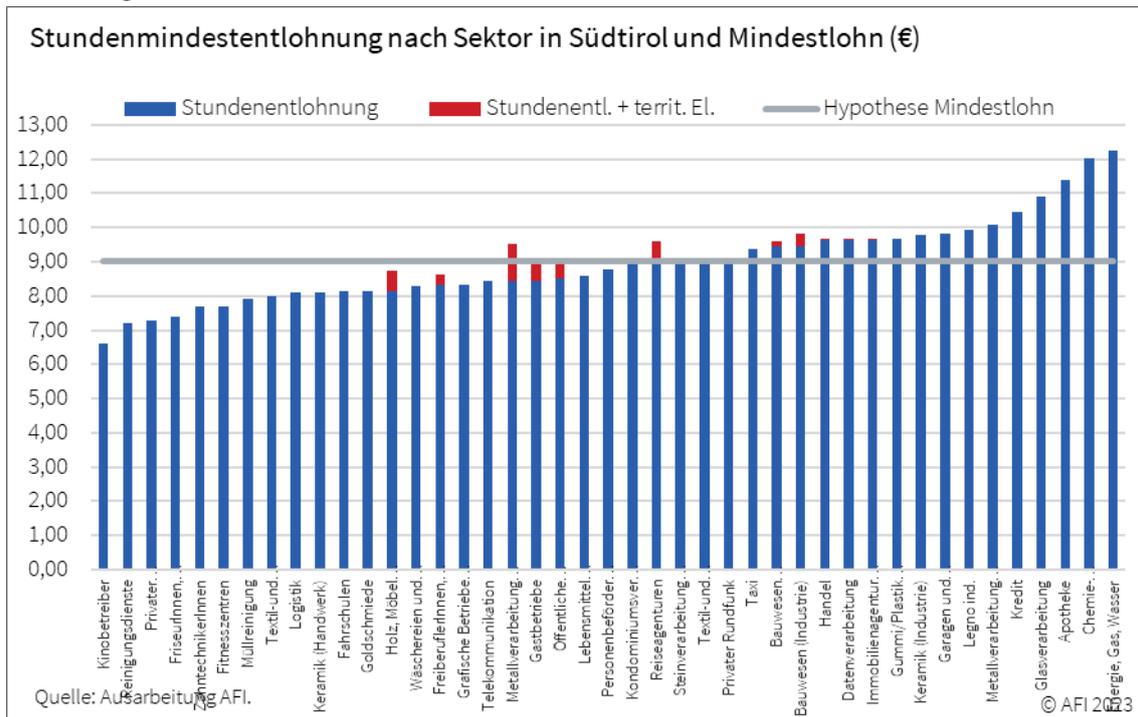
Der gesetzliche Mindestlohn würde somit in all jenen Fällen greifen, in denen der Bruttostundenlohn weniger als 9 € beträgt. Dies kommt tendenziell in Wirtschaftssektoren mit geringer oder fehlender Tarifbindung, bei unfreiwilliger Teilzeitarbeit, bei atypischen Arbeitsverträgen, Gelegenheitsarbeiten oder prekärer Beschäftigung vor.

Die Betrachtung der Löhne in den Wirtschaftssektoren, die für die Südtiroler Wirtschaft von besonderer Bedeutung sind, ergibt, dass etwa die Hälfte der Mindestlöhne mehr als 9 € brutto (Betrag, der zurzeit im Gesetzesentwurf vorgeschlagen wird) beträgt. Die Sektoren mit den höchsten Stundenlöhnen sind Energie, Chemie und Pharmazentik, Glas, Kreditwesen und Metallindustrie (in der sogar die 10 €-Schwelle überschritten wird).

---

<sup>4</sup> Mit dem Urteil Nr. 51 von 2015 rechtfertigt der Verfassungsgerichtshof in Bezug auf die arbeitenden Gesellschafter sein Urteil mit der Begründung, dass die Bezugnahme auf den offiziellen NKV allein ein Verweis auf einen externen Parameter zur Bestimmung der wirtschaftlichen Behandlung und keine Ausdehnung des Vertrages *erga omnes* sein soll.

