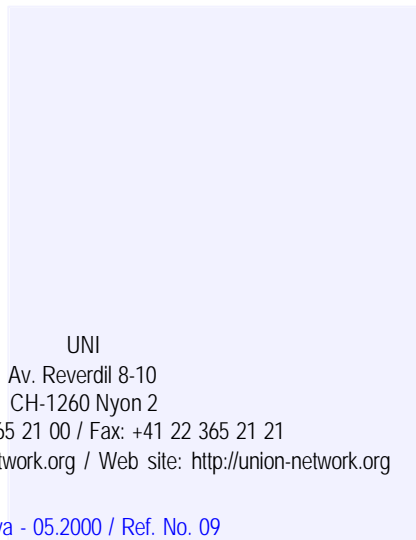


**INDIVIDUELLE
VERTRÄGE
UND
DIE ROLLE DER
GEWERKSCHAFTEN**



**BERICHT ÜBER EIN
SEMINAR, DAS VON DER
UNI AM 7. UND 8. OKTOBER
1999 IN LUXEMBURG
ORGANISIERT WURDE**



UNI
Av. Reverdil 8-10
CH-1260 Nyon 2
Tel: +41 22 365 21 00 / Fax: +41 22 365 21 21
E-mail: contact@union-network.org / Web site: <http://union-network.org>



Inhaltsverzeichnis

1. ERFAHRUNGEN IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH	5
2. DIE ERFAHRUNGEN IN SCHWEDEN	6
3. DEUTSCHLAND	7
4. ANDERE LÄNDER	8
<i>1. Arbeitszeit.....</i>	<i>9</i>
<i>2. Kommunikation</i>	<i>10</i>
<i>3. Chancengleichheit.....</i>	<i>11</i>
<i>4. Laufbahnentwicklung</i>	<i>12</i>
ARBEITSBEDINGUNGEN	12
Dienstleistungen für Mitglieder	13



1. ERFAHRUNGEN IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH

Sonia McKay vom Labour Research Department stellt die Untersuchung vor, die das LRD für den TUC zur Frage der Haltung der Beschäftigten mit individuellen Arbeitsverträgen in Bezug auf individuelle Verträge und die gewerkschaftlichen Dienstleistungen, die ihnen zur Verfügung stehen, durchgeführt hat. Obwohl es sich nur um eine kleinere Untersuchung handelt, ist sie statistisch ausserordentlich zuverlässig und alle folgenden Arbeiten haben die Ergebnisse der Untersuchung bestätigt. Sie zeigt auf, in welchem Umfang individuelle Verträge, die einen neuen Aufgabenbereich darstellen, neue Herausforderungen für die Gewerkschaften mit sich bringen. Im Vereinigten Königreich sind Gewerkschaftsmitglieder mit individuellen Verträgen hauptsächlich vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 36 bis 55 Jahren. Die Einführung dieser Verträge wurde in fast allen Fällen damit begründet, dass die Arbeitgeber die Flexibilität erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit verbessern müssen. Nahezu alle Beschäftigten mit individuellen Verträgen erwarten, weiter unter individuellen Verträgen zu arbeiten, aber sie schätzen die Rolle der Gewerkschaften hoch ein, und viele von ihnen wollen sie in einigen Bereichen noch verstärkt sehen. Es zeigte sich, dass die Bereitstellung von Dienstwagen für die Beschäftigten mit Einzelverträgen diese individuellen Verträge besonders attraktiv gestaltet.

Drei Hauptfragen wurden in der Untersuchung herausgestellt: die Flexibilität der Arbeitszeit, die Frage, in welchem Mass die Arbeitnehmer bei diesen Bedingungen unter der

verlängerten Arbeitszeit und dem damit verbundenen Stress leiden; die Gleichstellungsprobleme, die sich daraus ergeben, dass zu wenig Frauen beschäftigt werden, dass zu selten Überprüfungen stattfinden, vor allem in ethnischen Fragen; dadurch entsteht ein Potential für Diskriminierung; drittens die Frage, inwieweit bei der Laufbahnentwicklung heute eine Verbindung zwischen den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und dem Abschluss eines individuellen Vertrags geschaffen wird, der das Engagement für das Unternehmen unter Beweis stellen soll. Sonia führt dann die Themen ein, die in der für den TUC vorbereiteten Checkliste aufgeführt sind und die Aktionen und Vorgehensweisen betreffen, für die sich die Gewerkschaften entscheiden können. Sie bilden die Grundlage der Schlussfolgerungen am Ende dieses Berichts.

