



RETAIN- Projekt – Bericht über bewährte Verfahren

*Bitte zitieren als: Milos, Jelena &
Bergfeld, Mark (2022) UNI Europa
RETAIN Projekt - Bericht über bewährte
Verfahren (VS/2019/0292)*

UNI
global
union
europa



Dieses Projekt wird von der Europäischen
Kommission kofinanziert (VS/2019/0292 02)

Bitte kontaktieren Sie Mark Bergfeld
mark.bergfeld@uniglobalunion.org
für weitere Informationen oder
besuchen Sie
www.retainproject.eu

01

EINFÜHRUNG · 3

03

**BEWÄHRTE VERFAHREN
IM PRIVATEN
SICHERHEITSEKTOR · 12**

LÖHNE, ARBEITSBEDINGUNGEN UND
TARIFVERHANDLUNGEN · 13

AUSBILDUNG · 14

05

SCHLUSSFOLGERUNG · 21

02

**BEWÄHRTE VERFAHREN IM
BEREICH DER INDUSTRIELLEN
REINIGUNG · 7**

LÖHNE, ARBEITSBEDINGUNGEN UND
TARIFVERHANDLUNGEN · 8

AUSBILDUNG · 10

GESUNDHEITSSCHUTZ UND
ARBEITSSICHERHEIT · 10

ÖFFENTLICHES AUFTRAGSWESEN · 11

04

**BEWÄHRTE VERFAHREN
IM BEREICH DER
LANGZEITPFLEGE · 15**

LÖHNE, ARBEITSBEDINGUNGEN UND
TARIFVERHANDLUNGEN · 16

AUSBILDUNG · 19

GESUNDHEITSSCHUTZ UND
ARBEITSSICHERHEIT · 20

Ein- führung

01

Das RETAIN-PROJEKT von UNI Europa zielte darauf ab, gewerkschaftliche Strategien und innovative Praktiken auf Unternehmens-, Sektor-, nationaler und europäischer Ebene zu ermitteln und zu entwickeln, um die hohe Personalfluktuation und den Arbeitskräftemangel im Langzeitpflegesektor, im privaten Sicherheitsdienst und in der Gebäudereinigung anzugehen.

Die Covid-19-Pandemie hat auch die Art und Weise verändert, in der die Regierungen und die Gesellschaft im Allgemeinen diese Arbeitsplätze betrachten. Sie wurden als „unentbehrliche Arbeitskräfte“ oder „Schlüsselarbeitskräfte“ bezeichnet, was den Beschäftigten einerseits einen besonderen rechtlichen Status bei Lockdowns verleiht, zum anderen aber auch eine Chance für eine höhere Anerkennung des Sektors und die Lösung langfristiger interner Probleme bietet. In den ersten Monaten der Pandemie standen die Menschen auf ihren Balkonen und an ihren Fenstern und klatschten für Krankenpflegepersonal und Ärzte - medizinische Fachkräfte.

Sie klatschten jedoch nicht für die häusliche Pflegekraft, den privaten Sicherheitsdienst an der Eingangstür zum Supermarkt, geschweige denn für die Reinigungskraft, die das Krankenhaus säuberte, oftmals ohne persönliche Schutzausrüstung.

In diesen Sektoren gibt es nach wie vor eine hohe Personalfluktuation, die mit Unterbesetzung, erhöhtem Arbeitsstress und sinkender Qualität der Dienstleistungen einhergeht und letztlich die Attraktivität des Sektors unterwandert. Außerdem schwächt dies den gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie die Fähigkeit der Arbeitnehmervertreter/innen, Arbeiter/innen und Angestellte angemessen zu vertreten.

Auf sektoraler Ebene sind die Löhne in den drei untersuchten Dienstleistungssektoren (Industriereinigung, privater Sicherheitsdienst und Langzeitpflege) nach wie vor niedrig; die sektoralen Tarifverhandlungen werden angegriffen, und es gibt zahlreiche Probleme im Bereich Gesundheit und



Sicherheit. Die Gewerkschaften im Niedriglohn-Dienstleistungssektor (Industriereinigung, private Sicherheitsdienste und Langzeitpflege) sehen sich mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert: Überalterung der Mitglieder, Mitgliederschwund und aggressiveres Verhalten der Unternehmen sowie Kurz- oder Teilzeitarbeitsverträge. Darüber hinaus trägt die Möglichkeit des Einzelnen, zwischen Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren zu wechseln, zu einer hohen Fluktuation bei. Ein weiteres Problem ist die mangelnde Professionalität und Ausbildung von Aufsichtspersonen und Vorgesetzten in Niedriglohnbranchen. Häufig sind eben diese Menschen bei Problemen die erste Anlaufstelle für die Beschäftigten, ohne jedoch in der Lage zu sein, eine Hilfestellung zu geben oder Abhilfe zu schaffen.

Auf der Grundlage der EU-Förderprojekte 'Securing Best Value', 'Best Value in the cleaning sector', 'Anticipation of Change in Private Security Services' und 'Watch the gap! Der Einfluss der Arbeitnehmer auf die Übertragung von Arbeitsverträgen' wurde RETAIN in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer-Delegierten der Ausschüsse für den sozialen Dialog in der Gebäudereinigung und im privaten Sicherheitsgewerbe, den Europäischen Betriebsräten von ISS, G4S und Securitas sowie den Gewerkschaften aus Ungarn, Deutschland, Schweden, Finnland, Belgien, Dänemark und Spanien entwickelt und von diesen unterstützt.

Durch die Zusammenführung von Gewerkschaften aus diesen drei Sektoren zielte RETAIN darauf ab,

betriebliche, sektorale und nationale Praktiken von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Kunden zu ermitteln, um Personal für diese Berufe zu binden und anzuwerben, wobei die geschlechtsspezifische Dimension des Problems berücksichtigt wurde. Das Projekt vermittelte fundierte sektorale Kenntnisse und schuf Foren für den sektorübergreifenden Austausch über gewerkschaftliche Strategien, die Stärkung von Gewerkschaftsbündnissen, Tarifverhandlungen und Organisation.

Mit der Durchführung von drei sektoralen Workshops sollten Arbeitnehmervertreter/innen darin geschult werden, diese Fragen auf den genannten Ebenen anzugehen, die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in den Entscheidungsgremien der Arbeitnehmerorganisationen zu fördern und die Arbeit von UNI Europa zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und Dienstleistungen voranzutreiben.

In der Vergangenheit konnten die Gewerkschaften in Situationen des Arbeitskräftemangels Lohnzuwächse erzielen und die Arbeitsbedingungen verbessern. Mit dem besagten Projekt wurde u.a. Folgendes erreicht:



RETAIN hat bereits dazu beigetragen, dass die Gewerkschaften den Beschäftigten eine berufliche Identität geben können, was die Attraktivität der Branche fördert und dabei helfen kann, neues Personal anzuwerben und andere Arbeitskräfte zu binden.

- RETAIN wird außerdem zur Stärkung der Branchentarifverträge und des sozialen Dialogs beitragen, da dort, wo es solche Verträge gibt und die Vertragsdauer länger ist, eine größere Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Arbeitnehmer/innen beim gleichen Arbeitgeber und in der gleichen Branche bleiben.
- Durch die Tarifverträge unserer Mitgliedsorganisationen und die wiederkehrenden Tarifverhandlungen kann UNI Europa die RETAIN-Ergebnisse nutzen, um die Tarifverhandlungsfähigkeit der Sozialpartner zu diesen Themen zu stärken.
- Durch die Zusammenarbeit mit Europäischen Betriebsräten, die über besondere Unterrichts- und Anhörungsrechte verfügen, lassen sich dank RETAIN die Projektergebnisse auf transnationaler Ebene umsetzen, was Unternehmen bei der Suche nach Antworten auf die Frage hilft, wo und warum die Einstellung und Bindung von Personal nach wie vor ein Problem darstellt, und den sozialen Dialog und die Arbeitnehmerorganisationen in diesen multinationalen Unternehmen stärkt.
- Im privaten Sicherheitssektor konnten dank RETAIN auch das Problem der Personalfluktuations- und -bindung im Zusammenhang mit der Übernahme von G4S und bei dem vom Management

geleiteten 'Project North Star' bei Securitas angegangen werden.

- Darüber hinaus hat RETAIN einen Beitrag zu der kürzlich mit Orpea abgeschlossenen globalen Vereinbarung geleistet, die im Rahmen der Weiterentwicklung dieses Projekts auch eine Arbeitsgruppe zum Thema Personalmangel und -fluktuation vorsieht.

Für die EBR-Vertreter/innen hat sich auch gezeigt, dass das Recht auf Unterrichtung und Anhörung an Grenzen stößt, da einige Informationen den Aktienkurs beeinflussen könnten und die Unternehmensleitung häufig darauf verweist, dass bestimmte Entscheidungen bei den Eigentümern liegen. Dies betrifft vor allem die Beschäftigten in Mittel- und Osteuropa und Südosteuropa. Daraus ergab sich die Notwendigkeit eines strategischen Wechsels, um die Aktivitäten des Projekts bezüglich Arbeitskräftemangel und hoher Personalfluktuations- auch auf die Investorengemeinschaft auszurichten. Diese Arbeit wird in den kommenden Jahren eine Fortsetzung erfahren.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einige Informationen über bewährte Verfahren aus den drei untersuchten Sektoren. Die während der Projektdurchführung dokumentierten bewährten Verfahren werden in den sektoralen Berichten ausführlicher beschrieben, während die sektorübergreifenden Berichte eine zusammenfassende Liste dieser Verfahren enthalten.

**Bewährte
Verfahren im
Bereich der
industriellen
Reinigung**

02

Löhne, Arbeitsbedingungen und Tarifverhandlungen

➤ Der Bundesinnungsverband der Gebäudereiniger (BIV) und sein Sozialpartner IG BAU haben sich auf eine Anhebung der Mindestlöhne während der Covid-19-Pandemie geeinigt, weil sie eine langfristige Planung und stetige Lohnerhöhungen für die Sicherheit von Unternehmen und Kunden für wichtig halten, insbesondere angesichts der aufgrund von Covid-19 unsicheren Zukunft. Der BIV startete außerdem die nationale Kampagne #Rückendeckung in den sozialen Medien. Die Kampagne wurde mit Videos und Bannern gestartet, um die

Attraktivität und Relevanz der Sektoren im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie zu fördern, und enthielt Erfahrungsberichte von Schlüsselarbeitkräften.

➤ Als Reaktion auf die gestiegene Arbeitsbelastung berichteten die Befragten in Norwegen, dass sie in ihrem Tarifvertrag die Möglichkeit einer Probereinigung festgeschrieben haben, um die für die Oberflächenreinigung benötigte Zeit abzuschätzen und so eine übermäßige Arbeitsbelastung zu vermeiden.

- Obwohl Früh- und Abendschichten immer noch die vorherrschende Arbeitszeitregelung in der Reinigungsbranche sind, gibt es einige Ausnahmen: In Finnland ist die Reinigung am Tag die vorherrschende Art der Reinigung, während die Reinigung in der Nacht auch durch den Tarifvertrag teurer gemacht wird.
- Da die Reinigungskräfte häufig zwischen verschiedenen Kunden pendeln, berichteten die belgischen Befragten, dass die für das Pendeln aufgewandte Zeit durch ihren Tarifvertrag ausgeglichen wird, wenn die Fahrzeit von einem Ort zum anderen nicht mehr als drei Stunden beträgt.
- In Belgien enthält der Branchentarifvertrag für die Gebäudereinigung eine Klausel zur Umsetzung der TUPE-Richtlinie: Zusätzlich zu dem automatischen einjährigen Kündigungsschutz, der mit dem Übergang von Arbeitsverträgen auf einen neuen Arbeitgeber verbunden ist, sieht der Tarifvertrag einen sechsmonatigen Schutz vor wirtschaftsbedingter Kündigung vor.
- Unsere Mitgliedsorganisationen nannten verschiedene Beispiele für bewährte Verfahren zur Stärkung der Mitarbeiterbindung durch die Förderung existenzsichernder Löhne, z.B. die bekannte

