



Arbeitszeitverkürzung, -flexibilisierung und –umverteilung in europäischen Unternehmen der Post und Telekommunikation

Recherche und Beschreibung von Vereinbarungen im Auftrag der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)

*Jörg Flecker
Christoph Hermann
Ingrid Mairhuber*

in Kooperation mit:

*Tom van der Steene, HIVA, Belgien
Karin Mathiesen, CASA, Denmark*

Endbericht

Dezember 2000

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)

Aspernbrückengasse 4/5

A-1020 WIEN

Tel: +431 21 24 700

Fax: +431 21 24 700-77

office@forba.at

<http://www.forba.at>

INHALT

<i>EINLEITUNG</i>	1
1. <i>BELGIEN (TOM VAN DER STEENE, HIVA)</i>	3
1.1. <i>Post Belgien</i>	3
1.1.1. <i>Beschäftigung</i>	3
1.1.2. <i>Arbeitszeit</i>	4
1.1.3. <i>Maßnahmen zur Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit</i>	5
1.2. <i>BELGACOM</i>	7
1.2.1. <i>Beschäftigung</i>	7
1.2.2. <i>Arbeitszeit</i>	8
1.2.3. <i>Maßnahmen zur Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit</i>	9
2. <i>JOB ROTATION BEI DER POST DÄNEMARK (KARIN MATHIESEN, CASA)</i>	11
2.1. <i>Job Rotation in der dänischen Arbeitsmarktpolitik</i>	11
2.2. <i>Job Rotation bei der Post Dänemark</i>	12
2.2.1. <i>Nationale Projekte</i>	13
2.2.2. <i>Lokale Projekte</i>	14
2.3. <i>Organisation von Job Rotation-Projekten</i>	14
2.4. <i>Finanzierung</i>	15
2.5. <i>Bezahlte Freistellungen</i>	16
2.6. <i>Erfahrungen und Effekte</i>	16
3. <i>DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN FRANKREICH</i>	18
3.1. <i>Die Einführung der 35-Stunden-Woche</i>	18
3.2. <i>Der Rahmenvertrag zur Einführung der 35-Wochenstunde bei der französischen Post vom 17. Februar 1999</i>	19
3.3. <i>Vertrag über die Verkürzung und Neuorganisation der Arbeitszeit der leitenden Angestellten (Cadres) bei der französischen Post vom 4. April 2000</i>	22
3.3.1. <i>Die verschiedenen Gruppen von Cadres und ihre spezifische Arbeitszeitregelung</i>	22
3.4. <i>Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit bei France Télécom</i>	24

4.	<i>KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DEN GESAMTEN TELEKOMMUNIKATIONSSEKTOR IN ITALIEN</i>	28
4.1.	<i>Entstehung und Reichweite des Vertrages</i>	28
4.1.1.	<i>Verhandlungspartner und -ebenen</i>	28
4.1.2.	<i>Anwendungsgebiet</i>	29
4.1.3.	<i>Gültigkeit</i>	29
4.2.	<i>Hauptpunkte hinsichtlich der Arbeitszeitfragen</i>	30
4.2.1.	<i>Arbeitszeit (Art. 26)</i>	30
4.2.2.	<i>Arbeitszeitverkürzung (Art. 26)</i>	31
4.2.3.	<i>Überstunden und Mehrarbeit (Art. 30)</i>	32
4.2.4.	<i>Zeitbanken (Art. 30)</i>	32
4.2.5.	<i>Teilzeitarbeit (Art. 18)</i>	33
4.2.6.	<i>„Job-sharing“ (Art. 21)</i>	33
5.	<i>KOLLEKTIVVERTRAG FÜR POST UND TELEKOMMUNIKATION IN DEN NIEDERLANDEN</i>	35
5.1.	<i>Reichweite und Gültigkeit</i>	35
5.1.1.	<i>Vertragspartner und Anwendungsgebiet</i>	35
5.1.2.	<i>Gültigkeit der Verträge</i>	36
5.2.	<i>Hauptpunkte hinsichtlich der Arbeitszeitfragen</i>	36
5.2.1.	<i>Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit</i>	36
5.2.2.	<i>Ruhezeit, Arbeitspausen und Jahresurlaub</i>	37
5.2.3.	<i>Überstunden, Mehrarbeit und Ausnahmen von der täglichen Maximalarbeitszeit</i>	38
5.2.4.	<i>Zuschläge für „unsoziale Arbeitszeiten“ und Überstundenbonus</i>	39
5.2.5.	<i>Arbeitszeitverkürzung für ältere ArbeitnehmerInnen</i>	40
5.2.6.	<i>Minimum/Maximum-Arbeitsverträge</i>	40
5.2.7.	<i>Teilzeitarbeit</i>	40
	<i>ZUSAMMENFASSUNG</i>	42
	<i>LITERATUR</i>	43

EINLEITUNG

Ziel dieser Arbeit ist es, internationale Beispiele für Arbeitszeitpolitik in Unternehmen der Post und der Telekommunikation zu beschreiben. Im einzelnen geht es dabei um Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften über die Verkürzung, Flexibilisierung oder Umverteilung der Arbeitszeit. Dafür wurden in folgenden Ländern Recherchen durchgeführt: Belgien, Dänemark, Frankreich, Italien und Niederlande. Dabei handelt es sich um diejenigen Länder, die im FORBA-Forschungsprojekt über Arbeitszeitpolitik für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit behandelt werden. Es wurden jene Mitgliedstaaten der EU ausgewählt, in denen es interessante arbeitszeitpolitische Initiativen auf der Ebene der Regierungspolitik und Gesetzgebung gibt.

In der Recherche für die GPF gingen wir davon aus und analysierten vor dem Hintergrund der Arbeitszeitpolitik im jeweiligen Land Vereinbarungen und Maßnahmen in den Unternehmen der Post und der Telekommunikation. Zum Teil wurden diese Recherchen von uns selbst durchgeführt. In Belgien und in Dänemark übernahmen unter anderem aus sprachlichen Gründen ForscherInnen aus Partnerinstituten von FORBA die unmittelbare Recherche. Sie führten Interviews durch und faßten schriftliche Unterlagen zusammen. Unser besonderer Dank gilt in diesem Zusammenhang Karin Mathiesen von CASA, Dänemark, und Tom van der Steene von HIVA, Belgien.

Im folgenden Bericht werden die Vereinbarungen bzw. Maßnahmen kurz zusammengefaßt dargestellt. Der Bogen wird gespannt von Kollektivverträgen über die Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit bis hin zu Frühpensionen und Berufsunterbrechungen. Im einzelnen handelt es sich um

- Frühpensionen und 4-Tage-Woche bei der belgischen Post
- Frühpensionen und Berufsunterbrechungen (unbezahlter Urlaub) bei Belgacom
- „Job Rotation“, d.h. Karenzierung bzw. Weiterbildung und Ersatz durch Arbeitslose bei der dänischen Post
- Rahmenvertrag zur Einführung der 35-Stunden-Woche und Vertrag zur Verkürzung und Neuorganisation der Arbeitszeit der leitenden Angestellten bei der Post in Frankreich
- Nationaler Kollektivvertrag für den Telekommunikationssektor vom 28. Juni 2000 in Italien
- Verkürzung der Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung bei der Post in den Niederlanden

Die Vereinbarungen und Maßnahmen sind freilich nicht ohne weiteres auf die österreichische Situation übertragbar. Ganz abgesehen von den organisatorischen Unterschieden bei den Unternehmen und den kollektiven Arbeitsbeziehungen handelt es sich in der Regel um Maßnahmen, die auf der jeweiligen Arbeitszeit- und Arbeitsmarktpolitik der Regierungen und Kollektivvertragsparteien aufbauen und nur vor diesem

Hintergrund zu verstehen sind. So weit wie möglich gehen wir im folgenden Bericht auf die Hintergründe in der Gesetzgebung oder in der Arbeitsmarktpolitik ein.

Die Vereinbarungen können trotz dieser nationalen Besonderheiten wichtige Anregungen für die österreichische Gewerkschaft liefern, weil sie ja Situationen und Vorgangsweisen in vergleichbaren Unternehmen in Europa aufzeigen. Dies betrifft die Maßnahmen in ihrer Gesamtheit, also die Arbeitszeitverkürzungen oder die Umverteilung von Arbeit, aber auch die Details von Regelungen bis hin zu Bestimmungen über Arbeitspausen. In diesem Sinne hoffen wir, daß dieser Bericht die Erwartungen des Auftraggebers erfüllt und die Arbeit der GPF unterstützt.

1. **BELGIEN** (**TOM VAN DER STEENE, HIVA**)

1.1. *Post Belgien*¹

1.1.1. *Beschäftigung*

Wie in den folgenden Aufstellungen ersichtlich wird, baute auch die belgische Post dem internationalen Trend folgend Arbeitsplätze ab. Ebenfalls dem internationalen Trend folgend erhalten neue Beschäftigte nur noch einen Angestelltenvertrag anstelle der Beschäftigung als Beamte. Seit 1991 ist das möglich. Ursprünglich als Ausnahmeregelung gedacht, hat das Management die Ausnahme zur Regel gemacht. Trotzdem ist das Verhältnis Beamte zu Angestellten immer noch 80 zu 20.

Tabelle: **Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Stunden Vollzeit/Teilzeit**

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt (in Vollzeitäquivalenten)	Insgesamt (Vollzeitäqui- valente) im Vorjahr
Zahl der Beschäftigten	39.581	7.216	43.036	47.729
Zahl der Arbeitsstunden	77.708.161	7.655.291	85.363.452	86.465.743

¹ Die belgische Post wurde Ende der 90er Jahre in ein „autonomes öffentliches Unternehmen“ umgewandelt (vgl. EIROnline Dez. 1999).

Tabelle: Anzahl der Beschäftigten nach Art des Vertrages, der Beschäftigung und nach Geschlecht

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt in Vollzeitäquivalenten
1. Art des Vertrages			
Unbegrenzt	37.440	6.718	42.548
Zeitvertrag	462	1.078	672
Zeitlich limitierter Ersetzungsvertrag	1.380	236	1.282
2. Art der Beschäftigung			
Management	527	37	546
Angestellter	37.890	4.138	39.855
Arbeiter	865	2.543	2.147
3. Geschlecht			
Männer	29.835	1.360	30.465
Frauen	9.447	5.358	12.083

Tabelle: Zahl der Beschäftigten, die die Post verließen, nach Gründen und Vollzeit/Teilzeit

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt in Vollzeitäquivalenten
Pensionierung	829	0	829
Frühpensionierung	645	0	645
Entlassungen	478	0	478
andere	1.098	245	1.184
Insgesamt	3.050	245	3.136

1.1.2. Arbeitszeit

Die Standardarbeitszeit beträgt 38 Wochenstunden, die im Rahmen einer 5-Tage-Woche geleistet werden. Es existieren drei Arbeitszeitsysteme - je nach Art der Tätigkeit:

Postzusteller

Sie arbeiten von 5 Uhr (5.30 Uhr, in Städten 6 Uhr) bis 14 Uhr (14.30, in Städten 15 Uhr). Darin enthalten ist eine Pause. Am Samstag werden Zeitungen zugestellt.

Postsortierer

Beschäftigte in den Postämtern (Sortierer etc.) arbeiten in drei Schichten: Frühschicht, Spätschicht und Nachtschicht. Mit Ausnahme der Sonntagnachtschicht wird am

Wochenende nicht gearbeitet. Beschäftigte, die Sonntag Nacht arbeiten, haben innerhalb der folgenden sechs Tage Anspruch auf einen Freizeitausgleich.

Administration und Management

Administration und Management arbeiten mit Flexi-Zeit, d.h. daß sie unter Beachtung bestimmter Anwesenheitspflichten Arbeitsbeginn und -ende selber wählen können.

Samstagsarbeit

Die Post stellt in Belgien am Samstag Zeitungen zu. Zusteller arbeiten jeden zweiten Samstag. In den Postämtern wird samstags mit der halben Belegschaft gearbeitet. 1997 wurde für jene Beschäftigten, die regelmäßig samstags arbeiten, eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Wochenstunden vereinbart. Die zusätzliche Freizeit soll in Form von zusätzlichen arbeitsfreien Tagen in Anspruch genommen werden. Dabei gibt es aber häufig Schwierigkeiten, weil die Beschäftigten oft aus familiären Gründen an den selben Tagen frei haben möchten. Oft können die Abteilungen aufgrund der knappen Personaldecke die Beschäftigten nicht entbehren, die an bestimmten Tagen frei haben wollen.

Überstunden

Insgesamt hat der Beschäftigungsabbau der vergangenen Jahre dazu geführt, daß die effektive Arbeitszeit deutlich über den kollektivvertraglich vereinbarten 38 Wochenstunden liegt. 90% der Beschäftigten arbeiten mindestens 40 Stunden in der Woche, manche bis zu 43 Wochenstunden (in den vergangenen Jahren haben sich 2 Mio. Überstunden angesammelt). Trotzdem will das Management weiter Personal einsparen. Es gibt Pläne, das Problem der Samstagsarbeit so zu lösen, daß die Zeitungen am Samstag von Studenten zugestellt werden. Im September wurde ein entsprechendes Pilotprojekt durchgeführt.

1.1.3. Maßnahmen zur Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit

Umverteilung der Arbeit durch Frühpensionierungen

Hintergrund: Frühpensionierungen stellen in Belgien ein Arbeitsmarktinstrument mit großer Tradition dar. Seit Mitte der 70er Jahre wird die steigende Arbeitslosenrate durch Frühpensionierungen bekämpft. 1990 erreichte die Zahl der Frühpensionierungen einen Höchststand von 140.699 Personen. Seither sinkt die Zahl kontinuierlich, betrug 1999 aber immer noch 119.326. In der Privatwirtschaft erhalten die Beschäftigten, die in Frühpension gehen, bis zum Eintritt in die endgültige Pension Arbeitslosengeld plus einen Beitrag der Unternehmen (die Hälfte der Differenz zwischen Arbeitslosengeld und Nettolohn).

Seit 1993 stellen Frühpensionierungen eine der acht Maßnahmen der „betrieblichen Pläne zur Umverteilung der Arbeit“ (*plans d’entreprise de redistribution du travail*) dar

(als Teil des *plan global*) dar.² Wenn ein Unternehmen eine oder mehrere der acht Maßnahmen ergreift und dadurch Beschäftigung schafft, erhält es eine Förderung in Form einer Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge für die zusätzlichen Beschäftigten. Die Post als öffentliches Unternehmen fällt unter das Gesetz vom 10. April 1995 über die Verteilung von Arbeit im öffentlichen Sektor. Das Unternehmen muß demnach für die zusätzlichen Ersatzarbeitskräfte nur 5,93% anstatt der üblichen 33,9% Arbeitgeberbeiträge leisten.

