

Aufbau von UNI-Europa ICTS für das 21. Jahrhundert

***Trends im Hinblick auf Beschäftigung, Erwerbstätige,
industrielle Beziehungen und Sozialpartner im Sektor IKT***

Ein Bericht erstellt für die Eröffnungskonferenz der UNI-Europa ICTS, 10. - 11. September 2009
von Kendra Kreider und Lorenzo De Santis
Endgültige Version, August 2009

Die Autoren danken Marcus Courtney, Claire Parfitt und Gerhard Rohde von der UNI Global Union für ihre maßgeblichen Beiträge zu diesem Bericht.

Die Autoren bedanken sich zudem bei allen GewerkschafterInnen, die mit wertvollen Informationen zu vorliegendem Papier beigetragen haben.

INHALTSVERZEICHNIS

LISTE DER ABBILDUNGEN.....	4
EXECUTIVE SUMMARY	5
TEIL I: ERWERBSTÄTIGE UND BESCHÄFTIGUNGSLAGE IN DER IKT	8
Globaler Beschäftigungsüberblick	8
Branchenausblick	8
Europäischer Beschäftigungsüberblick	10
Branchenausblick	10
Erwerbstätige	13
Arbeitgeber: Welches sind die größten IKT-Unternehmen?	17
TEIL II: INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN UND SOZIALDIALOGSPARTNER IM BEREICH ICTS.....	22
Gewerkschaftsdichte und tarifliche Deckung: Branchenausblick.....	22
Gewerkschaftsdichte und tarifliche Deckung in Europa: Ausblick für den Sektor ICTS	25
Tarifliche Deckung im Bereich ICTS	25
Gewerkschaftsdichte im Sektor ICTS	27
SCHLUSSFOLGERUNG	29
ANHÄNGE	31
Fallstudie Nr. 1: In Österreich wurde die Gewerkschaftsdichte im Zuge der Deregulierung untergraben, und das trotz fortbestehender vollständiger tariflicher Deckung.....	31
Fallstudie Nr. 2: In Slowenien wurde nun nach Ablauf eines sektorweiten Abkommens deutlich, wie unsicher die tarifliche Deckung doch ist, wenn diese Deckung durch eine Übertragung der Tarifverträge aufgrund von Tarifbindung erzielt wird.....	31
Fallstudie Nr. 3: Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern verdeutlichen seit der Fusion von EDS und HP – zwei der wichtigsten Unternehmen im Sektor ICTS – die großen Unterschiede zwischen den europäischen Ländern.....	31
Art von Tarifverhandlungen, tarifliche Deckung und Gewerkschaftsdichte in europäischen Ländern im ICTS:.....	34
Weitere Angaben	38
BIBLIOGRAPHIE	39

Liste der Abbildungen

Abb. 1: Weltweite IKT-Beschäftigung nach Region

Abb. 2: IKT-Beschäftigung als gesamtwirtschaftlicher Prozentsatz, nach Land, 1995 und 2007

Abb. 3: Gewerkschaftsdichte in Europa, alle Branchen und der IKT-Sektor

Abb. 4: Derzeitige UNI-Europa ICTS-Mitglieder, nach Land

Abb. 5: Derzeitige UNI-Europa ICTS-Mitglieder, nach Region

Abb. 6: Alter der europäischen Beschäftigten, alle Branchen und IKT-Sektor

Abb. 7: ZeitarbeiterInnen in der IKT in Europa als Prozentsatz der Gesamtbeschäftigung in der IKT, nach Land

Abb. 8: Prozentsatz der europäischen ArbeitnehmerInnen mit tertiärer Ausbildung, nach Beschäftigungsgruppen

Abb. 9: Die größten IKT-Arbeitgeber, nach Gesamtzahl der Beschäftigten und Umsätzen in Europa und weltweit

Abb. 10: Gewerkschaftsdichte und Abdeckung durch Tarifabkommen in Europa, 1960 – 2006

Abb. 11: Gewerkschaftsdichte in Europa und in den Vereinigten Staaten, 1960 – 2006

Abb. 12: Gewerkschaftsdichte in Europa, nach Land, 1960, 1985, 2006

Abb. 13: Arbeitslosenrate in Europa, nach Land, alle Branchen und IKT-Sektor

Executive Summary

Vorliegender Bericht versteht sich als Basisdokument für die Mitgliedsorganisationen des neuen Sektors UNI-Europa ICTS. Er liefert Informationen über Entwicklungen in der Vergangenheit und den allgemeinen Kontext in Bezug auf Beschäftigung, Erwerbstätige, industrielle Beziehungen und Sozialpartner in diesem Sektor in Europa. Soweit für die Analyse notwendig, wird auch ein globaler bzw. vergleichender Zusammenhang hergestellt. Die Autoren hoffen, dass vorliegendes Papier nicht nur ein reines Referenzdokument sein wird, sondern beim Aufbau der UNI-Europa ICTS als Instrument eingesetzt werden wird. In diesem Sinne wurde der Forschungsbericht so konzipiert, wie es uns für das künftige Organisieren innerhalb des Sektors am sinnvollsten erschien.

Teil I liefert eine Einführung in Bezug auf die ArbeitnehmerInnen und die Beschäftigung im Sektor „ICTS“, wie der neue UNI-Europa-Sektor künftig genannt wird. Wir beginnen mit einem globalen Überblick über die Branche und die größten globalen Arbeitgeber, bevor wir dann näher auf die Lage in Europa eingehen. Was Europa anbelangt, so werden wir vor allem untersuchen, *wer/der/die durchschnittliche ArbeitnehmerIn der ICT-Branche ist*, da uns dies aufschlussreiche Informationen für den Aufbau und die Aufrechterhaltung des Mitgliederbestands liefert.

In Teil II werden die industriellen Beziehungen innerhalb des Sektors untersucht, und zwar insbesondere im Hinblick auf Gewerkschaftsdichte und tarifliche Deckung. Wir legen branchenrelevante Zahlen aus der Vergangenheit vor, um die Lage des IKT-Sektors im Kontext sehen zu können. Es wird auch ausführlich untersucht, über welche Prozesse Tarifverhandlungen und eine Abdeckung durch Tarifabkommen in den verschiedenen Untersektoren der Branche und in den einzelnen Ländern gewährleistet werden. Zudem wird die Relation zwischen Gewerkschaftsdichte und tariflicher Deckung analysiert.

In der Schlussfolgerung werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse dieses Berichts zusammengefasst, allen voran die Definition des neuen Sektors, der Status und die Rolle der Sozialpartner innerhalb des Sektors sowie branchen- und arbeitnehmerbezogene Informationen, die uns für die Ausarbeitung aktionsgestützter strategischer Pläne und das künftige Organisieren innerhalb des Sektors am nützlichsten erscheinen.

Im Anhang werden zwei allarmierende Beispiele aus der Praxis angeführt – Feldstudien aus Ländern, in denen politische oder branchenbezogene Veränderungen zu einer raschen Verringerung der tariflichen Deckung und/oder der Gewerkschaftsdichte führten. Zudem werden die eingehende Fallstudie eines einzelnen Arbeitgebers und seine Beziehungen zu den Sozialpartnern in verschiedenen Regionen erläutert. Der Anhang enthält außerdem eine ausführliche Tabelle mit Zahlen zu Gewerkschaftsdichte und tariflicher Deckung im IKT-Bereich einzelner Länder sowie Abbildungen, aus denen die Tendenzen in Bezug auf Gewerkschaftsdichte auf Länderebene und länderspezifische Arbeitslosenzahlen innerhalb des Sektors hervorgehen.

Die Autoren sind sich der Tatsache bewusst, dass vorliegender Bericht keine abschließende Analyse ist, und dass noch gründlich weiter geforscht werden muss, um unser Wissen über diesen Sektor zu vervollständigen. Dazu werden wir die spezifischen Kenntnisse aller, die in den jeweiligen Ländern tätig sind, benötigen. In diesem Sinne möchten wir die Mitgliedsorganisationen um Beiträge bitten und einen kontinuierlichen Dialog zu den in diesem Bericht angesprochenen Themen anregen.

Einleitung

In Europa wird durch eine Fusion von UNI IBITS und UNI Telekom die UNI-Europa ICTS entstehen, die über eine Million Mitglieder aus 150 verschiedenen Gewerkschaften und 41 verschiedenen Ländern repräsentieren wird. Die UNI-Europa ICTS wird Erwerbstätige aus der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und damit verbundenen Dienstleistungen¹ vertreten. Vorrangige Ziele des neuen Sektors werden die Organisation der ArbeitnehmerInnen und die Stärkung des Einflusses der UNI-Europa ICTS sein, um die Lebensbedingungen der Mitglieder zu verbessern.

Zu den Prioritäten des neuen Sektors gehören:

- Zusammenschluss der Mitgliedsorganisationen innerhalb des Zuständigkeitsbereichs zum Zwecke des gemeinsamen Vorgehens
- IKT-Fachkräfte und –beschäftigte mit dem Konzept der Gewerkschaftsbewegung vertraut machen
- Vertretung der Interessen der IKT-Beschäftigten gegenüber europäischen Institutionen
- Aufnahme und Stärkung des Dialogs mit europäischen IKT-Arbeitgeberorganisationen und -verbänden
- Networking mit anderen europäischen Gewerkschaften, Institutionen und Verbänden
- Förderung von Chancengleichheit für Frauen und Minderheiten im IKT-Sektor
- Organisation und Koordination transnationaler Gewerkschaftsarbeit im IKT-Sektor durch europäische Betriebsräte und globale Abkommen.

Zur Erreichung dieser Ziele muss UNI-Europa ICTS die Beschäftigungslage, mit der sie konfrontiert ist, richtig einordnen können. Dies setzt ein eindeutiges Verständnis des IKT-Arbeitsmarkts, der demografischen Besonderheiten der Erwerbstätigen im IKT-Sektor und der einflussreichsten Unternehmen voraus. Zudem muss man sich über Gewerkschaftsdichte und Deckung durch Tarifabkommen innerhalb des Sektors im Klaren sein.

Anmerkung für die Leser: In diesem Bericht werden unterschiedliche Definitionen des IKT-Sektors verwendet, und zwar gemäß der Definition, die die Institution, die die jeweiligen Angaben bereitstellt, verwendet. Im Abschnitt „globaler Überblick“ wurde die Definition der OECD² benutzt, wohingegen wir im Abschnitt „Ausblick für Europa“ die Definition der Eurostat³ zugrunde legten.

¹ Das schließt alle ArbeitnehmerInnen ein, die den früheren Sektoren UNI Telekom und UNI Industrie, Unternehmens- und IT-Dienstleistungen (IBITS) angehörten :

Zu den ArbeitnehmerInnen des Sektors **Telekom** gehören alle Beschäftigten der Telekommunikationsbranche und der damit verbundenen Dienstleistungen, einschließlich der Beschäftigten, die im Bereich der Nachrichten- und Informationsübertragung und -verarbeitung in jeglicher Form tätig sind.

Zu den Beschäftigten in **Informationstechnologie und Unternehmensdienstleistungen** zählen alle Angestellten und nicht manuell Tätigen in Industrie, Unternehmens- und Technologiedienstleistungen, im Bereich Computer und damit verbundenen Dienstleistungen, Forschung und Entwicklung, in juristischen Tätigkeiten, Buchhaltung, Buchprüfung, Marktforschung, Werbung (Bürotätigkeit), Beratungsdienste, Managementdienstleistungen, Ingenieurdienstleistungen und technische Beratung, angestellte ArbeitnehmerInnen, wie etwa Büro-, Verwaltungs-, Fach- und Überwachungspersonal, sowie Fachkräfte und Manager in Industrie-, Unternehmens- und IT-Dienstleistungen. Auch Ingenieure, Forscher, wissenschaftliche und technische Fachkräfte sowie Beschäftigte in Industrie-, Unternehmens- und IT-Dienstleistungen sind eingeschlossen.

² OECD ist die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Die OECD definiert IKT-Tätigkeiten, als solche, bei denen „Information elektronisch verarbeitet, geliefert und angezeigt“ wird. Die IKT-Industrie ist demnach der Bereich, in dem die Hardware und Software hergestellt und die Dienstleistungen erbracht werden, die solche Aktivitäten ermöglichen (Kommunikationsgeräte- und Systeme, elektronische Geräte, spezielle Halbleiter, IT-Geräte und -Systeme, IT-Dienstleistungen, Software, Internet, Telekommunikationsdienstleistungen). UNI-Europa ICTS wird sich mit dem Begriff ICTS auf diese Branche in ihrer Gesamtheit beziehen.

³ Eurostat definiert den Informations- und Kommunikationssektor gemäß der NACE Rev. 2 Klassifikation als Sektor J. Er umfasst die „Bereitstellung und Verteilung von Information und von kulturellen Produkten, die Bereitstellung von Mitteln zur Übertragung und Verteilung dieser Produkte sowie auch von Daten oder Information, informationstechnologische Aktivitäten und Datenverarbeitung sowie weitere Informationsdienstleistungsaktivitäten.“

Direkte Vergleiche zwischen diesen Zahlen können deshalb nur unter Vorbehalt gezogen werden, aber sie geben dennoch einen guten Überblick über die Lage auf beiden Ebenen.

Die Leser werden auch bemerken, dass sich die Europäische Union (EU) auf die EU 27 bezieht, während „Europa“ sich auf die EU27 und auch auf die zusätzlichen Länder (Kroatien, Island, Schweiz, Türkei und Norwegen) bezieht. Im Abschnitt über die globale Lage, für den die Angaben der OECD herangezogen wurden, bezieht sich der Begriff „Europa“ auf die europäischen Mitglieder der OECD⁴.

Denkt bitte immer daran, dass sich „ICTS“ im gesamten Bericht auf die Definition des neuen Sektors UNI-Europa ICTS bezieht und damit nicht in der Produktion tätige ArbeitnehmerInnen in Informationstechnologie, Unternehmensdienstleistungen und Telekom gemeint sind.

⁴ Mitglieder der OECD sind: Australien, Österreich, Belgien, Kanada, Tschechische Republik, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Japan, Korea, Luxemburg, Mexiko, die Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Polen, Portugal, Slowakische Republik, Spanien, Schweden, Schweiz, Türkei, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten.

Teil I: Erwerbstätige und Beschäftigungslage in der IKT

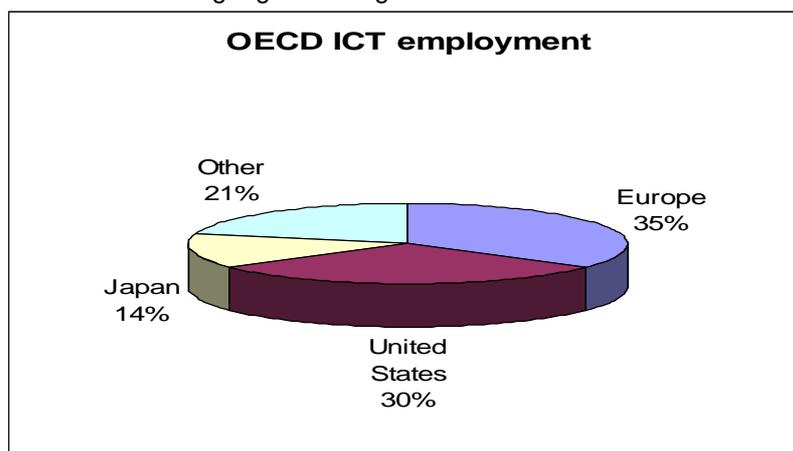
Globaler Beschäftigungsüberblick

Branchenausblick

Nach einer außerordentlichen Wachstumsphase bekommt der IKT-Sektor nun die Auswirkungen der derzeitigen Wirtschaftskrise zu spüren, die von vielen als größter Abschwung seit der *Great Depression* bezeichnet wird. In den USA beispielsweise sorgten weniger Ausgaben im IT-Bereich dafür, dass der IT-Arbeitsmarkt seinen tiefsten Punkt seit 2004 erreichte, was angesichts der relativ kurzen Lebensspanne des Sektors und seiner Wachstumsmuster in der Vergangenheit erstaunlich ist. Trotz des Rückgangs blieben die IKT-Märkte und –Investitionen relativ stabil und die Krise zog den IKT-Bereich wohl nicht so stark in Mitleidenschaft wie andere Sektoren. Der Markt wird sicherlich wieder anziehen, sobald wieder Wachstum zu verzeichnen ist. Analysten sind der Überzeugung, dass das nächste Jahr der Fall sein könnte, wobei allerdings viele warnen, dass die Beschäftigungslage sich nicht so schnell wieder erholen wird.

