



Outsourcing und Kollektivverhandlungen

Zu den Umstrukturierungsmaßnahmen in Unternehmen zählt so gut wie immer die Auslagerung von Unternehmensleistungen. Diese als Outsourcing bezeichnete Maßnahme ist deshalb eines von sechs wichtigen Kollektivverhandlungsthemen, für die der EGÖD über die laufende Kongressperiode ein grundsatzpolitisches Programm entwickeln muss (entsprechend der auf dem Kongress von Stockholm 2004 verabschiedeten Entschließung über Kollektivverhandlungen). Die Bedeutung des Themas Outsourcing wurde im Mai 2004 während eines Seminars über Kollektivverhandlungen in den Versorgungsunternehmen hervorgehoben, das gemeinsam vom EGÖD und der Europäischen Gewerkschaftsakademie veranstaltet worden war. Die SeminarteilnehmerInnen kamen zu dem Schluss, dass Outsourcing die größte Herausforderung für Erhalt und Bewahrung von Löhnen, Arbeitsbedingungen und Kollektivvereinbarungen ist.

Seither sind Outsourcing und die damit verbundenen Folgen für die Kollektivverhandlungen auf der Kollektivverhandlungskonferenz 2004, auf drei Sitzungen des ständigen Ausschusses für öffentliche Versorgungsbetriebe und auf den letzten Sitzungen des ständigen Ausschusses für Kommunalverwaltungen und des ständigen Ausschusses für nationale und europäische Verwaltung erörtert worden.

Als Outsourcing bezeichnet man eine Reihe von Maßnahmen, die auch unter den Begriffen Contracting Out, Vergabe an Subunternehmer, Externalisierung und Privatisierung bekannt sind. Dabei sind nicht nur leicht auszulagernde Tätigkeiten wie Reinigungsarbeiten, Küchen- und Kantinendienste und Sicherheitsdienste, sondern auch zu den eigentlichen Kernaufgaben gehörende öffentliche Dienste in das Visier der Umstrukturierungsmaßnahmen geraten. Informationstechnologie, Call Center, Lohnbuchhaltung, Weiterbildung und Qualifikation, Wartung und Verkehr gehören zu den zahlreichen Dienstleistungen, die dem Outsourcing zum Opfer fallen.

Eine Umfrage bei den EGÖD-Mitgliedern legt den Schluss nahe, dass auch im Outsourcing-Fall der Schutz des Rechts auf Kollektivverhandlungen und die Bewahrung von Löhnen und Arbeitsbedingungen möglich ist. Die Umfrage wertet Informationen von 55 Outsourcing-Fällen aus neun Ländern aus – Österreich, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland, Norwegen, Slowakei und Schweden. Dabei ging es darum, dass unsere Mitglieder nicht noch mehr Beweise für die Gefährdung der Löhne und Arbeitsbedingungen durch Outsourcing anführen, sondern Beispiele guter Praxis in den Mittelpunkt stellen und damit zeigen, dass Gewerkschaften durchaus die negativen Auswirkungen des Outsourcings kontrollieren können.

In 44 von 55 Beispielen wurden die Gewerkschaften im Vorfeld über die Outsourcingpläne informiert, in 42 Fällen waren Verhandlungen über Arbeitsplätze und Löhne möglich. Garantien für Arbeitsplätze und Löhne waren nicht so leicht zu bekommen, die Gewerkschaften konnten dies aber in 37 von 55 Fällen erreichen. In 38 Beispielen konnte die gewerkschaftliche Vertretung erhalten bleiben, wenn dies auch in einigen Fällen die Mitgliedschaft der betroffenen ArbeitnehmerInnen in einer neuen Gewerkschaft bedeutete. In der Praxis war nicht festzustellen, dass der Schutz von Löhnen und Arbeitsbedingungen immer funktioniert hat; dies konnte nur bei 30 der 55 Fallbeispiele nachgewiesen werden.

Die Umfrage zeigt eindeutig, dass die Gewerkschaften in einigen Fällen Löhne, Arbeitsbedingungen und das Recht auf Kollektivverhandlungen bewahren konnten. Für den



EGÖD besteht die eigentliche Aufgabe darin sicherzustellen, dass gute Praktiken umfassender in allen EGÖD-Sektoren und in allen Ländern zum Einsatz kommen, in denen EGÖD-Gewerkschaften Mitglieder organisieren.

Um den Prozess des Outsourcing wirkungsvoller verhindern oder kontrollieren zu können, müssen die Gewerkschaften so früh wie möglich über die Arbeitgeberpläne unterrichtet werden. Nur dann ist genügend Zeit vorhanden, eine wirkungsvolle Kampagne gegen diese Pläne zu starten oder Alternativvorschläge vorzulegen. Wenn der Arbeitgeber auf seinem Outsourcingplan besteht, müssen die Gewerkschaften wissen, welche Unternehmensbereiche betroffen sind, wie der Zeitplan aussieht und welche Fremdanbieter ins Spiel kommen.

Outsourcing bedeutet, dass das Unternehmen vertraglich mit dem die Leistung erbringenden Drittunternehmen verbunden ist. Die Gewerkschaftsorganisation im auslagernden Unternehmen kann deshalb eine überwachende Funktion übernehmen und Druck auf das Unternehmen ausüben, gegen das Drittunternehmen vorzugehen, wenn dieses seinen Verpflichtungen gegenüber den übernommenen Arbeitskräften nicht nachkommt.

Letztlich sollte immer die Möglichkeit bestehen, eine Dienstleistung wieder „einzulagern“ („In sourcing“), wenn der neue Dienstleister keine adäquaten Leistungen erbringt oder seine Verpflichtungen gegenüber seinen Arbeitskräften (Arbeitnehmerrechte, Arbeitsbedingungen) verletzt.