2. DIE ERFAHRUNGEN IN SCHWEDEN

Bertil Blomqvist von der SIF, der Gewerkschaft, welche die Arbeitnehmer des privaten Sektors der Industrie in Schweden vertritt, legt die schwedische Dimension und Perspektive in diesem Zusammenhang dar. Er erklärt, dass die SIF 320'000 Mitglieder zählt; 170'000 dieser Mitglieder sind Fach- und Führungskräfte. Der grundlegende Unterschied besteht in gesetzlichen Regelungen für den Arbeitsmarkt in Schweden und in der Tatsache, dass die individuellen Verträge diesen Bestimmungen angepasst werden müssen. So gibt es z.B. das Recht auf Verhandlungen für alle, mit Ausnahme der höchsten Kaderkräfte und der Top-Manager; das Recht auf Verhandlungen ist ein kollektives Recht und das schwedische Gesetz über die

Vertretung gibt den Gewerkschaften das Recht, Vertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden, wenn das Unternehmen mehr als 25 Beschäftigte zählt.

Auf der Basis dieser Arbeitsgesetze werden nationale Kollektivverträge unterzeichnet; kollektive Arbeitsverträge können hinzukommen, und auf höherer Ebene auch individuelle Verträge. In jedem Fall wird der Vertrag auf der vorhergehenden Struktur aufgebaut. Ein weiterer wichtiger Unterschied liegt darin, dass die Beschäftigten mit individuellen Verträgen im Vereinigten Königreich dem Dienstwagen offenbar eine grosse Bedeutung zumessen. In Schweden haben viele Beschäftigte mit individuellen Arbeitsverträgen der Firma den Dienstwagen aus steuerlichen Gründen zurückgegeben.

Der Punkt, der in Schweden ebenso wie im Vereinigten Königreich hervorgehoben wird, ist die Besorgnis hinsichtlich der Arbeitszeit und der Verbindung, die hergestellt wird zwischen den individuellen Arbeitsverträgen und der Verpflichtung zu einer längeren Arbeitszeit, als sie sonst im Unternehmen üblich ist. Interessant ist dabei, dass über 80% der kürzlich Befragten forderten, dass ihre Gewerkschaft über die tatsächliche Arbeitszeit für Führungskräfte direkt mit dem Arbeitgeber diskutieren soll.

3. DEUTSCHLAND

Jürgen Schutter (HBV) berichtet über die entsprechenden Erfahrungen in Deutschland und weist auf potentielle Vorteile hin, die sich aus der Tatsache ergeben, dass leistungs-

bezogene Lohnsysteme vom Betriebsrat genehmigt werden müssen, sowie auf den Nachteil, der darin besteht, dass nur wenige Beschäftigte auf dieser Ebene im Finanzsektor (20%) einer Gewerkschaft angehören.

4. ANDERE LÄNDER

Nach den Berichten über die Lage in Frankreich, Belgien, Irland, Griechenland, Finnland und Norwegen behandelt die Arbeitsgruppe die Schlussfolgerungen, die sich aus diesen Erfahrungen ergeben. Sie werden weiter unten aufgeführt.

Bei der Betrachtung der Erfahrungen in den europäischen Ländern stellen die Seminarteilnehmer fest, dass die nationalen Praktiken sich sehr stark voneinander unterscheiden. Ihre Schlussfolgerungen hinsichtlich der Tätigkeiten, die Gewerkschaften für ihre Mitglieder mit individuellen Verträgen durchführen sollen, orientieren sich vor allem an den Erfahrungen im Vereinigten Königreich, weil diese Gegenstand einer umfassenden Präsentation waren und weil individuelle Verträge im Vereinigten Königreich sehr häufig abgeschlossen werden. Die Probleme im Zusammenhang mit individuellen Verträgen sind jedoch nicht auf dieses Land beschränkt. Sie sind, wenn auch nicht immer in so deutlicher Form, auch in vielen anderen europäischen Ländern vorhanden. Die Schlussfolgerungen des Seminars werden nachstehend in sechs Schlüsselfragen aufgeteilt.