Im Jahr 2006 waren über 15 Millionen Menschen in den OECD-Ländern im IKT-Sektor beschäftigt, was beinahe 6% der Gesamtbeschäftigung im OECD-Unternehmenssektor entspricht. Von 1995-2006 stieg die Zahl der Beschäftigten im IKT-Sektor in der OECD-Region um 1,4 Millionen. Dies entspricht einer jährlichen Wachstumsrate von knapp 1%, was der Wachstumsrate des gesamten Unternehmenssektors gleichkommt. Finnland, Schweden und Irland haben den größten IKT-Anteil in ihren jeweiligen Unternehmensbeschäftigungs-Sektoren. In einigen, vorwiegend nicht europäischen Ländern schrumpfte der Anteil der IKT-Beschäftigten in diesem Zeitraum. Zu diesen Ländern gehören Japan, die Vereinigten Staaten, das Vereinigte Königreich, Portugal und Kanada und dieser Rückgang ist wahrscheinlich das Ergebnis des gesteigerten Waren- und Dienstleistungshandels mit Nicht-OECD-Ländern.

Abb. 1: Weltweite IKT-Beschäftigung nach Region



Quelle: OECD-Ausblick für die Informationstechnologie (2008)

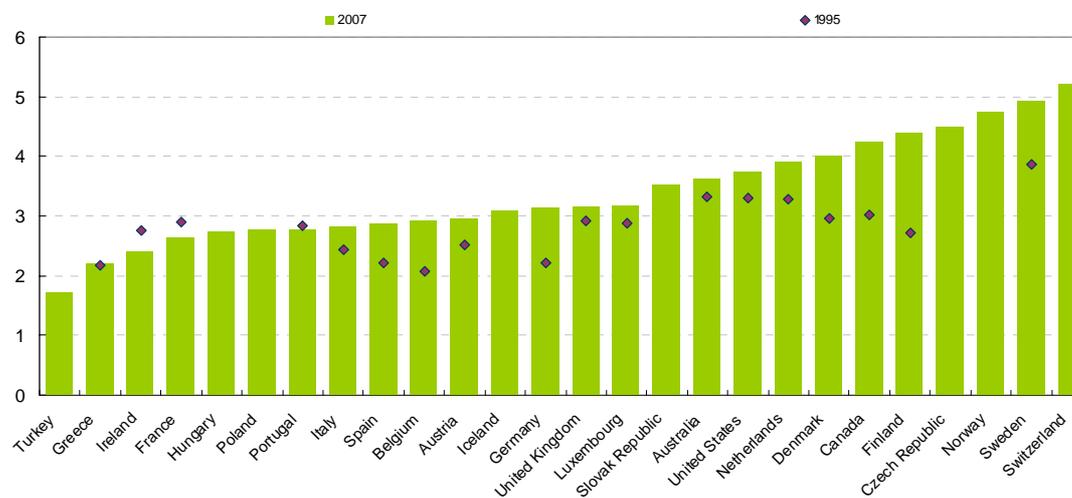
Aus Abb. 1 geht hervor, dass Europa innerhalb der OECD mit 35% den größten Beschäftigungsanteil am IKT-Bereich aufweist, gefolgt von den Vereinigten Staaten (30%) und Japan (14%).

Von den 15 Millionen Menschen arbeiten zwei Drittel im Dienstleistungsbereich und ein Drittel in der Produktion. Die Zunahme der Beschäftigung in den IKT-Dienstleistungen entsprach in etwa dem Beschäftigungsrückgang in der IKT-Herstellung, so dass der Anteil des Sektors an der Gesamtbeschäftigung nicht zunahm. Auf Sektorebene nahm die Beschäftigung sowohl im Bereich der Computer- als auch der IT-Dienstleistungen schneller zu als die Beschäftigung in Unternehmensdienstleistungen. Der Wertschöpfungsanteil nahm zu, da die Wertschöpfung in der IKT höher als in der Produktion ist, was bedeutet, dass der Sektor zunehmend weniger arbeitsintensiv ist.

Im vorhergehenden Abschnitt ging es ausschließlich um die Gesamtbeschäftigung im IKT-Sektor, doch die IKT-gestützte Beschäftigung ist in allen Wirtschaftssektoren zu finden. Viele Beschäftigte führen auch anderswo in der Wirtschaft IKT-Aufgaben aus, während einige im IKT-Sektor Beschäftigte keine IKT-Tätigkeit ausführen. Deshalb wurden zwei Kategorien als Bemessungsgrundlage für die Zahl der IKT-Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft zugrunde gelegt: eine enge Kategorie, in der die IKT-Beschäftigten erfasst werden, die unmittelbar in der IKT arbeiten (z.B. Softwareingenieure) und eine breiter gefasste, die auch alle ArbeitnehmerInnen einschließt, die regelmäßig mit IKT arbeiten, deren Arbeit sich aber nicht in erster Linie um IKT dreht (z.B. Forscher oder Büroangestellte).

Letztere Kategorie (IKT-gestützte Tätigkeiten) macht in entwickelten Ländern bis zu 20% der Gesamtbeschäftigung aus. Doch in vorliegendem Bericht werden wir mit der engefassten Definition arbeiten, da die Mitglieder der UNI-Europa ICTS überwiegend IKT-Fachkräfte sind, auf die wir uns mit dem Begriff „IKT-Beschäftigte“ beziehen.

Abb. 2: IKT-Beschäftigung⁵ als gesamtwirtschaftlicher Prozentsatz, nach Land, 1995 und 2007



Quelle: OECD-Ausblick Informationstechnologie, 2008

Durchschnittlich gesehen nahm der Anteil der IKT-Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in den OECD-Ländern im Laufe des letzten Jahrzehnts beständig zu und erreichte im Jahr 2007 etwa 3-4%. In Irland, Frankreich und Portugal, die Ausnahmen von diesem Trend bildeten, sank dagegen der Prozentsatz der IKT-Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung ihrer Länder. Andererseits stagniert der Anteil der IKT-Beschäftigung an der Beschäftigung im Unternehmenssektor. Diese Veränderungen legen nahe, dass die Erwerbstätigen sich immer

⁵ Berechnet nach der engefassten Definition von IKT-Tätigkeiten, die sich lediglich auf IKT-Fachkräfte bezieht.

mehr spezialisieren, da spezifische IKT-Kompetenzen gefragt sind. Mit anderen Worten steigt der Anteil der IKT-Beschäftigten an der Gesamtwirtschaft, da der Sektor sich um komplexere Aktivitäten und Produkte herum neu strukturiert.

Welche Länder sind die größten 'Player' in der IKT-Branche?

Ausgehend von den Top-250-IKT-Unternehmen, die von der OECD ausgewählt wurden, sind die europäischen Länder mit den meisten Beschäftigten in der Branche (im Jahr 2006) Deutschland (714.309), Frankreich (547.328), das Vereinigte Königreich (258.831), Spanien (232.966) und die Niederlande (222.783). Darauf folgen Finnland (109.871), Schweden (101.507) und Italien (90.353).

Während des Zeitraums 2000—2006 lag der Nettojahreseinkommenszuwachs der Top-250-IKT-Unternehmen bei etwa 6%. Das größte Wachstum war in Indien zu verzeichnen (46%), gefolgt von Russland (43%) und Ägypten (38%). Regional betrachtet führten die Amerikas die Branche (im Jahr 2006) mit 39% des Gesamterlöses und 36% der Beschäftigung an, gefolgt von der Region Asien-Pazifik mit 37% des Gesamterlöses und 42% der Beschäftigung und Europa mit 24% des Gesamterlöses und 21% der Beschäftigung. In Bezug auf obige Abbildung, aus der hervorgeht, dass Europa den größten Anteil an der gesamten OECD-IKT-Beschäftigung hat (35%), zeigen die Zahlen, dass kleine und mittelständische Unternehmen in der IKT-Branche des alten Kontinents eine überaus wichtige Rolle spielen⁶.

Ganz eindeutig bestehen große Unterschiede im Hinblick auf den regionalen Einfluss der IKT-Branche. Im Zuge der Globalisierung wichen einige große Unternehmen auf Entwicklungsländer aus und schufen Arbeitsplätze im Ausland. Andererseits wurden in Asien und in anderen Entwicklungsländern IKT-Unternehmen gegründet, durch die letztendlich auch Stellen in Europa und in den Vereinigten Staaten geschaffen werden. Diese Wechselbeziehung wird Einfluss auf die strategischen Pläne des Sektors haben.

Europäischer⁷ Beschäftigungsüberblick

Branchenausblick

Im Jahr 2009 wird die UNI ICTS zunächst einmal auf europäischer Ebene gebildet. Gemäß EU-Kommission ist der Sektor Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) „eine der Hauptantriebskräfte für die Wettbewerbsfähigkeit und einer der wichtigsten Wirtschaftssektoren des 21. Jahrhunderts“.

Im Jahr 2007 trug der IKT-Sektor mit über 5% zur Gesamtbeschäftigung in der europäischen Union bei⁸, was knapp über dem OECD-Durchschnitt liegt. Der Gesamterlös betrug € 670 Mrd. Circa 11% der 11 Millionen Beschäftigten⁹ dieses Sektors sind Gewerkschaftsmitglieder. Dieser Sektor weist ein riesiges Organisierungspotenzial auf. Siehe Abb. 3 für weitere Informationen über potenzielle Gewerkschaftsmitgliedschaft in diesem Sektor.

⁶ Allerdings kann auch die Tatsache, dass die OECD die größten Unternehmen gemäß des Orts ihrer Eintragung im Handelsregister klassifiziert, eine Rolle spielen.

⁷ In diesem Abschnitt ist mit Europa die EU27+Schweiz und Island gemeint

⁸ EU 27 umfasst: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Portugal, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich, Bulgarien, Zypern, Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien.

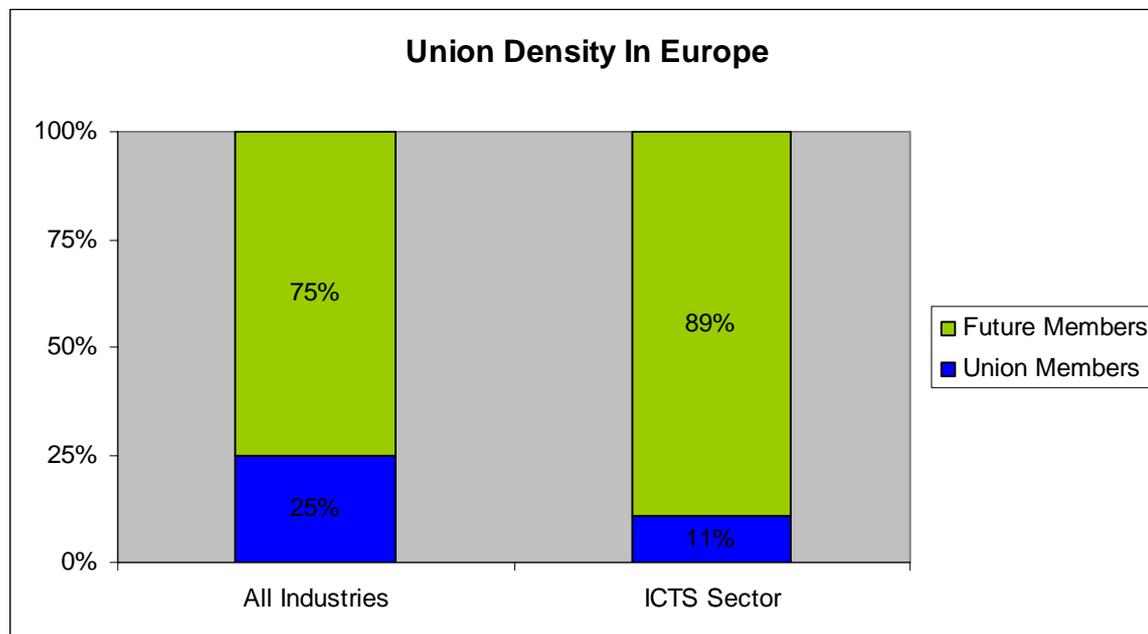
⁹ Quelle : http://nui.epp.euostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_egan&lang=en. Da Eurostat die „Bereitstellung und den Vertrieb von Information und von kulturellen Produkten in ihre Definition des Sektors „Information und Kommunikation“ einbezieht, zogen wir bei der Berechnung der Gewerkschaftsdichte des Sektors auch die Mitglieder der UNI MEI (Medien, Unterhaltung, Kunst) ein.

In Bezug auf tarifliche Deckung und Gewerkschaftsdichte wird sich die UNI-Europa ICTS einem anderen Umfeld gegenüber sehen, als in vergangenen Jahrzehnten. In der Vergangenheit waren sowohl tarifliche Deckungsrate als auch Gewerkschaftsdichte konstant hoch und relativ stabil.

Derzeit sind sowohl die tarifliche Deckungsrate und als auch die Gewerkschaftsdichte rückläufig. Zwischen 1995 und 2006, die letzten 11 Jahre für die Angaben vorhanden sind, sank die Gewerkschaftsdichte um beinahe 8% in Europa. Das ist das schnellste Absinken der Rate seit überhaupt Zahlen erhoben werden. Im Jahr 2006 lag die Gewerkschaftsdichte in Europa knapp unter 25%. Für eine ausführlichere Besprechung der Gewerkschaftsdichte und der Abdeckung durch Tarifabkommen sowie eine spezifische Analyse der Trends innerhalb des IKT-Sektors in Europa verweisen wir auf Teil II vorliegenden Berichts.

Abb. 3 zeigt das riesige Mitgliederpotenzial in Europa. Sie verdeutlicht auch die Tatsache, dass die gewerkschaftliche Organisationsrate in allen Branchen in Europa – auch wenn sich die Rate derzeit auf ihrem Tiefststand befindet – über zweimal so hoch wie die gewerkschaftliche Organisationsrate im IKT-Sektor in Europa ist. Daraus ergibt sich ein vordringliches Organisationsthema für den Sektor. Nur jeder zehnte Beschäftigte des Sektors ist Gewerkschaftsmitglied und die Gewerkschaften sind schwach in der Branche vertreten und kaum bekannt. Nicht-Gewerkschaftsmitglieder kommen unter Umständen gar nie mit Gewerkschaftsmitgliedern in Kontakt. Den Sektor mit dem Konzept der gewerkschaftlichen Organisation vertraut machen, könnte also ein wichtiger erster Schritt einer Organisationsstrategie sein.

Abb. 3: Gewerkschaftsdichte in Europa, alle Branchen¹⁰ und der IKT-Sektor¹¹



¹⁰ Angaben vom Jahr 2006.

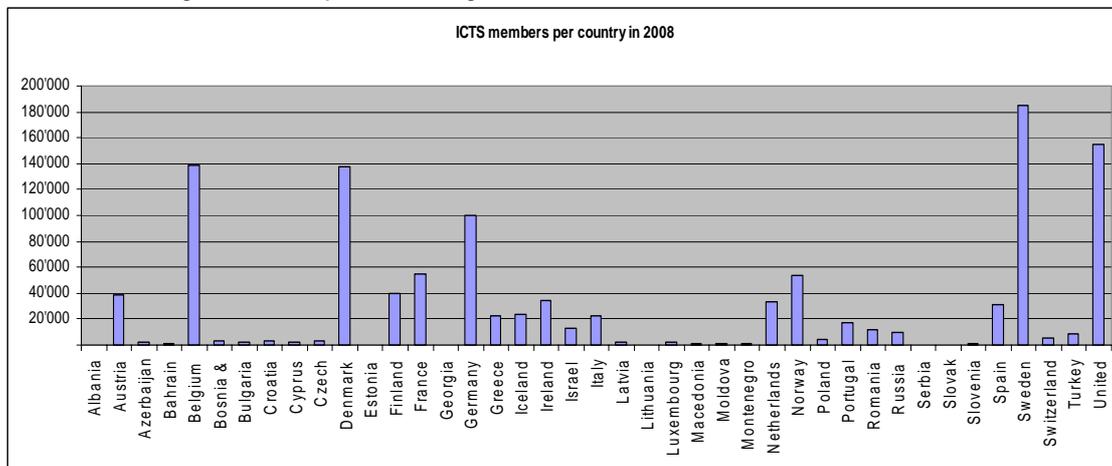
¹¹ Angaben vom Jahr 2007

Wo sind die derzeitigen UNI-Europa ICTS-Mitglieder vorzufinden?