Die Frühpensionierungen wurden in einem Kollektivvertrag geregelt. Das Frühpensionsalter beträgt 57 Jahre und gilt für Beschäftigte mit mindestens 30 Dienstjahren. Mit 60 Jahren geht die Frühpension automatisch in eine normale Alterspension über. In der Frühpension erhalten die Beschäftigte 70% der Löhne. Im Gegensatz zur Privatwirtschaft, wo die Frühpensionisten hauptsächlich Zahlungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten, stammt der Betrag zur Gänze von der Post (bei den Frühpensionisten handelt es sich ausschließlich um Beamte). Circa 80% der in Frage kommenden Beschäftigten, machen von der Möglichkeit der Frühpensionierung Gebrauch. Bei den meisten handelt es sich um Postverteiler. 1998 belief sich die Zahl der Frühpensionierungen auf 378, 1999 waren es 632.

Im Rahmen des „betrieblichen Planes zur Umverteilung der Arbeit“ wurden 1.898 Beschäftigte oder 1.656 Vollzeitbeschäftigte aufgenommen.

Vier-Tage-Woche

Die freiwillige Vier-Tage-Woche im öffentlichen Sektor beruht auf dem Gesetz vom 10. April 1995. Demnach haben Beschäftigte im öffentlichen Sektor die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit auf vier Tage pro Woche zu reduzieren. Der Beschäftigte verliert dadurch 20% des Lohnes, der Lohnverlust wird aber teilweise durch Förderungen kompensiert. Von den 80.000 Beschäftigten im öffentlichen Sektor in Belgien machen etwa 10% von dieser Regelung Gebrauch. Die Regelung gilt auch für die Beschäftigten der Post. Allerdings ist die Inanspruchnahme bei der Post wesentlich geringer als im Gesamtdurchschnitt. Bei der Post haben nur 4% der Beschäftigten die freiwillige Vier-Tage-Woche gewählt. Die geringe Inanspruchnahme hat im wesentlichen zwei Gründe:

- Lohnverlust: Für Postzusteller ist die freiwillige Vier-Tage-Woche mit einem Lohnverlust in Höhe von 9,4% verbunden, für Senior-Postzusteller sogar mit 17,9% (Postverteiler 9% und 18,7%).
- Versetzung: Das Management kann zwar den Wunsch des Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verkürzen, nicht ablehnen, es hat aber die Möglichkeit, den Betroffenen zu versetzen. In der Praxis erfolgt die Versetzung in größere Abteilungen in

² Die anderen Maßnahmen sind: Freiwillige Teilzeitarbeit mit Aufteilung der Beschäftigung; Verkürzung der Arbeitszeit; Begrenzung von Überstunden; Karriereunterbrechungen auf Voll- und Teilzeitbasis; Flexible Arbeitszeiten; Teamarbeit; 4-Tage-Woche.

den Städten, wo eine Aufteilung der Arbeit leichter möglich ist. Viele Beschäftigte wollen aber an ihrem Arbeitsplatz bleiben.

Freiwillige Teilzeit

Eine weitere Form von Arbeitszeitverkürzung (AZV) ist der freiwillige Wechsel in Teilzeit. Die Anzahl der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit freiwillig um die Hälfte verkürzen, ist aber noch geringer, als jene welche die freiwillige Vier-Tage-Woche wählen. Die Gründe dafür sind die selben wie bei der freiwilligen Vier-Tage-Woche.

1.2. BELGACOM³

1.2.1. Beschäftigung

Auch bei der belgischen Telekommunikationsgesellschaft Belgacom sinkt die Beschäftigung, wie folgende Übersichten zeigen.

Tabelle: Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Stunden Vollzeit/Teilzeit

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt in Vollzeitäquivalenten	Insgesamt in Vollzeit- äquivalenten im Vorjahr
Zahl der Beschäftigten	19.557	839	20.122,3	22.460,4
Zahl der Arbeitsstunden	35.671.968	1.031.107	36.703.075	40.967.770

³ Die *Belgacom* wurde Ende der 90er Jahre in ein „autonomes öffentliches Unternehmen“ umgewandelt (vgl. EIROnline Dez. 1999).

Tabelle: Anzahl der Beschäftigten nach Art des Vertrages, der Beschäftigung und nach Geschlecht

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt in Vollzeitäquivalenten
1. Art des Vertrages			
Unbegrenzt	17.572	718	18.053,3
Zeitvertrag	1.649	75	1.708,0
Zeitlich limitierter Ersetzungsvertrag	195	22	208,0
2. Art der Beschäftigung			
Management	99	1	99,8
Angestellter	13.671	521	14.013,7
Arbeiter	5.119	292	5.328,3
Andere	527	1	527,5
3. Geschlecht			
Männer	14.454	112	14.532,0
Frauen	4.962	703	5.437,3

Tabelle: Zahl der Beschäftigten, die Belgacom verließen (nach Gründen und Vollzeit/Teilzeit)

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt oder in Vollzeitäquivalenten
Pensionierung	226	5	229,1
Frühpensionierung	27	11	34,3
Entlassungen	17	2	18,5
andere	3.188	907	3.888,1
Insgesamt	3.458	925	4.170,0

Tabelle: Zahl der Beamten und Privatangestellten nach Vollzeit/Teilzeit

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt in Vollzeitäquivalenten
Zahl der Beamten	14.053	447	14.337,7
Zahl der Privatangestellten	3.519	271	3.715,6

1.2.2. Arbeitszeit

Die Standardarbeitszeit beträgt 38 Wochenstunden. Die Beschäftigten arbeiten 5 mal 8 Stunden pro Woche und haben dafür einen zusätzlichen freien Tag pro Monat. Die Arbeitszeit dauert von 8 bis 12 Uhr und von 12.30 bis 16.30 Uhr. Das Management besitzt Flexi-Zeit und in den 24-Stunden-Diensten (z.B. Callzentren) wird in drei

Schichten à acht Stunden gearbeitet. Manche Abteilungen (Callzentren und Telefonschops) arbeiten auch am Wochenende. Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, haben Anspruch auf Zeitausgleich in der darauf folgenden Arbeitswoche.

Überstunden

Überstunden werden mit einem 50prozentigen bzw. 100prozentigen Zuschlag entlohnt. Überstunden sind relativ häufig und kommen z.B. dadurch zustande, daß von einem Bautrupp erwartet wird, daß er an einem Tag eine gewisse Anzahl von Aufträgen erledigt, die aber in der normalen Arbeitszeit nicht zu schaffen sind.

1.2.3. Maßnahmen zur Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit

Frühpensionierungen

Wie bei der Post beschrieben, stellen Frühpensionierungen in Belgien ein traditionelles Arbeitsmarktinstrument dar. Belgacom besitzt eine eigene Frühpensionsregelung, die nicht unter das staatliche Förderungssystem fällt. Die Frühpensionsregelung galt vom 1. Juli 1997 bis 1. Jänner 1999. Zum Eintritt in die Frühpension berechtigt waren Beschäftigte über 50 Jahre. Die Regelung sah eine Prämie von sechs Bruttomonatsgehältern und die Zahlung von 75% des Bruttogehaltes bis zur endgültigen Pensionierung mit 60 Jahren vor. Die Frühpensionisten behielten ihre gesamten Senioritätsrechte. Von 6.411 Berechtigten gingen 6.295 in Frühpension - d.h. daß weniger als zwei Prozent weiter arbeiteten.

Vollzeit- und Teilzeitkarriereunterbrechungen

Die Möglichkeit zu Karriereunterbrechungen wurde mit dem Gesetz vom 22. Jänner 1985 eingeführt. Wie bei den Frühpensionierungen handelt es sich aber um eine firmenspezifische Regelung. Beamte besitzen einen Anspruch auf Vollzeitkarriereunterbrechungen, Teilzeitkarriereunterbrechungen müssen dagegen mit den Interessen der jeweiligen Abteilung koordiniert werden (außer der oder die Betreffende ist älter als 50 Jahre oder hat Kindererziehungspflichten). Für die Inanspruchnahme der Karriereunterbrechung muß ein Grund angegeben werden. Im Fall von sozialen Gründen (Pflege- oder Kindererziehungspflichten) behalten die Karriereunterbrecher die Senioritätsrechte, ansonsten ist eine Karriereunterbrechung mit einem Verlust der Senioritätsrechte verbunden. Es gibt keine zahlenmäßige Begrenzung von Karriereunterbrechungen. Eine Karriereunterbrechung kann maximal bis zu fünf Jahre dauern. Im öffentlichen Sektor, wozu die Belgacom zählt, erhalten Karriereunterbrecher wesentlich weniger als die in der Privatwirtschaft üblichen 20.000 BEF Unterbrechungsgeld pro Monat.

Ende 1999 befanden sich 268 Beschäftigte auf Vollzeitkarriereunterbrechung. Sie wurden zu 100% durch Arbeitslose ersetzt. 1998 nahmen 28 Beschäftigte die Möglichkeit einer Teilzeitkarriereunterbrechung in Anspruch - davon waren 26 Frauen. Es gibt keine Daten, über die durchschnittliche Länge der Karriereunterbrechungen.

Unbezahlte Unterbrechungen

Beschäftigte können bis zu 45 Tage pro Jahr aus persönlichen, familiären oder sozialen Gründen eine unbezahlte Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit in Anspruch nehmen. Diese Unterbrechungen müssen aber mit den Interessen der jeweiligen Abteilung koordiniert werden. Die durchschnittliche Dauer der unbezahlten Unterbrechungen beträgt 27,9 Tage.

2. ***JOB ROTATION BEI DER POST DÄNEMARK (KARIN MATHIESEN, CASA)***

2.1. ***Job Rotation in der dänischen Arbeitsmarktpolitik***

Job Rotation stellt in Verbindung mit den bezahlten Freistellungen das Juwel der dänischen Arbeitsmarktpolitik dar. Der Grund dafür ist, daß mit der Job Rotation mehrere Ziele gleichzeitig erreicht werden können: 1. die Beschäftigten werden qualifiziert; 2. Arbeitslose erhalten einen Job; 3. Unternehmen erhalten Zugriff auf mögliche neue Mitarbeiter. Auch wenn Job Rotation in quantitativer Hinsicht in Dänemark nicht zu einer signifikanten Senkung der Arbeitslosenrate geführt hat - dafür ist die Zahl der beteiligten Arbeitslosen zu gering -, stellt sie nach Angaben von dänischen Arbeitsmarktberatern eine der effektivsten Maßnahme zur Vermittlung von Arbeitslosen dar. 60% bis 80% der Arbeitslosen, die an einem Job Rotation-Projekt teilnehmen, werden nach Abschluß des Projektes in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen.

Das Prinzip von Job Rotation ist einfach: Beschäftigte lassen sich freistellen - in den meisten Fällen zur Weiterbildung, aber auch zur Kinderbetreuung oder für ein Sabbatical - und werden in ihrer Abwesenheit durch Arbeitslose ersetzt. Der Arbeitgeber zahlt den Lohn für die Ersatzarbeitskräfte, während die freigestellten Personen Freistellungsgeld in Höhe von 60% bis 100% ihres Arbeitslosenanspruches erhalten. Die Kosten für die Weiterbildung übernimmt in der Regel der Staat, bzw. werden diese aus dem staatlichen Arbeitsmarktfonds finanziert (DTI 1997:8ff).

Die Ziele von Job Rotation-Projekten sind:

- Weiterbildung/Qualifizierung von Beschäftigten
- Weiterbildung/Qualifizierung und Jobtraining für Arbeitslose; Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt
- Die Unternehmen können ihre Beschäftigten weiterbilden/qualifizieren und gleichzeitig potentielle neue Mitarbeiter testen (DTI 1997:7)

Das Prinzip der Job Rotation wird in Dänemark seit 1987 praktiziert. Seit 1994 ist die Zahl der Job Rotation-Projekte im Zusammenhang einer umfassenden Arbeitsmarktreform stark angestiegen: Während 1992 noch rund 8000 Personen an Job Rotation-Projekten teilnahmen, hat sich die Zahl bis 1995 mehr als verdreifacht (ebenda, DTI 1997:13; Schmid 1999).

Tabelle: Entwicklung der Zahl der Teilnehmer an Job Rotation-Projekten

	1995	1996	1997	1998
Privater Sektor	22.524	26.439	13.413	21.348
Beschäftigte	16.596	22.796	11.456	17.632
Arbeitslose	5.928	3.670	1.957	3.716
Öffentlicher Sektor	6.479	9.992	5.667	5.190
Beschäftigte	4.419	7.859	4.148	3.703
Arbeitslose	2.060	2.133	1.519	1.487
Insgesamt	29.003	36.431	19.080	26.538
Beschäftigte	21.015	30.628	15.604	21.335
Arbeitslose	7.988	5.803	3.476	5.203

Quelle: Arbejdsmarkedsstyrelsen, zusammengestellt nach Knudsen/Lind/Sorensen 1999

Wie aus der obigen Aufstellung ersichtlich, erreichte die Zahl der Teilnehmer an Job Rotation-Projekten 1996 einen Höhepunkt. Der darauf folgende Rückgang hängt zum einen mit einem erschwerten Zugang zu bezahlten Freistellungen und zum anderen mit der sinkenden Arbeitslosigkeit zusammen (zwischen 1993 und 1998 wurde die Arbeitslosenrate in Dänemark halbiert).

Angeregt durch die dänischen Erfolge wurden Maßnahmen der Job-Rotation auch in vielen anderen Ländern durchgeführt. Auch in Österreich ist die Förderung von Karenzierungen durch das AMS bei der Einstellung von Ersatzarbeitskräften vorgesehen.

2.2. *Job Rotation bei der Post Dänemark⁴*

Die Post Dänemark beschäftigt rund 30.000 Mitarbeiter. Die größte Gruppe stellen die Postzusteller dar, gefolgt von Mitarbeitern in den Postzentren. Dazu kommen die Beschäftigten in den Tochtergesellschaften und das administrative Personal.

Geographisch ist die Post Dänemark in 28 Postregionen und 10 Postzentren aufgeteilt. Während die Regionen der Organisation der Zustellung dienen, wird in den Postzentren die Post sortiert.

Job Rotation bei der Post Dänemark begann 1994, nachdem eine Gesetzesänderung die Leistungen der allgemeinen Erwachsenenfortbildung AMU (Adult Vocational Training System) auf die Beschäftigten im öffentlichen Sektor ausweitete. AMU ist Teil des dänischen Fortbildungssystems, das eine Grundbildung für Erwachsene anbietet, die nicht mehr als die siebenjährige Grundschulausbildung genossen haben, und darüber

⁴ Die Post Dänemark wurde in den 90er Jahren zwar aus der staatlichen Verwaltung ausgegliedert, verblieb jedoch in staatlichem Besitz (vgl. EIROnline Dez. 1999).

hinaus jobspezifische Fortbildungskurse. Letztere werden hauptsächlich von den 24 AMU-Zentren und von technischen Schulen angeboten. Diese Gesetzesänderung war deshalb von großer Bedeutung, weil die Post dadurch die Möglichkeit erhielt, über das AMU ihre Beschäftigten fortzubilden. Vor 1994 war Fortbildung in der Post kein Thema.

Zwischen 1994 und 2000 fanden drei große landesweite und rund 30 kleinere lokale Job Rotation-Projekte bei der Post Dänemark statt. Das dritte nationale Projekt ist noch nicht abgeschlossen.

