

GEMEINSAME FORDERUNG FÜR TARIFVERHANDLUNGEN

FÜR SICHERERE ARBEITSPLÄTZE, GEGEN PREKÄRE ARBEIT

(verabschiedet vom 1. industriAll Europe-Exekutivausschuss

Luxemburg, 27.-28. November 2012)

In den letzten Jahren haben die Gründungsorganisationen von IndustriAll European Trade Union (EMB, EMCEF und EGV:TBL) allesamt eine gemeinsame Forderung zum Thema sicherere Arbeitsplätze und Kampf gegen prekäre Beschäftigung verabschiedet. Die Kampagnen zu diesen gemeinsamen Forderungen waren zum Zeitpunkt der Gründung von IndustriAll European Trade Union noch immer im Gange. Deshalb bestätigt IndustriAll European Trade Union nachhaltig, dass es sich bei dieser gemeinsamen Forderung um die erste Priorität des neu geschaffenen Tarif- und Sozialpolitischen Ausschusses der neuen Organisation handelt.

Die Gründe für diese gemeinsame Forderung bleiben ebenso wie die Ziele, so wie von den Gründungsmitgliedern näher ausgeführt, größtenteils unverändert:

In den letzten Jahrzehnten gab es in allen europäischen Ländern, aber auch weltweit einen dramatischen Anstieg unsicherer Arbeitsverhältnisse zu verzeichnen. In zahl-reichen EU-Mitgliedsstaaten gibt es nicht nur anhaltend hohe Arbeitslosenzahlen, sondern auch eine Aushöhlung der als „üblich“, „Standard“ oder „typisch“ bezeichneten Beschäftigungsformen. Dies verschlechtert und gefährdet zweifelsohne die Möglichkeit für Arbeitnehmer, eine menschenwürdige Arbeit zu finden, und macht sie zudem angesichts dieser sich rasant verändernden Umstände zu den ersten Opfern des Systems und der aktuellen Wirtschaftskrise. Aktuelle Arbeitslosenstatistiken zeigen eindeutig, dass junge Beschäftigte und Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu den gefährdetsten Gruppen gehören und dass dies umso mehr für Frauen der Fall ist.

Wir haben erlebt, dass prekäre Arbeitsplätze und prekär Beschäftigte in der Regel zu den Ersten gehörten, die entlassen wurden und die Konsequenzen der Krise zu spüren bekamen. Dies verdeutlicht die Prekarität ihrer Jobs. Gewiss aber werden prekäre Arbeitsplätze bei den ersten Anzeichen des wirtschaftlichen Wiederaufschwungs auch zu jenen zählen, die als erstes wieder angeboten werden und dies wahrscheinlich zu noch schlimmeren Bedingungen als jenen, die wir heute kennen.

Ein Großteil des gegenwärtigen Problems ergab sich unmittelbar aus einer Unternehmenspraxis, die darin besteht, Arbeitsaufteilungen mit dem Anliegen einer erhöhten Flexibilität vorzunehmen. Zahlreiche Arbeitgeber machten sich aggressive Strategien zu Eigen, mittels derer sie Aktivitäten, die nicht zum Kerngeschäft gehören, an Fachunternehmen für Dienstleistungen auslagern, so z. B. Wartung, Reinigung, Büroarbeiten, Computerprogrammierung und in zunehmendem Maße auch Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Gleichzeitig aber gehen diese Strategien immer häufiger einher mit dem massiven Gebrauch unterschiedlichster Formen unsicherer Arbeitsverträge und von Zeitarbeitsfirmen, die oft in der Lage sind, Arbeit auf Ad-hoc-Basis günstiger anzubieten.

In den vergangenen Jahren wurden die Gewerkschaften in ganz Europa unentwegt mit dem Versuch der Arbeitgeber konfrontiert, in dem Bestreben nach mehr Flexibilität Arbeitnehmerrechte zu untergraben. Dies führte zu einem deregulierteren, anfälligeren und instabileren Arbeitsmarkt, auf dem Ungleichheiten entstanden. Regierungen und Arbeitgeber argumentieren, dass Flexibilität eine Chance für Beschäftigung darstellt, übersehen/vergessen dabei aber im Allgemeinen die Sicherheit und Elemente der Arbeitnehmerrechte. All dies führt jedoch zu nichts anderem als zu unsicheren Arbeitsverhältnissen. Die derzeitige Wirtschaftskrise, ausgelöst durch die Krise an den Finanzmärkten, hat dies erneut gezeigt: die Europäische Zentralbank, gefolgt von zahlreichen Regierungen, sah dies als Chance zur erneuten Aufnahme der Debatte über ihre Version von Flexicurity (Flexibilität und Sicherheit).

Arbeitnehmern wird ständig abverlangt, sich immer flexibler zu zeigen, sich den rasanten Veränderungen in ihrer Arbeitsorganisation anzupassen; gleiches gilt für längere Arbeitszeiten oder die Akzeptanz von weniger sicheren Verträgen oder von Zeitarbeitsverträgen, von Verträgen mit weniger Arbeitnehmerrechten, ohne Gleichbehandlung und dies zu den niedrigsten Löhnen und Gehältern. Die Leugnung des ursprünglich der Flexicurity innewohnenden Konzepts des unerlässlichen Gleichgewichts, indem ausschließlich Flexibilität gefordert und gleichzeitig die Sicherheit der Arbeitnehmer eingeschränkt wird, löst nicht nur zunehmend Unsicherheit bei den Arbeitnehmern aus, sondern fördert gleichermaßen berufsbedingten Stress und gefährdet die Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Darüber hinaus wird es dadurch immer schwieriger, ein ausgewogenes und gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben herzustellen. Es konnte beobachtet werden, dass es einen Zusammenhang zwischen der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von Frauen und einer zunehmenden Prekarisierung der Gesellschaft selbst (Organisation des Familienlebens, Betreuung der Kinder, ...) gibt. In der Tat ist ein wichtiger Aspekt prekärer Arbeit deren geschlechtsspezifische Natur. Es ist ein wesentlicher Faktor prekärer Beschäftigung, dass Frauen, junge Menschen, Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, Gruppen von Arbeitnehmern, die besonders ungeschützt sind, im Allgemeinen überrepräsentiert sind.

Von den unmittelbaren Auswirkungen auf das Leben und das Wohlbefinden der betroffenen Arbeitnehmer einmal abgesehen, hat dies ebenfalls die unglückliche Konsequenz zur Folge, dass prekäre Beschäftigungsformen und die Weitervergabe von Aufträgen an Subunternehmen häufig die Tarifverhandlungen und das Europäische Sozialmodell untergraben.

IndustriAll European Trade Union befürwortet ganz eindeutig unbefristete Verträge mit einem Arbeitgeber als die sicherste Form der Vertragsregulierung, so wie dies beispielsweise auch in den Übereinkommen der IAO vorgesehen ist. Wir erkennen jedoch auch an, dass es eine Vielfalt von Fällen prekärer Arbeit gibt.

Ein „prekärer Arbeitsplatz“ oder prekäre Beschäftigung bedeutet in der Tat einen Arbeitsplatz ohne ausreichend Sicherheit, um einen akzeptablen Lebensstandard in der Gesellschaft insgesamt zu erreichen bzw. aufrechtzuerhalten. Dadurch wird ein Gefühl der Instabilität geschaffen, der Unsicherheit in Bezug auf die eigene Zukunft. Prekäre Beschäftigung ist ein sehr breit gefasstes Thema. Die Wahrnehmung prekärer Beschäftigung, wie man sie empfindet, wie man sie erlebt, ist eine äußerst persönliche Angelegenheit. Sie bezieht sich auf die unmittelbare Arbeitssituation im Werk, im Unternehmen (den Typ des Vertrags, den man erhalten hat, wie man vergütet wird, die Informationen, die man erhält, ...), aber auch auf die persönliche Stellung in der Gesellschaft insgesamt (wie wird der eigene Beruf betrachtet, wie sehr wird er geachtet, geschätzt, ...).