Wie aus Abb. 4 hervorgeht, befinden sich die meisten der derzeitigen Mitglieder des neuen Sektors in Schweden, dem Vereinigten Königreich, Belgien, Dänemark und Deutschland. Abb. 5 zeigt die aktuelle Mitgliederstärke nach Region. In diesem Fall weisen die nordischen Länder den höchsten Mitgliederanteil auf (41%), gefolgt von der Region Beneluxländer, Frankreich und Monaco (21%), dem Vereinigten Königreich und Irland (15%) sowie Österreich, Deutschland und Schweiz (14%). Die Region Südeuropa bestreitet 7% der Mitgliedschaft des Sektors, während die baltischen Staaten und Mittel- und Osteuropa 2% der Mitgliedschaft des Sektors ausmachen.

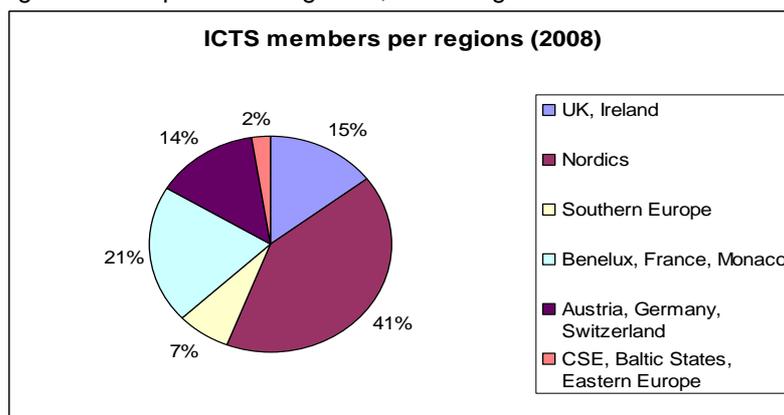
Der Prozentsatz der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder liegt mit 42% weit über dem im Sektor beschäftigten Frauenanteil (30%) und ist vergleichbar mit dem Anteil der weiblichen Erwerbstätigen in Europa (43%).

Abb. 4: Derzeitige UNI-Europa ICTS-Mitglieder, nach Land



Quelle: UNI Global Union (2009)

Abb. 5: Derzeitige UNI-Europa ICTS-Mitglieder, nach Region



Quelle: UNI Global Union (2009)

Themen für das Organisieren: Wer sind die potenziellen Mitglieder?

Erwerbstätige

Einkommen

Der durchschnittliche Verdienst der IKT-Beschäftigten ist schwer zu ermitteln, da die Gehälter innerhalb des Sektors sehr unterschiedlich sind. Auf jeden Fall verdient der/die durchschnittliche IKT-Beschäftigte mindestens so viel wie der/die durchschnittliche EU-Beschäftigte. Manche IKT-Beschäftigte verdienen sogar um einiges mehr. Aus einer kürzlich erstellten Studie geht eine positive und signifikante Korrelation zwischen dem Anteil an IKT-Fachkräften eines Sektors und der Bruttowertschöpfung pro Beschäftigtem¹² hervor. Im Jahr 2007 lag das durchschnittliche EU-Jahreseinkommen bei 22.743 Euro. ArbeitnehmerInnen, die Kategorien zugeordnet sind¹³, in denen ICTS-Beschäftigte vorzufinden sind, verdienten im Durchschnitt zwischen 22.748 Euro und 40.002 Euro pro Jahr, was darauf schließen lässt, dass sie besser bezahlt sind, als der/die europäische Durchschnittsbeschäftigte.

Aus einer anderen aktuellen von *e-skills UK* durchgeführten Studie geht hervor, dass IKT-Beschäftigte im Vereinigten Königreich im ersten Quartal 2009 durchschnittlich 41% mehr verdienten als die Beschäftigten insgesamt gesehen, obwohl die Arbeitslosenrate im selben Zeitraum mit 5% den höchsten Stand der letzten fünf Jahre erreicht hatte.

Auf internationaler Ebene ging aus einer 2002 von drei Organisationen (SAGE, SANS, BigAdmin) durchgeführten Studie hervor, dass Computersystemverwalter durchschnittlich US\$ 67.675 pro Jahr verdienten. Im selben Zeitraum ergab eine von Brainbench durchgeführte Gehaltsumfrage, dass IT-Spezialisten in den Vereinigten Staaten je nach Tätigkeit durchschnittlich zwischen US\$ 42.492 und US\$ 78.611 verdienten.

Gender

Im IKT-Sektor überwiegen männliche Beschäftigte. Männer machen zwar lediglich 57% aller europäischen Beschäftigten aus, sind im IKT-Sektor aber mit 80% vertreten. Es ist nicht ganz klar, ob Arbeitnehmerinnen sich aufgrund von Zugangsschranken gegen eine berufliche Laufbahn im IKT-Sektor entscheiden, oder ob andere Faktoren ihre Beteiligung an dem Sektor einschränken. Sicher ist jedoch, dass weniger Frauen im Sektor IKT arbeiten, als auf den allgemeinen Arbeitsmärkten der einzelnen Länder und sämtliche Initiativen und politischen Bemühungen, mehr Frauen in diese Branche zu locken, blieben bis heute erfolglos.

In einem von der UNI Global Union¹⁴ in Auftrag gegebenen Bericht, führt Juliet Webster zwei große Hürden für den Zutritt von Frauen auf den IKT-Beschäftigungsmarkt an. Erstens ist das Image des Sektors immer noch stark angeschlagen und die Forschungsergebnisse legen nahe, dass junge Frauen sich immer noch nicht der „potenziellen Bandbreite von Beschäftigungsmöglichkeiten im IKT-Sektor“ bewusst sind. Zweitens sind die

¹² OECD (2005), "New Perspectives on ICTS Skills and Employment", OECD Digital Economy Papers, No. 96.

¹³ Hier benutzen wir die Kategorien I (Transport, Lagerung und Kommunikation) und K (Immobilien-, Vermietungs- und Unternehmensaktivitäten) der NACE Rev. 1.1. Da diese Kategorien auch Nicht-ICTS-Beschäftigte einschließen und lediglich für einige Länder verfügbar sind, sollen sie nur einen ungefähren Überblick geben, sind aber statistisch gesehen nicht relevant.

¹⁴ UNI Global Union (2007), "Diversity Management in the ICT industry: Challenges and Issues for Social Dialogue".

Beschäftigungspraktiken im Sektor erstaunlicherweise ziemlich rückständig. So gibt es etwa kaum Unternehmen, die Frauen nach einer Babypause oder einer Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit wieder einstellen. Zudem ist der Zugang zur Branche für Frauen mit Kindern ziemlich schwierig, da kaum flexible Arbeitszeitmodelle existieren. Als weitere Faktoren, die Frauen davon abhalten, in der IKT-Branche zu arbeiten, werden das Lohngefälle zwischen Mann und Frau und die ausgesprochen männlich geprägte Arbeitskultur angeführt.

Alter

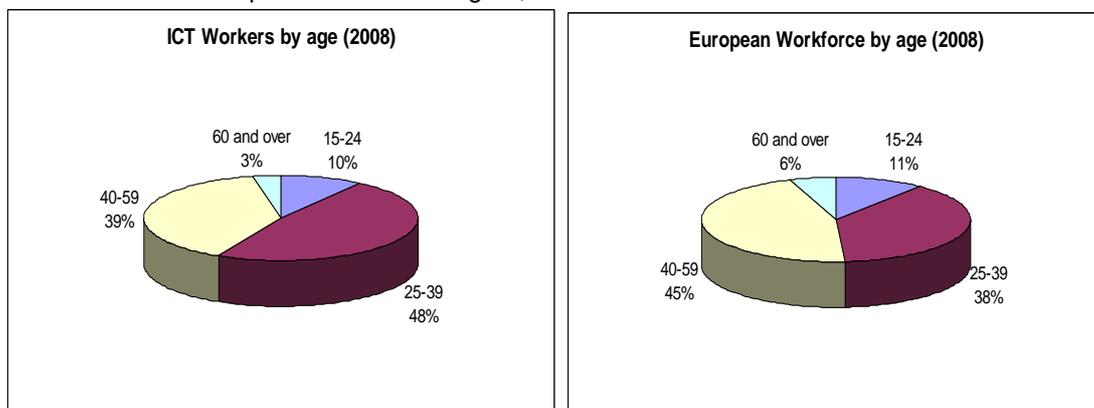
Ältere ArbeitnehmerInnen (50 Jahre oder älter) sind in der IKT unterrepräsentiert. Sie machen lediglich 16% der IKT-Beschäftigten, dagegen aber beinahe ein Viertel aller europäischen Beschäftigten aus. Das bestätigt den allgemeinen Eindruck, dass es für ältere ArbeitnehmerInnen schwieriger ist, in der IKT-Branche eine Stelle zu finden und es stützt auch die These, dass lebenslanges Lernen grundlegend wichtig ist.

Für ältere ArbeitnehmerInnen ist der Zutritt zur Branche, genau wie für Frauen, mit Schwierigkeiten behaftet. Laut J. Webster greifen Arbeitgeber gerne auf irgendwelche nicht belegten Annahmen zurück, um ältere ArbeitnehmerInnen zu diskriminieren. So behaupten sie beispielsweise, dass diese Arbeitnehmergruppe aufgrund häufigerer Krankheit öfter von der Arbeit fern bleibt, dass ihre Kenntnisse und Kompetenzen nicht auf dem neuesten Stand sind, und dass sie sich nicht an die jugendliche Arbeitskultur anpassen kann. Manche Unternehmen verstecken sich auch hinter dem Vorwand, dass ältere ArbeitnehmerInnen überqualifiziert und ihre Einstellung für den Arbeitgeber deshalb zu teuer wäre. Mit dem Fehlen flexibler Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Work-Life-Balance fördern würden, und dem Mangel an lebenslangen Lernpraktiken wird oftmals erklärt, warum ältere ArbeitnehmerInnen im Bereich IKT unterrepräsentiert sind.

Was die jüngsten ArbeitnehmerInnen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) angeht, so machen sie 10% der IKT-Beschäftigten und 11% aller europäischen Beschäftigten aus.

Die meisten IKT-Beschäftigten sind zwischen 25 und 39 Jahre alt, wohingegen die größte Arbeitnehmergruppe im gesamteuropäischen Durchschnitt zwischen 40 und 59 Jahre alt ist. Diese Zahlen legen nahe, dass der/die durchschnittliche IKT-Beschäftigte also jünger als der durchschnittliche europäische Erwerbstätige ist. ArbeitnehmerInnen im Alter von 15-39 Jahren machen 58% der IKT-Beschäftigten, aber lediglich 49% der europäischen Beschäftigten aus, was die obige These ebenfalls stützt.

Abb. 6: Alter der europäischen Beschäftigten, alle Branchen und IKT-Sektor



Quelle: Eurostat (2008)

Arbeitszeit

Im IKT-Sektor sind weniger Teilzeitbeschäftigte¹⁵ (10%) als im europäischen Durchschnitt (18%) zu finden.

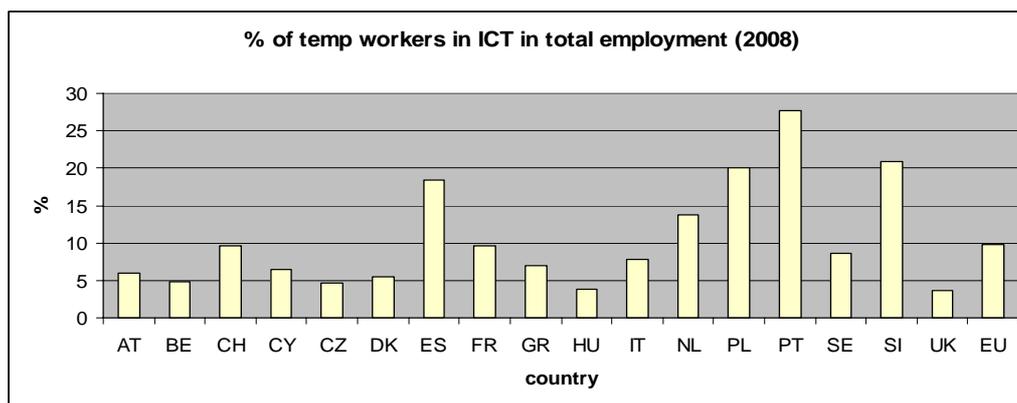
Ganztags beschäftigte männliche Arbeitnehmer arbeiten im Durchschnitt 47 Minuten mehr pro Woche als ihre Kolleginnen. Das ist eine sehr geringe Differenz, die eventuell auch auf einen statistischen Fehler zurückzuführen sein könnte. Wenn es tatsächlich eine Differenz zwischen der Arbeitszeit von Männern und Frauen gibt, dann kann nicht mit Sicherheit gesagt werden, ob dies auf den Arbeitgeber zurückzuführen ist, oder ob der Beschäftigte aus eigener Initiative länger arbeitet.

Teilzeitbeschäftigte arbeiten etwa halb so viel (20,6 Stunden/Woche) wie Ganztagsbeschäftigte (41,8 Stunden/Woche). Das entspricht in etwa der durchschnittlichen EU-Ganztagsarbeitswoche von 42,8 Stunden. Doch aus einer vom *Chartered Management Institute* (CMI) durchgeführten Studie ging hervor, dass 83% der Führungskräfte im IT-Sektor regelmäßig 1 Stunde 18 Minuten länger arbeiten, als sie dies laut Vertrag müssten. Das entspricht 40 Tagen pro Jahr. Andererseits zeigte eine andere Forschungsarbeit, dass IT-Beschäftigte sich eine bessere Work-Life Balance wünschen.

Art von Beschäftigungsverhältnis und berufliche Stellung

11% der Erwerbstätigen in der EU sind auf der Basis von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt und Gleiches gilt ungefähr für denselben Prozentsatz der IKT-Erwerbstätigen (10%), wobei die Lage allerdings von Land zu Land stark variiert¹⁶. In Portugal wird beispielsweise über ein Viertel der IKT-ArbeitnehmerInnen zeitlich befristet beschäftigt, wohingegen das bei weniger als 5% der IKT-Beschäftigten im Vereinigten Königreich oder Ungarn der Fall ist. Die Verbreitung von Zeitarbeit hängt wahrscheinlich weniger von der Branche als von der Struktur der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen, von der Gesetzgebung und der Politik eines Landes ab.

Abb. 7: ZeitarbeitnehmerInnen in der IKT in Europa als Prozentsatz der Gesamtbeschäftigung in der IKT nach Land



Quelle: Eurostat (2008)

¹⁵ Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit stützt sich auf die spontanen Antworten der TeilnehmerInnen der Eurostat-Umfrage unter Beschäftigten. Eine genauere Unterscheidung ist nicht möglich, da die Arbeitszeiten zwischen den Mitgliedstaaten und Tätigkeitsbereichen voneinander abweichen.