2.2.1. *Nationale Projekte*

Produktionsgruppenentwicklung

Dieses Projekt fand 1996 statt. Es haben 12.000 Beschäftigte, hauptsächlich Postverteiler, und rund 450 Arbeitslose daran teilgenommen. Hintergrund war eine Neuorganisation der Zustellung. Die Zusteller arbeiteten nicht mehr individuell, sondern wurden in Zustellgruppen zusammengefaßt. Die Zusteller besuchten einen dreitägigen Kurs mit dem Thema „Produktionsgruppen“, durchgeführt von AMU, und einen zweitägigen Kurs zum Thema „Das System der Produktionsgruppen“, durchgeführt von der Post selbst.

Qualitätsmanagement

Dieses Projekt fand zwischen 1998 und 1999 statt. Es haben 23.000 Beschäftigte daran teilgenommen, Postzusteller sowie Mitarbeiter der Postzentren und von Tochtergesellschaften. Hintergrund: Das Unternehmen wurde 1998 nach den Prinzipien des Total Quality Management neu organisiert. Der Prozeß wurde „Total Involvement in Quality“ genannt. Die Beschäftigten besuchten einen zweitägigen AMU-Kurs „Quality among us“.

Technischer Wandel und Postlogistik

Dieses Projekt findet im Moment statt. Es nehmen 4.500 Beschäftigte daran teil. Der Kurs dauert fünf Tage und ist für jene Mitarbeiter, die in den Postämtern in Projekte einbezogen sind, obligatorisch.

Laut der *Human Resource* Abteilung der Post sind alle drei Projekte mit einem generellen Wandel der Organisation verbunden. Den Hintergrund bildet der Wandel von einer staatlichen Einrichtung zu einem Dienstleistungsunternehmen. Der Prozeß wurde vom Management eingeleitet. Die nationalen Job Rotation-Projekte wurden von der *Human Resource* Abteilung initiiert und kontrolliert. Laut Hans J. Hansen, Bildungssekretär der Postgewerkschaft, fühlten sich ältere Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit und niedriger Formalqualifikation im Veränderungsprozeß übergangen und reagierten mit Widerstand, unbeteiligter Haltung oder Krankenstand. Das erste Ziel der Job-Rotation-Projekte war also, dieser Gruppe von Beschäftigten allgemeine, soziale

und fachliche Qualifikationen zu vermitteln. Dies traf insbesondere auf die lokalen Projekte zu, die im folgenden beschrieben werden.

Tabelle: Teilnehmerzahlen der nationalen Job Rotation-Projekte bei der dänischen Post

	I) 1996	II) 1998-1999	III) 2000	Insgesamt
Beschäftigte	12.000	23.000	4.500	39.500
Arbeitslose	450	685	-	1.335
Insgesamt	12.450	23.685	4.500	40.835

2.2.2. Lokale Projekte

Seit 1994 wurden rund 30 kleinere, lokale Job Rotation-Projekte durchgeführt. Sie bezogen sich auf ein Postzentrum oder eine Postregion. Manche Einheiten haben mehrere Job Rotation-Projekte durchgeführt, andere keine.

In der Regel nahmen an den Projekten zwischen 17 und 19 Beschäftigte teil. Während der Fortbildung wurden sie durch eine ungefähr gleich große Zahl von Beschäftigten ersetzt. Die Ersetzungsquote ist deshalb höher als bei den nationalen Projekten, weil es sich im Fall der lokalen Projekte um längere Qualifizierungsmaßnahmen handelte. Die Kurse beinhalteten sowohl die Vermittlung von Allgemeinbildung wie Dänisch (z.B. für Migranten oder Flüchtlinge), Englisch, Mathematik etc., sowie spezifische Qualifikationen wie technische Fähigkeiten oder Autofahrtechniken. Die Dauer der Kurse betrug im Durchschnitt zwei bis vier Monate.

Die Initiative für lokale Job Rotation-Projekte liegt bei den lokalen Organisationseinheiten. Sie kann auch von den örtlichen GewerkschaftsvertreterInnen kommen. Postregionen und Postzentren sind für die Entwicklung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten selbst verantwortlich. Die Initiative geht entweder von Management, von den Gewerkschaften oder von den Beschäftigten aus. *Die Human Resource* Abteilung und die dänische Postarbeitsgewerkschaft spielen eine unterstützende Rolle. Die Projekte müssen in jedem Fall vom Betriebsrat genehmigt werden.

2.3. Organisation von Job Rotation-Projekten

Die teilnehmenden Organisationen an einem Job Rotation-Projekt sind das Unternehmen, das Arbeitsmarktservice und eine oder mehrere Weiterbildungsinstitutionen. Die Aufgabe des Arbeitsmarktservice ist es, die geeigneten Arbeitslosen zu finden. Bevor ein Arbeitsloser eine Stelle als Ersatzarbeitskraft antritt, wird er speziell qualifiziert. Ersatzarbeitskräfte absolvieren eine Kombination aus AMU-Kursen und einem Basistraining bei der Post. Die Themen der Kurse lauten „persönliche Entwicklung und Bildung“, „Qualität im öffentlichen Dienst“ und „Postdienst Grundausbildung“. Das Training der Ersatzarbeitskräfte dauert zwei Monate. Nach dem Training müssen

Ersatzarbeitskräfte mindestens zwischen sechs und neun Monate im Unternehmen beschäftigt werden.

Im Fall der nationalen Projekte, wo eine kleine Anzahl von Arbeitslosen eine große Anzahl von Postzustellern ersetzte, deren Kurse nur wenige Tage dauerten, wurden sogenannte „fliegende Einheiten“ mit erfahrenen Postzustellern eingerichtet, die flexibel eingesetzt werden konnten, während die Ersatzarbeitskräfte kontinuierlich an einer Zustellroute arbeiteten, um nicht den Überblick zu verlieren.

Aufgrund der sinkenden Arbeitslosigkeit ist es immer schwieriger, geeignete Ersatzarbeitskräfte zu finden. Das ist auch der Grund dafür, daß beim gerade laufenden nationalen Projekte keine neuen Arbeitslosen mehr involviert sind, sondern die Ersatzarbeitskräfte vom letzten Projekt weiter beschäftigt werden.

Die Weiterbildung der Beschäftigten erfolgt in der Regel in AMU-Zentren oder in technischen Schulen. Zum Teil erarbeiten die Kursleiter mit Vertretern der Post spezifische Kursinhalte und Kursmaterialien (insbesondere in den landesweiten Projekten, in denen alle Teilnehmer die selben Informationen erhalten sollen).

Nachdem der Wunsch nach einem Job Rotation-Projekt geäußert wurde, wird ein Treffen zwischen Vertretern des Unternehmens, des Arbeitsmarktservice (regional oder lokal) und einer lokalen Weiterbildungsinstitution organisiert. Die Vertreter erhalten schon vor dem Treffen Vorausinformationen. Ziel des ersten Treffens ist es, die Vertreter der verschiedenen Institutionen für das jeweilige Job Rotation-Projekt zu gewinnen. Wird das Projekt akzeptiert, werden die Details in Verträgen zwischen der Post und dem Arbeitsmarktservice, zwischen dem Arbeitsmarktservice und den Weiterbildungsinstitutionen und schließlich zwischen der Post und den Weiterbildungsinstitutionen fixiert. Im Fall von landesweiten Projekten erfolgt die Organisation nach dem selben Prinzip auf nationaler Ebene.

2.4. Finanzierung

- Der Arbeitslose erhält in der Einschulungsperiode Arbeitslosengeld oder Sozialunterstützung. Nach dem Training erhält die Ersatzarbeitskraft den üblichen Lohn.
- Die Beschäftigten erhalten Weiterbildungsgeld in Höhe ihres Arbeitslosengeldanspruches. In der Regel erhalten die Beschäftigten während der Weiterbildung weiterhin den normalen Lohn, während das Weiterbildungsgeld an das Unternehmen überwiesen wird. Üblicherweise übernimmt das Unternehmen die Differenz zwischen Lohn und Weiterbildungsgeld.
- Für die Unternehmen fallen als Kosten (neben den Kosten für die Organisation des Projektes) die Differenz zwischen Löhnen und Weiterbildungsgeld sowie die Löhne der Ersatzarbeitskräfte an (sie sparen sich aber gleichzeitig die Löhne der Weiterbildungsteilnehmer). Dazu kommen mögliche Kosten für sehr spezifische Weiterbildungsmaßnahmen.

- Die Kosten für die Weiterbildung übernimmt der Staat. Sie werden aus dem Arbeitsmarktfonds bezahlt. Alle Beschäftigten in Dänemark zahlen eine spezifische Arbeitsmarktsteuer.

2.5. *Bezahlte Freistellungen*

In der Arbeitsmarktreform 1994 wurden die Möglichkeiten für bezahlte Freistellungen ausgeweitet. Beschäftigte (und Arbeitslose) können sich bis zu einem Jahr freistellen lassen und erhalten während dessen zwischen 60 und 100% ihres Arbeitslosengeldanspruches. Bezahlte Freistellungen gibt es I) zur Weiterbildung, II) zur Kinderbetreuung und III) als Sabbaticals. Während ursprünglich die Freistellungen zur Kinderbetreuung den höchsten Zuspruch fand, führen inzwischen die Freistellungen zur Weiterbildung (wofür man 100% des Arbeitslosenanspruches erhält).

Tabelle: **Entwicklung der Freistellungen nach der Anzahl von Personen**

	Weiterbildung	Kinderbetreuung	Sabbatical	Insgesamt
1993	2.400*	13.800*	-	16.200*
1994	47.129	80.788	13.108	141.026
1995	80.436	52.598	2.900	135.933
1996	72.200	46.900	1.500	121.000

Quelle: Madsen 1998, *Nätti 1999

In zahlreichen Fällen wurden bezahlte Freistellungen für Weiterbildung mit Job Rotation-Projekten kombiniert. Die Beschäftigten erhalten für die Dauer ihrer Weiterbildung Freistellungsgeld und werden durch Arbeitslose ersetzt. Im Fall der Post wurden bezahlte Freistellungen dann als Finanzierungsquelle herangezogen, wenn die Teilnahme an einem spezifischen Kurs nicht zu Förderungen aus dem Arbeitsmarktfonds berechtigte. Im allgemeinen erhielten die Teilnehmer aber Weiterbildungsgeld aus dem Arbeitsmarktfonds. Bezahlte Freistellungen spielten deshalb in den Job Rotation-Projekten der Post nur eine marginale Rolle.

2.6. *Erfahrungen und Effekte*

Laut der *Human Resource* Abteilung der Post sind die Erfahrungen mit den Job Rotation-Projekten durchaus positiv. Einerseits wurde eine große Anzahl der Beschäftigten weiterqualifiziert, was einen wichtigen Teil der Qualitätsoffensive des Management darstellt; andererseits wurden 70% der Arbeitslosen, die als Ersatzarbeitskräften an den Projekten teilnahmen, in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen. Angesichts der niedrigen Arbeitslosenrate wird es in Zukunft schwieriger werden, geeignete Arbeitslose zu finden. Die *Human Resource* Abteilung denkt deshalb über die

Bildung eines internen Pool an Ersatzarbeitskräften nach, die im Fall eines neuen Qualifizierungsprojektes die vakanten Arbeitsplätze ausfüllen könnten.

3. DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN FRANKREICH

3.1. Die Einführung der 35-Stunden-Woche

Mit dem Gesetz zur Arbeitszeitverkürzung im Jahr 1998, genannt *loi Aubry I*, wurden Betriebe durch finanzielle Anreize dazu angeregt, die Wochenarbeitszeit bis zum Jahr 2000 zu verkürzen und damit Beschäftigung zu schaffen. Unternehmen, die die Arbeitszeit um mindestens 10% verkürzten und dadurch die Beschäftigung um mindestens 6% ausweiteten, erhielten eine Ermäßigung bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Damit beteiligte sich der Staat an den Kosten der Arbeitszeitverkürzung, die für die Unternehmen aus Gründen des internationalen Wettbewerbs kostenneutral ausfallen sollte. Der Beitrag des Staates soll – so die Planungen – etwa ein Drittel der Kosten decken, während die unmittelbar zu erwartenden Produktivitätssteigerungen einerseits und die Lohnzurückhaltung der Beschäftigten andererseits den Hauptteil der Kosten ausgleichen sollen (Cette 1999). Mit dem 2. Aubry-Gesetz, das unter Berücksichtigung der Erfahrungen in der ersten Phase formuliert wurde und Anfang 2000 in Kraft trat, wurde die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden auf 35 Stunden pro Woche herabgesetzt. Es sind weiterhin Förderungen für die Unternehmen vorgesehen, welche die langfristigen Mehrkosten ausgleichen sollen.

Der Alleingang der französischen Regierung innerhalb der Europäischen Union (in Italien blieb es ja bei der Ankündigung der 35-Stunden-Woche) wird verständlich, wenn man den spezifischen sozialen und politischen Hintergrund einbezieht. Zum einen hatte die hohe Arbeitslosigkeit – sie lag 1996 bei über 12% – die Regierungen in den 90er Jahren unter erheblichen Druck gesetzt, Maßnahmen dagegen zu ergreifen. Zum anderen bestand Arbeitszeitpolitik in Frankreich mangels Vereinbarungen zwischen den Kollektivvertragsparteien zumeist in staatlichen Initiativen (Lehndorff 2000:54, Freyssinet 1998). Nicht nur sozialdemokratische Regierungen betrieben eine solche Politik: Bereits unter einer konservativ-liberalen Regierung wurde in den Jahren 1993 und 1996 das Prinzip des Anreizes für Arbeitszeitverkürzung in Form staatlicher Förderungen eingeführt bzw. ausgebaut. Neu am Aubry-Gesetz war auch nicht der Tausch Arbeitszeitverkürzung gegen –flexibilisierung, denn auch dieser wurde schon durch frühere, wenn auch weniger erfolgreiche legislative Maßnahmen ermöglicht. Diesmal wurde aber zum Zuckerbrot der Förderungen die „Peitsche“ der gesetzlichen Verkürzung auf 35 Stunden bzw. der Verteuerung der über dieses Maß hinausgehenden Arbeitszeit hinzugefügt (Lehndorff 2000).

Mit einer spürbaren Verkürzung der Arbeitszeit und mit der Möglichkeit der Flexibilisierung, die Unternehmen auch eher in Anspruch nehmen, wenn sie den Nachteil der Verkürzung schon in Kauf nehmen müssen, wird nicht nur auf die zeitliche Dimension der Betriebs- und Arbeitsorganisation Einfluß genommen. Es ist ebenfalls ein deklariertes Ziel, daß dadurch eine Modernisierung der Betriebsabläufe angeregt werden soll (Charpentier 2000). Eine „Belebung des sozialen Dialogs“, wird von der

Tatsache erwartet, daß die finanziellen Förderungen den Abschluß einer Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaft zur Voraussetzung haben. Bei einem Großteil der Unternehmen, in denen Vereinbarungen geschlossen wurden, stellten diese in der Tat die ersten kollektiven Abkommen überhaupt dar. So wurden beispielsweise in der Hälfte der Vereinbarungen variable Arbeitszeiten geregelt und in einem Viertel die Qualifikation der Beschäftigten neu definiert (DARES 2000:17). Die Besonderheit der französischen Situation liegt freilich darin, daß die Beschäftigten nur in weniger Betrieben gewerkschaftlich organisiert sind und keine gesetzliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen (Betriebsrat) existiert. Die Vereinbarungen konnten daher von einzelnen ArbeitnehmerInnen unterschrieben werden, die mit dem Mandat einer Gewerkschaft ausgestattet waren. Diesen Vereinbarungen blieb die Festlegung so wichtiger Aspekte wie das Ausmaß der Flexibilisierung oder der Umfang des Lohnverzichts vorbehalten.

Vor diesem Hintergrund sind auch die im folgenden dargestellten Vereinbarungen bei der französischen Post und bei der France Télécom zu verstehen.

3.2. *Der Rahmenvertrag zur Einführung der 35-Wochenstunde bei der französischen Post vom 17. Februar 1999⁵*

Gültigkeit

Der Vertrag wurde für die Jahre 1999 und 2000 abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2000.

Effektive Arbeitszeit

Die effektive Arbeitszeit der französischen Post beträgt ab dem 1. Jänner 2000 wie im Gesetz vom 13. Juni 1998 (loi Aubry I) vorgeschrieben, im Durchschnitt 35 Stunden pro Woche. Im Fall von Beschäftigten, die in der Nacht arbeiten, 32 Wochenstunden. Pausen zählen mit Ausnahme der 45minütigen Mittagspause zur Arbeitszeit. Zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung arbeiteten 62% der 307.000 Postbeschäftigten 39 Wochenstunden (die bis zum 1. Jänner 2000 gültige gesetzliche Regelarbeitszeit), 9% arbeiteten weniger als 35 Wochenstunden (EIRR 304 Mai 1999). Für die Cadres (leitende Angestellte) bestehen Ausnahme- bzw. Übergangsregelungen.

Implementierung

Über die Verteilung der Arbeitszeit enthält der Vertrag keine genaueren Bestimmungen. Allgemein ist festgehalten, daß die Arbeitszeit über einen bestimmten Wochenzyklus durchgerechnet werden soll. Die konkrete Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung (AZV) und damit auch das Ausmaß der Flexibilisierung soll in den einzelnen Postämtern bzw.

⁵ *Accord cadre sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail a la poste.*

Unternehmensstandorten ausgehandelt und in eigenen Standortvereinbarungen geregelt werden. Damit soll (der Intention der Aubry-Gesetze folgend) ein möglichst großer Verhandlungsspielraum für dezentrale Lösungen gewährleistet werden, um die spezifischen lokalen Interessen und Zwänge (die Postdirektion hat bspw. angekündigt, die Öffnungszeit der Postämter auf Samstag nachmittag ausweiten zu wollen) besser abstimmen zu können. Diese Strategie enthält allerdings ein beträchtliches Risikopotential (wie die Aubry-Gesetze insgesamt), denn bekanntermaßen „spießt“ es sich im Detail. Tatsächlich kam es seit Oktober 1999 bei lokalen Verhandlungen zur Umsetzung der 35-Stunden-Woche in den 17.000 Poststandorten zu zahlreichen Arbeitskonflikten, die nicht selten in Arbeitsniederlegungen mündeten (EIROnline Feb. 2000). Erschwert wird die konkrete Umsetzung dadurch, daß die beiden größten Gewerkschaftsorganisationen innerhalb der Post, die kommunistische CGT und die unabhängige SUD, die bei den letzten Abstimmung 34,7% bzw. 14,4% der Stimmen erhielten, den Rahmenvertrag zur Einführung der 35-Stunden-Woche nicht unterzeichnet haben (EIROnline Feb. 1999). Den Vertrag unterzeichnet haben CDFT, CFE-CGC und CGT-FO (ebenda)⁶.

Die Verzögerungen, welche die Dezentralisierung der Verhandlungen mit sich brachten, hatten zur Folge, daß am 1. Jänner 2000 keineswegs alle Post-Beschäftigten 35 Stunden pro Woche arbeiteten. Im Vertrag ist aber festgehalten, daß jene Beschäftigte, die nach dem 1. Jänner 2000 noch mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten, die Mehrstunden als Überstunden abgegolten erhalten (wie im Gesetz vorgeschrieben). Im Februar 2000 sollen nur 10% der Beschäftigten den Übergang zur 35-Stunden-Woche vollzogen haben. Nach Angaben des Management waren weitere 220.000 Beschäftigte gerade dabei, in das neue Arbeitszeitregime überzuwechseln (EIROnline Feb. 2000).

Cadres (leitende Angestellte, Experten)

Das Management erklärt sich grundsätzlich dazu bereit, die 35-Stunden-Woche so weit wie möglich auch auf die Cadres auszuweiten. Die Möglichkeiten sollen im Einzelfall geklärt und verhandelt werden. Im 2. Aubry Gesetz werden drei Arten von Cadres eingeführt, für die unterschiedliche Arbeitszeitregelungen gelten: 1. Spitzenführungskräfte (Direktoren), für die keine Arbeitszeitregelung gilt; 2. leitende Angestellte, die in den Arbeitszeitrhythmus ihrer Abteilungen eingebunden sind (z.B. Produktionsmanager) - für die die 35-Stunden-Woche gilt; und 3. leitende Angestellte mit einer weitgehend individuellen Zeiteinteilung (z.B. Manager in Entwicklungsabteilungen) - in ihrem Fall beträgt die Arbeitszeit 217 Arbeitstage pro Jahr. Im Rahmenvertrag zur Einführung der 35-Stunden-Woche bei der Post ist eine Übergangsregelung für 1999 und 2000

⁶ In Frankreich gibt es keine einheitliche, mit dem ÖGB vergleichbare, Gewerkschaftsorganisation, sondern verschiedene, miteinander konkurrierende Gewerkschaften. Die Gewerkschaften unterscheiden sich durch verschiedene ideologische Ausrichtungen (mit Ausnahme der Angestelltengewerkschaft) und sind mit den österreichischen Richtungsgewerkschaften vor 1934 vergleichbar. Kollektivverträge können auch dann Gültigkeit erlangen, wenn sie von einer oder mehreren Minderheitengewerkschaften unterzeichnet werden. Voraussetzung ist, daß die Gewerkschaft den Status einer repräsentativen Gewerkschaft besitzt. Als repräsentative Gewerkschaften gelten CGT, CDFT, CGT-FO, CTFTC, CFE-CGC. Die Vereinbarungen werden normalerweise vom Arbeitsministerium auf den gesamten Sektor (Branche) ausgeweitet.

vorgesehen: „Cadres“ und kaufmännische Angestellte (commerciaux) haben in der Übergangsperiode einen Anspruch auf elf zusätzliche arbeitsfreie Tage, Teamleiter (chefs d'équipe) sechs Tage.

Überstunden

Durch die Einführung der 35-Stunden-Woche und die damit verbundene Reorganisation der Arbeitszeit in den einzelnen Betriebseinheiten soll die Summe der Überstunden um mindestens 10% reduziert werden.

Personalaufstockung

Der wichtigste Punkte neben der Verkürzung der Arbeitszeit, ist die Aufstockung des Personals. Das Management verpflichtet sich dazu, innerhalb der nächsten beiden Jahre 20.000 Vollzeitarbeitsplätze zu schaffen. Damit soll der Beschäftigungsstand vom Jahresende 1997 wieder hergestellt werden. Seit 1992 wird die Beschäftigungszahl bei der französischen Post kontinuierlich um mehrere tausend Beschäftigte pro Jahr reduziert - hauptsächlich durch „natürliche Abgänge“ in Form von Pensionierungen (EIROnline Feb. 1999). In der Zahl der zu schaffenden Arbeitsplätze enthalten sind 6000 Stellen für Beamte und 2000 Arbeitsplätze für Jugendliche. Ziel der Aufstockung ist in erster Linie die Übernahme von Personen aus bestehenden befristeten Dienstverhältnissen und Teilzeitverträgen - also prekären Beschäftigungsverhältnissen - in unbefristete Vollzeitverhältnisse.

Konkret wurde dazu im Vertrag festgehalten:

- Mindestens 50% der Teilzeitbeschäftigten erhalten die Möglichkeit, in eine Vollzeitbeschäftigung von 35 Stunden pro Woche zu wechseln.
- Bis zu 20% der Beschäftigten mit zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen, erhalten unbefristete Arbeitsverträge.
- Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf eine Beschäftigung von mindestens 800 Stunden pro Jahr (das entspricht der Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung zu 35 Wochenstunden). Zwischen zwei Arbeitseinheiten am selben Tag darf im Fall einer Teilzeittätigkeit höchstens eine zweistündige Pause liegen.

Die neuen Arbeitsplätze sollen in erster Linie im direkten Kundendienst, also in den Bereichen Zustellung und Schalterdienst, geschaffen werden.

Lohnausgleich

Im Bezug auf die Beamten gibt es im Vertrag keine Angaben hinsichtlich der Beibehaltung des Lohnniveaus. Die Frage der Lohnkompensation für Beamte wird im Rahmen der Lohnverhandlungen der Beamten geregelt. Im Fall der Vertragsbediensteten wird im Vertrag festgehalten, daß trotz der Verkürzung auf 35 Wochenstunden die Höhe des Mindestlohnes beibehalten wird und sich der Verdienst pro Stunde entsprechend erhöht.

Fortbildung/Aufstieg

Das Management verpflichtet sich dazu, 30 Mio. FFr in die Qualifikation von MitarbeiterInnen zu investieren. Gleichzeitig sollen 5500 Mitarbeiter im Bezug auf ihre Funktion innerhalb des Unternehmens aufsteigen können.

Kontrolle

Die Einhaltung des Vertrages wird von einer nationalen Kommission überwacht, die aus Vertretern des Unternehmens und der unterzeichnenden Gewerkschaften besteht. Die Kommission muß mindestens zweimal pro Jahr oder auf Wunsch von mindestens zwei Gewerkschaften zusammentreten. Ende 2000 wird von der Kommission eine Bilanz über die Einführung der 35-Stunden-Woche vorgelegt.

Der Vertrag wurde von CGT und SUD nicht unterzeichnet, weil ihnen die vom Management zugesicherte Schaffung von 20.000 Jobs als zu gering erschien. Dadurch wird nur der bestehende Personalabgang kompensiert, nicht aber die zusätzliche Arbeit, welche die Postbediensteten aufgrund des Wirtschaftswachstums und anderer Faktoren zu bewältigen haben (EIROnline Feb. 1999, Libération 3. Februar 1999).

3.3. Vertrag über die Verkürzung und Neuorganisation der Arbeitszeit der leitenden Angestellten (Cadres) bei der französischen Post vom 4. April 2000

Von der Arbeitnehmerseite wurde der Vertrag von der FO und der CFDT-PTT unterzeichnet. Die Mehrheitsgewerkschaften CGT und SUD haben den Vertrag, genauso wie jenen zur Umsetzung der 35-Stunden-Woche vom 17. Februar 1999, abgelehnt.

Der Vertrag baut sowohl auf der Regelung der AZV für Cadres im 2. Aubry-Gesetz als auch auf den entsprechenden Bestimmungen im Vertrag vom 17. Februar 1999 auf. In diesem Vertrag hat das Post-Management bekräftigt, die AZV auf so viele leitende Angestellte wie möglich anzuwenden. Details sollten in weiteren Verhandlungen geklärt werden. Im Fall der kaufmännischen Angestellten (commerciaux) und der Team-Leiter wurde eine AZV in Form von elf bzw. sechs zusätzlichen Tagen vereinbart. Erfahrungen mit der Umsetzung der 35-Stunden-Woche haben gezeigt, daß die 35-Stunden-Woche auch auf diese beiden Beschäftigungsgruppen angewendet werden kann.

3.3.1. Die verschiedenen Gruppen von Cadres und ihre spezifische Arbeitszeitregelung

Spitzenführungskräfte: Nach dem 2. Aubry-Gesetz gilt für diese Gruppe der Cadres keine Arbeitszeitregelung. Im Vertrag wird die Zahl der tatsächlichen Führungskräfte auf das Exekutivkomitee der Post beschränkt. Das sind zehn Personen. Die einzelnen Sitze im Exekutivkomitee sind im Annex I angeführt.

Cadres mit freier Zeiteinteilung (die nicht der Arbeitszeitregelung einer Abteilung unterliegen): Für sie gilt nach dem 2. Aubry-Gesetz eine AZV in Form einer Beschränkung der Arbeitszeit auf 217 Arbeitstage pro Jahr. Im Fall der Post wird diese Regelung auf die sogenannten „cadres supérieurs“ angewendet: Sie dürfen laut Vertrag nicht mehr als 5% der leitenden Angestellten ausmachen (welche Funktionen dazu gehören, ist im Annex II aufgelistet). Im Fall der „cadres supérieurs“ wird die Arbeitszeit auf 210 Arbeitstage pro Jahr beschränkt. Zwei zusätzliche Tage pro Jahr können für Weiterbildung genützt werden (die Weiterbildungstage können auf vier Tage angespart werden). Die Inanspruchnahme der zusätzlichen freien (oder halben freien) Tage erfolgt auf individueller Basis unter Berücksichtigung der Aufrechterhaltung der Dienstleistung in den jeweiligen Abteilungen und muß mit den dafür verantwortlichen Vorgesetzten abgesprochen werden. Ein Teil der zusätzlichen arbeitsfreien Tage kann auf einem Zeitkonto angespart und innerhalb des darauf folgenden Jahres in Anspruch genommen werden.

Cadres: Für sie gilt die 35-Stunden-Woche genauso wie für alle anderen Beschäftigten. Nach dem 2. Aubry-Gesetz orientiert sich ihre Arbeitszeitregelung an der Arbeitszeitregelung der jeweiligen Abteilungen. Insofern gilt für die Umsetzung der 35-Stunden-Woche für diese Beschäftigungsgruppe die Bestimmung im Vertrag vom 17. Februar 1999 (die in erster Linie eine Aushandlung der konkreten Umsetzung auf Betriebsebene vorsieht). Annex III beinhaltet einen Plan zur Umsetzung der AZV. Demnach sind vier Etappen vorgesehen: In einer ersten Phase sollen in der jeweiligen Abteilung die konkreten Aufgaben und die dafür notwendige Arbeitszeit festgestellt werden. In einer zweiten Phase sollen die Aufgabengebiete neu geordnet und mit den bestehenden Aufgabengebieten der Cadres verglichen werden. In einer dritten Phase sollen auf Basis dieses Vergleichs Aufgabengebiete neu verteilt bzw. falls notwendig geteilt werden. In einer vierten Phase sollen schließlich die Verantwortlichkeiten und Aufgabengebiete jedes einzelnen leitenden Angestellten neu definiert werden. Das Management erhofft sich dadurch, eine größere Identifikation mit den jeweiligen Aufgabengebieten und damit eine Effizienzsteigerung.

Die AZV der Cadres soll in erster Linie durch eine eingeschränkte Verwendung von Sitzungen (réunions) finanziert werden. Sitzungen sollen nur noch dann abgehalten werden, wenn sie unbedingt notwendig sind. Dies soll durch die Einschränkung der Zeiten, während denen Sitzungen abgehalten werden können (plages horaires), sichergestellt werden. Anstatt der Sitzungen soll die Kommunikation zwischen den Cadres durch die Anwendung neuer Kommunikationstechnologien (z.B. Email) erfolgen.

Darüber hinaus soll die AZV zu einer Reorganisation der Arbeitszeit und zu einer Revision der Arbeitsaufteilung samt einer möglichen neuen Aufteilung der Arbeit genützt werden. Auf dieser Basis sollen bestehende Verantwortlichkeiten geklärt und neue Verantwortlichkeiten geschaffen werden. Dadurch erhofft sich das Management ebenfalls Einsparungen.

Die Dauer des Vertrages ist nicht begrenzt (die Gültigkeit des Vertrages vom 17. Februar 1999 ist bis 31. Dezember 2000 beschränkt).

Kontrolle

Ein unabhängiges Institut wird damit beauftragt, die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit der Cadres zu erheben. Die Resultate werden in einer nationalen Kommission diskutiert. Im Bedarfsfall sollen auf dieser Basis Änderungen oder zusätzliche Bestimmungen verhandelt werden.

3.4. Verkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit bei France Télécom

Der Vertrag⁷ wurde am 2. 2. 2000 von den Minderheitengewerkschaften FO (13,9% der Stimmen bei den letzten Wahlen), CFTC (5,3%) und CGC unterschrieben. Er beinhaltet verschiedene Regimes von Arbeitszeitverkürzung (AZV), abhängig von der Tätigkeit und von der Arbeitszeit vor Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche (2. 2. 2000). Die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten variiert demnach zwischen 1148,40 und 1596 Stunden pro Jahr (was knapp unter den nach den Aubry-Gesetzen erlaubten 1600 Stunden pro Jahr liegt). Während die konkrete Umsetzung der AZV auf lokaler Ebene verhandelt wird, ist das Volumen der AZV durch den Kollektivvertrag fixiert. Die lokalen Verträge sollen innerhalb der nächsten vier Monate ausgehandelt werden.

Grundarbeitszeitmodell („régime de base“)

Das Arbeitszeitmodell gilt für Beschäftigte mit regelmäßiger, normaler Arbeitszeit (Mo - Fr). Ihre Arbeitszeit wird mit 1596 Stunden pro Jahr fixiert. Daraus folgt:

- Die jährliche AZ von Beschäftigten, die vor dem 2. 2. 2000 (Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche) 39 Stunden pro Woche arbeiteten, reduziert sich um 16,5 zusätzliche freie Tage
- Die jährliche AZ von Beschäftigten, die vor dem 2. 2. 2000 38 Stunden pro Woche arbeiteten, reduziert sich um zusätzliche freie Tage

Die Reduktion der Arbeitszeit kann durch eine Reduktion der täglichen Arbeitsstunden oder durch eine Reduktion der Arbeitstage pro Woche erfolgen. Im letzteren Fall durch eine viereinhalb- oder durch alternierende vier- oder fünf-Tage-Wochen. Die Verkürzung kann darüber hinaus auch durch über das Jahr verteilte zusätzliche freie Tage erfolgen (z.B. auf staatliche Feiertage folgend).

Kundendienst-Modell („régime horaires accueil clients“)

Das Kundendienst-Modell betrifft jene Beschäftigten, die direkt oder indirekt mit Kundendienst zu tun haben und deren AZ sich an den Bedürfnissen der Kunden ausrichtet (Kundenaufnahme, Kundenunterstützung, Produktunterstützung, Wartungsteams, Internetprovider etc.). Das Ausmaß der AZV ist abhängig von der AZ der Beschäftigten vor dem 2. 2. 2000 und schlüsselt sich wie folgt auf:

⁷ *Un accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail à France Télécom.*

- Die jährliche AZ von Beschäftigten, die vor dem 2. 2. 2000 36 Stunden pro Woche arbeiteten, reduziert sich auf 1548 Stunden, oder um 6 zusätzliche freie Tage pro Jahr.
- Die jährliche AZ von Beschäftigten, die vor dem 2. 2. 2000 35 Stunden pro Woche arbeiteten, reduziert sich auf 1498 Stunden, oder um 7 zusätzliche freie Tage pro Jahr.
- Die jährliche AZ von Beschäftigten, die vor dem 2. 2. 2000 34 Stunden pro Woche arbeiteten, reduziert sich auf 1448,40 Stunden, oder um 8 zusätzliche freie Tage pro Jahr.

Die Manager sind dafür verantwortlich, daß die Kundendienstleistungen im vollen Umfang erhalten bleiben. Als Kompensation für die AZV akzeptieren die Beschäftigten gewissen Zwänge, die sich aus diesem Ziel ergeben.

Regelung für Arbeiten außerhalb der Betriebszeiten⁸

Dabei handelt es sich um gelegentlich anfallende Tätigkeiten, die aus verschiedenen Gründen außerhalb der Normalarbeitszeit erledigt werden müssen - z.B. Instandhaltungs- oder Verbesserungsarbeiten, die dann durchgeführt werden, wenn das Netz am wenigsten beansprucht wird. Solche Stunden zählen zur normalen Arbeitszeit und werden nicht als Überstunden entlohnt. Je nach Anzahl geleisteter Stunden dieser Kategorie verringert sich die AZ des jeweiligen Beschäftigten. Wenn beispielsweise ein Beschäftigter zwischen 15 und 60 derartiger Stunden pro Jahr leistet, verringert sich seine AZ auf eine Größe zwischen 1580,8 und 1569,4 Stunden pro Jahr. Der Hintergrund dürfte sein, daß sich die Telekom erhofft, dadurch teure Überstundenzuschläge zu sparen. Für Nacht- und Sonntagsarbeit, müssen allerdings Zuschläge nach dem Kollektivvertrag bezahlt werden.

Tabelle: Modell für Arbeiten außerhalb der Betriebszeiten

Anzahl der „HNO“-Stunden	Anzahl der zusätzlichen freien Tage auf Basis der 38-Stunden-Woche	Effektive jährliche Arbeitszeit
zwischen 15 und 60 Stunden pro Jahr	zwischen 13 und 14,5 Tage	zwischen 1580,8 und 1569,4 Stunden pro Jahr
zwischen 60 und 80 Stunden pro Jahr	zwischen 14,5 und 16,5 Tage	zwischen 1569,4 und 1554,2 Stunden pro Jahr
Mehr als 80 Stunden pro Jahr	zwischen 16,5 und 18,5 Tagen	zwischen 1554,2 und 1539,4 Stunden pro Jahr

Quelle: Un accord pour tous 2000

⁸ *Régime 'Travaux programmés en Heures Non Ouvrables intégrés dans la durée normale de travail' (HNO).*

Das variable Arbeitszeit-Modell („régime à temps modulé“)

Dieses Modell gilt für Beschäftigte mit fluktuierenden Arbeitszeiten, davon gibt es zwei Varianten: Zyklus und Variation. In beiden Fällen beträgt die effektive AZ 1537,20 Stunden, was einer Reduktion um 14 zusätzlichen freien Tagen entspricht (für Beschäftigte, die vor dem 2. 2. 2000 38 Stunden arbeiteten). Zyklen sind dann sinnvoll, wenn Änderungen regelmäßig auftreten und vorhersehbar sind. Im Fall der Variation beträgt die Referenzperiode 12 Wochen. Die AZ ist in diesem Fall mit 42 Stunden pro Woche beschränkt. Die tägliche AZ ist mit 10 Stunden beschränkt (im Ausnahmefall bis zu 12 Stunden). Beschäftigte dürfen nicht mehr als sechs Tage hintereinander durcharbeiten.

Teilzeitarbeit

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Möglichkeit die aktuelle Stundenanzahl zu ändern, zu einer Vollzeittätigkeit zurückzukehren und im Fall der Privatangestellten, die aktuelle Stundenanzahl beizubehalten und dafür eine Lohnkompensation zu erhalten.

Arbeitszeit der Cadres

Der Vertrag unterscheidet in Anlehnung an das 2. Aubry-Gesetz zwei Arten von Cadres (die dritte Art, Spitzenführungskräfte, für die keine AZ gilt, kommt nicht vor).

Leitende Angestellte, die in die Arbeitszeitregelung ihrer Abteilungen eingebunden sind (Cadres opérationnels de proximité)

Für sie gilt die AZ ihrer Abteilungen. Sie können aber auf eigenen Wunsch in die AZ-Regelung für die folgende Kategorie („cadres autonomes“) wechseln (207 Arbeitstage pro Jahr).

Leitende Angestellte mit individuellen Arbeitszeiten (Cadres exécutifs autonomes)

Das sind leitende Angestellte, die nicht in die Arbeitszeitregelung ihrer Abteilungen eingebunden sind. Im Vertrag werden Manager, Experten, Forscher, kaufmännische Angestellte (commerciaux) und Cadres mit wechselnden Arbeitsplätzen genannt. Ihre AZ wird auf 207 Arbeitstage pro Jahr beschränkt, was eine Verkürzung um 14 zusätzliche arbeitsfreie Tage bedeutet. Die Länge der Arbeitstage der Cadres ist laut gesetzlichen Bestimmungen auf elf Stunden pro Tag beschränkt. Wenn ein leitender Angestellter mehr als 207 Tage pro Jahr arbeitet, müssen die Mehr-Tage im ersten Trimester des folgenden Jahres aufgebraucht werden.

Ähnlich wie bei der Post, sollen die Kosten für die AZV der Cadres zumindest zum Teil durch eine Verbesserung der Kompetenzen, sowie eine bessere Aufteilung der Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sowie durch eine verbesserte Nutzung der neuen Kommunikationsmöglichkeiten kompensiert werden. Im Gegensatz zum Cadres-Vertrag der Post gibt es aber keine exakten Angaben, wer zu welcher Kategorie von Cadres gehört.

Weiterbildung

Jeder Beschäftigte hat auf eigenen Wunsch einen Anspruch auf zwei Tage für unternehmensbezogene Weiterbildung pro Jahr. Darüber hinaus werden die Hälfte der zusätzlichen freien Tage, in denen sich der Beschäftigte nachweislich weiterbildet (Zertifikat), auf sein Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Überstunden

Die Reduzierung von Überstunden stellt einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der AZV dar (die AZV kostet das Unternehmen nach eigenen Angaben zwischen 1,5 und 2 Milliarden FFr pro Jahr - Le Monde, 24. 12. 1999). Die Zahl der Überstunden pro Beschäftigten wird auf 90 Überstunden pro Jahr beschränkt (das Gesetz beschränkt die Überstunden auf 130 Stunden pro Jahr). Gleichzeitig wird im Vertrag festgehalten, daß mindestens die Hälfte der Überstunden nicht ausbezahlt, sondern durch zusätzliche Freizeit kompensiert wird.

Arbeitszeitkonto

Beschäftigte, die mindestens ein Jahr bei der Telekom beschäftigt sind, können ein Arbeitszeitkonto in Anspruch nehmen. Das Arbeitszeitkonto speist sich aus ungenützten Urlaubstagen, Überstunden und dem Anspruch auf zusätzliche Freizeit, der sich durch Weiterbildung ergibt. Die Arbeitszeit, die auf dem Arbeitszeitkonto angespart werden kann, ist mit 22 Tagen pro Jahr beschränkt.

Beschäftigung

Die Geschäftsleitung verpflichtet sich laut Vertrag dazu, in den kommenden Jahren 4600 Beschäftigte aufzunehmen, davon 1000 im Zusammenhang mit der AZV. Diese 1000 zusätzlichen Arbeitskräfte werden noch dieses Jahr beschäftigt. 600 Arbeitsplätze sollen für Jugendliche reserviert werden, die eine Ausbildung erhalten. Die Geschäftsleitung hält im Vertrag fest, zwischen 1996 und 2001 20.000 neue Arbeitskräfte aufzunehmen. Die Nettozahl der Beschäftigten ist im selben Zeitraum aber von 160.000 auf 142.000 Personen gesunken (Le Monde 24. 12. 1999).

4. KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DEN GESAMTEN TELEKOMMUNIKATIONSSEKTOR IN ITALIEN⁹

4.1. Entstehung und Reichweite des Vertrages

4.1.1. Verhandlungspartner und -ebenen

Der Nationale Kollektivvertrag wurde zwischen dem Arbeitgeberverband *Confindustria*¹⁰ und den Gewerkschaftsverbänden *Cgil*, *Cisl*, und *Uil* sowie den nationalen Fachgewerkschaften *Slc-Cgil*, *Fistel-Cisl* und *Uitel-Uil* verhandelt und erstmals für den gesamten Telekommunikationssektor abgeschlossen.¹¹ Damit konnte ein seit langem angestrebtes Ziel der nationalen Fachgewerkschaften verwirklicht werden. Diese strebten nach der Privatisierung der *SIP*¹² und im Hinblick auf den verschärften Wettbewerb zwischen den einzelnen Unternehmen einen Kollektivvertrag für den ganzen Telekommunikationssektor an (vgl. EIROnline Dez. 1999; März 2000).

Aber auch der Arbeitgeberverband *Confindustria* befürwortete aufgrund zunehmender organisatorischer Probleme und der Frage des „Vertretungsanspruches“ einen Kollektivvertrag für den ganzen Telekommunikationssektor (vgl. Eirobserver Juli 2000:9).

In einem einheitlichen Kommuniqué der Gewerkschaftsverbände *Cgil*, *Cisl*, und *Uil* wird grundsätzlich festgehalten: „Mit dem ausverhandelten Kollektivvertrag konnte im Hinblick auf Ausbildung, gewerkschaftliche Kontrolle, Arbeitszeit, Entlohnung und der von der Gegenseite geforderten Flexibilisierung ein sinnvolles Gleichgewicht gefunden werden“ (<http://www.cgil.it/ufficiostampa.htm>, 29.09.2000).

⁹ Nationaler Kollektivvertrag vom 28. Juni 2000 (*Contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione*).

¹⁰ Die *Confindustria* („Allgemeiner Verband der italienischen Industrie“) vereinigt private Unternehmen verschiedener Größen in allen industriellen Sektoren. Obwohl die *Confindustria* erst kürzlich einen Fachverband für den Telekommunikationsbereich eingerichtet hat (*Federcomin*) übernahm sie die Verhandlungen selbst, denn die *Federcomin* ist nicht bevollmächtigt Kollektivvertragsverhandlungen zu führen (vgl. Eirobserver Juli 2000:9).

¹¹ Die italienischen Gewerkschaften zeichnen sich durch eine vertikale und horizontale Struktur aus. Die horizontale Struktur beruht auf den Arbeitskammern bzw. Zusammenschlüssen von Gewerkschaften auf territorialer Ebene, die sich in Dachverbänden vereinigen: Der ehemals kommunistische „Italienische Gesamtverband der Arbeit“ (*Confederazione generale italiana del lavoro - Cgil*), der ehemals der Christdemokratischen Partei (*CD*) nahestehende „Italienische Dachverband der Arbeitnehmergewerkschaften“ (*Confederazione italiana sindacati lavoratori - Cisl*) und die den liberalen Kräften nahestehende „Italienische Arbeitsunion“ (*Unione italiana del lavoro - Uil*). Die vertikale Struktur der Gewerkschaften umfaßt Fachgewerkschaften auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, wie zum Beispiel für den Bereich der Telekommunikation die *Slc-Cgil*, die *Fistel-Cisl* und *Uitel-Uil*.

