

## **ZUSAMMENFASSUNG**

Das Gleichgewicht zwischen Sicherheit und Flexibilität – die Konferenz lief unter dem Titel „Flexi-Sicherheit“ – ist ein wesentliches Element der zukünftigen Beschäftigungspolitik und eine wichtige Herausforderung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Europa.

Das war die Hauptschlussfolgerung des ersten deutsch-britischen Gewerkschaftsforums, das gemeinsam von der Deutsch-Britischen Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung organisiert wurde. An der zweitägigen Konferenz im Schulungshaus ‚Esher Place‘ der Gewerkschaft AEEU in Surrey, Südengland, nahmen zum ersten Mal über dreißig führende Gewerkschaftsvertreter aus Deutschland und Großbritannien zusammen mit Vertretern führender Denkfabriken aus beiden Ländern teil.

Bei der Diskussion und Debatte wurden drei Hauptthemen angesprochen:

- Die Gewerkschaftsbewegung in der neuen Volkswirtschaft
- Menschen und Arbeit
- Ausbildung und Qualifikationen

### **Die Gewerkschaftsbewegung in der neuen Volkswirtschaft**

Wenn die Gewerkschaften im 21. Jahrhundert überleben wollen, müssen sie sich den neuesten einschneidenden Veränderungen im Arbeitsumfeld anpassen. Ihre Aufgabe wird es sein, ein attraktiveres Image zu entwickeln, das über die traditionelle, von Männern dominierte Produktionsbasis hinaus auch Frauen und Minderheitsgruppen anzieht. Sie müssen den Schritt zur wissensbasierten Gesellschaft und die sich daraus ergebenden Änderungen der Arbeitsformen und der verfügbaren Arbeitsplätze widerspiegeln sowie auf weitreichendere soziale Veränderungen reagieren und wichtige Themenbereiche wie Arbeitszeit, wirtschaftliche Engpässe, Bildung und Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben aufgreifen.

Die Gewerkschaften können attraktiver und in einem sich ändernden Arbeitsumfeld wirkungsvoller werden, indem sie sich mehr am Kunden orientieren und die Bedürfnisse einzelner Mitglieder in den Mittelpunkt all ihrer Aktivitäten stellen. Kenntnisse und Fertigkeiten, Marktfähigkeit, übertragbare Ausbildung und tragbare Karrieren sind die Schlagworte des 21. Jahrhunderts.

Im Vereinigten Königreich und in Deutschland stehen die Gewerkschaften vor unterschiedlichen Herausforderungen. Im Vereinigten Königreich haben die Privatisierung und die sich daraus ergebenden geringeren Löhne sowie schlechteren Arbeitsbedingungen dazu geführt, dass die Gewerkschaften Veränderungen eher vorsichtig angehen. Dazu kommt, dass die Stärke der Volkswirtschaft im Vereinigten Königreich auf dem finanziellen Dienstleistungssektor beruht, in dem der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter dem Durchschnitt liegt. Im Gegensatz dazu ist der Produktionssektor in Deutschland – wo die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften hoch sind - immer noch stark.

## **Menschen und Arbeit**

Die Rolle der Gewerkschaften im Management-Prozess unterscheidet sich in Deutschland und im Vereinigten Königreich grundlegend voneinander. In Deutschland garantiert der Betriebsrat den Einfluss der Gewerkschaften: Es gibt klar festgelegte Mitbestimmungsrechte in Sozialfragen wie Arbeitszeit, Überstunden, Leistungsüberwachung und Arbeitsschutz besitzt. Die Beziehung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat baut auf Vertrauen auf und kann somit zu einem flexiblen Umgang mit Konflikten führen. Im Vereinigten Königreich gibt es keine mit dem Betriebsrat vergleichbaren Einrichtungen, abgesehen von den in der EU-Gesetzgebung vorgeschriebenen Betriebsräten. Diese gelten für europaweit tätige Unternehmen und haben eine eingeschränktere Rolle als die deutschen Betriebsräte.

In beiden Ländern haben die neuen wissensbasierten Industrien zu neuartigen, weniger ausgeprägten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie zu erheblichen Strukturveränderungen der Beschäftigungsmuster geführt. Ausserdem werden in beiden Ländern, besonders im Vereinigten Königreich, immer weniger nationale Tarifverträge abgeschlossen. Das führt dazu, dass einzelne Manager (die oft nicht über die nötige Ausbildung verfügen) Entscheidungen in Personalfragen treffen. Die Rolle der Gewerkschaften ist es, gute Arbeitgeber zu unterstützen und schlechte in Verruf zu bringen. Eine veränderte Personalpolitik zu erreichen, ist im Vereinigten Königreich schwieriger als in Deutschland, wo es schon jahrelang Betriebsräte und Mitbestimmungsrechte gibt. Deshalb ist es wichtig, die Diskussion auf europäischer Ebene zu führen. In Deutschland gehen jedoch die Betriebsräte im Privatsektor immer stärker zurück; und eine Aufgabe, mit der die deutschen Gewerkschaften konfrontiert sind, ist die Anleitung und Beratung von Arbeitnehmern in Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt.

Das Thema „leistungsbezogene Löhne“ ist in beiden Ländern das kontroverseste neue Element der Tarifverhandlungen. Gewerkschaften müssen harte Entscheidungen treffen. Wollen sie bei dieser neuen Lohnart mitarbeiten? Wie können sie auf den Bewertungsprozess Einfluss nehmen? Und können sie dann weiterhin die Rechte der Arbeitnehmer erhalten und schützen? Es wurden Vorbehalte laut über das Mißbrauchspotential sowie über die große Verfügungsfreiheit der Geschäftsleitung bei der Bewertung von Leistungen.

## **Ausbildung und Qualifikationen**

Die Ausbildungs- und Qualifikationssysteme beider Länder weisen erhebliche Unterschiede auf. In Deutschland steht das hoch angesehene duale Ausbildungssystem im Mittelpunkt, das auch praktische Arbeitserfahrung bietet und zur Beschäftigungsfähigkeit führt. Obwohl dieses System sehr geschätzt wird, basiert es doch auf der Vorstellung, dass die Ausbildung auf die lebenslange Beschäftigung im gleichen Beruf vorbereitet, und seine Beliebtheit nimmt ab. Andere Ausbildungsformen sind in Deutschland

schwach, die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen liegt unter dem europäischen Durchschnitt und die interne Ausbildung ist eher unverbindlich und führt nicht zu einer Qualifikation. Es werden jedoch neue Formen der flexiblen, auf Modulen basierenden Ausbildung entwickelt.

Im Vereinigten Königreich stellt das Ausmaß und die Attraktivität von handwerklichen und fachlichen Ausbildungsmaßnahmen ein Problem dar. Viele Menschen werden bis zu einem gehobenen Niveau ausgebildet, was zu einem Überschuss an Managern und zu einem Mangel an Ingenieuren und Technikern führt. Außerdem verschlimmert sich die Lage, weil berufliche Qualifikationen kein hohes Ansehen genießen und außerdem unterfinanziert sind. Berufsausbildungsmaßnahmen sind hauptsächlich auf diejenigen begrenzt, die bereits einen Arbeitsplatz haben, und das System ist vollkommen freiwillig. Obwohl große Unternehmen ihren Arbeitnehmern normalerweise Ausbildungsmaßnahmen anbieten, ist das bei vielen kleinen und mittelgroßen Firmen nicht der Fall.

Die neuen Ausbildungsbeauftragten (learner representatives) – das Gegenstück im Ausbildungsbereich zu den Arbeitsschutzbeauftragten – haben jedoch bereits damit begonnen, die Situation am Arbeitsplatz real zu verändern. Sie helfen den Arbeitnehmern bei der Auswahl von Ausbildungsprogrammen und bei Problemen der Ausbildung. Somit verschieben sie das Machtzentrum von der Unternehmensleitung zu den einzelnen Mitarbeitern und beteiligen dabei auch Randgruppen. Die Gewerkschaften werden dadurch zu Partnern bei der Berufsausbildung. Die Ausbildungsbeauftragten wurden auch als positives Vorbild für Deutschland angesehen.

Nicht zuletzt wurde die Bedeutung der Schaffung europäischer Berufsausbildungssysteme und –standards sowie übertragbarer Qualifikationen betont.