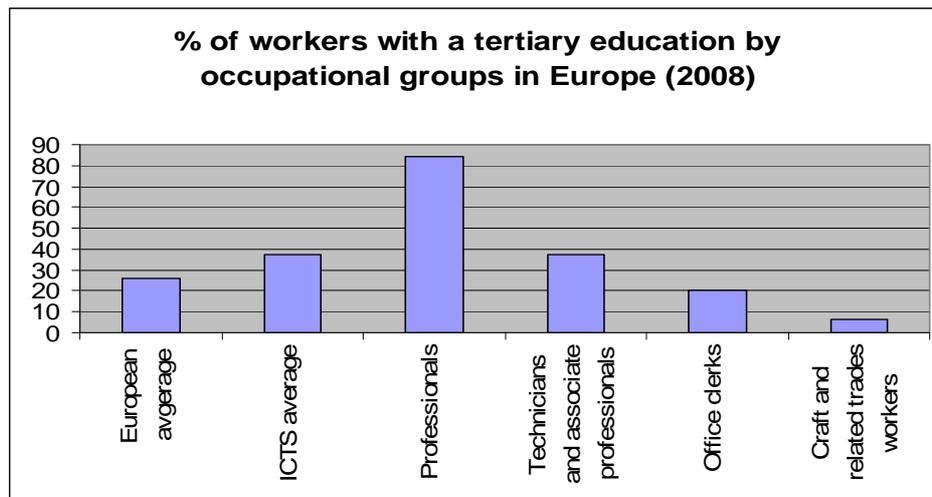
¹⁶ ZeitarbeitnehmerInnen sind vorübergehend beschäftigte Erwerbstätige, die von einer Agentur für einen speziellen Arbeitsauftrag an Dritte ausgeliehen werden, oder Personen mit speziellen Ausbildungsverträgen.

Ungefähr 10% der Erwerbstätigen im IKT-Sektor sind selbstständig¹⁷, 87% angestellt¹⁸ und 3% sind Arbeitgeber. Im Durchschnitt machen Angestellte etwa 84% der europäischen Erwerbsbevölkerung aus (was in etwa dem IKT-Prozentsatz von 87% entspricht). Selbstständige Erwerbstätige und Arbeitgeber machen im europäischen Durchschnitt der Erwerbstätigen einen etwas höheren Prozentsatz als im IKT-Sektor aus, nämlich jeweils 12% und 5% (im Gegensatz zu 10% und 3%), doch das sind extrem geringfügige Unterschiede.

Ausbildung

Ein weiterer interessanter Punkt ist der Ausbildungsgrad der Beschäftigten. In der Eurostat-Klassifikation¹⁹ ist zwar keine spezielle Kategorie für ICT-Beschäftigte vorgesehen, aber dennoch kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten in zwei Gruppen (nämlich 'Fachkräfte' sowie 'Techniker und angeschlossene Fachkräfte'²⁰) von vier, in denen normalerweise ICTS-Erwerbstätige vorzufinden sind, im Allgemeinen besser als im europäischen²¹ Durchschnitt ausgebildet sind. Andererseits verfügen Büroangestellte, handwerklich Tätige und im Bereich IKT tätige Handelsangestellte²² über einen niedrigeren Grad an tertiärer Ausbildung²³ als im europäischen Durchschnitt. Betrachten wir diese vier Gruppen zusammen, so fällt auf, dass der Prozentsatz an Personen mit tertiärer Ausbildung in diesen Gruppen (38%) insgesamt gesehen signifikant über dem europäischen Durchschnitt liegt (26%).

Abb. 8: Prozentsatz der europäischen ArbeitnehmerInnen mit tertiärer Ausbildung, nach Beschäftigungsgruppen



Quelle: Eurostat (2008)

¹⁷ Selbstständig Erwerbstätige sind als Personen definiert, die ein eigenes Unternehmen führen oder eine gewerbliche Tätigkeit zum Zwecke der Gewinnerwirtschaftung ausüben und keine anderen Personen beschäftigen. Arbeitgeber hingegen müssen mindestens eine weitere Person beschäftigen, um als solche eingestuft zu werden.

¹⁸ Beschäftigte werden als Personen definiert, die für staatliche oder private Unternehmen arbeiten und Lohn/Gehalt für ihre Arbeit erhalten.

¹⁹ Eurostat legt ISCO-88 zugrunde (International Standard Classification of Occupations), die internationale Standardklassifikation für Berufe.

²⁰ In diesen Gruppen befinden sich u.a. Ingenieure, Computerspezialisten sowie betriebswirtschaftliche und juristische Fachkräfte.

²¹ Diesen Berechnungen liegt die EU27+Kroatien, Island, Schweiz, Türkei und Norwegen zugrunde.

²² In diesen Gruppen finden wir u.a. Buchhalter, aber auch Telefonmonteure, Elektroinstallateure und Reparatere.

²³ „Tertiäre“ Ausbildung bezieht sich auf Ebene 5 und 6 der Internationalen Ausbildungs-Standardklassifikation 1997 (ISCED). Personen aus dieser Gruppe verfügen normalerweise zumindest über einen Bachelor-Abschluss von einer /einem anerkannten Universität/Institut.

Durch obige Analyse kristallisiert sich allmählich das Bild des/der durchschnittlichen ICTS-Beschäftigten heraus. Wichtig ist, dass der/die durchschnittliche europäische ICTS-Beschäftigte sich von durchschnittlichen europäischen Beschäftigten unterscheidet. Die Beschäftigten im ICTS-Sektor sind tendenziell eher jung, männlich und gut ausgebildet, das heißt sie verfügen zumindest über eine tertiäre Ausbildung. Außerdem verdient ein ICTS-Beschäftigter mehr als der durchschnittliche Arbeitnehmer und ist wahrscheinlich über einen festen Vollzeitarbeitsvertrag beschäftigt.²⁴

In einem Sektor, in dem Kompetenzen und Arbeitskräfte Mangelware sind und zu wenig junge ArbeitnehmerInnen nachrücken, müssen die Unternehmen ihre Einstellungspolitik ändern, da sich die derzeitige Ausrichtung auf junge männliche Fachkräfte langfristig nicht aufrechterhalten lässt. Ein niedriger Grad an Vielfalt verursacht sowohl finanzielle als auch qualitative Kosten, da es schwieriger ist, Spitzenkräfte aus einem kleinen Fachkräfteangebot anzuwerben.

ICTS-Mitgliedsorganisationen kommt die wichtige Aufgabe zu, die Unternehmen dazu zu bringen, ihre derzeit vorherrschende Personalpolitik zu ändern. In den IKT-Unternehmen müssen auch flexiblere Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle eingeführt werden, um eine bessere Work-Life-Balance zu erzielen und sie dadurch zu attraktiveren Arbeitsstätten zu machen. Gewerkschaften haben die Chance, IKT-Erwerbstätigen dadurch zu helfen, dass sie diese Veränderungen unterstützen und vorantreiben.

Arbeitgeber: Welches sind die größten IKT-Unternehmen?

Die größten Unternehmen im Hinblick auf die Zahl der Beschäftigten befinden sich in Asien. Hitachi, ein japanisches Unternehmen, ist der größte IKT-Arbeitgeber der Welt, gefolgt von Hon Hai in China und Precision in Taipei.

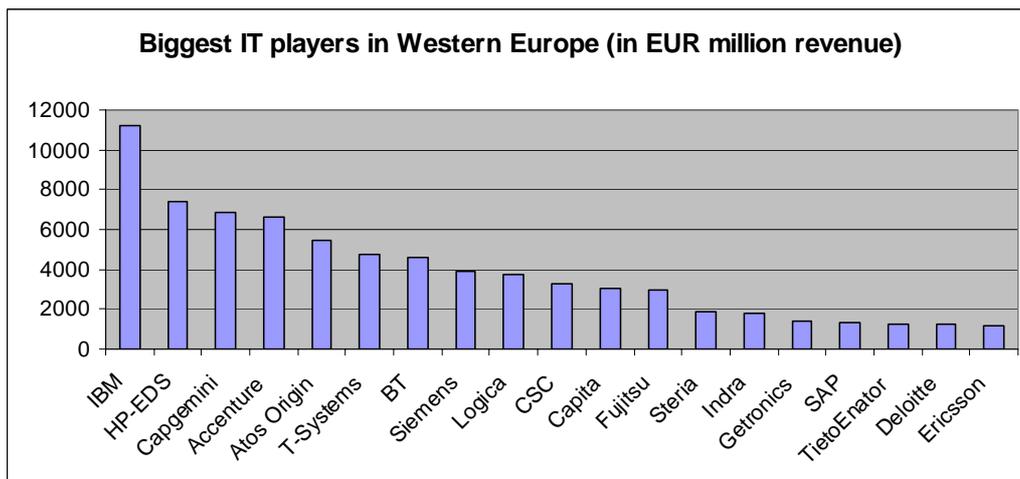
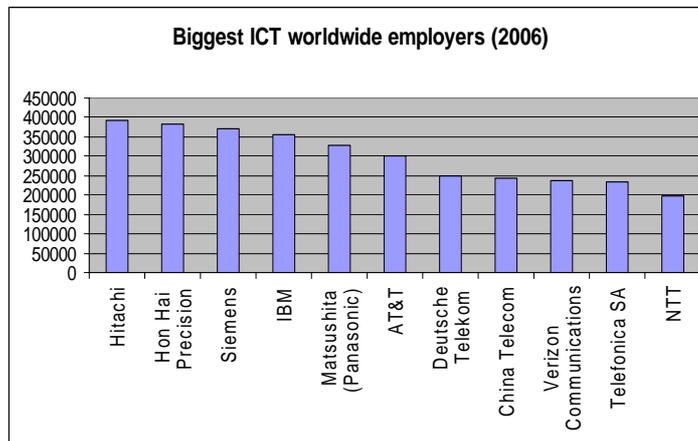
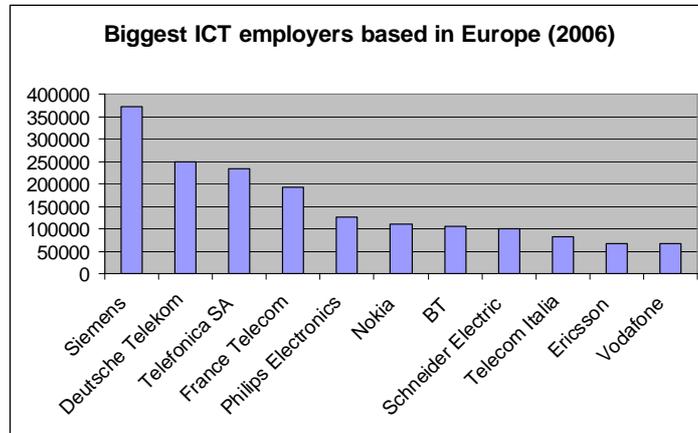
In Europa haben deutsche Unternehmen die meisten Beschäftigten, allen voran Siemens und Deutsche Telekom, die jeweils 371.000 und 257.160 Mitarbeiter beschäftigen. Darauf folgen Telefónica mit 232.996 Beschäftigten, France Télécom (191.036 Beschäftigte) und Philips (125.834 Beschäftigte).

Die umsatzstärksten Unternehmen sind Siemens, Hewlett-Packard (USA), IBM (USA), NTT (Japan) und Verizon (USA).

Zur Liste der dominierenden Unternehmen der Branche gehört eine Mischung aus IT- und Telekom-Firmen. Der neue ICTS-Sektor ist aufgrund des kombinierten Fachwissens der früheren Sektoren UNI Telekom und UNI IBITS gut darauf vorbereitet, diesen Gesamtsektor abzudecken.

²⁴ Siehe Anhang für ausführlichere Information über Arbeitslosenzahlen in dem Sektor und in den verschiedenen Branchen nach Land.

Abb. 9: Die größten IKT-Arbeitgeber, nach Gesamtzahl der Beschäftigten und Umsätzen in Europa und weltweit



Quelle: Gartner (2008)

90% der IKT-Firmen und drei Viertel der Beschäftigten in Europa wurden von Eurostat im Jahr 2002 dem Dienstleistungssektor zugeordnet. Der IKT-Sektor wurde in der EU-15²⁵ im Jahr 2000 von kleinen und mittleren Unternehmen mit durchschnittlich 11 Mitarbeitern pro Firma beherrscht. Die Branche konzentriert sich zudem auf bestimmte geografische Bereiche. In vielen verschiedenen Teilen Europas, meist in der Nähe zu städtischen Ballungsgebieten, existieren Hi-Tech-Ansiedlungen, was den Gewerkschaften die Organisierung der Beschäftigten erleichtern könnte.

Fakten zu den größten europäischen Unternehmen

Orange (France Télécom)

- in 40 Ländern tätig
- weltweit Gewinne von 4,1 Mrd. Euro
- Umsatz in Europa: über 43,2 Mrd. Euro
- Beschäftigte weltweit : 186.049
- organisierte Beschäftigte weltweit : 8%

Telenor (Norwegen)

- in 13 Ländern tätig
- weltweit Gewinne von 2,5 Mrd. Euro
- Gewinn in Europa: 1,8 Mrd. Euro
- Beschäftigte weltweit: 39.250
- organisierte Beschäftigte weltweit: 13%

Deutsche Telekom

- tätig in 31 Ländern
- weltweit Gewinne von 1,5 Mrd. Euro
- Beschäftigte weltweit: 257.160, Beschäftigte in Europa: 214.736
- organisierte Beschäftigte weltweit: 41%

Telefónica (Spanien)

- tätig in 25 Ländern
- weltweit Gewinne von 10 Mrd. Euro
- Beschäftigte weltweit: 248.000
- Beschäftigte in Europa: 82.610
- organisierte Beschäftigte weltweit: 21%

Portugal Telecom

- tätig in 13 Ländern
- Gewinne: 582 Millionen Euro weltweit
- 320,1 Millionen Euro Gewinn in Europa
- Beschäftigte weltweit: 31.970
- organisierte Beschäftigte: 33%

²⁵ EU 15 besteht aus: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Portugal, Spanien, Schweden und dem Vereinigten Königreich.

IBM (USA)

- tätig in 170 Ländern
- Gewinne von 12 Mrd. US\$
- Beschäftigte: 398.455, davon 115.000 in den USA, 113.000 in den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China), circa 100.000 in Europa (2005)
- Platz im Fortune 500-Ranking: 14
- organisierte Beschäftigte: 201 in Holland, 1350 in Schweden (von 3000 Beschäftigten), 200 in Australien, 41 in Österreich (2% der Beschäftigten), 177 in Finnland (nur ERTO), ungefähr 35% der Beschäftigten in Belgien.

Hewlett-Packard (USA)

- tätig in 170 Ländern
- Gewinne: 8 Mrd. US\$
- Beschäftigte: 321.000, circa 116.000 in Europa
- Fortune 500-Ranking: 9
- organisierte Beschäftigte: 132 in Holland (circa 10% der Beschäftigten), geringe Gewerkschaftspräsenz in Australien, 36 in Österreich (4% der Beschäftigten), 5-10% in Deutschland, 80-90% in Schweden (von 1800 Beschäftigten), 40-50% in Belgien, 5% in Finnland

Atos Origin (Frankreich)

- tätig in 40 Ländern
- Gewinne: 180,6 Millionen EUR, 93% des Umsatzes wird in Europa erwirtschaftet
- Beschäftigte: 50.975, von denen 85% in der Zone Europa, Mittlerer Osten und Afrika tätig sind
- organisierte Beschäftigte: 966 in Holland, 22 in Österreich (15% der Beschäftigten), etwa 2% in Frankreich und 50% in Belgien.

Cap Gemini (Frankreich)

- tätig in 30 Ländern
- Gewinne: 451 Millionen EUR, knapp 80% des Umsatzes wird in Europa erwirtschaftet
- Beschäftigte: 91.621, davon 67% in Europa und Südamerika und circa 60% nur in Europa
- organisierte Beschäftigte: 340 in Holland, 3 in Österreich (knapp über 1% der Beschäftigten), 137 in Finnland (nur ERTO), ungefähr 35% der Beschäftigten in Belgien.

Tieto Corp. (Finnland)

- tätig in 30 Ländern (Europa + Indien, China, Indonesien, USA und Kanada)
- Beschäftigte: 16.618, 14.125 in Europa
- Gewinne: 111,6 Millionen Euro, Umsatz in Europa circa 95% des Gesamtumsatzes
- organisierte Beschäftigte: 2,5% der Beschäftigten in Österreich, 70% in Finnland, 75% in Schweden, 75% in Deutschland, in allen weiteren Ländern unter 20%.