Arbeitsplätze können auf jeden Fall immer dann als unsicher betrachtet werden, wenn sie:

- kaum oder gar keine Arbeitsplatzsicherheit bieten,
- geringe und unsichere Lohn- und Gehaltsstrukturen aufweisen,
- keinen oder nur einen geringfügigen Zugang zur Sozialversicherung vorsehen (Renten, Gesundheitsversicherung, Arbeitslosengeld),
- keine Kontrolle über die Arbeitsprozesse bieten, was mit der Präsenz oder dem Nichtvorhandensein von Gewerkschaften zu tun hat und somit mit der Kontrolle über Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter, Arbeitszeit und die Arbeitsgeschwindigkeit,
- kein Kündigungsschutz gegeben ist,
- kein Zugang zu beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht,
- keine Chancen für die beruflichen Laufbahn gegeben sind,
- kaum oder gar kein Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht,
- kein gesetzlicher oder vertraglicher Schutz geboten wird,
- keine Gewerkschaftsvertretung vorhanden ist.

Es ist fast unmöglich, alle neuen Vertragsverhältnisse aufzuzählen, die in den vergangenen Jahren geschaffen wurden, weil es schlicht und ergreifend mittlerweile zu viele sind und Arbeitgeber ebenso wie Regierungen bei der Entwicklung neuer Formen von Arbeitsverträgen äußerst kreativ zu sein scheinen, wobei der entscheidende Faktor lautet, dass die für die normalen, unbefristeten Verträge bestehenden Schutzsysteme ganz oder

teilweise aufgehoben werden.

All diese Beschäftigungsformen hängen insofern miteinander zusammen, als dass sie von dem Standard-Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit, un-befristeter Vertrag mit einem Arbeitgeber) abweichen. Sie sind jedoch nicht in allen Fällen als prekär zu betrachten, da eine gute Gesetzgebung und/oder gute Tarifverträge mehr Sicherheit bieten können als diese Vertragsformen.

IndustriAll European Trade Union und die Mitgliedsorganisationen bestätigen deshalb, in den bevorstehenden Tarifverhandlungsrunden eine gemeinsame Forderung zum Thema „Für sicherere Arbeitsplätze – gegen prekäre Arbeit“ zu stellen.

Im Falle einer prekären Beschäftigung dürfen wir jedoch nicht die eng mit diesem Thema verbundenen gesetzlichen Aspekte außer Acht lassen. Nicht alles lässt sich im Einzelfall über Tarifverträge lösen. Aus diesem Grunde ist unsere gemeinsame Forderung eine Erweiterung der breiter gefassten Gewerkschaftskampagne gegen prekäre Arbeit.

Diese gemeinsame Forderung muss in den einzelnen Ländern in Übereinstimmung mit der nationalen Priorität für Themen, den nationalen tarifpolitischen Gepflogenheiten und Methoden umgesetzt werden und kann folglich auch unterschiedliche Elemente im Vergleich zum aktuellen Sachstand in den einzelnen Staaten enthalten. Wir stellen dennoch eine **nicht erschöpfende** Liste **möglicher** Aktionspunkte zur Verfügung:

ZEITARBEIT

Zeitarbeiter machen einen zunehmend größeren Anteil der Belegschaft in der Industrie aus, und die Metallindustrie ist dabei bei weitem der größte Nutzerzweig Europas. Der Einsatz von Zeitarbeitern im Entleihunternehmen sollte eine vorübergehende Lösung in bestimmten Beschäftigungssituationen darstellen und sich nicht zu dem üblichen Arbeitsverhältnis entwickeln. Ein zusätzliches Augenmerk erfordert zudem die Tatsache, dass Arbeitgeber immer mehr auf Zeitarbeit als Ersatz und/oder Verlängerung der normalen Probezeit bei unbefristeten Verträgen zurückgreifen.