Kampagne „Gerechtigkeit für Reinigungskräfte“ im Vereinigten Königreich, die dazu führte, dass der Londoner Bürgermeister existenzsichernde Lohnstandards für Reinigungskräfte festlegte. In Finnland hat die Gewerkschaft errechnet, dass es in der Region Helsinki zwar einen Mangel an Reinigungskräften gibt, dass jedoch fast der halbe Bruttolohn der Reinigungskräfte für die Miete ausgegeben wird, was auf die Notwendigkeit einer Gehaltserhöhung hinweist. Ein interessantes anekdotisches Beispiel wurde von unserem Befragten aus Finnland angeführt, der feststellte, dass das Problem des Arbeitskräftemangels mit höheren Löhnen verschwindet: Ein Unternehmen in Finnland, das höhere Löhne als seine Konkurrenten anbot, erhielt in einem Jahr mehr als tausend Bewerbungen. Unser Befragter in Belgien wies auf die Vorteile von Branchentarifverträgen hin, da sie zumindest zu einer Angleichung der Löhne in der gesamten Branche und zur Stabilisierung der Arbeitskräfte beitragen. Während des Projekts erwähnten die Teilnehmenden einige Ideen zur Förderung existenzsichernder Löhne, z.B. die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für existenzsichernde Löhne zur Überwachung des Lohnniveaus in der gesamten Branche.

Ausbildung

- Die ISS-Akademie bietet, insbesondere in den nordischen Ländern, verschiedene Arten von Schulungen im Bereich Facility Management an, bei denen die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden und die Einrichtungen im Unternehmen zu wechseln (z.B. vom Catering zur Reinigung), was mit Gehaltserhöhungen verbunden ist.
- Einige gewerkschaftlich geführte Schulungsprogramme sind ebenfalls dokumentiert, z.B. bietet Unite the Union Wanderarbeitern/innen kostenlose Englischkurse, IT-Kurse, Schulungen über Gewerkschaftsrechte usw. an. Diese Programme werden auch genutzt, um Arbeitskräfte zu erreichen und gewerkschaftlich zu organisieren.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- In den Sitzungen des RETAIN-Beirats haben die Arbeitgeber die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz für die Steigerung der Mitarbeiterbindung betont. ISS erwähnte zum Beispiel die Bedeutung der Schaffung einer Sicherheitskultur, die viele Elemente umfasst: die ISS-Sicherheitsregeln, die länderübergreifend einheitliche Gesundheits- und Sicherheitsstandards ermöglichen, Schulungen nicht nur zu physischen, sondern auch zu psychischen Risiken, Gesundheitswarnungen, die dem Personal Orientierung und Schulung bieten und die neuesten Richtlinien und Protokolle über ihre HSE-App mitteilen, die Nutzung der App zur Meldung von Zwischenfällen (einschließlich Beinahe-Zwischenfällen) und zur Durchführung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen, regelmäßige einschlägige Kampagnen (z.B. Poster, Toolbox-Talks, Ernennung von Sicherheitsbotschaftern, die für die Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zuständig sind), die Erstellung verschiedener persönlicher Gesundheits- und Sicherheitsprofile in Abhängigkeit von den Tätigkeiten der Kunden usw. Auf diese Weise hat das Unternehmen nach eigenen Angaben die Zahl der Unfälle mit Ausfallzeiten in den letzten zehn Jahren um 80 % gesenkt.