Globale Abkommen

UNI Global Union unterhält über globale Abkommen (GA) bereits formelle Beziehungen zu einigen dieser Unternehmen. GAs stellen für UNI ein wichtiges Instrument im Umgang mit multinationalen Unternehmen auf globaler Ebene dar. Es handelt sich um Abkommen, die zwischen der UNI Global Union und einem Unternehmen geschlossen werden, und zwar im Namen aller Gewerkschaften, die die Beschäftigten des Unternehmens vertreten. Die Einzelheiten jedes Abkommens richten sich nach den jeweiligen besonderen Gegebenheiten, aber viele beinhalten Sicherheitsbestimmungen, Beschäftigungsbedingungen und Vereinigungsfreiheit oder Recht auf gewerkschaftliche Organisation, die sich auf alle Beschäftigten des Unternehmens weltweit beziehen. Sie stellen lokal und landesweit tätigen Gewerkschaften ein Netz zur Verfügung, über das sie sich vereint dafür einsetzen können, innerhalb eines Unternehmens weltweit dieselben Arbeitsnormen durchzusetzen, ganz gleich wo die Beschäftigten sich befinden. Es kann auch ein wichtiges Instrument für das Organisieren auf lokaler oder landesweiter Ebene und für die Durchführung jeglicher Art von Kampagne sein.

Derzeit verfügt die UNI Telekom über drei unterzeichnete Abkommen, nämlich mit France Télécom, Portugal Telecom und Telefónica. Zudem befindet sie sich mit Deutsche Telecom, Telenor, Teliasonera und Telecom Malaysia in Verhandlungen über ein globales Abkommen. UNI IBITS verfügt derzeit über kein GA. Durch die Bildung des neuen UNI-Europa ICTS wird der Sektor Gelegenheit dazu haben, seine GA-Verhandlungen ausgehend von den Erfahrungen der UNI Telekom auszuweiten.

Teil II: Industrielle Beziehungen und Sozialdialogspartner im Bereich ICTS

Gewerkschaftsdichte und tarifliche Deckung: Branchenausblick

UNI-Europa ICTS wird im Hinblick auf Gewerkschaftsdichte und Abdeckung durch Tarifabkommen in einem Umfeld tätig sein, das sich völlig von dem der letzten Generation unterscheidet. Im Hinblick auf den strategischen Plan des Sektors muss dieser Wandel unbedingt berücksichtigt werden und man muss sich auch bewusst machen, dass eine hohe Gewerkschaftsdichte und eine hohe tarifliche Deckungsrate entgegen der bisherigen Auffassung keine unumstößlichen Machtgebilde sind.

Für vorliegende Besprechung und Analyse wird Gewerkschaftsdichte als der Prozentsatz der beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger definiert, der einer Gewerkschaft angehört²⁶. Unter tariflicher Deckung ist der Prozentsatz der beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger zu verstehen, für die ein Tarifabkommen gilt²⁷. Sämtlichen Berechnungen liegen diese Definitionen zugrunde.

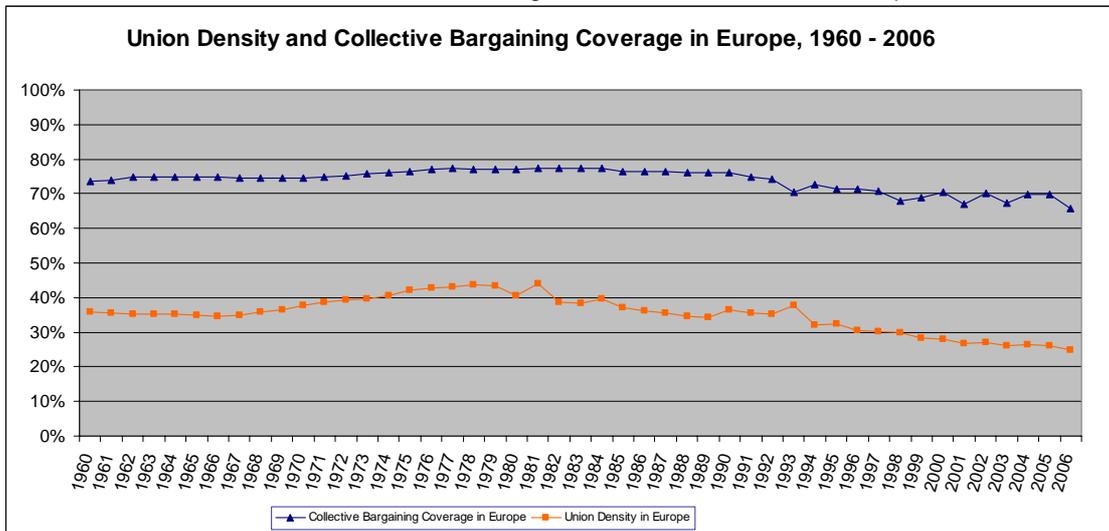
Das Gesamtbild der tariflichen Deckung und der Gewerkschaftsdichte verändert sich derzeit in Europa. Was einst als stabiles Umfeld mit konstant hohen Raten gewerkschaftlicher Dichte und entsprechend hohen tariflichen Deckungsraten galt, sieht nun plötzlich nicht mehr so solide aus. Aufgrund von Veränderungen innerhalb der Branche und politischem Wandel muss angenommen werden, dass dieser Trend noch weiter anhalten und sich womöglich noch weiter ausprägen wird, wenn keine konkreten Schritte in Richtung Organisation und Erhöhung des Mitgliederbestands unternommen werden.

Anhand der Interpretation des Gesamtbildes der tariflichen Deckung und der Gewerkschaftsdichte in Europa, können einige allgemeine Rückschlüsse gezogen werden. Ganz eindeutig kann festgestellt werden, dass die Deckung durch Tarifabkommen in allen Ländern und Branchen wesentlich höher ist als die Gewerkschaftsdichte. Daraus kann die wichtige Schlussfolgerung gezogen werden, dass ein hoher Grad tariflicher Deckung einen niedrigen und sinkenden Grad gewerkschaftlicher Mitgliedschaft verschleiern kann. Außerdem ist auch der tarifliche Deckungsgrad rückläufig.

²⁶ Arbeitslose und im Ruhestand befindliche Gewerkschaftsmitglieder wurden nicht in die Berechnung der Gewerkschaftsdichte einbezogen.

²⁷ Bei den für die Berechnungen zugrunde gelegten Zahlenangaben war die tarifliche Deckung als Prozentsatz auf Länderebene angegeben. Um die europäische Gesamtziffer berechnen zu können, musste die Zahl der Beschäftigten in jedem Land überprüft werden, was mit Hilfe der Angaben in Bezug auf Lohn- und Gehaltsempfänger aus demselben Datensatz erfolgte. Als der Autor der Datenbank jedoch die tarifliche Deckung berechnete, benutzte er ein (nicht näher erläutertes) System zur Anpassung der Arbeitnehmerzahlen und berücksichtigte folglich nur die Lohn- und Gehaltsempfänger, die überhaupt für die jeweiligen Tarifabkommen in Frage kamen. Vorliegendem Bericht wurden die nicht angepassten Zahlen zugrunde gelegt.

Abb. 10: Gewerkschaftsdichte und Abdeckung durch Tarifabkommen in Europa, 1960 – 2006



Die Berechnungen stützen sich auf Angaben aus 29 Ländern -- der EU 27, Norwegen und Schweiz – soweit verfügbar. Nicht für alle Länder und Jahre lagen Angaben vor. Es lagen keine Angaben über tarifliche Deckung in Italien oder Rumänien vor.

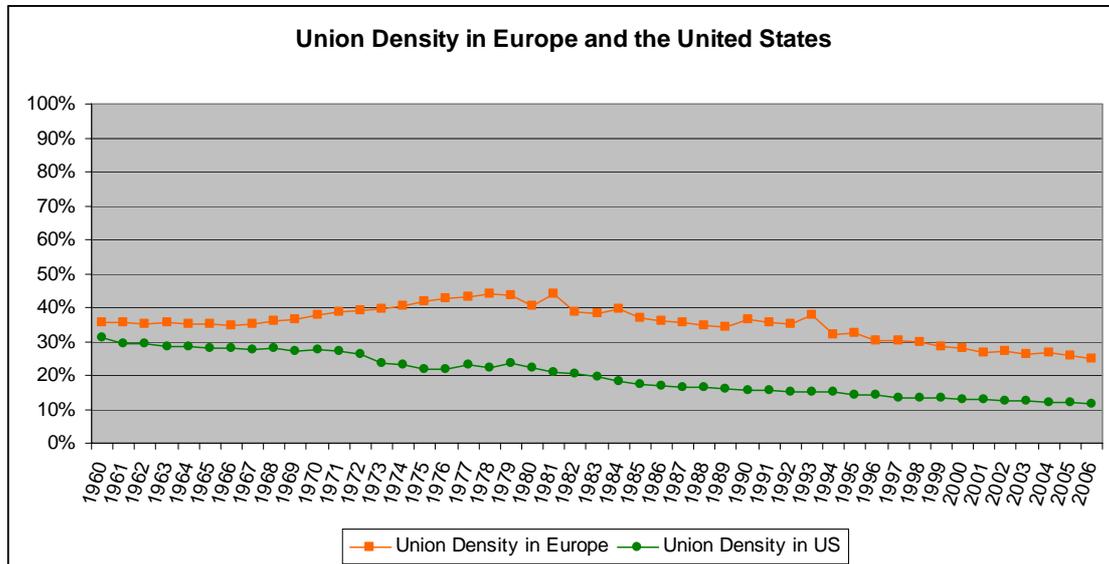
Die Zahlen aus der Vergangenheit im Hinblick auf Deckung durch Tarifverträge und Gewerkschaftsdichte in Europa zeigen, dass beide im Laufe der vergangenen Jahre kontinuierlich sanken. Die tarifliche Deckung nahm seit Mitte der 90er Jahre kontinuierlich ab und die Gewerkschaftsdichte sinkt bereits seit Ende der 80er Jahre, wobei dieser Prozess sich seit Mitte der 90er Jahre allerdings beschleunigte. Derzeit ist die Gewerkschaftsdichte in Europa etwa um 25% - 10% niedriger als 1960.

Die Verringerung der Gewerkschaftsdichte ist auf zahlreiche politische und makroökonomische Faktoren und Veränderungen im Laufe der letzten Jahrzehnte zurückzuführen. Doch unabhängig davon, welche Ursachen zugrunde liegen, können wir ziemlich sicher sein, dass es ohne starke Mitgliederbasis immer schwieriger werden wird, die tarifliche Deckung aufrechtzuerhalten.

Es tut sich bereits eine immer größer werdende Kluft zwischen Gewerkschaftsdichte und tariflicher Deckung auf. Zwischen 1960 und 1993 war ungefähr eine/r von zwei ArbeitnehmerInnen, für den/die ein Tarifabkommen galt, Mitglied einer Gewerkschaft. 2006 war nur noch eine/r von 2,6 ArbeitnehmerInnen, für die ein Tarifabkommen galt, Gewerkschaftsmitglied. Wenn sich der derzeitige Trend fortsetzt, dann wird die Rate bis zum Jahr 2018 bei einem von drei liegen.

Die Verringerung der Gewerkschaftsdichte in den USA vollzog sich kontinuierlich und schnell. Das ist ein wichtiger Anhaltspunkt für Europa, da das Absinken der Rate in den USA bereits früher einsetzte, und da US-amerikanische Firmen auf dem globalen IKT-Markt auch ausgesprochen präsent sind. Viele der großen *Player* des Sektors sind in den USA ansässig und andere verfügen dort über eine ausgeprägte Marktpräsenz. Zudem sind viele US-amerikanische Unternehmen stark in Europa präsent, so dass es im Hinblick auf die Zukunft des Sektors wichtig ist, über genaue Kenntnisse der Gewerkschaftsdichte in den USA zu verfügen.

Abb. 11: Gewerkschaftsdichte in Europa und in den Vereinigten Staaten, 1960 – 2006



Im Jahr 1960 erreichte die Gewerkschaftsdichte in den Vereinigten Staaten einen Höchststand von knapp 31%. Im Jahr 2006 lag die Gewerkschaftsdichte nur noch bei knapp 11%, was einem Rückgang von 66% innerhalb von 46 Jahren entspricht. Ungefähr alle 20 Jahre verringerte sich die Gewerkschaftsdichte in den USA um ein Drittel. Sollte die Gewerkschaftsdichte in Europa ebenfalls weiterhin so kontinuierlich abnehmen, wie das in den USA der Fall war, dann könnte die entsprechende Zahl in weniger als 20 Jahren bald eine einstellige sein.

Gewerkschaftsdichte und tarifliche Deckung in Europa: Ausblick für den Sektor ICTS

Tarifliche Deckung im Bereich ICTS

Die tarifliche Deckung wird oft über verschiedene politische Prozesse und strategische Abkommen, wie etwa sektorale Abkommen und Übertragung aufgrund von Tarifbindung erzielt. Ein auf diese Weise erzielter hoher Grad an Deckung durch Tarifabkommen lässt nicht auf einen entsprechend hohen Gewerkschaftsdichtegrad schließen.

Eine niedrige und/oder sinkende Gewerkschaftsdichte kann allerdings die rückläufige Entwicklung der tariflichen Deckungsrate weiter vorantreiben. Die tarifliche Deckung ist oftmals dem politischen Willen eines Landes zu verdanken. Dort wo Gewerkschaften über eine schwache Mitgliederbasis verfügen, kann es sich schwieriger gestalten, eine Übertragung von Tarifverträgen durchzusetzen und die Gewerkschaften werden über geringeren politischen Einfluss verfügen, um eine Übertragung verlangen zu können. Hohe tarifliche Deckungsraten dürfen also nicht mit hoher Gewerkschaftsdichte und gewerkschaftlicher Macht verwechselt werden. Es ist die starke Mitgliederbasis, die ein solides und nachhaltiges Fundament für die Deckung durch Tarifabkommen und politische Stärke schafft.

Das Branchengefüge des Sektors ICTS und der Untersektoren verändert sich derzeit. Die wirtschaftliche Umstrukturierung der Branche führt zu Deregulierung, einem höheren Anteil von Software- und Dienstleistungsunternehmen und zu durchschnittlich kleineren Unternehmen, was alles Faktoren sind, die sich voraussichtlich negativ auf die tarifliche Deckungsrate in diesem Sektor auswirken werden.

Hardware-Herstellung und Fertigung

Die tarifliche Deckungsrate ist im ICTS-Untersektor Hardware-Herstellung und Fertigung am höchsten. Für viele Hardwarehersteller und Fertigungsunternehmen gelten im ICTS-Bereich branchenweit verbindliche Tarifverträge (z.B. gelten viele Metalltarifverträge für ICTS-Beschäftigte im Bereich Hardware und Fertigung). Auf sektoraler Ebene ergänzen betriebliche Vereinbarungen die Deckung durch Tarifverträge.

Die Wirtschaft vieler europäischer Länder verlagert sich derzeit von der Produktion hin zur Dienstleistung. Es ist sinnvoll daraus zu schließen, dass der Untersektor Hardware-Herstellung und Fertigung und damit auch die tarifliche Deckungsrate in diesem Untersektor in den kommenden Jahren für ICTS-Europa an Bedeutung verlieren wird.

Telekom

Im Telekomsektor gelten überwiegend Firmentarifverträge. Bis vor Kurzem existierte in den meisten europäischen Ländern nur ein einziger nationaler Betreiber („etablierter Betreiber“), bei dem ein Firmentarifvertrag in Kraft war. Die Abdeckung durch Tarifverträge ist deshalb relativ hoch. Doch die Branche ist einer raschen Deregulierung unterworfen, einem Prozess, der die Deckung durch Tarifverträge unterwandert. Neu auf den Markt tretende Unternehmen sind oft nicht an die Tarifabkommen der etablierten Betreiber gebunden. Der etablierte Betreiber gerät unter Druck und muss die Arbeitsbedingungen nach unten korrigieren, um wettbewerbsfähig bleiben zu können, was die Tarifabschlüsse gefährden kann. Ausnahmen davon bilden Österreich, Finnland, Frankreich und Italien, wo sektorweite Tarifverträge für den Telekommunikationsbereich gelten (in Spanien gibt es ein sektorweites Abkommen für Telemarketing).