Als solches sollte ein erstes wichtiges Element für Gewerkschaften darin bestehen, die Zeitarbeitsrichtlinie so umzusetzen, dass dadurch eine uneingeschränkte Gleichbehandlung von Zeitarbeitern im Vergleich zu den anderen Mitarbeitern in dem Entleihunternehmen gewährleistet wird und zwar ohne jegliche Ausnahmen und ohne „Wartezeiten“ für eine Gleichbehandlung. Weitere Sonderelemente könnten lauten:

- Gewährleistung des uneingeschränkten Zugangs zu sämtlichen in dem Entleihunternehmen bestehenden Vorteilen mittels entsprechender Bestimmungen innerhalb des Entleihunternehmens und/oder der Agenturen,
- Gewährleistung des Zugangs zu und von Informationen über die Arbeits-
- schutzvorschriften innerhalb des Entleihunternehmens, einschließlich des Zugangs zur gleichen Arbeitsschutzausrüstung sowie zu vom Entleihunternehmen angebotenen

Schulungsmaßnahmen,

- Gewährleistung des Zugangs zu und des Rechts auf persönliche Schulung,
- Verhandlungen über Tarifverträge auf Sektor- oder Agenturebene gesetzt den Fall, durch andere Regeln und Vorschriften ist keine Gleichbehandlung bei Löhnen und Gehältern vorgesehen,
- Einschränkung des Rückgriffs auf Zeitarbeiter, z. B. durch die Festlegung von Obergrenzen, von spezifischen Einsatzbedingungen (saisonbedingte Spitzenbelastung, Auftragspitzen, ...), wobei bestimmte Sektoren ausgenommen werden, ...
- Ausschluss der Rückgriffsmöglichkeiten von Arbeitgebern auf Zeitarbeiter während eines Streiks im Entleihunternehmen.

BEFRISTETE VERTRÄGE

Befristete Verträge wurden ursprünglich ähnlich wie Zeitarbeitsverträge eingesetzt, als Vertretung oder Übergangslösungen im Falle starker Produktionsnachfragen, wobei der zusätzliche Unterschied darin lag, dass der Vertrag direkt mit dem Entleihunternehmen abgeschlossen wurde. In jüngster Zeit kommen sie zunehmend in einer Funktion zum Einsatz, für die sie ursprünglich gar nicht vorgesehen waren, nämlich um mit Arbeitnehmern befristete statt unbefristete Verträge abzuschließen. Und in der Tat ist es so, dass befristete Verträge immer mehr als Ersatz oder Verlängerung der üblichen Probezeit eines Arbeitnehmers abgeschlossen werden. Auch hier sollte das Grundelement wiederum darin bestehen, die uneingeschränkte Gleichbehandlung im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmern im Unternehmen zu gewährleisten. Weitere Elemente könnten wie folgt lauten:

- Begrenzung der Anzahl befristeter Folgeverträge innerhalb desselben Unternehmens,
- Festlegung einer Obergrenze für die Anzahl befristeter Verträge in einem Unternehmen,
- Möglichkeit des uneingeschränkten Zugangs zu sämtlichen vom Unternehmen angebotenen Leistungen,
- Begrenzung der Gründe für derartige Verträge, z. B. im Falle von Saisonarbeit oder einer vorübergehend starken Auftragslage,
- Gewährleistung eines möglichen Übergangs zu einem zeitlich unbefristeten Vertrag.

SCHEINSELBSTSTÄNDIGKEIT

Der Rückgriff auf scheinselfständige Arbeitnehmer hat stetig zugenommen. Die Arbeitgeber argumentieren zuweilen – fälschlicherweise -, dass dies ähnlich wie Outsourcing und/oder Auftragsvergabe an Subunternehmer zu betrachten ist. IndustriAll European Trade Union lehnt Scheinselbstständigkeit gänzlich ab, wobei der Hauptunterschied natürlich in der Tatsache liegt, dass diese so genannten Selbstständigen in Wirklichkeit unter der

Aufsicht und direkten Kontrolle des Unternehmens arbeiten.