Abbildung 3



Wird zudem auch das territoriale Lohnelement berücksichtigt, steigt die Anzahl der Kollektivverträge mit einer wirtschaftlichen Behandlung, die höher ist als der gesetzliche Mindestlohn, von 20 auf 23. Der Stundenlohn überschreitet in diesem Fall die Schwelle im Metallhandwerk und im Tourismussektor bei Hotels und Gastbetrieben.

Die beschränkte Anzahl ist in erster Linie auf die für diese Studie gewählte Methodik zurückzuführen: So wurde beschlossen, als Referenz das Berufsbild des qualifizierten Arbeitnehmers heranzuziehen und nur den Grundlohn zu berücksichtigen (welche auch die ehemalige Kontingenzzulage und das Sonderentlohnungselement EDR umfassen). Nicht berücksichtigt wurden hingegen alle variablen Lohnelemente und die Elemente *ad personam*<sup>5</sup>.

## 5 Schlussfolgerungen

Klarerweise spielt das Thema der Entlohnungen in Italien eine große Rolle, auch angesichts der Daten der Internationalen Arbeitsorganisation (Italien ist das einzige OECD-Land, in dem die durchschnittlichen Gehälter in den letzten 20 Jahren real gesunken sind, im Gegensatz zum allgemeinen Anstieg in den anderen Ländern; so sind

<sup>5</sup> Siehe Anmerkungen zur Methodologie.

z.B. in Deutschland und Frankreich die Durchschnittslöhne um 30 Prozent gestiegen). Außerdem liegt es auf der Hand, dass die Arbeitnehmenden und ihre Familien mit unangemessenen Löhnen kein würdevolles Leben führen können. Die Verfassung legt in Art. 36 fest: „Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine dem Umfang und der Art der Arbeitsleistung entsprechende Entlohnung, die in jedem Falle für die Sicherung eines freien und menschenwürdigen Daseins für ihn selbst und seine Familie ausreichen muss“. Angesichts der Lage in Südtirol muss die Mindestentlohnung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages also notgedrungen auf der zweiten Verhandlungsebene – ob nun territorial oder betrieblich – ergänzt werden. Schwerpunkt der Verhandlungen zweiter Ebene sollte eine Anpassung der Entlohnungen sein, welche die Lebenshaltungskosten und die Besonderheiten eines Gebietes berücksichtigt. Die politischen Entscheidungsträger auf lokaler Ebene sollten daher den Abschluss dieser Abkommen fördern, zum Beispiel durch eine Differenzierung der Wertschöpfungssteuer und/oder der Wirtschaftsförderung in Abhängigkeit der „Tugendhaftigkeit“ der Unternehmen, der Gewährung von Plus- oder Minuspunkten bei öffentlichen Vergaben bis hin zum Ausschluss von Unternehmen, die Landeszusatzverträge nicht anwenden. Insbesondere sollte die zweite Vertragsebene im Handwerk gefördert werden, zumal dieser Sektor der am stärksten die Realität der kleinen Unternehmen im Land vertritt.

*Alessia Paccagnella ([alessia.paccagnella@afi-ipl.org](mailto:alessia.paccagnella@afi-ipl.org))*

## 6 Methodologie

Für diese Studie wurden zwei Datenbanken herangezogen: das Archiv der Verträge auf der Website des CNEL (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>) und eine spezifische arbeitsrechtliche Datenbank, die sich ausschließlich mit Kollektivverträgen befasst (<https://ilccnl.it/>). Aus der Datenbank des CNEL wurden die gültigen oder bereits ausgelaufenen nationalen Kollektivverträge übernommen, aus der zweiten Datenbank hingegen die aktuellen Lohntabellen, die Texte und die Lohntabellen der territorialen Kollektivverträge sowie die technischen Übersichten zu den einzelnen Kollektivverträgen. Ein Teil der territorialen Verträge kann auf der Website der Südtiroler Landesverwaltung abgerufen werden (<https://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeit/gesetze-kollektivvertraege/landeszusatzvertraege.asp>).