Im Rahmen der Outsourcing-Debatte innerhalb des EGÖD wurde versucht zu beurteilen, ob eine koordinierte Kampagne zu diesem Thema möglich ist. Bei den Versorgungsbetrieben wurden als erster Vorschlag Verhaltensprinzipien genannt, wobei sich die Mitgliedsgewerkschaften in koordinierter Form an die Arbeitgeber und besonders an die multinationalen Unternehmen mit einem Europäischen Betriebsrat wenden könnten und wobei der EGÖD im Rahmen des sozialen Dialogs ähnliche Forderungen an Eurelectric als Vertretungsorganisation der Arbeitgeber in der Elektrizitätswirtschaft stellen könnte. Die Verhaltensprinzipien (Code of Practice), erarbeitet vom EGÖD-Sekretariat, zielten in erster Linie auf Eurelectric ab und sollen die Arbeitgeber in der Elektrizitätswirtschaft dazu bewegen, Mindestnormen über Anhörung und Unterrichtung vor Outsourcing-Entscheidungen zuzustimmen.

Die Diskussionen innerhalb des ständigen Ausschusses für öffentliche Versorgungsunternehmen haben gezeigt, dass die Gewerkschaften eine umfassendere Diskussion mit den Mitgliedern wollen, da auch ein Nein der europäischen Arbeitgeber zu der Kampagne denkbar ist und für die Kampagne die größtmögliche Unterstützung aufgebaut werden muss. Der Entwurf der Verhaltensprinzipien wird an alle Gewerkschaften mit Mitgliedern in der Elektrizitätswirtschaft verteilt. Auf der nächsten Sitzung des ständigen Ausschusses im Mai 2006 wird dann entschieden, ob dieses Thema mit Eurelectric angegangen wird.

Aus Diskussionen in allen Ausschüssen wurde deutlich, dass Outsourcing alle öffentlichen Dienste betrifft und dass eine Kampagne, die Outsourcing thematisiert, auch für den gesamten EGÖD von Interesse sein könnte. In diesem Fall müsste der Schwerpunkt (europäische Vereinbarungen mit Arbeitgebern oder nicht?) erörtert werden. Zwischenzeitlich zeigen die Debatten im ständigen Ausschuss für öffentliche Versorgungsbetriebe und in den anderen ständigen Ausschüssen, dass auch eine andere Vorgehensweise in Betracht gezogen werden sollte, wenn sich die Verhaltensprinzipien nicht als das optimale Mittel zum Zweck herausstellen. Um der Diskussion neue Impulse zu geben, hat das Sekretariat als ersten Schritt und als weitere Gesprächsgrundlage eine Checkliste für Outsourcing und Kollektivverhandlungen erarbeitet.

Outsourcing-Checkliste

- ❑ Rechtzeitige Benachrichtigung – die Arbeitgeber müssen die Gewerkschaften rechtzeitig über alle Pläne für die Auslagerung von Dienstleistungen informieren
- ❑ Strategische Entscheidung – Arbeitgeber (ob Behörden, Versorgungsbetriebe oder private Unternehmen) müssen Outsourcing als Teil der unternehmerischen Gesamtstrategie rechtfertigen und nachweisen, dass es sich dabei nicht nur um eine kurzfristige Maßnahme zur Kostenreduzierung handelt
- ❑ Keine Entlassungen – unabhängig von der Begründung des Arbeitgebers müssen die Gewerkschaften im Vorfeld die Garantie erhalten, dass keine Arbeitskräfte entlassen werden, ergänzt durch eine umfassende und angemessene Konsultation über die mögliche anderweitige Einsetzung von Beschäftigten, die nicht im Rahmen des Outsourcings übernommen werden
- ❑ Die Gewerkschaften müssen die Möglichkeit haben, Alternativvorschläge zum Outsourcing vorzulegen
- ❑ Falls die Arbeitgeber auf ihren Outsourcingplänen bestehen, müssen sie einem angemessenen Zeitrahmen für Anhörungen und Verhandlungen über den Outsourcingprozess zustimmen
- ❑ Der Arbeitgeber muss den Gewerkschaften alle Informationen über die potenziellen Drittunternehmen zukommen lassen, die sie nach eigenen Angaben für eine Beurteilung dieser Unternehmen brauchen
- ❑ Die Haltung der potenziellen Outsourcingunternehmen gegenüber der Anerkennung von Gewerkschaftsrechten und gegenüber Kollektivvereinbarungen muss so früh wie möglich geklärt werden
- ❑ Es müssen Garantien für die Bewahrung von Kollektivvereinbarungen, Löhnen, Arbeitsbedingungen, Altersbezügen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsschutznormen und Karrieremöglichkeiten gegeben werden
- ❑ Recht auf Rückkehr – vom Outsourcingunternehmen übernommene Arbeitskräfte müssen innerhalb eines definierten Zeitraums das Recht haben, zum ursprünglichen Arbeitgeber zurückzukehren
- ❑ Ständige Überwachung – der ursprüngliche Arbeitgeber muss langfristig die Beschäftigungsverhältnisse im Outsourcingunternehmen überwachen, den Gewerkschaften alle einschlägigen Informationen zukommen lassen und seine Position als Vertragspartner dazu nutzen, die Erfüllung der Verpflichtungen des Drittunternehmens gegenüber den übernommenen ArbeitnehmerInnen sicherzustellen
- ❑ Falls die ArbeitnehmerInnen im Rahmen des Outsourcings einer neuen Gewerkschaft beitreten müssen, dürfen weder der ursprüngliche Arbeitgeber noch das Outsourcingunternehmen die alte und die neue Gewerkschaft daran hindern, zur Verteidigung der Interessen der ausgelagerten ArbeitnehmerInnen zusammenzuarbeiten.