- Insofern dies nicht bereits durch Gesetze, Regeln und/oder Vereinbarungen geschehen ist, sollten wir eine klare Definition der Selbstständigkeit im Vergleich zur Scheinselbstständigkeit festlegen: „Arbeiten unter Aufsicht“ sollte auf jeden Fall als normales Arbeitsverhältnis und nicht als selbstständige Tätigkeit betrachtet werden.
- Der Rückgriff auf Selbstständigenverträge sollte ausgeschlossen oder begrenzt werden.
- Die Einsatzgründe derartiger Verträge sollten eingeschränkt werden.

PROJEKTVERTRÄGE

Bei Projektverträgen wird der Arbeitnehmer mit einer bestimmten Aufgabe beauftragt, die er entgeltlich verrichtet. Häufig gibt es dabei keine Regelungen hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen,... und auch keinen Zugang zu Sozialversicherung. Die Gewerkschaftsforderungen könnten wie folgt lauten:

- Bestimmungen zur Klärung, welche Art von Projekten im Rahmen derartiger Verträge vergeben werden könnten,
- Aufstellen klarer Projektbeschreibungen, einschließlich nicht nur der technischen Aspekte, sondern auch der Sozial- und Arbeitsbedingungen,
- falls es sich tatsächlich um reine selbstständige Aktivitäten handelt, so sollte aus dem Vertrag eine eindeutige Beschreibung der Verantwortlichkeiten sowie der Pflichten im Vergleich zur vereinbarten Vergütung hervorgehen,
- erfolgt die Projektarbeit nicht wirklich in Form einer unabhängigen, selbstständigen Tätigkeit, so sollte ein möglicher Übergang zu einem zeitlich unbefristeten Vertrag vorgesehen werden, mit einer vereinbarten zeitlichen Begrenzung
- Angabe einer normalen Arbeitszeitklausel, mit einer klaren Konzeption eines guten Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben
- Zugang zur Sozialversicherung.

NULL-STUNDEN-VERTRÄGE

Diese sind nicht mit dem traditionellen Bereitschaftsdienst zu verwechseln, den es in der Metallbranche für Reparatur- und Wartungseinrichtungen gibt, bei denen Arbeitnehmer mit zeitlich unbefristeten Verträgen gebeten werden, gegen „Entlohnung“ außerhalb der normalen Arbeitszeiten im Notfall zur Verfügung zu stehen (abends, nachts, an Wochenenden). Null-Stunden-Verträge sind eine Neuentwicklung außerhalb des Geltungsbereichs traditioneller Bereitschaftsdienste, im Rahmen derer der Arbeitnehmer auf Abruf für den Einsatz an einem bestimmten Ort bereitsteht, falls das Unternehmen ihn braucht und im Rahmen derer der Arbeitnehmer auch nur für die Stunden bezahlt wird, die er abgerufen wird. In einigen Ländern wird dies als Gelegenheitsarbeit oder

Gelegenheitsarbeitsvertrag bezeichnet. Die Gewerkschaftsforderungen könnten wie folgt lauten:

- Ablehnung sämtlicher „Null-Stunden-Verträge“,
- Bereitstellung klarer Vereinbarungen für den traditionellen Bereitschaftsdienst durch eindeutiges Festlegen der Vergütungsform, der Ausgleichsmöglichkeiten, der Arbeitszeitaspekte, ...

TEILZEITARBEIT

Teilzeitarbeit an sich ist sicherlich nicht als prekäre Beschäftigungsform zu betrachten, allerdings gibt es Fälle, in denen wir Vorsicht walten lassen müssen, um ausreichend Sicherheit und wirtschaftliche Un-abhängigkeit zu gewährleisten. So kann Teilzeitarbeit Prekarität verursachen, wenn sie einem Beschäftigten aufgezwungen wird, wenn das Gehalt offensichtlich nicht ausreicht, um ein menschenwürdiges Leben zu führen oder wenn es zu Schwierigkeiten mit der Sozialversicherung kommt. So gibt es zum Beispiel Länder, in denen Teilzeitarbeitnehmer nur dann Zugang zur Sozialversicherung haben, wenn in ihrem Vertrag eine entsprechende Mindeststundenzahl vorgesehen ist. In jedem Fall aber sollten sämtliche Teilzeitarbeitsverhältnisse auf freiwilliger Basis erfolgen. Ebenso äußerst wichtig ist die Gleichbehandlung von Teilzeitarbeitnehmern, da sie bei Schulungsmöglichkeiten oder Beförderungen häufig übergangen werden.