Öffentliches Auftragswesen

➤ UNI Europa hat eine Kampagne zur Änderung der Regeln für die öffentliche Auftragsvergabe auf EU-Ebene mit einer einfachen Forderung gestartet: Keine öffentliche Auftragsvergabe ohne Tarifvertrag. Die Forderung wurde bisher von mehr als 100 Abgeordneten des Europäischen Parlaments unterstützt und ist eine direkte Reaktion auf die Tatsache, dass ein starker Wettbewerb um Aufträge für die Erbringung von Dienstleistungen auf der Grundlage des Preises die Löhne und Arbeitsbedingungen in allen Branchen unter Druck setzt. Auf kommunaler Ebene gibt es verschiedene bewährte Verfahren für das öffentliche Auftragswesen. So hat die Stadt Gent eine Charta unterzeichnet, die garantiert, dass sie Reinigungsdienstleistungen an Auftragnehmer vergibt, die die Arbeitsgesetze und -vereinbarungen im Reinigungssektor einhalten und eine Berufsausbildung für ihre Mitarbeiter/innen organisieren. Im Jahr 2017 veröffentlichte die Stadt

Barcelona ein Bürgermeister-Dekret über die nachhaltige öffentliche Beschaffung, in dem soziale und geschlechtsspezifische Kriterien enthalten sind. Wie in dem von der Europäischen Kommission veröffentlichten Leitfaden „Making Socially Responsible Public Procurement work“ dokumentiert, lud die Stadt Helsingborg potenzielle Reinigungsunternehmen zu einer Marktconsultation ein, um mögliche soziale Anforderungen zu erörtern, die die Stadt bei der Beschaffung von Reinigungsdiensten anwenden wollte, während die katalanische Regierung 2018 eine Ausschreibung für die Reinigung ihrer Verwaltungseinrichtungen in sechs Gebieten durchführte, die soziale Vergabekriterien enthielt (die Aspekte der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Schulungen für Arbeitnehmer und andere).



**Bewährte
Verfahren
im privaten
Sicherheitssektor**

03

Ähnlich wie im Industriereinigungssektor stellten die Projektteilnehmenden im privaten Sicherheitssektor verschiedene Verfahren vor, um die Mitarbeiterbindung durch Verbesserung der Löhne, der Arbeitsbedingungen, der Entwicklung von Tarifverträgen, der Ausbildung, des Arbeitsschutzes oder der Kriterien für die öffentliche Auftragsvergabe zu erhöhen. Nachstehend sind einige der dokumentierten Beispiele aufgeführt.

Löhne, Arbeitsbedingungen und Tarifverhandlungen

➤ In Dänemark wurde inmitten der Covid-19-Krise im Jahr 2020 ein neuer Branchentarifvertrag für das Sicherheitspersonal abgeschlossen, der Lohnerhöhungen, besondere für Seniorentage, Pflegetage, Urlaub oder Rente verwendbare Ersparnisse sowie einen über dem Mindestlohn berechneten Zuschlag für Nächte und Wochenenden vorsieht.

➤ In Norwegen führte die langfristige

Gewerkschaftspolitik zur Sicherung höherer Löhne in der Branche zu einer geringeren Fluktuation der Arbeitskräfte, da die Gewerkschaft sicherstellte, dass die sektoralen Löhne nicht weniger als 95 % der Löhne der Beschäftigten der Industrie betragen.

➤ Als Reaktion auf die erhöhte Arbeitsbelastung, die sich aus Aufgaben ergibt, die manchmal nicht zur

Stellenbeschreibung des Sicherheitspersonals gehören, gaben unsere Interviewpartner aus Irland an, dass sie in ihrem Tarifvertrag eine klare Liste der Aufgaben des Sicherheitspersonals festgelegt haben.