Zunächst wurde eine interne Tabelle der für Südtirol aussagestärksten Wirtschaftssektoren überarbeitet und anschließend mit der Einstufung der Arbeitnehmenden, die vom AFI als „qualifizierte Arbeitnehmer“ identifiziert wurden, ergänzt. Dann wurden die Lohntabellen der NKV-Datenbank herangezogen, um die Mindestlöhne und gegebenenfalls die ehemalige Kontingenzzulage und das Sonderlohnelement (EDR) sowie das territoriale Lohnelement anzuführen. Im Anschluss daran wurde eine Arbeitsgruppe mit Vertretern, die von den Südtiroler Gewerkschaften als Experten bestellt wurden, gebildet (F. Parrichini vom CGIL/AGB, M. D'Aurelio vom UIL-SGK, I. Munerati und D. Mayr vom SGBCISL, A. Wurzer vom ASGB). Auf der Sitzung wurden der „qualifizierte Arbeitnehmer“ genau definiert und die Berufsprofile der einzelnen Sektoren ermittelt. Dabei wurde ein „qualifizierter Arbeitnehmer“ wie folgt definiert: Arbeitnehmer, der bestimmte spezifische technische und praktische Kompetenzen für die Ausführung seiner Aufgaben besitzt. Besagte Kompetenzen können über spezifische Ausbildungen, Praktika und/oder Lehren erworben werden. Mit Ausnahme einiger Bereiche (insbesondere Metallhandwerk und -industrie, Handel und Pharmazie) steigt ein Arbeitnehmer nach der anfänglichen und/oder vertraglich niedersten Einstufung zum qualifizierten Arbeitnehmer auf. Zudem wurde vereinbart, die Daten der Löhne zum 31.12.2022 zu verwenden, auch wenn einige Kollektivverträge die Erneuerung innerhalb 30.06.2023 vorsehen. Die Daten wurden sodann vom AFI überarbeitet und angepasst und anschließend wieder den Gewerkschaften übermittelt, die sie im Juni 2023 bestätigt haben und für deren Richtigkeit einstehen.

Bei der Berechnung der Bruttojahresentlohnung wurden folgende Lohnelemente berücksichtigt: Mindestgrundlohn, Kontingenzzulage und Sonderlohnelement EDR (sofern nicht im Mindestgrundlohn inbegriffen). Der Klarheit halber wurden Lohnelemente „ad personam“ (Dienstalterszulagen, individuelle Prämien, etc.), Lohnausgleichselemente, Produktivitätsprämien, Zulagen oder andere Lohnelemente jeglicher Art nicht berücksichtigt. Wie bereits erläutert beziehen sich die Daten auf den Stand zum 31.12.2022.

## 7 Literaturverzeichnis

Accordo interconfederale 23 luglio 1993

<https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20interconfederale%20del%2023%20luglio%201993.pdf>

Accordo interconfederale 22 gennaio 2009

<https://leg16.camera.it/temiap/temi16/Accordo%20quadro%20del%2022%20gennaio%202009%20sugli%20assetti%20contrattuali.pdf>

Accordo interconfederale 28 giugno 2011 <https://online.cisl.it/bibliotecaweb/FOV3-00073540/FOV3-0007F3F3/FOV3-0007F7B8/Accordo%20Interconfederale%2028%20giugno%202011.pdf>

Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013 <https://www.uil.it/documents/protocollo-d-intesa-confindustria%20Cgil%20Cisl%20Uil%20sulla%20Rappresentanza%20del%2031%20maggio%202013.pdf>

Testo Unico sulla rappresentanza (10 gennaio 2014) [https://www.uil.it/documents/Rappresentanza\\_TestoUnicoConfindustria\\_10gennaio2014.pdf](https://www.uil.it/documents/Rappresentanza_TestoUnicoConfindustria_10gennaio2014.pdf)

Accordo interconfederale 4 luglio 2017 [http://www.lavorosi.it/fileadmin/user\\_upload/PRASSI\\_2018/accordo-interconfederale-4-07-2017.pdf](http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2018/accordo-interconfederale-4-07-2017.pdf)

Accordo interconfederale 28 febbraio 2018 <https://www.studiolegalecaput.it/wp-content/uploads/2018/03/Accordo-Confindustria-CGIL-CISL-UIL-9.3.2018.pdf>

Adapt (2022). *IX Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia 2022*. Adapt University Press

Caruso, S.B. (2015). *Libro dell'anno del Diritto 2015*. Enciclopedia Treccani.