¹² Ende der 90er Jahre wurde die staatliche Telefongesellschaft (*Società Italiana per i Telefoni - SIP*) privatisiert und in *Telecom Italia* umbenannt.

Die Vertreter der Fachgewerkschaften *Slc-Cgil*, *Fistel-Cisl* und *Uitel-Uil* setzen nun die Verhandlungen fort, um die Vereinbarungen in den verschiedenen Telekommunikationsunternehmen zu harmonisieren. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen für die bereits Beschäftigten unter Berücksichtigung des vorliegenden nationalen Kollektivvertrages zu erhalten.¹³

Im Mittelpunkt der lang andauernden Verhandlungen standen neben den Gehaltserhöhungen Fragen der Arbeitszeitverkürzung und der Flexibilisierung (vgl. EIROnline Feb. 1999).

4.1.2. Anwendungsgebiet

Der Kollektivvertrag bezieht sich auf den gesamten Telekommunikationssektor (Fest- und Mobilnetz, Internet etc.). Die Anwendung erfolgt jedoch auf freiwilliger Basis und muß für die einzelnen Unternehmen gemeinsam mit den Fachgewerkschaften und den *RSU*¹⁴ verhandelt werden. Derzeit sind die wichtigsten Unternehmen des Sektors: die *Telecom Gruppe (Telecom Italia*¹⁵, *Tim*, *Tin.it*, *Telespazio*), die bisher einen Gruppenvertrag hatte, *Omnitel Infostrada* (Fest- und Mobilnetz), das den nationalen Branchenkollektivvertrag für die Metallindustrie angewendet hat; *Wind*, das bisher eine Betriebsvereinbarung hatte; *l'Albacom*, das vier verschiedene Kollektivverträge angewendet hat (nationale Branchenkollektivverträge für die Metallindustrie, Chemie, Gas und den Handel); *Blu-tel* (Mobilnetz) und *Tiscali* (Internet), die den Gruppenvertrag der *Telecom Gruppe* angewendet haben.

Darüber hinaus wurde festgelegt, daß der vorliegende Kollektivvertrag auch auf all jene Unternehmen Anwendung findet, die hinkünftig in diesem Bereich entstehen werden.

4.1.3. Gültigkeit

Der Vertrag tritt mit 1. Juli 2000 in Kraft und gilt im Hinblick auf den ökonomischen Teil bis 31. 12. 2002 und im Hinblick auf den normativen Teil bis 31. 12. 2004.¹⁶

¹³ Im Hinblick auf die betriebliche Verhandlungsebene wurde im Abkommen vom Juli 1993 festgelegt, daß Fragen, die bereits branchenübergreifend geregelt wurden, nicht mehr verhandelt werden dürfen. Lohnverhandlungen auf dieser Ebene müssen sich an der Produktivitätsentwicklung, an der Qualität und am Gewinn orientieren und werden alle vier Jahre durchgeführt (vgl. Telljohann 1999:145).

¹⁴ Die sogenannten „einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen“ (*Rapresentanze Sindacali Unitarie - RSU*) stellen die betriebliche Interessenvertretung dar. Sie werden von den Beschäftigten gewählt und von den ArbeitgeberInnen anerkannt (vgl. dazu näher: Telljohann 1999:143f).

¹⁵ *Telecom Italia* verhandelt derzeit die Anwendung des nationalen Kollektivvertrages, wobei dieser nur für Neueinstellungen gelten wird (vgl. Eirobserver Juli 2000:10).

¹⁶ Entsprechend dem Abkommen zwischen den Sozialpartnern und der Regierung vom Juli 1993 und seiner aktualisierten Fassung vom Dezember 1998 werden die nationalen Branchenkollektivverträge in zwei Bereiche unterteilt: Der normative Teil wird alle 4 Jahre und der ökonomische Teil (Lohnerhöhungen, die sich an den Inflationsprognosen orientieren) alle 2 Jahre verhandelt (vgl. Telljohann 1999:145).

4.2. Hauptpunkte hinsichtlich der Arbeitszeitfragen

- Die maximale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, die jährliche Arbeitszeit wird um 72 Stunden bzw. für Schichtarbeiter um 80 Stunden verkürzt. Diese Arbeitszeitverkürzung wird in Form von bezahlten Urlaubsstunden umgesetzt.
- Hinsichtlich der Überstunden wurde die Einführung sogenannter individueller „Zeitbanken“ beschlossen und im Hinblick auf die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung die Errichtung von „Zeitkonten“.
- Der bezahlte Urlaub beträgt 24 Tage bzw. 4 Wochen im Jahr. Für Beschäftigte mit mindestens 10 Jahren Betriebszugehörigkeit erhöht sich der bezahlte Urlaub um einen Tag.
- Hinsichtlich Arbeitsteilung und Flexibilisierung wurde u.a. die Teilzeitarbeit und das Job-sharing geregelt.
- Es wurde eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von monatlich L 45.000 für das Jahr 2001 und L 35.000 für das Jahr 2002 vereinbart.

4.2.1. Arbeitszeit (Art. 26)

- In Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen¹⁷ beträgt die maximale wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden und ist normalerweise auf fünf oder sechs Tage in der Woche verteilt. Die Unternehmensleitung legt in Absprache mit den *RSU* die tägliche Arbeitszeit bzw. die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit fest. Das Unternehmen kann aufgrund produktionstechnischer Notwendigkeiten für einen begrenzten Zeitraum die Lage der Arbeitszeit auch in Abweichung von der normalen Lage der Arbeitszeit festlegen. Die *RSU* sind davon jedoch 48 Stunden im voraus zu informieren. Für jene Arbeitszeiten, die in Abweichung von der normalen Lage der Arbeitszeit geleistet wird, gebührt ein Zuschlag in der Höhe von 10%.
- Die wöchentliche Arbeitszeit kann aufgrund saisonaler Notwendigkeiten oder Katastrophen zwischen maximal 48 und minimal 32 Stunden variieren, wobei die tägliche Arbeitszeit von maximal 12 Stunden nicht überschritten werden darf. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden wird bei dieser flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf einen Zeitraum von maximal sechs Monaten gerechnet.¹⁸ Die Unternehmen legen diese flexiblen Arbeitszeitmodelle in Absprache mit den *RSU* fest. Für jene Stunden, die über der normalen durchschnittlichen täglichen und

¹⁷ Obwohl Fragen der Arbeitszeit in Italien traditionellerweise auf Ebene der Kollektivverträge behandelt werden, nützte die *Rifondazione Comunista* im Jahr 1997 eine Regierungskrise, um eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche nach französischem Vorbild zu erwirken. Der nachfolgende Gesetzesentwurf vom Mai 1998 fand bisher keine Mehrheit im italienischen Parlament. Jedoch sollte die gesetzliche Arbeitszeit im Rahmen eines weitreichenden beschäftigungspolitischen Maßnahmenpakets 1998 an die seit Beginn der 70er Jahre kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit von 40 Stunden angepaßt werden.

¹⁸ Im Rahmen der gesetzlichen Neuregelung der Arbeitszeit im Jahre 1998 wurde ein flexibler Berechnungsmodus der wöchentlichen Arbeitszeit eingeführt. Demnach kann diese als Mittelwert berechnet werden, der sich auf Basis eines Jahres ergibt (vgl. EIROOnline Nov. 1998).

wöchentlichen Arbeitszeit liegen, wird in diesem Fall kein Zuschlag bezahlt. Die betroffenen Beschäftigten erhalten sowohl in der Phase der Arbeitszeitreduzierung als auch in der Phase der Erhöhung die normale Entlohnung, die ihnen für eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden gebührt.

- Die individuelle tägliche Arbeitszeit kann geteilt oder durchgehend sein, wobei geteilt bedeutet, daß die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause unterbrochen ist. Im Fall der geteilten Arbeitszeit, dürfen die beiden Teile normalerweise nicht kürzer als 3 Stunden und die Pause nicht länger als 4 Stunden sein.
- Die ArbeitnehmerInnen können die vom Unternehmen festgelegten Arbeitsschichten nicht ablehnen und für die SchichtarbeiterInnen kann der freie Tag vom wöchentlichen Ruhetag abweichen. Der wöchentliche Ruhetag ist normalerweise der Sonntag (vgl. Art. 29).
- SchichtarbeiterInnen, deren wöchentliche Arbeitszeit 40 und deren tägliche Arbeitszeit 8 Stunden beträgt, erhalten täglich eine 30minütige bezahlte Arbeitspause.
- Die tägliche Ruhezeit der Schichtarbeiter muß mindestens 8 Stunden betragen.

4.2.2. *Arbeitszeitverkürzung (Art. 26)*

- Im Einklang mit der kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wird die Arbeitszeit pro Jahr um 72 Stunden reduziert. Für SchichtarbeiterInnen mit Nacht-, Samstags- oder Sonntagsarbeit erhöht sich ab dem 1. 12. 2004 die jährliche Arbeitszeitverkürzung auf 80 Stunden, sofern auf betrieblicher Ebene keine günstigeren Bestimmungen vereinbart werden.
- Die ArbeitnehmerInnen können die Arbeitszeitverkürzungen auf individueller Basis in Form von bezahlten Urlaubsstunden (jeweils mindestens 2 Stunden) konsumieren. Das Unternehmen kann in Absprache mit den *RSU* verschiedene Modelle der Arbeitszeitverkürzung festlegen, die mit den jeweiligen spezifischen Unternehmensinteressen vereinbar sind.
- Die individuelle Arbeitszeitverkürzung wird auf Antrag der ArbeitnehmerInnen genehmigt, wobei der Antrag mindestens 25 Tage im voraus gestellt werden muß und auf eine maximale Abwesenheit von 5% der ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Arbeitsschicht Bedacht zu nehmen ist. Für den Fall, daß der Antrag nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist gestellt wurde, erfolgt die Genehmigung der Arbeitszeitverkürzung in Übereinstimmung mit den spezifischen Unternehmensinteressen im Rotationsprinzip, wobei eine maximale Abwesenheit von 11,5% der ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Arbeitsschicht nicht überstiegen werden kann.
- Die Arbeitszeitverkürzungen, die nicht innerhalb des Arbeitsjahres in dem sie entstehen, konsumiert werden bzw. für die keine jährlichen finanziellen Abgeltungen erfolgen, werden ab dem 1.1.2002 auf ein individuelles Zeitkonto gebucht. Diese angesammelten Stunden der Arbeitszeitverkürzung können dann innerhalb von zwei Jahren konsumiert oder nach 2 Jahren entsprechend den jeweils aktuellen Regelungen finanziell abgegolten werden.

- Die Arbeitszeitverkürzungen finden keine Anwendung auf ArbeitnehmerInnen, deren durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, wie zum Beispiel ArbeitnehmerInnen mit einer 6 Stunden/6 Tage-Schicht und ArbeitnehmerInnen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden 10 Minuten bzw. SchichtarbeiterInnen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 37 Stunden und 40 Minuten.

4.2.3. Überstunden und Mehrarbeit (Art. 30)

- Als Überstunden gelten jene Stunden, die über das kollektivvertraglich festgelegte wöchentliche Stundenausmaß erbracht werden. Das Ausmaß der Überstunden ist grundsätzlich auf 80 Stunden pro Quartal und 250 Stunden pro Jahre begrenzt.¹⁹
- Als Mehrarbeit gelten jene Stunden, die zwischen dem auf betrieblicher Ebene vereinbarten und dem im vorliegenden nationalen Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Stundenausmaß erbracht werden.
- Überstundenarbeit/Mehrarbeit wird je nach Lage der Arbeitszeit mit folgenden Zuschlägen abgegolten:

	SchichtarbeiterInnen	ArbeitnehmerInnen
Überstunden/Tag/erste zwei Überstunden	25%	25%
Überstunden/Tag/restliche Überstunden	30%	30%
Überstunden/Tag/Feiertag	55%	55%
Überstunden/Nacht/erste zwei Überstunden	40%	50%
Überstunden/Nacht/restliche Überstunden	45%	65%
Überstunden/Nacht/Feiertag	65%	75%

4.2.4. Zeitbanken (Art. 30)

- Die Vertragsparteien sind dahingehend übereingekommen, daß mit 1. 1. 2000 sogenannte individuelle „Zeitbanken“ eingeführt werden. Auf diesen „Zeitbanken“ können Überstunden angesammelt und zu einem späteren Zeitpunkt als bezahlter Urlaub konsumiert werden.
- Zu diesem Zweck wird eine paritätisch besetzte Kommission eingerichtet, die auf Basis der tatsächlichen Anwendung von Überstunden bis Juni 2001 die genauere Funktionsweise der Zeitbanken und das Ausmaß der Überstunden festlegt, die in diese Zeitbanken fließen können.

¹⁹ Diese Beschränkung entspricht der gesetzlichen Regelung der Überstunden in der Industrie vom November 1998. Die quartalsmäßige Beschränkung der Überstunden wurde nicht proportional zur Jahresbeschränkung festgelegt und soll einen flexibleren Einsatz von Überstunden ermöglichen (vgl. EIROnline Dez. 1998).

4.2.5. Teilzeitarbeit (Art. 18)

- Teilzeitarbeitsplätze können entweder bei Neueinstellungen oder durch die Arbeitszeitverkürzung vorhandener Vollzeitarbeitsverhältnisse geschaffen werden.
- Es wird zwischen horizontaler, vertikaler und „gemischter“ Teilzeitarbeit unterschieden. Horizontale Teilzeitarbeit bedeutet die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, vertikale die Verkürzung der Arbeitswoche, des Arbeitsmonats oder des Arbeitsjahres. „Gemischte“ Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die Arbeitszeit aus einer Kombination von horizontaler und vertikaler Teilzeitarbeit besteht.
- Unter Bedachtnahme auf die technisch-organisatorischen Interessen nimmt das Unternehmen Rücksicht auf Wünsche der ArbeitnehmerInnen nach Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitszeitverkürzung kann auch zeitlich befristet sein und beträgt normalerweise mindestens 6 Monate bzw. maximal 45 Monate. In diesem Fall kann auch ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis zum Ausgleich für die daraus resultierende Stundenreduktion abgeschlossen werden.
- Die Entlohnung bzw. sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche werden proportional zur geleisteten Stundenanzahl berechnet.²⁰
- Die Lage der Arbeitszeit von Teilzeitarbeitskräften kann aufgrund unerwarteter Ereignisse vom Unternehmen verändert werden. In diesem Fall sind die betroffenen ArbeitnehmerInnen 10 Tage im voraus zu informieren und ein Zuschlag von 5% zu bezahlen.
- Im Fall spezifischer organisatorischer und produktionstechnischer Notwendigkeiten können Teilzeitarbeitskräfte auch über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus eingesetzt werden. Diese Mehrarbeit kann nur auf freiwilliger Basis und für horizontale Teilzeitarbeitskräfte bis zu einem Höchstausmaß von 100% der vereinbarten täglichen und jährlichen Arbeitszeit erfolgen. Der Zuschlag für die geleistete Mehrarbeit beträgt je nach Ausmaß zwischen 15% und 24 %.
- Im Fall von vertikaler Teilzeitarbeit werden jene Regelungen des vorliegenden Kollektivvertrages angewendet, die auch für Vollzeitarbeitskräfte gelten. Demnach werden die quartal- und jahresbezogenen Obergrenzen aliquot auf die vereinbarte Teilzeitarbeit berechnet und angewendet (vgl. Art. 30).