1. Arbeitszeit

Das Seminar ist der Ansicht, dass die Frage der Arbeitszeit für Fach- und Führungskräfte mit individuellen Verträgen den wichtigsten Problembereich für die betreffenden Beschäftigten darstellt; sie bietet gleichzeitig den Gewerkschaften die Möglichkeit, sich für diese Arbeitnehmer einzusetzen. Da manche Arbeitgeber der Ansicht sind, dass Angestellte mit individuellen Verträgen keinen Schutz durch Kollektivverträge oder durch die europäischen Gesetze beanspruchen sollten, muss sich die Zurückweisung einer Kultur der langen Arbeitszeit seitens der Gewerkschaften auf alle Beschäftigten beziehen, einschliesslich der Angestellten mit individuellem Vertrag. Ständige übermässig lange Arbeitszeit kann zu ernststen Gesundheitsschäden führen, ganz gleich wie der Arbeitsvertrag gestaltet ist. Eine übermässig lange Arbeitszeit hat negative Auswirkungen auf das Familienleben und kann zu einer permanenten Quelle von Konflikten werden. Der betreffende Arbeitnehmer kann nicht am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben seiner Gemeinschaft teilnehmen. Sichtbarkeit ist die erste Schlüssel-Forderung. Die Gewerkschaften können regelmässige Erhebungen über die Arbeitszeit der unter individuellem Vertrag stehenden Beschäftigten durchführen und die Ergebnisse veröffentlichen. Dann sind die Gewerkschaften besser in der Lage, sich für die angemessene Anerkennung dieser zusätzlichen Arbeitszeit, selbst im Falle eines individuellen Vertrags, einzusetzen. Sobald diese Angaben vorhanden sind, ist es einfacher für die Gewerkschaften, massgeschneiderte Informationen auszuarbeiten, die den Mitgliedern unter individuellem

Vertrag die Möglichkeit geben, die Frage der Arbeitszeit aufzuwerfen und die tatsächliche Arbeitszeit ihrer Mitglieder mit den Gesetzen über die Arbeitszeit zu vergleichen. Der Fall Barber, bei dem es um die Gleichstellung, das Ruhestandsalter und die Pensionsberechtigung ging, stellt einen Ansatzpunkt für die Gewerkschaften zur Diskussion mit den Arbeitgebern über die angemessene Umsetzung dieser gesetzlichen Bestimmungen dar. Das Vorgehen der Gewerkschaften muss auf der Bildung (für Arbeitgeber und Gewerkschaftsmitglieder) und nicht auf Konfrontation wegen einer möglichen Nichteinhaltung der Gesetze ausgerichtet sein.

2. Kommunikation

Gewerkschaften, die ihren Mitgliedern, die einen individuellen Arbeitsvertrag haben, eine Dienstleistung anbieten, brauchen ein effizientes System zur Erfassung dieser Mitglieder. Sobald dies vorhanden ist, können sie ihnen die erforderliche Information direkt vermitteln. Das ist besonders wichtig zum Zeitpunkt des Angebots eines ersten individuellen Vertrags und auch danach. Die in Kollektivverhandlungen festgesetzten Bedingungen für ihren Arbeitsvertrag vor dem Transfer im Unternehmen können sich ändern; wenn dies der Fall ist, müssen sie über mögliche Folgen informiert werden. Die Gewerkschaften müssen über spezielle Kommunikationswege für Beschäftigte mit individuellen Verträgen verfügen (zusätzlich zu der Information dieser Mitglieder mit den allgemeinen Kommunikationsmitteln). So können sie die Mitglieder mit individuellen Verträgen über alle Bereiche auf dem laufenden halten, in denen die Gewerkschaften noch für sie verhandeln. Die

Erfahrungen im Vereinigten Königreich machen deutlich, dass viele der Mitglieder, die unter einem individuellen Vertrag standen, bei der Erhebung nicht klar erkannten, dass ihre Gewerkschaft noch verantwortlich für Verhandlungen über ihre Pensionen war. Das trifft auch für Deutschland zu, wo die Tarifverhandlungen der Gewerkschaften indirekte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit individuellen Arbeitsverträgen haben. Die direkte Kommunikation mit den Betroffenen ermöglicht eine Herausstellung der Bereiche, in denen die Gewerkschaft sich bei dem Arbeitgeber für ihre Sache einsetzt.

3. Chancengleichheit

Die Gewerkschaften sollen überprüfen, ob ihre Mitglieder sich in Fragen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Behinderung und der sexuellen Orientierung richtig verhalten; sie sollen fordern, dass die Arbeitgeber diese Überprüfung ebenfalls vornehmen und die Ergebnisse veröffentlichen. Das soll auch die Angestellten mit individuellem Arbeitsvertrag betreffen. Gewerkschaften, die Erhebungen über Löhne und Arbeitsbedingungen der Mitglieder durchführen und die Ergebnisse veröffentlichen, können beurteilen, in welchem Umfang die Chancengleichheit in der Praxis gewährleistet ist. Publikationen dieser Art können auch die Arbeitgeber zu mehr Offenheit in Bezug auf die Istleistung anregen, die durch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit individuellen Verträgen erreicht wird. Ganz allgemein sollen die Gewerkschaften ihre Mitglieder über ihre gesetzlich festgeschriebenen Rechte und Möglichkeiten im Zusammenhang mit allen Aspekten der Gleichstellung informieren. Die Frage der Arbeitszeit und

deren Begleiterscheinungen, die sich auf die Lebensarbeitszeit auswirken, sind in der Praxis oft wichtige Faktoren bei der unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen auf dieser Ebene. Daher könnte die Praxis der effektiven Chancengleichheit zu Lösungsansätzen für einige der Probleme führen, die mit der Arbeitszeit verbunden sind.