[https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza\\_\(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto\)/#:~:text=Il%20Testo%20Unico%20sulla%20rappresentanza,razionalmente%20competitive%20se%20non%20cooperative.](https://www.treccani.it/enciclopedia/testo-unico-sulla-rappresentanza_(Il-Libro-dell'anno-del-Diritto)/#:~:text=Il%20Testo%20Unico%20sulla%20rappresentanza,razionalmente%20competitive%20se%20non%20cooperative.)

Caselli, M. et al. (2021). *Che effetto fa il salario minimo*.

<https://lavoce.info/archives/90639/che-effetto-fa-il-salario-minimo/>

CGIL, Fondazione di Vittorio (2022). *Terzo Report sulla Contrattazione di secondo livello*.

[https://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv\\_Terzo%20Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf](https://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil-Fdv_Terzo%20Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf)

CNEL (2022). *16° rapporto periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL*.

<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Report/Report-ccnl-vigenti>

Corte Costituzionale (2015). Sentenza n. 51/2015

<https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2015&numero=51>

Eurofound. (2021). *Minimum wages in the EU and UK in 2021.*

<https://www.eurofound.europa.eu/data/statutory-minimum-wages-2021>

Forum disuguaglianze e diversità. (2022). *I lavoratori e le lavoratrici a rischio di bassi salari in Italia.*

[https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2022/11/FORUMDD\\_Rapporto-lavoro-povero\\_DEF\\_x11008.pdf](https://www.forumdisuguaglianzediversita.org/wp-content/uploads/2022/11/FORUMDD_Rapporto-lavoro-povero_DEF_x11008.pdf)

Giovannacci, M.V., Magnani, D. (2011). *Manuale per la negoziazione di secondo livello.* Bolzano: IPL | Istituto Promozione Lavoratori.

OIL. (2023). *Rapporto mondiale sui salari 2022-2023.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms\\_863021.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_863021.pdf)

INAPP. (2019). *L'introduzione del salario minimo legale in Italia. Una stima dei costi e dei beneficiari.*

[https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/438/INAPP\\_Salario\\_minimo\\_2019\\_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/438/INAPP_Salario_minimo_2019_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

INPS. (2022). *XXI Rapporto annuale.* <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale.html>

ISTAT. (2023). *Contratti collettivi e retribuzioni contrattuali.*

<https://www.istat.it/it/archivio/284010>

Magnani, M. (2010). Il salario minimo legale. In *RIDL*, n. 1/2020.

Magnani, M. (2021). Riflessioni sulla misurazione della rappresentanza datoriale nell'ordinamento statale e intersindacale. In *Lavoro Diritti Europa* n. 4/2021

<https://www.lavorodirittieuropa.it/>

Martone, M. (2019). Austerità e retribuzione. Tra riforma della contrattazione collettiva e salario minimo legale. In *DLRI* n. 3/2019.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Report deposito contratti ex art. 14 D. LGS. 151/2015.

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Report%20sui%20Premi%20di%20Produttivit%C3%A0%20al%2016%20gennaio%202023/Report-deposito-contratti-GENNAIO-2023.pdf>

- Proposta di legge C. 788 (2018). *Norme sull'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro privati – Seconda edizione* <http://documenti.camera.it/leg18/dossier/pdf/LA0095.pdf>
- Proposta di legge AC 1275 (2022). *Disposizioni per l'istituzione del salario minimo.* <http://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.1275.19PDL0043880.pdf>
- Ricci, M. (2022). *Aspettando Godot: la legge sulla rappresentatività sindacale e sulla contrattazione collettiva.* In *Lavoro Diritti Europa* n. 3/2022. <https://www.lavorodirittieuropa.it/>
- Richtlinie EU N. 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
- Tomassetti, P. (2017). *Settorializzazione e territorializzazione delle relazioni industriali: la via italiana al decentramento contrattuale.* In *Quaderni di rassegna sindacale*, Ediesse: Roma. [https://farecontrattazione.adapt.it/wp-content/uploads/2019/01/Qrs-4\\_2017.Tomassetti-1.pdf](https://farecontrattazione.adapt.it/wp-content/uploads/2019/01/Qrs-4_2017.Tomassetti-1.pdf)
- Treu, T. (2019). *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva.* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” n. 386/2019 <http://aei.pitt.edu/102783/1/386.pdf>