Die tariflichen Deckungsraten stehen in positiver Korrelation zur Größe des Unternehmens, weshalb folglich in den Ländern, in denen früher ein Unternehmen eine Monopolstellung innehatte, die Deckungsraten am höchsten sind. Nach der Deregulierungsphase werden wahrscheinlich viele kleinere Firmen auf den Markt treten, was eine weitere Bedrohung für Tarifabkommen darstellt.

Software und Dienstleistungen

Im ICTS-Untersektor Software und Dienstleistungen ist die Deckung durch Tarifverträge sehr schwach. Sektorweite Tarifverträge sind selten und Tarifverhandlungen werden in erster Linie auf Unternehmensebene geführt. Österreich, Finnland und Frankreich bilden Ausnahmen, da es in jedem dieser Länder ein Abkommen für ICTS oder den IT-Dienstleistungssektor gibt, und in Norwegen existiert ein Abkommen für den Bereich Daten und Datenverarbeitung, das diesen Untersektor einigermaßen gut abdeckt. In einigen Fällen gibt es Abkommen auf Unternehmensebene, beispielsweise das Abkommen zwischen ver.di und IBM in Deutschland.

Die Software- und Dienstleistungsbranche wird von kleineren Firmen beherrscht, bei denen in der Regel kein eigener Firmentarifvertrag existiert. Der Einfluss US-gestützter Unternehmen ist in diesem Sektor ebenfalls relevant, da diese Firmen in der Vergangenheit eine gewerkschafts- und tarifverhandlungsfeindliche Haltung in die Arbeitsbeziehungen einbrachten.

Ein niedriger Grad an Deckung durch Tarifverträge im Software- und Dienstleistungsbereich ist besonders kritisch, da es sich um den am schnellsten wachsenden Untersektor von ICTS handelt.

Bestehende sektorale oder subsektorale Abkommen

Nachfolgende Auflistung ist keine vollständige Liste aller sektoralen Abkommen, die für ICTS-Beschäftigte gelten (siehe unten für detaillierte Informationen über tarifliche Deckung in jedem Land). Es ist eine Auflistung bestehender Tarifabkommen speziell für den ICTS-Sektor bzw. für Untersektoren. Insbesondere wurden IT-, Telekom- und ICTS-Sektor-Abkommen aufgeführt²⁸. Abkommen für den Bereich Hardware und Herstellung, die oft die gesamte fertige Industrie abdecken, wurden nicht berücksichtigt.

Abkommen auf Sektorebene, die sich auf den gesamten ICTS-Sektor beziehen, sind selten. Lediglich in Finnland existiert solch ein Abkommen. Wenn Abkommen speziell für ICTS existieren, dann meist nur für den Bereich Telekom, nicht aber für Software und Dienstleistungen. Da Software und Dienstleistungen aber die am schnellsten wachsenden Bereiche des Sektors sind, stellt die Übertragung von Tarifverträgen hier eine Priorität dar.

Österreich:

- IT-Abkommen (Software und Dienstleistungen)
- Telekom-Abkommen

Finnland:

- ICTS-Sektorabkommen
- Telekom-Abkommen
- Internet-Abkommen

Frankreich:

- IT-Abkommen
- Telekom-Abkommen

²⁸ Wie innerhalb eines Landes definiert. Diese Definitionen können sowohl von der Definition der UNI-Europa ICTS als auch von den Definitionen der Länder abweichen.

Italien:

- Telekom-Abkommen

Norwegen:

- Abkommen für Technologie und Datenverarbeitung
- Abkommen für Datenverarbeitung und Büroausrüstung
- Abkommen für Informationsverarbeitung/elektronische Medien

Portugal:

- Erfolgreiche Versuche zum Abschluss eines Abkommens

Spanien:

- Telemarketing-Abkommen

Tarifabkommen auf Sektorebene und Übertragung durch Tarifbindung innerhalb von ICTS

Die Praxis der Übertragung von Tarifverträgen aufgrund von Tarifbindung ist in europäischen Ländern weit verbreitet. Es gibt verschiedene Übertragungsverfahren. Die Übertragung eines Tarifvertrags von Arbeitgeberseite auf nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte eines Unternehmens, das in den Anwendungsbereich eines Tarifvertrags fällt, ist gängige Praxis. Das ist ein IAO-Standardverfahren und eine Praxis, auf die Unternehmen gelegentlich zurückgreifen, damit bei den Beschäftigten das Interesse an einem Gewerkschaftsbeitritt in den Hintergrund rückt. Zu Übertragungen kommt es auch auf Branchenebene, wobei mit mehreren Arbeitgebern geschlossene Abkommen (die normalerweise mit einem Arbeitgeberverband ausgehandelt werden) auch auf Arbeitgeber übertragen werden, die der unterzeichnenden Arbeitgeberorganisation nicht angeschlossen sind.

Eine Übertragung von Tarifverträgen durch Tarifbindung kann vor einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen aufgrund der Wettbewerbssituation auf dem Markt schützen. In der Telekombranche ist beispielsweise oftmals der Fall gegeben, dass der etablierte Betreiber der einzige tarifgebundene Arbeitgeber ist. Nach der Deregulierung setzen andere Arbeitgeber niedrigere Arbeitsbedingungen durch und setzen den etablierten Betreiber unter Druck, so dass dieser schließlich nachziehen muss und kein Anreiz mehr für Tarifverhandlungen gegeben ist.

Gewerkschaftsdichte im Sektor ICTS

In ganz Europa sind die Raten gewerkschaftlicher Organisation auf ihrem tiefsten Punkt seit Erhebung der Daten. Die Rate gewerkschaftlicher Organisation ist im Sektor ICTS *nicht einmal halb so hoch* wie die allgemeinen landesweiten Raten.

Das Verhältnis zwischen tarifvertraglicher Deckung und Gewerkschaftsdichte ist im ICTS-Sektor ähnlich wie in den übrigen Branchen in Europa. Die tarifliche Deckungsrate ist weitaus höher als die Gewerkschaftsdichte, wobei allerdings beide rückläufig sind. Deregulierung und der Branchentrend weg von der Produktion und hin zu dienstleistungsorientierten Firmen begünstigen das Entstehen durchschnittlich kleinerer Firmen, was die Mitgliedschaftsraten und die tarifliche Deckung weiter unterminieren wird. Der effektive Mitgliederbestand schrumpft nicht nur, sondern war in vielen Fällen von jeher niedrig.

Es gibt viele Erklärungen für die rückläufige Entwicklung der Gewerkschaftsdichte in den letzten Jahren in Europa und auf der ganzen Welt. Makroökonomische und politische Veränderungen spielen sicherlich eine Rolle. Die zunehmende Interdependenz der einzelnen Volkswirtschaften bewirkt, dass sich der kleinste gemeinsame Nenner in Bezug auf Löhne/Gehälter, Arbeitsbedingungen und Arbeitsgesetzgebung als Norm durchsetzt. Aufgrund des Dominierens

US-amerikanischer Firmen im Untersektor Software und IT-Dienstleistungen ist der Einfluss des schwachen Arbeitsrechts und die unzureichende Wahrung der Gewerkschaftsrechte in den Vereinigten Staaten ganz sicherlich ein einflussreicher Faktor.

Weiter unten werden einige Fallstudien in Bezug auf das rasche Absinken der Gewerkschaftsdichte und/oder der tariflichen Deckung im ICTS-Sektor aufgeführt.

Schlussfolgerung

Gewerkschaften, die danach streben, ihren Mitgliederbestand im ICTS-Sektor zu erhöhen, mehr Einfluss zu gewinnen und effizienter zu sein, müssen sich der Tatsache bewusst sein, dass sich die Branche derzeit grundsätzlich verändert, und sie müssen auch wissen, was das für die Erwerbstätigen in der Branche zur Folge hat. Die Gewerkschaften sollten auch die demografischen Fakten der Branche vor Augen haben, nämlich dass mehr junge ArbeitnehmerInnen und weniger weibliche Beschäftigte vorzufinden sind, und dass die Erwerbstätigen überwiegend sehr gut ausgebildet sind. Unbedingt müssen auch die Unterschiede in den einzelnen Ländern in Bezug auf Gesetzgebung und Regulierung, Branchenzusammensetzung und Ausbildungsstandards berücksichtigt werden. All diese Faktoren sind grundlegend wichtig für die Ausarbeitung einer Strategie zur gewerkschaftlichen Wiederbelebung und Erneuerung im Bereich ICTS und zur Erarbeitung von Themen und Anliegen, die die Erwerbstätigen motivieren und unseren Gewerkschaften mehr Mitglieder zuführen werden. Als legitime Akteure können wir in diesem Sektor Vertrauen schaffen und eine Beziehung zu unseren Mitgliedern und künftigen Mitgliedern aufbauen, indem wir unsere Kompetenz und unsere speziellen Kenntnisse über ihr Arbeitsumfeld unter Beweis stellen und aufzeigen, was wir zur Verbesserung dieses Arbeitsumfelds beitragen können.

Die Beschäftigung im IKT-Sektor blieb nicht völlig von der Wirtschaftskrise verschont, aber die Branche ist darauf vorbereitet, dem Abschwung besser als einige andere Branchen die Stirn zu bieten. Die Produktion ist in allen Branchen stark angeschlagen, und das gilt auch für den IKT-Sektor, wo sich die Beschäftigung bereits allmählich von Hardware-Herstellung und Fertigung zu IT-Dienstleistungen, Software und internetgestützten Aktivitäten hin verlagert. Aber auch in diesen Bereichen kommt es zu Stellenabbau und einige Unternehmen erwägen, über 10% ihrer Mitarbeiter zu entlassen. Auch die Konkurse einiger Unternehmen setzen den IKT-Arbeitsmarkt zusätzlich unter Druck. Umfangreiche und aktuelle Beschäftigungsangaben für den IKT-Sektor sind lückenhaft, so dass es schwierig ist, bereinigte Zahlen für die tatsächlichen Veränderungen im Beschäftigungsbereich anzuführen.

Für die Beschäftigungsanforderungen der Zukunft werden in der ICTS-Branche neue Kompetenzen und Ausbildungen erforderlich sein. *Cloud Computing*, Virtualisierung und *Software on Demand* sind Neuerungen, an denen man erkennt, wie schnell sich die Branche weiterentwickelt und wie dringend in Humankapital investiert werden muss, um mit diesen Entwicklungen Schritt halten zu können. Ebenso kann ein Fachkräftemangel sowie das Outsourcing oder Offshoring den IKT-Arbeitsmarkt in Mitleidenschaft ziehen.

Dagegen könnten sich durch die „Green Jobs“-Initiativen allerhand Möglichkeiten für den IKT-Sektor eröffnen. Laut aktueller Schätzungen könnten in der EU bis zum Jahr 2010 1,7 Millionen und bis zum Jahr 2020 2,5 Millionen neue Stellen durch die umweltfreundliche Wirtschaft entstehen. Umweltfreundlicher IKT wird bei diesem Übergang eine wichtige Rolle zukommen, was wiederum Chancen für neue und künftige Mitglieder der UNI Europa ICTS bieten wird²⁹.

Der neue Sektor UNI-Europa ICTS, der aus der Fusion zweier Sektoren der Organisation entsteht, wird eine IKT-Branche repräsentieren, in der Telekom und IT bereits konvergieren und in Zukunft immer mehr miteinander verschmelzen werden. Telekomunternehmen tasten sich immer mehr in die IKT-Dienstleistungen vor und IT-Unternehmen treten auch auf den Telekommunikationsmarkt (mit Produkten wie z.B. dem iPhone und Skype).

Die industriellen Beziehungen und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sind in Europa an einem entscheidenden Punkt angelangt. Weder die tarifliche Deckungsrate noch die

²⁹ UNI-Europa ICTS wird sich im Rahmen eines IKT-Forums für Mitglieder zum Thema „Grüne IKT für Beschäftigung“, das vom 28.-30. Oktober 2009 stattfindet, ausführlich mit diesem Thema beschäftigen.

Gewerkschaftsdichte sind derzeit auf ihrem einstigen Höhepunkt. 1987 erreichte die Gewerkschaftsdichte ihren niedrigsten Stand seit 1960 und ist auch weiterhin rückläufig. Seit 1995 hat sich der Abwärtstrend noch verstärkt und die Gewerkschaftsdichte liegt in Europa nun 10% unter dem Stand von 1960. Dieser Niedergang ist zusammen mit branchenspezifischen Veränderungen innerhalb der IKT – insbesondere der Deregulierung und dem Aufkommen kleinerer Firmen sowie auch dem allmählichen Dominieren von Software und Dienstleistungen gegenüber Hardware und Fertigung – für eine verringerte tarifliche Deckungsrate verantwortlich. Im Bereich Post und Telekommunikation nimmt die Beschäftigung bei den einstigen staatlichen Monopolbetrieben (mit hoher Gewerkschaftsdichte) ab, während immer mehr Arbeitsplätze in computergestützten Bereichen mit schwacher Gewerkschaftspräsenz entstehen.³⁰

Im ICTS-Sektor ist die Mitgliedschaftsrate nicht einmal halb so hoch wie im branchenübergreifenden europäischen Durchschnitt. Das verdeutlicht, wie dringend notwendig eine systematische Erweiterung des Mitgliederbestands in diesem Sektor ist. Vorliegender Bericht zeigt, dass ein solider Mitgliederbestand der Gewerkschaften der Schlüssel zu einer zunehmenden tariflichen Deckung ist, was auch gewährleistet, dass die Erwerbstätigen sowohl in den einzelnen Ländern als auch in ganz Europa im Sozialdialog auf Unternehmens- und Branchenebene vertreten sind.

Die Erweiterung des gewerkschaftlichen Mitgliederbestands stellt eine große Herausforderung, aber auch eine Chance dar. Knapp zehn Millionen IKT-Beschäftigte in Europa sind nicht gewerkschaftlich organisiert. Im Zuge der Bildung des neuen Sektors UNI-Europa ICTS können die Gewerkschaften sich einen guten Eindruck davon verschaffen, wer diese Erwerbstätigen sind und wie ihr Arbeitsplatz sich verändert. Die Autoren hoffen, dass vorliegender Bericht den UNI-Europa ICTS-Mitgliedsorganisationen einen guten Einblick in diesen neuen Sektor liefert und eine Richtung für umfangreiche künftige Studien über die Branche und die Erwerbstätigen vorgibt. Der IKT-Bereich wird auch weiterhin wachsen und mit einem strategischen Organisationsplan, der genau auf diese Erwerbstätigen und die besonderen Eigenschaften der Branche zugeschnitten ist, wird es UNI-Europa ICTS gelingen, den Mitgliederbestand in dem Sektor auszubauen und die Arbeitsstandards für die Mitglieder anzuheben.

³⁰ Eurostat

Anhänge

Fallstudie Nr. 1: In Österreich wurde die Gewerkschaftsdichte im Zuge der Deregulierung untergraben, und das trotz fortbestehender vollständiger tariflicher Deckung.

Die Deregulierung/Privatisierung des Telekomsektors wurde 1997 vollzogen. Im Jahr 2000 ging der etablierte Betreiber an die Börse.

Die tarifliche Deckungsrate liegt in diesem Sektor bei 100% und die Arbeitgeber müssen Mitglied im Arbeitgeberverband sein. Aber dennoch sank die Gewerkschaftsdichte von 100% in Zeiten des Staatsbetriebs (und in den Jahren nach der Deregulierung) auf derzeit 50% (sie beträgt nun 85% beim einstigen etablierten Betreiber und 10% bei den sogenannten „alternativen“ Telekomunternehmen).

Fallstudie Nr. 2: In Slowenien wurde nun nach Ablauf eines sektorweiten Abkommens deutlich, wie unsicher die tarifliche Deckung ist, wenn diese Deckung durch eine Übertragung der Tarifverträge aufgrund von Tarifbindung erzielt wird.