4.2.6. „Job-sharing“ (Art. 21)

Diese Verträge gelten als Versuch und stehen im Zeichen der Entwicklung neuer innovativer Flexibilisierungsinstrumente (vgl. Protokollanmerkung zum nationalen Kollektivvertrag).

²⁰ Entsprechend der gesetzlichen Regelung vom 28. 1. 2000 dürfen Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die gewerkschaftlichen Rechte, die Entlohnung, den Jahresurlaub, die Mutterschafts- und Elternurlaubsregelungen, den Schutz bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie den Zugang zu betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen (vgl. EIROnline Feb. 1999).

- Job-sharing-Verträge werden in der Regel zwischen dem Unternehmen und zwei ArbeitnehmerInnen geschlossen, wobei die ArbeitnehmerInnen gleichermaßen die Verantwortung für einen „Vollzeitarbeitsplatz“ und gegebenenfalls die Arbeit des verhinderten Partner übernehmen.
- Der Job-sharing-Vertrag schreibt in Übereinkunft mit den ArbeitnehmerInnen die Aufteilung und Lage der täglichen, wöchentlichen, monatlichen und jährlichen Arbeitszeit fest, wobei die ArbeitnehmerInnen in gegenseitigem Einverständnis diese Übereinkunft jederzeit abändern können.
- Die ArbeitnehmerInnen verpflichten sich das Unternehmen jede Woche von der genauen Aufteilung und Lage der Arbeitszeit zu unterrichten.
- Die Entlohnung bzw. sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche entfallen entsprechend den tatsächlich geleisteten Stunden und werden monatlich berechnet.

5. **KOLLEKTIVVERTRAG FÜR POST UND TELEKOMMUNIKATION IN DEN NIEDERLANDEN²¹**

Da die Kollektivverträge für die *KPN Telecom* und die *TGP* sehr ähnlich bzw. teilweise sogar wortgleich sind, werden sie im nachfolgenden gemeinsam dargestellt. Dort wo es Unterschiede gibt, wird speziell darauf hingewiesen.²²

5.1. **Reichweite und Gültigkeit**

5.1.1. **Vertragspartner und Anwendungsgebiet**

Der Vertrag für die *KPN Telecom* wurde zwischen *Royal KPN N.V.* und den Gewerkschaftsverbänden *ABVAKABO FNV²³*, *BTPP/UOV*, *CFO CNV²⁴* sowie *CMHF/vhp²⁵* *KPN&TPG* abgeschlossen.²⁶ Die *Royal KPN N.V.* repräsentiert dabei auch folgende Unternehmen im Telekommunikationsbereich: *KPN Telecom B.V.*, *KPN Callcenters B.V.*, *TPG KPN Pensions B.V.*, *Infonet Nederland B.V.*, *KPN Satcom B.V.* und *Station 12 B.V.*

Der Vertrag für die Post (*TGP*) wurde zwischen *TNT Post Group N.V.* und den Gewerkschaftsverbänden *ABVAKABO FNV*, *BVPP/UOV*, *CFO* und *CMHF* abgeschlossen. Die *TNT Post Group (TGP)* repräsentiert dabei auch folgende Unternehmen: *PTT Post B.V.*, *Dentex Systeemtransport B.V.*; *ERS Logistics B.V.*, *TNT Nederland B.V.*, *TNT Post Group Head Office* und *TNT International Mail Nederland B. V.*

²¹ Kollektivvertrag für die *KPN Telecom* (Collective Pay and Conditions Agreement for Royal KPN N.V.), Kollektivvertrag für die Niederländische Post Gruppe (Collective labour agreement for TGP).

²² Der Bereich der Post und Telekommunikation wurde in den Niederlanden Ende der 90er Jahre privatisiert (vgl. EIROOnline Dez. 1999).

²³ Der *FNV* („Niederländische Gewerkschaftsverband“) stellt den größten Gewerkschaftsverband dar. Dieser entstand 1975 aus einem Zusammenschluß der sozialdemokratischen sowie der katholischen Gewerkschaften und umfaßt derzeit ca. 60% der organisierten ArbeitnehmerInnen.

²⁴ Im *CNV* („Christlichen Gewerkschaftsverband“) organisierten sich 1982 die protestantischen Gewerkschaften und Teile der katholischen Beamtenschaft. Ihr Repräsentationsgrad beträgt derzeit ca. 20%.

²⁵ Der *CMHF* „Gewerkschaftsverband der Angestellten“ entstand 1974 aus einem Zusammenschluß von kleineren Gewerkschaften und repräsentiert ca. 7-8% der organisierten Angestellten.

²⁶ 1995 waren zwar nur ca. 29% der niederländischen ArbeitnehmerInnen gewerkschaftlich organisiert (vgl. Visser 1998:294), die Reichweite der Kollektivverträge ist jedoch relativ hoch. Aufgrund der Tatsache, daß der Minister bzw. die Ministerin für Arbeit und Soziales, die Gültigkeit der Vereinbarungen auf alle Beschäftigten der jeweiligen Branche bzw. des jeweiligen Betriebes ausdehnen kann, sind derzeit rund 70% der unselbständig Erwerbstätigen durch Kollektivverträge abgedeckt (vgl. De Bruij/Bleijenbergh 2000:259).

5.1.2. *Gültigkeit der Verträge*

Der Vertrag für die *KPN Telecom* hat für ein Jahr Gültigkeit (1. 4. 2000 - 1. 4. 2001). Der Vertrag für die *TGP* trat hingegen bereits mit 1. 4. 1999 in Kraft und gilt ebenfalls bis 1. 4. 2001. Für beide Verträge wird eine einjährige Verlängerung der Gültigkeit in Aussicht genommen.

5.2. *Hauptpunkte hinsichtlich der Arbeitszeitfragen*

5.2.1. *Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit*

Im Kollektivvertrag für die *KPN Telecom* wird die normale Wochenarbeitszeit mit durchschnittlich 37 Stunden festgesetzt.²⁷ ArbeitnehmerInnen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag können ihre wöchentliche Arbeitszeit jeweils für die Dauer eines Jahres individuell gestalten. Innerhalb dieses Zeitraumes darf die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 36 und 39 Stunden schwanken, wobei die ArbeitnehmerInnen Arbeitstage „kaufen oder ansammeln“ können (Art. 33). Demnach haben vollzeiterwerbstätige ArbeitnehmerInnen das Recht, jährlich bis zu 6,5 Tage (jeweils 8 Stunden) weniger zu arbeiten. Diese Arbeitszeitreduzierung können ArbeitnehmerInnen „kaufen“, indem sie z.B. auf einen Teil des Urlaubsgeldes verzichten. Vollzeiterwerbstätige ArbeitnehmerInnen können jedoch auch „zusätzliche“ Arbeitszeit „ansammeln“ und diese dann in Form von zusätzlicher Freizeit, „Elternkarenz“ etc. wieder abbauen. Die „zusätzliche“ Arbeitszeit darf jährlich nicht weniger als 3 Tage bzw. nicht mehr als 13 Tage betragen, gilt nicht als „Mehrarbeit“ und fällt daher auch nicht unter die Bestimmungen über die Mehrarbeitszuschläge. Die ArbeitnehmerInnen können sich die „zusätzliche“ Arbeitszeit bis maximal 260 Arbeitsstunden aber auch finanziell abgelden lassen.

Diese Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung bzw. -erhöhung bestehen für Teilzeitarbeitskräfte entsprechend der jeweils vereinbarten Arbeitszeit.

Im Kollektivvertrag der *TGP* wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitarbeitskräfte mit 37 Stunden festgelegt.²⁸ Für bestimmte Situationen kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auch 38 Stunden betragen. In diesen Fällen erhalten die betroffenen ArbeitnehmerInnen am Ende des Jahres diese zusätzlichen Stunden vergütet. Die Vergütung erfolgt entsprechend dem jeweiligen Stundenlohn plus einer Urlaubszulage. Die Vergütungen werden auch auf den Pensionsanspruch angerechnet (Art. 33).

In beiden Kollektivverträgen ist darüber hinaus die Möglichkeit der Arbeitszeitverkürzung für bestimmte Kategorien von ArbeitnehmerInnen vorgesehen. Diese Arbeitszeit-

²⁷ Laut Auskunft des niederländischen Gewerkschafters Alfred Lohman (*CFO CNV*), wurde die Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 37 Stunden vereinbart, um der Entlassung von Arbeitskräften entgegenzuwirken.

²⁸ Auch im Bereich der Post wurde die Arbeitszeitverkürzung (von 38 auf 37 Stunden) im Hinblick auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen vereinbart.

verkürzungen müssen zwischen ArbeitgeberInnen und GewerkschaftsvertreterInnen ausverhandelt werden (Art. 33).

Die tägliche Arbeitszeit darf in beiden Kollektivverträgen 9,5 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht übersteigen (Art. 35).²⁹ Im Kollektivvertrag der TGP werden jedoch für die *PTT Post B.V.* Ausnahmen von dieser Regelung angeführt. So darf die tägliche Arbeitszeit von bestimmten ArbeitnehmerInnen 11 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht übersteigen. Darüber hinaus ist die Arbeitszeit für vier aufeinanderfolgende Wochen mit 200 Stunden und für 13 aufeinanderfolgende Wochen mit 585 Stunden begrenzt (Art. 35).

Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit muß für eine Zeitspanne von einem viertel, einem halben oder einem Jahr in den Dienstplänen festgeschrieben werden und durchschnittlich 37 Stunden in der Woche betragen. Dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit maximal 45 bzw. minimal 30 Stunden betragen. Nach Beratung mit den Betriebsräten können die ArbeitgeberInnen unter bestimmten Umständen und für eine bestimmte Zeitspanne auch davon abweichende Dienstpläne erstellen (Art. 36).

Darüber hinaus wird im Kollektivvertrag für die KPN Telecom festgelegt, daß die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit von den ArbeitgeberInnen unter Berücksichtigung der Arbeitszeitwünsche der ArbeitnehmerInnen zu definieren ist, wobei jedoch die Unternehmensinteressen Vorrang vor den Arbeitszeitwünschen der ArbeitnehmerInnen haben (Art. 36).

5.2.2. *Ruhezeit, Arbeitspausen und Jahresurlaub*

Die tägliche Ruhezeit muß mindestens 11 Stunden, nach einer Nachtschicht mindestens 15 Stunden betragen. Diese Ruhezeiten können innerhalb einer Woche einmal auf 8 Stunden beschränkt werden, sofern innerhalb dieser 8 Stunden keine Fahrzeiten liegen. Darüber hinaus sollen sich die ArbeitgeberInnen darum bemühen, daß alle ArbeitnehmerInnen innerhalb einer Woche eine ununterbrochene Ruhephase von 48 Stunden haben (Art. 38).

²⁹ Gesetzlich wurde die Arbeitszeit in den Niederlanden 1996 neu geregelt, wobei es galt, Raum für flexible Arbeitszeitarrangements zu schaffen. Das wesentlichste Merkmal des „Arbeitszeitgesetzes“ ist das „System der Doppelnorm“. Die sogenannten „Standardnormen“ definieren bzw. regulieren die maximale Arbeitszeit (pro Tag, Woche, Monat), die Mindestruhezeit (pro Tag, Woche), die maximale Anzahl der Überstunden (pro Tag, Woche, Monat) und die Nachtarbeit. Die sogenannten „Konsultationsnormen“ sind meist weiter gefaßt und schaffen Raum für Abweichungen von den „Standardnormen“. Somit können im Rahmen von betrieblichen oder auch branchenweiten Kollektivverträgen Arbeitszeitflexibilisierungen vereinbart werden, die sich jedoch innerhalb der „Konsultationsnormen“ bewegen müssen. Kommt es bei den Kollektivvertragsverhandlungen zu keiner Einigung, dann finden die „Standardnormen“ Anwendung. So beträgt die „Standardnorm“ im Hinblick auf die Höchstarbeitszeit pro Tag 9 Stunden, pro Woche 45 Stunden und durchschnittlich 40 Stunden für einen Zeitraum von 13 Wochen. Die „Konsultationsnorm“ beträgt pro Tag 10 Stunden, pro Woche 45 Stunden, durchschnittlich 50 Stunden für einen Zeitraum von 4 Wochen und 45 Stunden für einen Zeitraum von 13 Wochen (vgl. De Lange 1998:127).

Die Arbeitspause beträgt bei einer durchgehenden täglichen Arbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden mindestens 45 Minuten. Arbeitspausen von weniger als 15 Minuten gelten als bezahlte Arbeitszeit. Darüber hinaus haben die ArbeitgeberInnen festzulegen, in welchem Fall und in welchem Ausmaß Arbeitspausen als bezahlte Arbeitszeiten gelten. In jedem Fall als bezahlte Arbeitszeit gelten jene Arbeitspausen, die zwischen 22.00 und 6.00 Uhr (Nachtschicht) liegen, vorausgesetzt mindestens 3,5 Arbeitsstunden werden zwischen 00.00 und 6.00 Uhr geleistet (Art. 39).

Der bezahlte Urlaub beträgt für Vollzeitkräfte 195 Arbeitsstunden pro Jahr. Diese Stundenanzahl erhöht sich mit dem Lebensalter der ArbeitnehmerInnen auf bis zu 242 Arbeitsstunden. Für Teilzeitarbeitskräfte wird der bezahlte, jährliche Urlaub aliquot berechnet (Art. 46; Art. 47).

5.2.3. Überstunden, Mehrarbeit und Ausnahmen von der täglichen Maximalarbeitszeit

Für den Fall, daß Überstunden aufgrund besonderer Umstände bzw. für eine kurze Zeitspanne notwendig sind, darf die tägliche Arbeitszeit 12 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 54 Stunden nicht übersteigen. Im Fall von Nachtarbeit ist die Arbeitszeit mit 10 Stunden beschränkt (Art. 41).

Arbeitsstunden, die von den ArbeitnehmerInnen auf Anordnung der ArbeitgeberInnen verrichtet werden und über dem vereinbarten individuellen Stundenausmaß, aber unter der „normalen Arbeitszeit“³⁰ liegen, gelten als „Mehrarbeit“. Für Mehrarbeit gebührt der „normale“ Stundenlohn, jedoch werden die Mehrarbeitsstunden auch in die Berechnung der verschiedenen Transferleistungen (z.B. Krankengeld, vorzeitige Alterspension) einbezogen (Art. 71).

Im Fall von dringenden Unternehmensinteressen können die ArbeitgeberInnen die tägliche Arbeitszeit der ArbeitnehmerInnen innerhalb von 14 Tagen maximal zweimal auf 14 Stunden ausdehnen. Die ununterbrochene Ruhezeit der betroffenen ArbeitnehmerInnen muß innerhalb einer Woche jedoch mindestens 36 Stunden betragen. Von einer derartigen Ausnahme von der täglichen Maximalarbeitszeit sind die Betriebsräte im nachhinein zu informieren (Art. 43).

³⁰ Darunter wird die vereinbarte Arbeitszeit von Vollzeiterwerbstätigen verstanden (vgl. Collective Pay and Conditions Agreement for Royal KPN N.V. 2000:15).