## 8 Anhang

Tabelle A.1

Mindestentlohnungen aus den Kollektivverträgen, territoriales Lohnelement und Bruttojahresentlohnung

<b>Sektor</b>	<b>Mindestentlohnung (€)</b>	<b>Territoriales Lohnelement (€)</b>	<b>Monatslöhne im Jahr</b>	<b>Brutto Jahresentlohnung (€)</b>	<b>Brutto Jahresentlohnung inkl. territoriales Lohnelement (€)</b>
Steinverarbeitung (Handwerk)	1.573,71	0,00	13	20.458,23	-
Lebensmittel (Handwerk)	1.483,14	0,00	13	19.280,82	-
Textil- und Lederverarbeitung (Handwerk)	1.381,44	0,00	13	17.958,72	-
Textil- und Lederverarbeitung (Industrie)	1.574,50	0,00	13	20.468,50	-
Holz, Möbel (Handwerk)	1.415,50	104,01	13	18.401,50	19.753,63
Holz, Möbel (Industrie)	1.726,97	0,00	13	22.450,61	-
Grafische Betriebe (Handwerk)	1.441,80	0,00	13	18.743,40	-
Chemie-Pharmazeutik	2.105,26	0,00	13	27.368,38	-
Gummi/Plastik (Kleinindustrie)	1.635,47	0,00	13	21.261,11	-
Glasverarbeitung	1.888,25	0,00	13	24.275,25	-
Keramik (Handwerk)	1.400,08	0,00	13	18.201,04	-
Keramik (Industrie)	1.691,13	0,00	13	21.984,69	-
Metallverarbeitung (Handwerk)	1.460,98	186,75	13	18.992,74	21.420,49
Metallverarbeitung (Industrie)	1.745,75	0,00	13	22.694,75	-
Goldschmiede	1.408,39	66,31	13	18.309,07	19.171,10
ZahntechnikerInnen	1.329,31	66,31	13	17.281,03	18.143,06
Energie, Gas, Wasser	2.118,78	0,00	14	29.518,30	-
Müllreinigung	1.371,18	0,00	14	19.196,52	-
Bauwesen (Handwerk)	1.633,25	29,07	14	22.865,50	23.272,48
Bauwesen (Industrie)	1.635,17	65,41	14	22.892,38	23.808,08
Handel	1.616,68	8,00	14	22.633,52	22.745,52
Apotheke	1.969,97	0,00	14	27.579,58	-
Logistik	1.358,47	0,00	14	19.018,58	-
Personenbeförderung	1.485,12	0,00	14	20.791,68	-

Taxi	1.620,00	0,00	14	22.680,00	-
Garagen und Autovermietung	1.701,52	0,00	14	23.821,28	-
Gastbetriebe	1.454,28	100,00	14	20.359,92	21.759,92
Öffentliche Gastlokale	1.462,34	100,00	14	20.472,76	21.872,76
Kinobetreiber	1.144,30	0,00	14	16.020,20	-
Private Rundfunk	1.577,64	0,00	13	20.509,32	-
Telekommunikation	1.460,77	0,00	13	18.990,01	-
Datenverarbeitung	1.616,68	8,00	14	22.633,52	22.745,52
Kredit	2.175,31	0,00	13	28.279,03	-
Immobilienagenturen	1.616,68	8,00	14	22.633,52	22.745,52
Kondominiumsverwalter	1.554,00	0,00	14	21.756,00	-
FreiberuflerInnen, TechnikerInnen	1.413,11	50,00	13	18.370,43	19.020,43
Reiseagenturen	1.550,69	100,00	14	21.709,66	23.109,66
Privater Sicherheitsdienst	1.258,88	0,00	14	17.624,32	-
Reinigungsdienste	1.243,50	0,00	14	17.409,00	-
Fahrschulen	1.381,64	0,00	14	19.342,96	-
Fitnesszentren	1.329,82	0,00	14	18.617,48	-
Wäschereien und Färbereien	1.433,83	0,00	13	18.639,79	-
FriseurInnen, Schönheitspflege	1.279,00	0,00	13	16.627,00	-