Flächendeckende Tarifabschlüsse waren das Ergebnis von Übertragungsverfahren durch sektorale Abkommen. Eine 100%ige tarifliche Deckung im Telekomsektor verschleierte die Tatsache, dass die allgemeine Gewerkschaftsdichte von 69% im Jahr 1989 nur ein paar Jahre später im Jahr 1998 auf knapp 43% abgesunken war und auch weiterhin sinkt (auf 41% im Jahr 2003, dem letzten Jahr, für das Angaben verfügbar sind). 2006 liefen die sektorspezifischen und allgemeinen Abkommen, die für den ganzen Sektor galten, aus und ein neuer Regulierungsrahmen trat für Kollektivverhandlungen in Kraft. In der Folge sank die tarifliche Deckung in dem Sektor von einem Tag auf den anderen von 100% auf 50%.

Zeitraumen Slowenien:

- Bis 2003 galt das Tarifabkommen für Post, Fernmeldewesen und Telekommunikation für die Beschäftigten in diesen Bereichen zu 100%.
- Nach 2003, also nach Ablauf dieses Abkommens, war nur noch im Postsektor ein sektorweites Abkommen in Kraft. Das allgemeine Tarifabkommen für den Privatsektor galt auch weiterhin für Telekombeschäftigte und sorgte für eine 100%ige tarifliche Deckung in diesem Sektor.
- Dieses Abkommen lief im Juni 2006 aus und nun werden die Verhandlungen im Sektor mit einem einzigen Unternehmen geführt.
- Für 50% der Telekombeschäftigten des Sektors gilt das mit einem einzigen Arbeitgeber geschlossene Tarifabkommen.
- Es gibt zwar die Möglichkeit, tarifliche Deckung auf den ganzen Sektor zu übertragen, doch die Bemühungen der Gewerkschaften waren in dieser Hinsicht bisher erfolglos, und zwar aufgrund der Weigerung des größten Unternehmens der Branche (Telekom, das einzige Unternehmen mit einem Tarifvertrag).

Fallstudie Nr. 3: Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern verdeutlichen seit der Fusion von EDS und HP – zwei der wichtigsten Unternehmen im Sektor ICTS – die großen Unterschiede zwischen den europäischen Ländern.

Bei HP **Deutschland** gibt es keinen Tarifvertrag, da die Gewerkschaftsdichte (5-10%) nicht ausreichend hoch ist. Aber dennoch sind die Gewerkschaften im Aufsichtsrat von HP Deutschland vertreten. Sechs Sitze sind für ArbeitnehmervertreterInnen und sechs für die

Geschäftsleitung vorgesehen. Die Gewerkschaften haben per Gesetz das Recht, im Namen der Beschäftigten zu verhandeln. Was den Betriebsrat betrifft, so verfügen die Gewerkschaften über keine Mehrheit, aber sie profilieren sich.

In **Schweden** sind EDS und sein Betriebsrat seit dem 1. Juni nun vollständig in HP integriert. Was die Gewerkschaftsdichte betrifft, so beläuft sie sich auf etwa 90%. Es gilt ein Tarifabkommen und die Gewerkschaften haben das Recht auf Tarifverhandlungen. Die größte Gewerkschaft (Unionen) ist dazu berechtigt, Vertreter in den EBR zu wählen (schwedische Version der EBR-Richtlinie). Es bleibt noch anzumerken, dass die Gewerkschaftsdichte seit der Fusion mit Compaq wahrscheinlich abgenommen hat, da die einstigen Compaq-Beschäftigten überhaupt nicht gewerkschaftlich organisiert waren.

In **Belgien** gibt es in jedem der drei in dem Land präsenten HP-Unternehmen (HP, EDS und HP CDS) einen Betriebsrat, einen Sicherheitsausschuss und eine Gewerkschaftsvertretung und die Gewerkschaftsdichte liegt ungefähr bei 50% bei HP CDS und eher bei 40% bei HP und EDS. In allen drei Unternehmen sind ausschließlich Gewerkschaften in den vertretenden Gremien präsent und es gibt eine „gemeinsame Gewerkschaftsfront“, was bedeutet, dass alle Gewerkschaften in allen Angelegenheiten gegenüber dem Unternehmen als geschlossene Gruppe auftreten.

Was Tarifverträge betrifft, so gibt es bei HP CDS die meisten Verträge zu den meisten Bereichen (einschließlich einen Vertrag über die Gewerkschaftsprämie). HP belegt einen guten zweiten Platz, aber mit einigen vertraglich nicht geregelten Themen. EDS verfügt über eine gute Gewerkschaftstradition, aber bei dem Unternehmen bestehen weniger Abkommen und weniger tarifvertraglich geregelte Themen.

Bei EDS **Ungarn** gibt es einen Betriebsrat und eine Gewerkschaft, die zwar zusammenarbeiten, aber voneinander unabhängige Gremien sind. Die Gewerkschaftsdichte ist ziemlich begrenzt, aber es gilt ein Tarifvertrag, der den Beschäftigten neben den gesetzlichen Mindestanforderungen noch zusätzliche Rechte gewährt. Das ungarische Gesetz gibt Gewerkschaften nicht viel Macht an die Hand (z.B. bleibt es in den meisten Fällen dem Arbeitgeber überlassen, ob er gewillt ist, Tarifverhandlungen zu führen oder nicht).

Das Tarifabkommen ermöglichte jedenfalls Lohn-/Gehaltsverhandlungen. Während nach der Fusion mit HP bei vielen EDS-Tochtergesellschaften mit Lohnkürzungen gedroht wurde, erhielten die ungarischen Beschäftigten im Jahr 2009 eine Lohn-/Gehaltserhöhung. Was die Zukunft betrifft, so wird es von HP abhängen, ob das Tarifabkommen, das noch bis Ende 2010 läuft, verlängert wird oder nicht.

In **Frankreich** sind HP und EDS vom juristischen Standpunkt her gesehen immer noch separate Unternehmen. HP verfügt in Frankreich über zwei Hauptunternehmen: HP-Frankreich, hauptsächlich eine auf den französischen Markt ausgerichtete Vertriebsgesellschaft, und HP-*Centre de Compétences France*, eine Einheit, die mehrere Abteilungen umfasst und auf EMEA-Länder ausgerichtet ist.

In den HP-Unternehmen sind die fünf größten französischen Gewerkschaften vertreten (CFE-CGC, CGT, CFTD, CGT-FO und CFTC). Auch bei EDS gibt es Vertreter dieser fünf Gewerkschaften sowie auch einer kleineren Gewerkschaft (Sud-Solidaires). In beiden Unternehmen werden GewerkschaftsvertreterInnen aufgrund eines Tarifvertrags bessere Bedingungen als die gesetzlich vorgeschriebenen gewährt (der Gewerkschaft/den Arbeitnehmern gewidmete Stunden, Reisen usw.).

Das Unternehmen muss die Gewerkschaften einmal pro Jahr zu Verhandlungen über Löhne/Gehälter und weitere Themen, wie etwa Schulungen, Arbeitszeit usw. einberufen. Die Firma kann die Gewerkschaften auch dazu auffordern, über verschiedene Themen zu verhandeln, um Tarifverträge auszuhandeln. Diese können jedoch nur geltend gemacht werden,

wenn sie von Gewerkschaften unterzeichnet werden, die bei den letzten Betriebsratswahlen des Unternehmens mindestens 30% der Stimmen erhielten. Die Betriebsräte (einer pro Betrieb) müssen vor allen vom Unternehmen geplanten Veränderungen der Organisationsstruktur und vor personalpolitischen Veränderungen konsultiert werden.

Im **Vereinigten Königreich (VK)**, schloss die Gewerkschaft Unite mit EDS eine Reihe von Tarifverträgen für einzelne Verhandlungseinheiten, die Gruppen von Mitgliedern vertreten, die im Zuge von Outsourcing-Maßnahmen aus anderen Unternehmen in das Unternehmen versetzt wurden. Aber für viele Mitglieder gilt kein Tarifvertrag.

Kürzlich konnte UNITE mit HP ein Tarifabkommen für 220 Außendiensttechniker abschließen und in letzter Zeit auch noch neue Mitglieder anwerben, die unter keinen Tarifvertrag fallen.

Ebenfalls im **VK** verfügt die „Public and Commercial Services Union“ (PCS) über Tarifverhandlungsrechte im Hinblick auf die Aushandlung von Entlohnung und Bedingungen für die Gruppen von Arbeitnehmern, die aus dem öffentlichen Dienst des VKs in das Unternehmen übergewechselt haben. PCS hat immer mehr Zulauf von EDS-Beschäftigten (die zuvor nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt waren), für die die Gewerkschaft Tarifverhandlungsrechte erzielen möchte. PCS verfügt über eine schnell wachsende Mitgliederbasis und ist im EDS VK-Betriebsrat mehrheitlich vertreten.

In **Dänemark** verfügt die HK über keinerlei Mitglieder im EBR von HP/EDS und es existiert auch kein Tarifabkommen. Die Gewerkschaft lotet gerade die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit andern Gewerkschaften, wie z.B. der dänischen Metallarbeitergewerkschaft („Dansk Metal“) aus, um die Möglichkeiten für ein gemeinsames Abkommen auszuwerten.

Was die **Niederlande** betrifft, so war bis Januar 2009 bei EDS noch ein Tarifabkommen in Kraft. Seit der Fusion handelten die bei EDS vertretenen Gewerkschaften (FNV, CNV en Unie) einen Sozialplan aus und die Mitgliedschaftsrate liegt bei etwa 30%. Bei HP ist ein Tarifvertrag (ICK-CAO) für die gesamte Niederlassung in Kraft, der ab Januar 2010 auch für frühere EDS-Beschäftigte gelten wird.

Die Gewerkschaftsdichte ist bei HP zwar schwächer (ca. 10%), aber auch dort einigten sich die Gewerkschaften mit der Geschäftsleitung auf einen Sozialplan. Es muss noch angemerkt werden, dass die Arbeitsbeziehungen mit EDS besser waren und sich nun verschlechtern, seit HP einige Maßnahmen ergriffen hat, um die Bedingungen nach unten zu schrauben, wie z.B. Lohn-/Gehaltskürzungen, Best Shoring, Zwangsurlaub, Zentralismus...

In **Finnland** gibt es bei HP selbst keinerlei „Unternehmensgewerkschaft“. Das Branchenabkommen (IT) über Löhne/Gehälter, Arbeitsbedingungen usw. gilt aber dennoch und wird von der Gewerkschaft Erto ausgehandelt, die über zwei Arbeitnehmervertreter und einen EBR-Vertreter in der Firma verfügt. Die Gewerkschaftsdichte ist für finnischen Standard gering (etwa 5%) und die Geschäftsleitung ist nicht sehr entgegenkommend.

Trotz der recht schwachen Gewerkschaftsdichte im Unternehmen erzielte eine gewerkschaftliche Koordinierungsgruppe gute Ergebnisse als das Unternehmen Ende 2008 seine Fusion mit EDS ankündigte. Zu den wichtigsten Errungenschaften gehörten die Verringerung betriebsbedingter Entlassungen, ein Sozialplan, ein Transferprogramm und wahrscheinlich auch die Weigerung der Beschäftigten eine Lohn- und Gehaltskürzung hinzunehmen.

Art von Tarifverhandlungen, tarifliche Deckung und Gewerkschaftsdichte in europäischen Ländern im ICTS:

Österreich <ul style="list-style-type: none">• Sektorale Verhandlungen: 100%ige Deckung• Arbeitgeber müssen dem Arbeitgeberverband beitreten und mit Gewerkschaften verhandeln• Erstes von Handel unabhängige IT-Abkommen (Software und Dienstleistungen, Abkommen im Jahr 2000 unterzeichnet. Telekom und Hardware verfügen über eigene sektorale Abkommen• Telekom: 50% der Verhandlungen werden mit mehreren Arbeitgebern geführt, umfassende Übertragung auf Arbeitgeberebene aufgrund von Tarifbindung• ICTS-Sektor: 100% tarifliche Deckung, knapp 50% Dichte in Telekom (85% beim einstigen etablierten Betreiber, nur 10% bei den sogenannten „alternativen“ Telekomunternehmen) 15% Dichte im Softwarebereich
Belgien <ul style="list-style-type: none">• Tarifliche Deckung: 100% in der Privatwirtschaft.• Kein spezielles Abkommen für IKT, aber alle Firmen des Sektors werden von anderen Abkommen gedeckt (z.B. Tarifverträge für Metallarbeiter und Tarifverträge für Angestellte im Metallgewerbe. Die meisten Angestellten fallen jedoch unter das sektorweite Abkommen für den Dienstleistungssektor).• Telekom: Belgacom gehört dem Tarifverhandlungssystem nicht an, wendet aber die Sozialdialogregeln für den Staatssektor an. In fast allen Privatunternehmen mit über 50 Beschäftigten sind Gewerkschaften präsent, wohingegen „neue Firmen“ noch nicht auf Unternehmenstarifverhandlungsebene angelangt sind und sozialer Dialog sich auf ein gesetzlich vorgeschriebenes Mindestmaß beschränkt. Mobiltelefonunternehmen und Callcenter haben sich jedoch schon viel weiter in Richtung auf einen umfassenden Sozialdialog entwickelt.• 2008-2009 Gewerkschaftsdichte: IT und Telekom in der Privatwirtschaft etwa 35-40% und Prozentsatz weiter steigend. IT: Die tarifvertragliche Deckung von Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten liegt bei ca. 80%. Bei einer großen Mehrheit dieser Firmen wird vollständiger Sozialdialog geführt.
Bulgarien <ul style="list-style-type: none">• Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
Zypern <ul style="list-style-type: none">• Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
Tschechische Republik <ul style="list-style-type: none">• Telekom: Überwiegend Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern
Dänemark <ul style="list-style-type: none">• Verhandlung auf Sektor- und Unternehmensebene. Fünf große Sektorabkommen enthalten Verfügungen bzgl. ICTS-Arbeit mit/in diesen Sektoren• Tarifliche Deckung höher in Hardware und Telekom als in Software und Dienstleistungen• Telekom: Überwiegend Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern• ICTS: 60%ige tarifliche Deckung, 85% Dichte

<p>Estland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
<p>Finnland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwiegend sektoral • Ein spezielles Abkommen deckt den gesamten ICTS-Sektor ab (außer Führungs- und Aufsichtskräfte) – ob organisiert oder nicht. Sektorale Abkommen werden übertragen und schließen organisierte und nicht organisierte Beschäftigte ein. • Sektorale Abkommen für Beschäftigte in Geräteherstellung, Telekom und Internet • Telekom: 100% der Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern, vollständige Übertragung durch Tarifbindung auf Arbeitgeberebene • 2008-2009 Dichte: IT 58%, Post & Telekom 60%, insgesamt 67%
<p>Frankreich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sektor- und Unternehmensebene • Spezielle Sektorabkommen decken IT und Telekom ab (mit Ausnahme einiger FT-Beschäftigter, die im Staatsdienst sind) • Geräteherstellung ist durch IT-Abkommen oder Metalltarifvertrag gedeckt • Unternehmensabkommen gibt es dort, wo Gewerkschaften präsent sind, einschl. bei Firmen wie IBM und Cap Gemini. • Sektorale Abkommen erstrecken sich auf Organisierte und nicht Organisierte • Telekom: 100% der Verhandlungen werden mit mehreren Arbeitgebern geführt, vollständige Übertragung durch Tarifbindung auf Arbeitgeberebene • ICTS: 100% tarifliche Deckung im Telekommunikationsbereich, 100% in IT-Dienstleistungen
<p>Deutschland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verhandlungen auf Sektor- und Unternehmensebene • Kein spezielles ICTS-Sektorabkommen • Die meisten Gerätehersteller fallen unter den Metall-Tarifvertrag, für einige gilt ein Firmentarifvertrag, einige sind nicht gedeckt (HP wurde angeführt) • Telekom – viele durch Firmentarifvertrag gedeckt • Einige Software- und Dienstleistungsfirmen von Metall-Tarifvertrag gedeckt, Tarifverhandlungen meist auf Unternehmensebene • Die meisten ICTS-Dienstleistungen sind von keinem Tarifabkommen gedeckt • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber • Telekom Gewerkschaftsdichte: 57% Mitte der 90er Jahre, 47% im Jahr 2006. Tarifliche Deckung 100% Mitte der 90er Jahre, 85% im Jahr 2006 • 2008-2009 Dichte: IT 9%, Post & Telekom 34%, insgesamt 19% • ICTS: 20% tarifliche Deckung, relative hohe Dichte in der Herstellung, aber niedrig im Dienstleistungsbereich
<p>Griechenland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kein Sektorabkommen, einige auf Unternehmensebene • Keine Tarifverhandlungen im Bereich Software und Dienstleistungen • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber • ICTS: 57% Dichte, überwiegend im Telekommunikationsbereich
<p>Ungarn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber • 2008-2009 Dichte: IT 3%, insgesamt 24%