- Securitas im Vereinigten Königreich zum Beispiel hat junge Menschen für das von der britischen Regierung finanzierte sogenannte Kickstart-Programm

angemeldet. Gleichzeitig hat das Unternehmen eine Gruppe für Inklusion und Vielfalt ins Leben gerufen, in der Mitarbeiter mit schwarzem und ethnischen Minderheitenhintergrund oder LGTBQI-Personal 1) Wissen aufbauen und austauschen, während 2) Vielfalt und Inklusion bei der Einstellung und Bindung von Personal erkannt werden.

Ausbildung

- Die Gewerkschaft OGB-L in Luxemburg hat in ihrem Tarifvertrag ein von den Arbeitgebern finanziertes sektorales Ausbildungszentrum ausgehandelt, mit dem die allgemeinen Standards des Berufs angehoben und ein höherer Anteil an qualifizierten Arbeitskräften erreicht werden soll. Das Ausbildungszentrum wurde im März 2020 von Arbeitgebern und Gewerkschaften eröffnet. Das SITC hat 2020 rund 2400 Ausbildungsstunden bereitgestellt (die Aktivität wurde durch COVID begrenzt), und für 2021 sollte der Saldo etwa 30.000 Stunden erreichen.

- Das BYA-Schulungszentrum in Schweden befindet sich im Besitz der

Arbeitgeberorganisation *Säkerhetsföretagen* und der schwedischen Transportarbeitergewerkschaft und ist bei der Bereitstellung eines breiten Spektrums an Grund-, Fach- und Weiterbildungsmaßnahmen für Sicherheitsunternehmen führend. Die Grundausbildung ist kostenlos und wird durch den Tarifvertrag finanziert (die Gewerkschaften und die Unternehmen haben eine Klausel zur Finanzierung der BYA-Ausbildung durch Lohnbeiträge). BYA bildet rund 300 Sicherheitsunternehmen aus, die etwa 95 % des Marktes halten, so dass die BYA-Ausbildung die Ausbildungsstandards in der Branche maßgeblich beeinflusst.

**Bewährte
Verfahren im
Bereich der
Langzeitpflege**

04

Die Projektteilnehmenden im Langzeitpflegesektor haben sich nicht nur auf Löhne, Ausbildung sowie Gesundheit und Sicherheit konzentriert, sondern auch auf sektorspezifische Fragen, wie die brennenden Probleme des Personalmangels in diesem Sektor oder die Notwendigkeit, mit den Investorengemeinschaften zusammenzuarbeiten, um die Standards bei der privaten Bereitstellung von Pflegeleistungen anzuheben. Einige der von ihnen dokumentierten Beispiele für bewährte Verfahren sind im folgenden Text aufgeführt.

Löhne, Arbeitsbedingungen und Tarifverhandlungen

➤ Mit der österreichischen Gewerkschaftsinitiative von GPA und Vida „Mehr von uns. Besser für alle“ hat man eine groß angelegte Kampagne für eine bessere Personalausstattung aufgebaut und u.a. 20 % mehr Personal in den Krankenhäusern und eine einheitliche

Personalbedarfsberechnung für alle Spitals- und Pflegeeinrichtungen gefordert, die unter Einbeziehung der Beschäftigten festgelegt werden und Abwesenheiten wie Urlaub, Krankenstand, Fortbildung, Schwangerschaft und Mutterschutz berücksichtigen soll. Um ihre Ziele zu erreichen, haben

die Gewerkschaften innovative Strategien angewandt, die konkrete politische Vorschläge (Durchführung von Umfragen, um auf alarmierende Arbeitsbedingungen hinzuweisen, Nutzung wissenschaftlicher Studien zur Ermittlung des Personalbedarfs und von Personalberechnungsmodellen), Werbe- und Outreach-Aktivitäten (eine breite Palette von Werbematerialien, Einsatz von Petitionen, Mobilisierungen und wirksame Aktionen wie die Verwendung von Pappfiguren, um symbolisch auf den Personalmangel hinzuweisen) sowie Koalitionsbildung und gesetzgeberische Maßnahmen (gemeinsame Durchführung einer parlamentarischen Bürgerinitiative für mehr Personal mit der Arbeiterkammer

und der Ärztekammer) miteinander verbinden.



UNI Europa ist es gelungen, eine verbindliche globale Vereinbarung mit dem größten privaten Pflegedienstleister Orpea abzuschließen, die 70.000 Beschäftigte in 23 Ländern abdeckt, eine erste globale Vereinbarung dieser Art im Bereich des Gesundheitswesens und der privaten Altersvorsorgeeinrichtungen. Die globale Vereinbarung enthält zahlreiche positive Verpflichtungen, u.a. in Bezug auf die Ausübung der Vereinigungsfreiheit (ORPEA verpflichtete sich beispielsweise, Manager und Vorgesetzte in Bezug auf ihre Verpflichtung zur Neutralität in der Frage der gewerkschaftlichen



Organisierung zu schulen), den Zugang zu den Gewerkschaften (Gewährleistung des freien Zugangs ohne Anwesenheit der lokalen Geschäftsleitung und Ausweitung auf Einführungsgespräche, die Schulung der Mitarbeiter, den digitalen Zugang usw.) und die Beschäftigungsstandards (ORPEA verpflichtete sich, prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden, indem es systematisch Vollzeitbeschäftigung bevorzugt). Darüber hinaus einigte sich das Unternehmen auf die Einrichtung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe, um „das Verhältnis zwischen Personal und Bewohnern zu verbessern, die hohe Fluktuation im Unternehmen zu bekämpfen, die Qualität der Pflege zu fördern und dem Arbeitskräftemangel im Pflegesektor entgegenzuwirken“. Die Gruppe soll gemeinsam einen Fünfjahresplan in Bezug auf Mitarbeiterbindung und Karriereentwicklung ausarbeiten und überwachen.

➤ UNI Global Union hat sich mit mehr als 100 Investoren mit einem verwalteten Vermögen von 3,35 Billionen US-Dollar abgestimmt und eine Reihe von Erwartungen an den Pflegeheimsektor formuliert, darunter die Anhebung der Löhne auf ein existenzsicherndes Niveau, die Gewährleistung

einer ausreichenden Personalausstattung, die Abkehr von prekären Verträgen, die Achtung des Rechts der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und die Aufnahme eines konstruktiven sozialen Dialogs. Die Zahl der Investoren, die diese Erklärung unterzeichnet haben, wächst weiter.

➤ Unsere Mitgliedsorganisationen in ganz Europa haben in den letzten zwei Jahren die Tarifverhandlungen ausgeweitet und die Arbeitsbedingungen verbessert, und sie haben insbesondere ihre Aktivitäten in Mittel-, Südost- und Osteuropa verstärkt, also in den Regionen, in denen es normalerweise weniger Tarifverhandlungen gibt. So wurden beispielsweise in der Tschechischen Republik, Polen, Kroatien und Slowenien erfolgreiche Organisierungsbemühungen unternommen. In Slowenien konnten die Dialysebeschäftigten in sechs Nefrodial-Kliniken von Fresenius Medical Care nach mehr als 18 Monaten Organisationsarbeit während einer weltweiten Pandemie die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung durch ihre erste unternehmensspezifische Vereinbarung verbessern: Die Beschäftigten erhielten im Durchschnitt zwischen 20 und 30 Prozent höhere Gehälter und handelten für alle Mitarbeiter/innen in den Nefrodial-Kliniken eine jährliche Lohnerhöhung von 1,33 Prozent für jedes Dienstjahr im Unternehmen aus.

Ausbildung

➤ Es wurden verschiedene bewährte Verfahren im Zusammenhang mit Investitionen in die Ausbildung festgestellt. Unsere Mitgliedsorganisationen aus Belgien beschrieben ihr föderales Ausbildungsprogramm, das Beschäftigten im Pflegesektor (Krankenhäuser und Altenheime) die Möglichkeit bietet, unter Beibehaltung ihres Gehalts ein Pflegestudium zu absolvieren (bekannt als das „Projekt 600“ und das „Projekt 360“). Die Angestellten erhalten während eines Zeitraums von 3 bis 4 Jahren Freistunden für ein Pflegestudium. Gleichzeitig wird das Ersatzpersonal vom Staat über das System des so genannten Social Maribel abgesichert. Letzteres ist eine föderale Beschäftigungsmaßnahme zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in bestimmten Bereichen des öffentlichen und gemeinnützigen Sektors durch die Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Ziel des Systems ist es, die Arbeitsbelastung des vorhandenen Personals zu verringern und die gestiegene

Nachfrage in mehreren Sektoren, einschließlich des Pflegesektors, zu decken. Das System ist das Ergebnis langjähriger Verhandlungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern im gemeinnützigen Sektor und der Bundesregierung und wird ständig neu verhandelt und verbessert.

➤ Es gibt positive Beispiele für die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Organisation von Wanderarbeitnehmern/innen, wie die Zusammenarbeit zwischen der kroatischen Wanderarbeitnehmer-Gewerkschaft und der österreichischen Gewerkschaft Vida, die sich mit selbständigen Pflegekräften beschäftigt. Vida bietet den selbständigen Pflegekräften mit Migrationshintergrund (schätzungsweise 60.000) rechtliche Informationen und Beratung sowie eine Unfallversicherung an, kofinanziert die Deutschkurse sowie die Ausbildungskurse für häusliche Pflege, während das kroatische Pendant bei der Steuerberatung behilflich ist.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

➤ Um einen Beitrag zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu leisten, hat UNI Europa einen „Schutzschild gegen Covid“ veröffentlicht, eine Reihe von Leitlinien für Gewerkschaften, um ihre Verhandlungsmacht zu nutzen und Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit während der Covid-19-Pandemie und darüber hinaus zu verbessern, von Empfehlungen zum Infektionskrankheiten-Protokoll bis zur Anerkennung von Covid-19 als Berufskrankheit. Im Rahmen des RETAIN-Projekts haben

einige Dienstleister über verschiedene bewährte Praktiken berichtet, z.B. die Bereitstellung von Beratung und psychologischer Hilfe, da die Arbeit körperlich und emotional noch anstrengender geworden ist und erhebliche Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Pflegekräfte hat. Solche Initiativen müssen in Zukunft ausgeweitet werden, um ein umfassendes Paket von Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schaffen.



Schluss- folgerung

05

Auf der Grundlage dieser bewährten Verfahren wurden mit dem RETAIN-Projekt die folgenden Ziele erreicht:

- Verbesserung unseres Verständnisses der Probleme bei der Bindung und Einstellung von Arbeitskräften in Sektoren, die Schlüsselbereiche für das Beschäftigungswachstum in der Europäischen Union sind.
- Identifizierung und Entwicklung modernster Verfahren zur Einstellung und Bindung von Personal und zur Minimierung der Personalfuktuation auf Unternehmens-, Branchen- und nationaler Ebene in den Bereichen privater Sicherheitsdienst, Reinigungsdienste und Heimpflege.
- Bereitstellung von politischer Beratung und Fachwissen für Mitgliedsgewerkschaften und Arbeitgeber, das bei Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog genutzt werden kann.
- Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitsprogramme im Rahmen der sektoralen sozialen Dialoge der EU in den Bereichen Industriereinigung und private Sicherheit.
- Stärkung der Aktivitäten von UNI Europa und den angeschlossenen Gewerkschaften in den Europäischen Betriebsräten.
- Verbreitung der Projektergebnisse bei multinationalen Unternehmen mit dem Ziel, mit letzteren runde Tische einzurichten, um Praktiken der Personalbeschaffung und -bindung zu diskutieren und gemeinsame Aktivitäten zu entwickeln.
- Erweiterung des strategischen Handlungsspielraums der Gewerkschaften auf Unternehmensebene, bei den Kunden, auf sektoraler Ebene, auf Länderebene und vor allem auf europäischer Ebene.