Quelle: Ausarbeitung AFI

© AFI 2023

Tabelle A.2  
Stundenlohn

<b>Sektor</b>	<b>Mindest- entlohnung (€)</b>	<b>Mindest- entlohnung inkl. territoriales Lohn- element (€)</b>	<b>Stunden pro Monat</b>	<b>Brutto Stunden- entlohnung (€)</b>	<b>Brutto Stunden- entlohnung inkl. territoriales Lohnelement (€)</b>
Kinobetreiber	1.144,30	-	173	6,61	-
Reinigungsdienste	1.243,50	-	173	7,19	-
Privater Sicherheitsdienst	1.258,88	-	173	7,28	-
FriseurInnen, Schönheitspflege	1.279,00	-	173	7,39	-
ZahntechnikerInnen	1.329,31	1.395,62	173	7,68	8,07
Fitnesszentren	1.329,82	-	173	7,69	-
Müllreinigung	1.371,18	-	173	7,93	-
Textil- und Lederverarbeitung (Handwerk)	1.381,44	-	173	7,99	-
Logistik	1.358,47	-	168	8,09	-
Keramik (Handwerk)	1.400,08	-	173	8,09	-
Fahrschulen	1.381,64	-	170	8,13	-
Goldschmiede	1.408,39	1.474,70	173	8,14	8,52
Holz, Möbel (Handwerk)	1.415,50	1.519,51	174	8,14	8,73
Wäschereien und Färbereien	1.433,83	-	173	8,29	-
FreiberuflerInnen, TechnikerInnen	1.413,11	1.463,11	170	8,31	8,61
Grafische Betriebe (Handwerk)	1.441,80	-	173	8,33	-
Telekommunikation	1.460,77	-	173	8,44	-
Metallverarbeitung (Handwerk)	1.460,98	1.647,73	173	8,44	9,52
Gastbetriebe	1.454,28	1.554,28	172	8,46	9,04
Öffentliche Gastlokale	1.462,34	1.562,34	172	8,50	9,08
Lebensmittel (Handwerk)	1.483,14	-	173	8,57	-
Personenbeförderung	1.485,12	-	169	8,79	-
Kondominiumsverwalter	1.554,00	-	173	8,98	-
Reiseagenturen	1.550,69	1.650,69	172	9,02	9,60
Steinverarbeitung (Handwerk)	1.573,71	-	174	9,04	-
Textil- und Lederverarbeitung (Industrie)	1.574,50	-	173	9,10	-

Private Rundfunk	1.577,64	-	173	9,12	-
Taxi	1.620,00	-	173	9,36	-
Bauwesen (Handwerk)	1.633,25	1.662,32	173	9,44	9,61
Bauwesen (Industrie)	1.635,17	1.700,58	173	9,45	9,83
Handel	1.616,68	1.624,68	168	9,62	9,67
Datenverarbeitung	1.616,68	1.624,68	168	9,62	9,67
Immobilienagenturen	1.616,68	1.624,68	168	9,62	9,67
Gummi/Plastik (Kleinindustrie)	1.635,47	-	169	9,68	-
Keramik (Industrie)	1.691,13	-	173	9,78	-
Garagen und Autovermietung	1.701,52	-	173	9,84	-
Holz, Möbel (Industrie)	1.726,97	-	174	9,93	-
Metallverarbeitung (Industrie)	1.745,75	-	173	10,09	-
Kredit	2.175,31	-	<sup>6</sup>	10,47	-
Glasverarbeitung	1.888,25	-	173	10,91	-
Apotheke	1.969,97	-	173	11,39	-
Chemie-Pharmazeutik	2.105,26	-	175	12,03	-
Energie, Gas, Wasser	2.118,78	-	173	12,25	-

Quelle: Ausarbeitung AFI

© AFI 2023

<sup>6</sup> Der Stundenlohn des Sektors des Kredites wird berechnet als 1/360 der Bruttojahresentlohnung geteilt durch den Koeffizient 7,5, d.h. (28.279,03/360)/7,5.