4. Laufbahnentwicklung

Die Gewerkschaften sollen sicherstellen, dass die Diskussion über die Laufbahnentwicklung und die Beförderung mit den Argumenten betreffend die Gleichstellung und die Chancengleichheit geführt wird, die im vorangegangenen Kapitel herausgestellt wurden. Die Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass ihre Mitglieder wissen, wie stark der berufliche Aufstieg in einigen Unternehmen von der Bereitschaft der Mitarbeiter, individuelle Verträge abzuschließen, abhängen kann. Ferner kann eine Laufbahn im Telekommunikations- und IT-Sektor von den Beschäftigten verlangen, dass sie in Unternehmen überwechseln, die vermehrt individuelle Verträge abschließen. Viele dieser Unternehmen sind in den neueren Teilen der Telekommunikations- und IT-Branche anzutreffen, und deshalb ist es wichtig, dass die dort Beschäftigten wahrnehmen, in welchem Umfang die Gewerkschaften sich für die Angestellten mit individuellen Verträgen einsetzen können und dies auch tun.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Viele Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit individuellen

Verträgen werden zwar einseitig vom Arbeitgeber festgelegt, aber die Gewerkschaften spielen dennoch auf diesem Gebiet eine wichtige Rolle. So können z.B. die Ergebnisse der Erhebungen über Löhne und Arbeitsbedingungen bei der Lobby-Tätigkeit für Schlüsselbereiche benutzt werden. Die Politik sollte so gestaltet sein, dass der Arbeitgeber ein eigenes transparentes Lohnsystem anwendet, und die Gewerkschaften sollen dafür argumentieren. Viele der Beschäftigten mit individuellen Arbeitsverträgen haben komplexere Pensionsregelungen als diejenigen, die nur unter kollektivvertraglich festgelegten Bedingungen arbeiten. Die Gewerkschaften können hier tätig werden, indem sie den Betroffenen eine spezialisierte Beratung in Pensionsfragen vermitteln. Zur Unterstützung sollten sie eine Beratung nach Mass für die Beschäftigten mit individuellen Verträgen ausarbeiten, die bei Abänderungen der Pensionsgesetze aktualisiert wird und die jeweiligen potentiellen Auswirkungen auf diesen Personenkreis erläutert. Im Licht der Mindesturlaubs-Ansprüche in den EU-Ländern sollen die Gewerkschaften gewährleisten, dass es Denkanstösse für einen grösseren Urlaubsanspruch für Beschäftigte mit individuellen Verträgen gibt und dass jeglicher Druck für einen kürzeren Urlaub, nach dem Muster der USA, abgelehnt wird.

Dienstleistungen für Mitglieder

Es folgt eine Liste der Dienstleistungen, die von einigen Gewerkschaften als hilfreich angesehen werden, um Mitglieder mit individuellen Verträgen zu behalten und neue Mitglieder in diesem Bereich zu gewinnen:

- ✍ Besondere Beratungs-Linien für Beschäftigte mit individuellen Verträgen (Linien, die mindestens während der normalen Arbeitszeit mit Personal besetzt sind);
- ✍ Regelmässige Besuche durch vollamtliche Gewerkschaftsfunktionäre, um die Sichtbarkeit der Gewerkschaft zu verstärken;
- ✍ Sichtbarkeit der Gewerkschaft am Arbeitsplatz, selbst wenn sie nicht anerkannt ist;
- ✍ Nach Möglichkeit eine individuelle Vertretung der Mitglieder am Arbeitsplatz im Fall von Beschäftigungsproblemen;
- ✍ Massgebliche Publikationen der Gewerkschaften über Arbeitsgesetze sowie über Gesundheit und Sicherheit;
- ✍ Netzwerke über individuelle Verträge, die entweder auf einem gemeinsamen Standort oder auf einer virtuellen, auf dem Netz basierenden Adresse beruhen;
- ✍ Verbindungen zu den zuständigen Berufsverbänden;
- ✍ Verschiedene Kommunikationswege zu den Mitgliedern, entweder per Post, per E-Mail oder, sofern das möglich ist, über die Benutzung des Intranets eines Unternehmens;
- ✍ Die Gewähr, dass die Verantwortlichen für

Beschäftigte mit individuellen Verträgen (entweder Mitglieder oder vollamtliche Funktionäre) so geschult werden, dass sie die Bedürfnisse der Mitglieder, die unter einem individuellen Vertrag arbeiten, decken können.