<p>Irland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kein sektorales Abkommen, einige auf Unternehmensebene • Keine Tarifverhandlungen im Telekomsektor • Telekom: Überwiegend Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern • ICTS: sehr geringe Dichte mit Ausnahme von Telekom
<p>Italien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sektor- und Unternehmensebene • Kein ICTS-Abkommen • Geräteherstellung und Fertigung von Metall-Tarifvertrag gedeckt • Telekom-Sektorabkommen unterzeichnet im Jahr 2000 (einige benutzen stattdessen den Metall-Tarifvertrag) • Software und Dienstleistungen greifen auf eine Vielzahl von Abkommen, z.B. Handel, Metall, Handwerk, zurück • Zweitrangige Verhandlungen im Rahmen von Firmentarifverträgen • Telekom: 100% der Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern, vollständige Übertragung aufgrund von Tarifbindung auf Arbeitgeberebene • ICTS: 30%ige Dichte in der Herstellung, 20-25% in Telekom, 10% in IT und Software
<p>Litauen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
<p>Luxemburg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen. Bei den meisten größeren Unternehmen gibt es Tarifverträge • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
<p>Lettland</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
<p>Malta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
<p>Niederlande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einige auf Sektorebene, überwiegend auf Unternehmensebene • Sektorabkommen für Hardware, aber 9 große Hardwarehersteller verfügen über Firmentarifverträge • Software – Abkommen bei sechs großen Unternehmen • Betriebsräte ersetzen z.T. Gewerkschaften • 2008-2009 Dichte: IT 11%, Post & Telekom 16%, insgesamt 23% • ICTS: 23% tarifliche Deckung, 7% Dichte
<p>Norwegen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwiegend Sektorebene, teilweise Unternehmensebene • Spezielles Technologie- und Datenverarbeitungsabkommen sowie ein Abkommen für das Ingenieurwesen, das den Bereich Geräteherstellung deckt • Telenor gedeckt durch Firmentarifvertrag • Einige Software- und Dienstleistungsunternehmen von Sektor-Tarifverträgen für Datenverarbeitung und Bürogeräte, Montagefirmen oder Informationsverarbeitung/elektronische Medien gedeckt. In einigen Unternehmen gelten Firmentarifverträge

<p>Polen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber • 2008-2009 Dichte: IT 4%, Post & Telekom 13%, insgesamt 11%
<p>Portugal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sektor und Unternehmen • Hardwareherstellung gedeckt durch Abkommen für elektronische und elektrische Ausrüstungsgüterbranche • Größere Telekomfirmen verfügen über landesweit gültige Tarifverträge, aber die Versuche der Gewerkschaften, ein Sektorabkommen zu schließen, blieben erfolglos • ICTS-Sektor teilweise gedeckt durch Sektorabkommen für Elektro-, Photo- und Elektronik-Handel • Telekom: 100% Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber • ICTS: 44% tarifliche Deckung
<p>Rumänien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: umfassende Übertragung aufgrund von Tarifbindung auf Unternehmensebene
<p>Slowenien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber (ab Juni 2006), keine Übertragungsverfahren auf Unternehmensebene mehr <p>Slowakei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Telekom: Etwa 72% der Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern. In eingeschränktem Umfang oder in Ausnahmefällen wird der Tarifvertrag durch Tarifbindung auf Arbeitgeberseite ausgeweitet
<p>Spanien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sektor und Unternehmen • kein ICTS-Sektorabkommen • Hardware und Herstellung sowie Software und Dienstleistungen werden von einigen anderen Sektorabkommen gedeckt. Spezielles Abkommen für Telemarketing • bei großen Telekomfirmen gibt es Firmentarifverträge • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber
<p>Schweden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sektor und Unternehmen • einige spezielle Abkommen zwischen bestimmten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften decken einige Gruppen ab (z.B. angestellte Telekombeschäftigte) – eine einzige Arbeitgeberorganisation verhandelt für den Sektor • eine Reihe von Tarifverträgen für andere Branchen gelten auch für ICTS-Beschäftigte • Firmentarifvertrag zu speziellen Themen in größeren Unternehmen • ICTS: 62% tarifliche Deckung, 58% Dichte
<p>Vereinigtes Königreich (VK)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine sektoralen Verhandlungen. Begrenztes Verhandeln auf Unternehmensebene. Niedrige Gesamtdeckung • Einige Firmentarifverträge, die sich aber hauptsächlich auf Telekomunternehmen beschränken. Verhandlungen auf Werks- oder Unternehmensebene in einigen großen Unternehmen. Bei BT besteht ein Firmentarifvertrag • Gewerkschaftsdichte höher in Telekom als im restlichen Sektor • Telekom: 100% der Verhandlungen mit einem einzigen Arbeitgeber

- ICTS: Dichte etwa 15 – 20% einschl. Organisation in traditionellen Bereichen, Transfer von Gewerkschaftsmitgliedern in organisierten Bereichen durch Outsourcing und organische Bottom-up-Organisation. Übertragung von Vereinbarungen (Beschäftigungsschutz), Bestimmungen von 2006 und zusätzliche VK-Gesetzgebung ermöglicht Gewerkschaften verbesserte Anerkennung

Weitere Angaben

Abb. 12: Gewerkschaftsdichte in Europa, nach Land, 1960³¹, 1985³², 2006³³

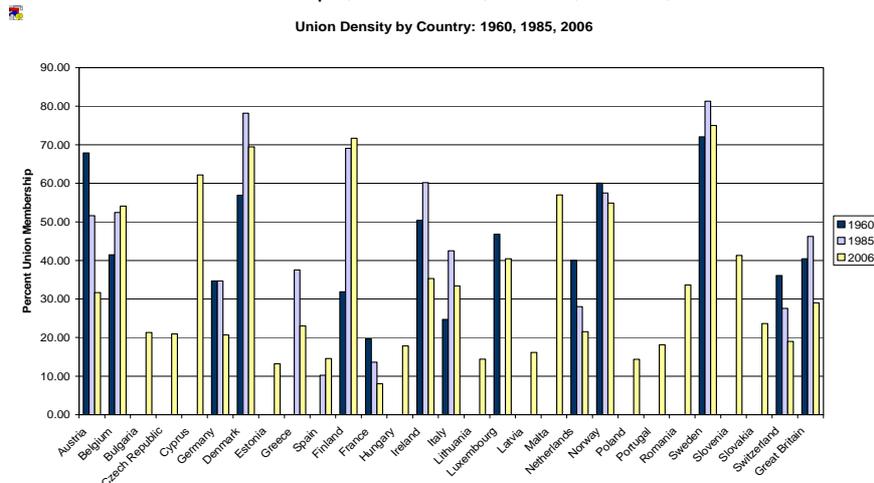
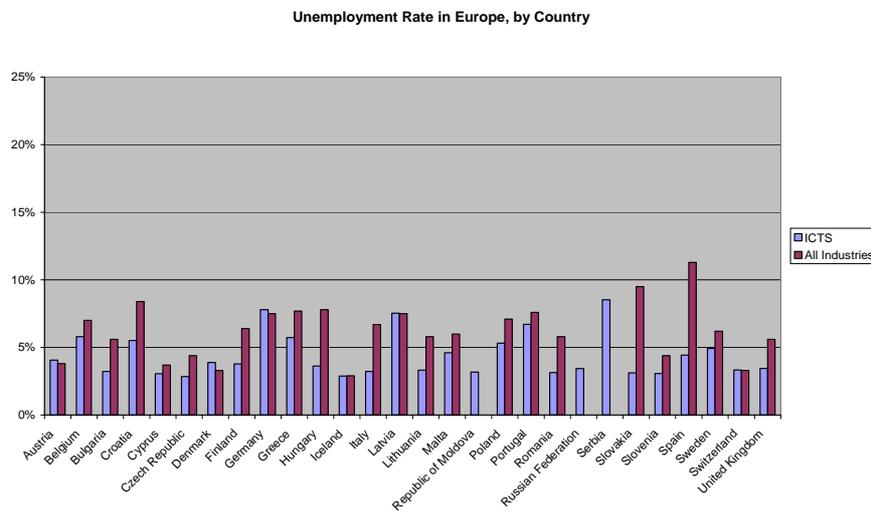


Abb 13: Arbeitslosenrate in Europa, nach Land, alle Branchen und IKT³⁴-Sektor



³¹ Soweit verfügbar. Luxemburg Angaben von 1970.

³² Soweit verfügbar.

³³ Angaben für Griechenland und Ungarn von 2005. Angaben für Slowenien von 2003.

³⁴ Dazu wird der IKT-Sektor gemäß NACE-Kodes I (Transport, Lagerung und Kommunikation) und K (Immobilien-, Vermietungs- und Unternehmensaktivitäten) definiert. 2008 oder aktuellere Angaben. Die nationalen Arbeitslosenzahlen sind nicht verfügbar für die Russische Föderation, Serbien oder Moldawien.

Bibliographie

Bücher und Artikel:

Amil, D., Giannoplidis, A., und Lipp-Lingua, C. (2007). "Evolution of High-technology Manufacturing and Knowledge-intensive Services", Statistics in focus 68/2007, Eurostat, Mai 2007, Luxemburg (Luxemburg).

Blaha, Judge M., National reporter. (2006). "Collective agreements – Slovenia, Conference proceedings, XIVth Meeting of European Labour Court Judges", 4. September 2006, französischer Kassationsgerichtshof, Paris, (Frankreich).

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2009). "Modernising ICT Standardisation in the EU – The Way Forward", Weißbuch, Juli 2009, Brüssel (Belgien).

De Santis, L. (2009). "The EU says social dialogue is crucial for a greener economy", UNI Global Union, 2009, verfügbar unter:
<http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/homeEn?Opendocument&exURL=http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/0/EA4F5B368DBBF0D1C12575E400445D96>

Doellgast, V. (2009). "Still a Coordinated Model? Market Liberalization and the Transformation of Employment Relations in the German Telecommunications Industry", Industrial & Labor Relations Review, erscheint in Kürze.

E-skills Bulletin (2009). "Quarterly Review of the ICT Labour Market", E-skills UK, 2007, London (Vereinigtes Königreich).

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit (2008). "Industrial Relations in Europe", September 2008, Brüssel (Belgien).

Eurostat (2008). "NACE Rev 2., Statistical classification of economic activities in the European Community", Eurostat Methodologies and Working Papers, 2008, Luxemburg (Luxemburg).

Ferguson, T. (2008). "Long-hours tech culture hits morale",
<http://mangement.silicon.com/careers/0,39024671,39170075,00.htm>, Februar 2008.

Garland, C. (2003). "Information Society Statistics", Statistics in focus Theme 4 – 22/2003, Eurostat, März 2003, Luxemburg (Luxemburg).

Grunell, M. und Van het kaar, R. (2001). "Industrial relations in the information and communications technology sector", Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2001, Dublin (Irland). Verfügbar unter:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/08/study/tn0108201s.htm>.

Hirschfeld, K. (2006). "Organising the Soloist? Trade Union Work for IT Professionals", Privat veröffentlicht von UNI Global Union, Januar 2006, Nyon (Schweiz).

Internationale Arbeitsorganisation (2004). "International Standard Classification of Occupations ISCO-08" (Internationale Standardklassifikation der Berufe), Internationale Arbeitsorganisation, 2004, verfügbar unter: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

Kobie, N. (2009). "IT Unemployment Hits Five-year High", www.itpro.co.uk, August 2009.

Manpower (2008). "The Borderless Workforce: 2008", Ein Manpower-Weißbuch, Manpower, 2008, Milwaukee, (USA).

OECD (2005). "New Perspectives on ICT Skills and Employment", OECD Digital Economy Papers, Nr. 96.

OECD (2008). "OECD Information Technology Outlook 2008". Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2008, Paris, (Frankreich).

Tijdens, K. (2009). "Trade Union membership rates worldwide in the IT industry and in the Postal and telecommunications sector", Kurzbericht, ausgearbeitet 25. Juni, 2009, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam (Niederlande).

Tijdens, K. (2009). "Trade Union membership rates worldwide in the IT industry", Kurzbericht, ausgearbeitet 22. Juni 2009, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam (Niederlande).

Traxler, F. (2007). "Representativeness of the social partners: Telecommunications sector", Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2007, Dublin (Irland). Verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0606017s/index.htm>

UNESCO (1997). "International Standard Classification of Education - ISCED" (Internationale Standardklassifikation für Ausbildung), November 1997, verfügbar unter: http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/isced_1997.htm

Waddington, J. (2009). "The role of the affiliates of the ETUC in recruitment and organizing: An analysis of survey results", Hintergrundpapier, vorgelegt im Mai 2009, EGB-Konferenz zur halben Mandatslaufzeit, Paris (Frankreich).

Webster, J. (2007). "Diversity Management in the ICT Industry: Challenges and Issues for Social Dialogue", Privat veröffentlicht von UNI Global Union, September 2007, Nyon (Schweiz).

Datenbanken

Eurostat: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction

Internationale Arbeitsorganisation (IAO) : <http://laborsta.ilo.org/>

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): http://www.oecd.org/statsportal/0,3352,en_2825_293564_1_1_1_1_1,00.html

Visser, J. (2009). Die ICTWSS-Datenbank : Datensammlung über institutionelle Besonderheiten von Gewerkschaften, Lohnfestsetzung, staatliche Intervention und Sozialpakete in 34 Ländern zwischen 1960 und 2007, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Januar 2009. Verfügbar unter <http://www.uva-aias.net/208>

E-Mail-Korrespondenz mit mehreren Mitgliedern/VertreterInnen von UNI-Mitgliedsorganisationen und weiteren Gewerkschaften:

Marina Aman von der Unionen Schweden, Morgane Canterelle von der F3C CFDT Frankreich, Hans Cederberg von der Unionen Schweden, Alen Clifford von der Handelsgewerkschaft Commercial Services Union (PCS) aus dem Vereinigten Königreich, Koen Dries von der LBC-NVK Belgien, Sabrina Drizhal von der GPA Österreich, Harvima Hamma von der ERTO Finnland, Brian Healey von der CWU VK, Johannes Hofmeister von der GPA Österreich, Olle Kvist von der Unionen Schweden, Jari Lansivuori von Tieto Finnland, Myriam Martinet von der CGT Frankreich,

Sally McManus von der australischen Dienstleistungsgewerkschaft *Australian Service Union*, Fred Polhout von der FNV Bondgenoten Niederlande, Milan Richter von TS Slowenien, Walter Rosenberg von der deutschen IG Metall, Peter Skyte von der Unite VK, Gerard van Hees von der FNV Bondgenoten Niederlande, Katalin Varga aus Ungarn, Udo Verzagt von der deutschen IG Metall und Ari Vienola von der ERTO Finnland.

Websites

Atos Origin: http://www.atosorigin.com/en-us/Investors/enus/Financial_Information/Reports/

Cap Gemini: <http://annualreport.capgemini.com/>

CNN: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/>

Deutsche Telekom: <http://www.deutschetelekom.com/dtag/cms/content/dt/en/6908>

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: <http://www.eurofound.europa.eu/>

Hewlett-Packard: <http://h30261.www3.hp.com/phoenix.zhtml?c=71087&p=irol-reportsAnnual>

IBM: <http://www.ibm.com/annualreport/2008/>

Orange: http://www.francetelecom.com/en_EN/

Portugal Telecom UK: <http://www.telecom.pt/InternetResource/PTSite/UK/>

Telefónica: <http://www.telefonica.com/en/home/jsp/home.jsp>

Telekom Slovenije: <http://www.telekom.si/en/>

Telenor Group: <http://www.telenor.com/>

Tieto: <http://www.tieto.com/default.asp?path=1,95,33518,33541>