- Als Gewerkschaften sollten wir den freiwilligen Aspekt von Teilzeitarbeit fördern; unsere Mitglieder bekunden in zahlreichen Fällen ein Interesse an Teilzeitarbeit.
- Vereinbarungen könnten auf Wunsch des Arbeitnehmers den Zugang zu Teilzeitarbeit ermöglichen (persönliches Recht).
- Teilzeitarbeitnehmer sollten stets uneingeschränkten Zugang zum Sozialversicherungssystem haben.
- Es sollte ein gleichberechtigter Zugang zu Schulungseinrichtungen und –möglichkeiten gewährleistet werden.
- Teilzeitarbeitnehmer sollten die gleichen Möglichkeiten für das berufliche Fortkommen erhalten.
- Es sollte die Möglichkeit bestehen, zu einem Vollzeitvertrag zurückzukehren.

OUTSOURCING / AUFTRAGSVERGABE AN SUBUNTERNEHMEN

In den meisten wichtigen Unternehmen Europas hat sich das Outsourcing von Teilen der Produktion bzw. die Auftragsvergabe an Subunternehmen zur gängigen Praxis entwickelt. Das wirtschaftliche Verhältnis zwischen Mutter- bzw. Hauptunternehmen und Tochter- bzw. Subunternehmen birgt für die in der Kette nachgelagerten Unternehmen die Gefahr der Prekarität. Hierbei handelt es sich lediglich um eine grundlegende Taktik, bei der ein Teil der wirtschaftlichen – und sozialen – Verantwortung auf die nachgelagerten Stufen (vom Mutterunternehmen auf die Subunternehmen) übertragen wird. Die Arbeitnehmer haben nicht selten die negativen Folgen zu tragen, da dies häufig besondere Probleme sowohl für

die Arbeitnehmer der Mutterunternehmen als auch für die Arbeitnehmer in den ausgelagerten Zweigen bzw. Subunternehmen aufwirft, einschließlich der Präkarisierung der betroffenen Arbeitsplätze. Die Gewerkschafts-forderungen zur Regulierung dieses Bereiches könnten wie folgt lauten:

- gemeinsame und individuelle Verantwortung der Miteigentümer der Unternehmen,
- Vereinbarungen über die Gleichbehandlung bei Löhnen und Gehältern, Arbeitsbedingungen, Schulungen und Aufstiegsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer in den ausgelagerten Aktivitäts-zweigen bzw. Tochterunternehmen,
- Sozialstandardklauseln in den Tarifverträgen des Mutterunternehmens mit klaren Regeln für ausgelagerte Unternehmen bzw. Subunternehmen,
- Einbindung einer Reihe von Mindestvorschriften und -standards bei ausgelagerten oder an Dritte vergebenen Aktivitäten,
- Erfordernis der vorherigen Zustimmung der Gewerkschaften/ Betriebsräte zum möglichen Outsourcing bzw. zur Weitervergabe von Aktivitäten,
- Vorsehen der Gewerkschafts-/ Betriebsratskontrolle bezüglich der ausgelagerten oder an Dritte vergebenen Aktivitäten,
- Vorsehen der Möglichkeit gemeinsamer Tarifverträge für die gesamte Aktivitätenkette,
- Bereitstellung eines grundlegenden Verhaltenskodex für Subunternehmen.