Tabelle A.3

Referenzkollektivverträge und berücksichtigte Einstufung

Sektor	Nationaler Kollektivvertrag	Territorialer Kollektivvertrag	Einstufung
Steinverarbeitung (Handwerk)	NAKV 25/03/2014 Integr. 17/05/2022	-	5
Lebensmittel (Handwerk)	NAKV 27/04/2010 Vereinb. 31/01/2022	-	5
Textil- und Lederverarbeitung (Handwerk)	NAKV 14/12/2017 Integr. 07/09/2022	-	2
Textil- und Lederverarbeitung (Industrie)	NAKV 31/01/2022	-	6
Holz, Möbel (Handwerk)	NAKV 25/03/2014 Hypot. 03/05/2022	04/03/2008	E
Holz, Möbel (Industrie)	NAKV 21/10/2020 Vereinb. 21/01/2022	-	AE2
Grafische Betriebe (Handwerk)	NAKV 27/02/2018 Integr. 08/06/2022	-	5
Chemie-Pharmazeutik	NAKV 19/07/2018 Vereinb. 13/06/2022	-	D1
Gummi/Plastik (Kleinindustrie)	NAKV 26/07/2016 Hypot. 08/03/2019	-	II
Glasverarbeitung	NAKV 19/04/2021	-	D1
Keramik (Handwerk)	NAKV 14/12/2017 Integr. 07/09/2022	-	F
Keramik (Industrie)	NAKV 26/11/2020	-	E
Metallverarbeitung (Handwerk)	NAKV 24/04/2018 Integr. 22/12/2021	20/12/2012	4
Metallverarbeitung (Industrie)	NAKV 05/02/2021 Vereinb. 08/06/2022	-	4 (ex C2)
Goldschmiede	NAKV 24/04/2018 Vereinb. 22/12/2021	20/12/2012	5
ZahntechnikerInnen	NAKV 24/04/2018 Vereinb. 22/12/2021	20/12/2012	5
Energie, Gas, Wasser	NAKV 09/10/2019 Hypot. 18/07/2022	-	B1
Müllreinigung	NAKV 20/06/2017	-	3
Bauwesen (Handwerk)	NAKV 23/07/2008 Vereinb. 04/05/2022	27/01/2022	2
Bauwesen (Industrie)	NAKV 01/07/2014 Vereinb. 07/12/2022	22/12/2021	2
Handel	NAKV 30/07/2019 Vereinb. 12/12/2022	01/01/2020	4
Apotheke	NAKV 26/05/2009 Hypot. 07/09/2021	-	1
Logistik	NAKV 01/08/2013 Vereinb. 31/01/2022	-	6 par. 109
Personenbeförderung	befestigter NAKV	-	par. 140

	Vereinb. 28/12/2022		
Taxi	NAKV 29/11/2016	-	C3 par. 130
Garagen und Autovermietung	NAKV 20/06/2013 Hypot. 15/12/2022	-	C3 par. 125
Gastbetriebe	NAKV 08/02/2018 Vereinb. 04/08/2021	22/03/2019	5
Öffentliche Gastlokale	NAKV 08/02/2018 Vereinb. 04/08/2021	22/03/2019	5
Kinobetreiber	NAKV 09/03/2016 Vereinb. 01/02/2022	-	2
Private Rundfunk	NAKV 19/12/2017 Hypot. 26/05/2022	-	4
Telekommunikation	NAKV 12/11/2020	-	2
Datenverarbeitung	NAKV 30/07/2019	01/01/2020	4
Kredit	NAKV 19/12/2019 Vereinb. 27/12/2022	-	2
Immobilienagenturen	NAKV 30/07/2019	01/01/2020	4
Kondominiumsverwalter	NAKV 16/07/2022 err. corr. 27/07/2022	-	c2 (ex 6)
FreiberuflerInnen, TechnikerInnen	NAKV 17/04/2015 Vereinb. 12/12/2018	19/01/2018	4
Reiseagenturen	NAKV 24/07/2019 Vereinb. 09/03/2022	22/03/2019	4
Privater Sicherheitsdienst	NAKV 08/04/2013 Vereinb. 01/07/2021	-	IV
Reinigungsdienste	NAKV 31/05/2011 Hypot. 08/06/2021	-	II
Fahrschulen	NAKV 23/06/2020 Hypot. 13/12/2016	-	3
Fitnesszentren	NAKV 22/12/2015 Hypot. 30/05/2022	-	4
Wäschereien und Färbereien	NAKV 14/12/2017 Hypot. 07/09/2022	-	3
FriseurInnen, Schönheitspflege	NAKV 03/10/2011 Vereinb. 14/10/2022	-	3

Quelle: Ausarbeitung

© AFI 2023



© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

[info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org)

[www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)