5.2.4. Zuschläge für „unsoziale Arbeitszeiten“ und Überstundenbonus

ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit regelmäßig zu „unsozialen Zeiten“ leisten, haben Anspruch auf folgende Zuschläge:

Uhrzeit	0 - 6	6 - 8	8 - 18	18 - 22	22 - 24
Montag - Freitag	40%	20%	-	20%	40%
Samstag	40%	40%	40%	40%	40%
Sonntag	100%	100%	100%	100%	100%

Zuschläge für die Zeit von Montag bis Freitag zwischen 6.00 und 8.00 Uhr bzw. zwischen 18.00 und 22.00 Uhr gebühren aber nur für den Fall, daß die Arbeit vor 7.00 Uhr beginnt bzw. nach 19.00 Uhr endet (Art. 72; Art. 73).

Anstelle von prozentuellen Zuschlägen können die ArbeitgeberInnen in Absprache mit den Betriebsräten auch fixe Zuschläge vereinbaren, die aber mindestens in der Höhe der prozentuellen Zuschläge liegen müssen.

Der Kollektivvertrag für die KPN Telecom sieht hingegen für bestimmte ArbeitnehmerInnen (z.B. Residential Tele-sales - TVSC) vor, daß für Arbeitsstunden, die am Samstag bis 13.00 Uhr geleistet werden, keine Zuschläge bezahlt werden, für Arbeitsstunden die nach 13.00 Uhr geleistet werden ein 50%iger Zuschlag bezahlt wird. Die ArbeitgeberInnen können den ArbeitnehmerInnen diese Zuschläge aber auch in Form von Zeitausgleich abgelten. Dieser Zeitausgleich beträgt für jede Arbeitsstunde, die nach 13.00 Uhr geleistet wird, 35 Minuten und soll innerhalb eines halben Jahres von den ArbeitnehmerInnen konsumiert werden.

Als Überstunden gelten jene Arbeitsstunden, die von ArbeitnehmerInnen über der „normalen Arbeitszeit“ geleistet werden. Da die „normale Arbeitszeit“ als Arbeitszeit von Vollzeitwerbstätigen definiert ist, gelten die Arbeitsstunden, die von Teilzeitarbeitskräften über das vereinbarte Stundenausmaß geleistet werden, als „Mehrarbeit“.

Die Vergütung der Überstunden erfolgt sowohl durch die Auszahlung eines Überstundenbonus als auch durch die Gewährung zusätzlicher Freizeit. Der Zeitausgleich für Überstunden entspricht genau der Anzahl der Überstunden und soll innerhalb eines halben Jahres von den ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen werden. Die ArbeitgeberInnen können den ArbeitnehmerInnen den Zeitausgleich aber auch finanziell abgelten. Für Stunden des Zeitausgleiches sind die normalen Stundenlöhnen zu bezahlen.

Der Überstundenbonus beträgt je nach Lage der Arbeitszeit:

Montag 6.00 Uhr bis Samstag 18.00 Uhr	50%
Samstag 18.00 bis Montag 6.00 Uhr	100%
Feiertage	200%
Tage nach Feiertagen von 00.00 bis 6.00 Uhr	200%

5.2.5. Arbeitszeitverkürzung für ältere ArbeitnehmerInnen

ArbeitnehmerInnen, die älter als 59 bzw. 62 sind und keiner weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen, können ihre tägliche Arbeitszeit - ohne Lohn einbußen - um eine halbe bzw. eine Stunde reduzieren. Die Arbeitszeitreduzierung kann aufgrund organisatorischer Probleme jedoch auch in einer anderen Form (z.B. wöchentlich) konsumiert werden. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann sowohl von Vollzeitbeschäftigten als auch von Teilzeitarbeitnehmern beansprucht werden, jedoch muß die tägliche Arbeitszeit der Teilzeitarbeitnehmer jener der Vollzeitkräfte entsprechen (Art. 44).

Darüber hinaus sieht der Kollektivvertrag für die KPN Telecom vor, daß Vollzeitbeschäftigte, die keiner weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen, ab dem 55. Lebensjahr ihre Arbeitswoche um einen Tag verkürzen bzw. die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 32 Stunden reduzieren können. Ab dem 58. Lebensjahr können Vollzeitbeschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 24 Stunden reduzieren. In den Fällen, in denen sich die ArbeitnehmerInnen für eine derartige Arbeitszeitverkürzung entscheiden, erfolgt die Ansammlung weiterer Pensionsansprüche auf Basis der vorangegangenen Vollzeitbeschäftigung (Art. 45).

5.2.6. Minimum/Maximum-Arbeitsverträge

ArbeitgeberInnen können in einem begrenzten Ausmaß auch sogenannte Minimum/Maximum-Arbeitsverträge mit ArbeitnehmerInnen abschließen. Dabei darf die minimale monatliche Arbeitszeit nicht unter 35 Stunden liegen. Die jeweiligen Arbeitsperioden müssen mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden umfassen. Die maximale monatliche Arbeitszeit, darf die minimale Arbeitszeit um nicht mehr als 50% übersteigen (Art 104; Art. 106).

5.2.7. Teilzeitarbeit

Entsprechend einer Empfehlung der Kollektivvertragsparteien betreffend Teilzeitarbeit³¹ sieht der Kollektivvertrag der TPG vor, daß die ArbeitgeberInnen den Wünschen nach

³¹ Ende September 1993 einigten sich die Kollektivvertragsparteien auf nationaler Ebene auf eine Empfehlung für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Branchen- und Betriebsebene. Demnach

Teilzeitarbeit nachkommen müssen, wenn keine gewichtigen Unternehmensinteressen dagegen stehen (Art. 111).

Der Kollektivvertrag für die KPN Telecom sieht darüber hinaus vor, daß der Wunsch nach einer Reduzierung der Arbeitszeit für die Dauer von zwei Jahren besondere Berücksichtigung finden soll. Weiters haben sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen Sorge zu tragen, daß die ArbeitnehmerInnen nach dieser Periode der Teilzeitarbeit ihre Arbeitszeit wieder auf Vollzeit erhöhen können und dies auf dem angestammten oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz. Mit Inkrafttreten des „Arbeitszeitanpassungsgesetzes“³² im Juli 2000 wurden diese speziellen Vereinbarungen für die KPN Telecom jedoch durch die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen ersetzt (Art. 113).

sollten Kollektivverträge u.a. Vereinbarung beinhalten, die ArbeitgeberInnen verpflichtet auf die Arbeitszeitwünsche der ArbeitnehmerInnen einzugehen, sofern dadurch keine gravierenden Probleme für die Unternehmen entstehen. Aber auch das „Arbeitszeitgesetz“ aus dem Jahre 1996 verpflichtet die ArbeitgeberInnen die individuellen Arbeitszeitwünsche der ArbeitnehmerInnen bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen (vgl. Chaloupek/Wöss 1997:28).

³² Da trotz der Empfehlung der Kollektivvertragsparteien und der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes 1996 das „Recht auf Teilzeitarbeit“ nur von wenigen ArbeitnehmerInnen tatsächlich realisiert werden konnte (vgl. De Lange 1998:131f), wurde im Oktober 1999 - nach mehrjährigen außer- und innerparlamentarischen Verhandlungen - das sogenannte „Arbeitszeitanpassungsgesetz“ verabschiedet. Dementsprechend können ArbeitnehmerInnen nach mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit sowohl eine Reduzierung als auch eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit beantragen. Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet mit den ArbeitnehmerInnen über die Veränderungswünsche zu verhandeln und können diese nur ablehnen, sofern wichtige Unternehmensinteressen dagegen sprechen (vgl. EIRR 313/2000:29).

ZUSAMMENFASSUNG

Die dargestellten Vereinbarungen enthalten insgesamt eine sehr breite Palette von Maßnahmen und Arbeitszeitmodellen. Sehr unterschiedliche Ziele und gesetzliche oder arbeitsmarktpolitische Initiativen bilden ihren Hintergrund. So ging es uns in dieser Übersicht nicht darum, die Regelungen bei den Post- und Telekommunikationsunternehmen in den untersuchten Ländern zu vergleichen. Vielmehr sollten Informationen über konkrete Maßnahmen oder Vereinbarungen zusammengestellt werden, welche die Vielfalt aktueller Arbeitszeitpolitik dieser Unternehmen und der Gewerkschaften aufzeigen.

Bei der Verkürzung der Arbeitszeit geht es um die Sicherung oder Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Verkürzung ist, wie das französische Beispiel zeigt, nicht ohne Zugeständnisse der Arbeitnehmerseite im Hinblick auf die Flexibilität der Arbeitszeiten zu erreichen. Doch gerade darin liegt Zündstoff, denn die auf lokaler Ebene auszuhandelnden Modelle variabler Arbeitszeiten gestalten sich bisweilen konflikthaft.

Andere Beispiele zeigen auf, daß die Flexibilisierung nicht nur den Interessen der Unternehmen entgegenkommen und ein Zugeständnis der ArbeitnehmerInnen darstellen muß. Gerade im beschriebenen niederländischen Kollektivvertrag sind eine Reihe von Möglichkeiten für die Beschäftigten vorgesehen, ihre Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten: Sie können Arbeitszeit „kaufen“, also gegen Geld reduzieren, sie können auf Teilzeit wechseln mit einer gewissen Sicherheit, wieder zu Vollzeit zurückkehren zu können, und auch ältere Beschäftigte können ihre Arbeitszeit individuell verkürzen.

Die Maßnahme der Job-Rotation in Dänemark wiederum ist eine arbeitsmarktpolitische Initiative zur Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitslosen sowie zur Vermittlung von Arbeitslosen, die von den Unternehmen, hier von der dänischen Post, zur Bewältigung des tiefgreifenden Organisationswandels eingesetzt wurde.

Insgesamt zeigen die Beispiele aus den Partnerländern in der EU deutlich, daß Arbeitszeitpolitik aus Sicht der Gewerkschaften trotz des gewaltigen ökonomischen und organisatorischen Umbruchs in der Branche nicht rein defensiv ausgerichtet ist. Was Flexibilisierung und Personalabbau betrifft, spiegelt sich freilich das Ziel der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit in den Vereinbarungen wider. Aber teilweise werden - gestützt auf nationalstaatliche gesetzliche Bestimmungen - mit den beschriebenen Maßnahmen der Arbeitszeitpolitik auch gesellschaftliche Zielsetzungen und verschiedenste Interessen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen verfolgt.

Das ist möglicherweise die interessanteste Erkenntnis dieser Arbeit: Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik verfolgt heute mit ganz spezifischen Maßnahmen und Vereinbarungen ein ganzes Bündel von Zielen, das Beschäftigungssicherung, individuelle Zeitsouveränität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Umverteilung von Arbeit ebenso umfaßt wie Qualifizierung und Zugangschancen zu Beschäftigung.

LITERATUR

- Accord cadre sur le dispositif d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à la poste. 17 Februar 1999
- Cette, G. (1999). Employment, unemployment and reducing working time. The general framework and the case of France, unveröffentl. Manuskript, Conseil d'Analyse Economique, Paris
- Chaloupek, G./Wöss, J. (1997): Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftspolitik in den Niederlanden 1982-1997; in: Chaloupek, G. et al. (Hg.), Beschäftigungs- und Budgetpolitik: Erfahrungen in Irland, den Niederlanden, Dänemark – und was daraus zu lernen ist, AK-Wien, S. 20 - 44
- Charpentier, P. (2000): European Employment Strategy: The French Plan for Reduction in Working Time, unveröffentl. Manuskript, European Commission Peer Review Programme 2000, Paris
- Collective labour agreement for TGP, September 1999
- Collective Pay and Conditions Agreement for Royal KPN N.V., Mai 2000
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione (<http://www.cgil.i/slc/contratti/tlcsettore.htm>)
- DARES (2000): La loi relative à la réduction négociée du temps de travail, unveröff. Manuskript, Paris, 5.4.2000
- De Bruij, J./Bleijenbergh, I. (2000): Equal opportunities and collective bargaining in the Netherlands; in: *Transfere* 2000/2, S. 254 - 271
- De Lange, W. (1998): Flexibilisierung im „holländischen Modell“; in: Zilian, H.G./Flecker, J. (Hg.), *Flexibilisierung - Problem oder Lösung?* Berlin S. 121 - 135
- DTI - Danish Technological Institute (1997): Job-Rotation-Schemes in Denmark. Europäische Kommission, Brüssel
- Eirobserver (2000): Sectoral agreement signed for telecommunication, Juli 2000
- EIROnline 1998 bis 2000: Verschiedene Ausgaben (<http://www.eiro.eurofound.ie/>)
- EIRR European Industrial Relations Review (1999): Boost to 35-hour negotiations, Nr. 304, Mai 1999
- EIRR (2000): Netherlands working time: New law on working time, Nr. 313
- Freyssinet, J. (1998): France: a recurrent aim, repeated near-failures and a new law; in *Transfer* 4/1998
- Freyssinet, J. (1998): Frankreich - Das neue Arbeitsgesetz und seine Vorgeschichte; in: *WSI-Mitteilungen* 9/1998, Düsseldorf
- Knudsen, H./Lind, J./Sorensen, O. R. (1999): Collective Bargaining on Employment and Competitiveness in Denmark, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Lehndorff, St. (2000): Mut und Kalkül. Der französische Weg zur 35-Stunden-Woche; in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* Heft 1/2000, S. 53 - 63
- Libération vom 3. Februar 1999: „La post expédie les 35 heures“ (www.liberation.fr)
- Madsen, P. K. (1998a): Arbeitszeitpolitik und Vereinbarungen über bezahlte Freistellungen; in: *WSI-Mitteilungen* 9/1998
- Madsen, P. K. (1998b): Working Time Policy and Paid Leave Arrangements: the Danish Experience in the 1990s; in: *Transfer* Nr. 4/1998

- Nätti, J. (1999): Labour Market Policies and Paid Leave Models: the Cases of Belgium, Denmark and Finland; in: Boulin, J.-Y./Hoffmann, R. (Hg.), *New Paths in Working Time Policy*, ETUI, Brüssel
- Schmid, G. (1999): Ein Modell für investive Arbeitszeitverkürzung; in: Schmid, G./Schömann, K. (Hg.), *Von Dänemark lernen*, Discussion Paper FS I 99-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Schmid, G. (1999): Jobrotation - Ein Modell für intensive Arbeitszeitverkürzung; in: Schmid, G./Schömann, K. (Hg.), *Von Dänemark lernen*, FSI-99-201, WZB Berlin
- Telecomunicazione: i contenuti dell'accordo (<http://www.cigl.it/ufficiostampa/>)
- Telljohann, V. (1999): Italien: Neue Sozialpakte im Vorfeld der EWU Tarifpolitik in der italienischen Metallindustrie; in: Schulte, Th./Bispinck, R. (Hg.), *Tarifpolitik unter dem EURO. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie*, Hamburg, S. 141 - 167
- Van den Toren, J. P. (1999): *Collective Bargaining in the Netherlands*, Manuskript
- Visser, J. (1998): The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism; in: Ferner, A./Hyman, R. (Hg.) *Changing Industrial Relations in Europe*