ABWERBEVERBOT / WETTBEWERBSVERBOT

Ein Abwerbeverbot ist eine Vereinbarung zwischen zwei Unternehmen mit dem Zweck, ein Unternehmen davon abzuhalten, einen Arbeitnehmer des anderen Unternehmens abzuwerben. Das Abwerbeverbot bildet oft den Bestandteil einer Rahmenvereinbarung oder eines Vertrages mit einem im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen zusammenarbeitenden Unternehmen. Der Wortlaut einer Abwerbeverbotsklausel könnte zum Beispiel wie folgt lauten: „Den Parteien ist es untersagt, über einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten nach Beendigung dieses Vertrages einen Arbeitnehmer der anderen Partei einzustellen oder zu versuchen, diesen einzustellen.“

Gelegentlich wird eine solche Vereinbarung sogar ohne das Wissen der Arbeitnehmer geschlossen, was bedeutet, dass die von dem Vertrag betroffenen Arbeitnehmer nicht entschädigt werden.

Ein Wettbewerbsverbot ist eine Vereinbarung und/oder eine Klausel in dem individuellen Arbeitsvertrag, durch die dem Arbeitnehmer verboten wird, während eines bestimmten Zeitraums für ein anderes Unternehmen im gleichen Tätigkeitsbereich tätig zu werden.

Die Gewerkschaftsforderungen zur Regulierung dieses Bereiches könnten wie folgt lauten:

- absolutes Verbot sämtlicher Abwerbeverbote,
- eine solche Vereinbarung sollte zumindest auch von dem betroffenen Arbeitnehmer unterzeichnet werden; ist dies nicht der Fall, so wäre sie ungültig,

International Trade Union House (ITUH) - Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B-1210 Brussels
Tel: +32 (0)2/226 00 50 info@industrial-all-europe.eu www.industrial-all-europe.eu

- eine Begrenzung der Wettbewerbsverbotsklauseln in individuellen Arbeitsverträgen;
- größtmögliche Begrenzung von Gültigkeit und Geltungsbereich der Wettbewerbsverbotsklauseln.

ARBEITSPLATZSICHERHEIT FÜR UNBEFRISTETE VERTRÄGE

In den meisten Fällen sind es die unbefristeten Verträge in einem Unternehmen, die zunehmend mit solch atypischen Vertragsverhältnissen in Wettbewerb geraten. Das bedeutet, dass auch unbefristete Verträge immer unsicherer werden können, wenn dahingehend Druck ausgeübt wird, dass sie durch andere Verträge ersetzt werden sollen.

- Förderung unbefristeter Verträge als Standardverträge in unserer Industrie,
- Herbeiführen von Verbesserungen in den Kündigungsklauseln, einschließlich beispielsweise der Verbesserung bzw. Verlängerung von Kündigungsfristen,
- Aufnahme allgemeiner Arbeitsplatzgarantieklauseln in Tarifverträge,
- Anbieten von Schulungsmaßnahmen zur Förderung des beruflichen Fortkommens,
- Einbeziehung interner beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten.

IN BEZUG AUF ALLE OBEN GENANNTEN AKTIONSPUNKTE GILT:

Der Arbeitsplatz ist eine soziale Einheit, d. h. jeder am Arbeitsplatz ist ein Kollege: Beschäftigte mit unbefristetem oder befristetem Vertrag, Beschäftigte, die bei einer Arbeitszeitagentur angestellt sind oder ausgelagerte Arbeitnehmer, einschließlich beispielsweise der Reinigungskräfte und des Sicherheitspersonals, etc. Jeder, der am Arbeitsplatz arbeitet, ist ein Kollege und deshalb muss zwischen diesen verschiedenen Arbeitnehmergruppen konkrete Solidarität organisiert werden.

Zu den Gewerkschaftsforderungen können zählen:

- Verhandlung über die Verantwortung und Haftung des Leihunternehmens für alle Verpflichtungen des Subunternehmers, insbesondere in Hinblick auf gleiches Geld für gleiche Arbeit für alle Beschäftigten, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrages.
- Neuformulierung/Neuaushandlung des Geltungsbereiches unserer Tarifverträge, so dass alle Beschäftigten von diesen Vereinbarungen erfasst werden, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrages.
- Das Recht auf Mitbestimmung und Gewerkschaftsvertretung für alle Beschäftigte, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrages, insbesondere in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit etc.