

KÖNNEN EUROPAS GEWERKSCHAFTEN ARBEITNEHMER IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN VERTRETEN UND ORGANISIEREN?

- Obwohl nationale Systeme mit weit reichenden Tarifverhandlungen eine gewisse Schutzfunktion für Arbeits- und Entgeltbedingungen in KMU haben, verschaffen sie den Arbeitnehmern nicht automatisch Vertretungsrechte im Betrieb.
- Europäische KMU führen im Allgemeinen keine offizielle Gleichstellungspolitik oder Verfahren ein, die vor Diskriminierung schützen. Die Informalität, eines der besonderen Merkmale von Arbeitsbeziehungen in KMU, wirkt nicht förderlich auf die Gleichstellung.
- Für Arbeitnehmer in KMU ist die Interessenvertretung auf verschiedenen Ebenen – regional, sektoral und auch *am Arbeitsplatz* – entscheidend für den Schutz ihrer Arbeits- und Entgeltbedingungen. Dies gilt auch für die Sicherung ihrer Rechte auf Interessenvertretung und gewerkschaftliche Organisation.

Dies sind nur einige der Schlussfolgerungen aus den Beiträgen der aktuellen Ausgabe von Transfer, der vierteljährlich erscheinenden Zeitschrift der Forschungsabteilung des ETUI-REHS.

Das vorliegende Themenheft von *Transfer* präsentiert sieben Artikel, die sich mit dem SMALL-Projekt* auseinandersetzen, bei dem die Art der Vertretung und Mitsprache von Arbeitnehmern in KMU in acht Ländern Europas untersucht wurde, und zwar in einem Projekt des Fünften Rahmenprogramms der Europäischen Union. Es identifiziert die Herausforderungen, denen die Gewerkschaften in Europa gegenüberstehen, wenn sie den Mitgliederschwund in KMU umkehren wollen.

Hintergrund:

Über zwei Drittel der Arbeitskräfte in Europa arbeiten heute in KMU (definiert als Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten). Kleinere Unternehmen erwirtschaften Gewinne häufig auf Kosten der Produktivität, indem sie sich auf Faktoren wie nicht standardgemäße Arbeitsbedingungen und irreguläre Beschäftigungsformen stützen. In über der Hälfte der Länder Europas enthalten die Gesetze über die kollektive Vertretung von Arbeitnehmern einen Schwellenwert in Form einer Mindestbeschäftigtenzahl, der bewirkt, dass KMU-Beschäftigte ausgeschlossen werden. Eine fehlende gewerkschaftliche Vertretung am Arbeitsplatz bedeutet, dass die Beschäftigten kaum Möglichkeiten haben, einzelne oder gemeinsame Anliegen zu artikulieren. Konflikte werden selten auf dem institutionellen oder Vertretungsweg beigelegt, sondern viel häufiger durch freiwilligen oder unfreiwilligen „Exit“. Dadurch befinden sich die Beschäftigten gegenüber der Machtposition der Unternehmensleitung in einer äußerst schwachen Position.

* SMALL – Vertretung und Mitsprache in kleinen und mittleren europäischen Unternehmen: Überblick über Akteure, Gewerkschaften und Rechtsrahmen

Transfer: die europäische Zeitschrift für Arbeit und Forschung

Transfer ist eine Veröffentlichung der Forschungsabteilung des ETUI-REHS.

Ihr wichtigstes Ziel ist es, den Dialog zwischen der europäischen Gewerkschaftsbewegung und Wissenschaft und Forschung zu stimulieren.

Für weitere Informationen:

Tristan Macdonald

Tel: 00 32 (0)2 224 05 62; Mobile: 00 32 (0)473 54 46 19

tmacdonald@etui-rehs.org ; www.etui-rehs.org

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS) ist eine internationale gemeinnützige Vereinigung nach belgischem Recht. Es betreibt Forschung auf Feldern von strategischer Bedeutung für die Arbeitswelt, bietet gewerkschaftliche Bildungsaktivitäten an und fördert ein hohes Niveau von Arbeits- und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa.