

# MANIFEST

## “Stoppt den Ausverkauf hochwertiger Arbeitsplätze in den Niederlanden”

Amsterdam, im Juni 2012

**In den vergangenen Jahren haben sich auf dem niederländischen Arbeitsmarkt unsichtbare und schleichende Veränderungen vollzogen. Tausende von hoch qualifizierten Arbeitsplätzen sind in Niedriglohnländer verlegt worden und dank Internet werden viele hoch qualifizierte Arbeiten an Leute „verkauft“, die irgendwo auf dieser Welt leben.**

Dem niederländischen Arbeitsmarkt stehen große Veränderungen bevor. In der niederländischen Politik sehen wir – Gewerkschaften und Mitbestimmungsorgane des ICT-Sektors – Initiativen, die die Quantität und Qualität hoch qualifizierter Arbeitsplätze in den Niederlanden bedrohen. Besonders global operierende Unternehmen werden auf vielerlei Weise unterstützt, um ihre Gewinne und finanziellen Vorteile zu optimieren. Die Verlegung immer hochwertigerer Arbeitsplätze in andere Länder kann ungehindert dazu genutzt werden, die Aktionäre maximal zufrieden zu stellen, während die Arbeitsplätze in den Niederlanden immer mehr in Gefahr geraten. Schon jetzt ist es für Unternehmen in den Niederlanden viel einfacher Mitarbeiter zu entlassen, als in vielen anderen europäischen Ländern. Aus dem Bericht “Vacatures 2011” (offene Stellen 2011) der UWV (niederländische Arbeitsagentur und Sozialversicherungsanstalt für Arbeitnehmer) geht außerdem hervor, dass die Anzahl der Arbeitnehmer, die 2011 eine Festanstellung bekam um 97 % auf ungefähr 2.000 gesunken ist. Wir gehen davon aus, dass die Senkung der Kündigungsentschädigungen und die weitere Flexibilisierung der Arbeit in den Niederlanden diesen Trend weiter beschleunigen wird. Die Annahme, dass derartige Maßnahmen mehr Arbeitsplätze schaffen würden, ist in unseren Augen eine Illusion. Aus Erfahrung wissen wir, dass die Aussicht auf ausreichende Arbeitsplätze als Ersatz für die verloren gegangenen, immer hochwertigeren Arbeitsplätze und auf ausreichende und gezielte Investitionen in niederländische Arbeitnehmer gleich null ist. Die Arbeitslosigkeit unter (älteren) hoch qualifizierten Arbeitnehmern könnte eher signifikant steigen.

Zu einem Zeitpunkt, an dem die Niederlande noch sehr damit beschäftigt sind, die Folgen der Deregulierung der Finanzmärkte zu übersehen, hat die nächste Deregulierung, die des Arbeitsmarkts, bereits begonnen. Wir, die Gewerkschaften und Mitbestimmungsorgane wissen nur allzu gut, wie es um die Niederlande steht. Die Mitbestimmungsorgane unserer Unternehmen haben in den vergangenen Jahren zahlreiche Anfragen bekommen, bei denen der Verlust von Tausenden von Arbeitsplätzen im Mittelpunkt stand. Und dieser Trend ist noch nicht beendet. Wir versuchen, den Schaden von allerlei Reorganisationen zu begrenzen, aber können sie selten verhindern. Wir verhandeln in erster Linie über ein möglichst gutes Auffangen der sozialen Folgen. Dabei sind wir immer bestrebt, ein möglichst gesundes Unternehmen zu erhalten, das den Arbeitnehmern, die bleiben, die besten Chancen bieten kann. Zur Verdeutlichung der von uns festgestellten Entwicklungen in unseren Unternehmen, gehen wir auf zwei Elemente ein, die für

den Arbeitsplatzverlust (bei den großen ICT-Dienstleistungsunternehmen) in den Niederlanden eine wesentliche Rolle spielen: Offshoring und Crowdsourcing.

### **Offshoring**

Der ICT-Sektor ist beim Einsatz technischer und technologischer Entwicklungen in Unternehmensprozessen weltweit Trendsetter. Das wichtigste Ziel dabei lautet: „schneller, besser, billiger“. Unternehmen und andere (staatliche) Organisationen haben in den Niederlanden und im Ausland inzwischen die eigenen ICT-Aktivitäten und –Abteilungen in großem Umfang an spezialisierte ICT-Unternehmen ausgegliedert. Durch den Einsatz von weltweiten Prozessen und von Arbeitnehmern aus Niedriglohnländern innerhalb und außerhalb Europas wird Arbeit effizienter und können die Unternehmen Kosteneinsparungen realisieren. Dadurch sind – auch in den Niederlanden – schon viele Arbeitsplätze verloren gegangen. Anfangs wurde das Offshoring-Modell vor allem für sich wiederholende, geringer qualifizierte Arbeiten genutzt. Aus Erfahrung wissen wir, dass inzwischen auch hochwertige und spezialistische Arbeiten ganz einfach über Offshoring in andere Teile der Welt verschwinden.

Als Antwort auf diese Entwicklung haben Gewerkschaften und Mitbestimmungsorgane sich zum Beispiel dafür eingesetzt (einen Teil der) durch das Outsourcing erzielten Einsparungen wieder in die Entwicklung von Know-how und Fertigkeiten zu investieren, wodurch die Einsatzfähigkeit niederländischer Arbeitnehmer verbessert und gesteigert wird. Der Gedanke hinter diesem Ansatz ist, dass Globalisierung nur schwer aufzuhalten ist, aber dass einige Folgen dieser Entwicklung wohl gemildert werden können. Der Erhaltung hochwertiger und innovativer (ICT)-Arbeitsplätze in den Niederlanden messen wir große Bedeutung bei. Die Ergebnisse dieses Ansatzes sind bis heute jedoch begrenzt geblieben. Wir stellen fest, dass die (Neu-)Investitionen in hochwertige Arbeit im Entferntesten nicht den Umfang der erzielten Einsparungen haben. Die Investitionsbereitschaft der weltweit operierenden ICT-Unternehmen findet man vor allem in Wachstumsmärkten wie “BRICS”, wo das Return on Investment kurzfristig doch am höchsten ist. Die Niederlande und (West-) Europa werden als der Teil der Welt angesehen, in dem es zwar wichtige, lukrative Kunden gibt, aber nicht als Standorte, wo die Arbeit gemacht werden muss und kann. Die Gewinne fließen davon, und die Arbeitsplätze werden abgebaut, übrig bleiben hauptsächlich Verkaufsbüros. Hiermit gehen große Risiken für die Entwicklung der Niederlande als Wissensökonomie einher.

### **Crowdsourcing**

Ein neues Phänomen zur Verlegung hoch qualifizierter Arbeit ist Crowdsourcing. Es handelt sich hierbei nicht um eine neue Art und Weise, in kurzer Zeit gute und von vielen unterstützte Lösungen für gesellschaftliche Entwicklungen zu suchen, wie einige politische Parteien dies schon praktizieren. Hier ist die kommerzielle Variante gemeint, die im ICT-Sektor bereits aktiv genutzt wird, zum Beispiel als neue Art der Softwareentwicklung. Dies bedeutet, dass hoch qualifizierte Arbeit zunächst in einige Teile (Module) aufgeteilt wird. Diese einzelnen Module werden mit Hilfe von Technologie einer virtuellen Gruppe von Menschen angeboten, der “Crowd”. Diese Leute können dann, wo auch immer in der Welt auf Abruf und im Rahmen vorher festgelegter Kriterien (wie Qualitätsanforderungen, Preis und Lieferzeit) mitbieten um diese Arbeiten ausführen zu dürfen. Derjenige, der am schnellsten die beste Lösung zum niedrigsten Preis bietet, gewinnt den Wettbewerb. Nur der Gewinner verdient noch daran, alle

anderen Anbieter gehen leer aus und verdienen nichts. Es handelt sich hierbei um “Stücklohn” in seiner Urform und ohne Abnahmeverpflichtung, wobei die Stärksten überleben. So lange die Arbeitnehmer in der Crowd die Besten sind, gibt es kein Problem. Aber leider kann dies in der weltweiten Wirtschaft nicht für alle gelten. Wenn die Arbeit ausbleibt, kann der Ruf darunter leiden und nimmt die Chance auf weitere Aufträge stark ab. Von dem dieser Vorgehensweise zugrunde liegenden Ertragsmodell profitieren vor allem die Aktionäre der großen multinationalen Konzerne.

Unternehmen, die Crowdsourcing direkt oder indirekt anbieten, sind zum Beispiel TopCoder ([www.topcoder.com](http://www.topcoder.com)), Elance ([www.elance.com](http://www.elance.com)), Guru ([www.guru.com](http://www.guru.com)), Odesk ([www.odesk.com](http://www.odesk.com)) und Proz ([www.proz.com](http://www.proz.com)). In alle Fällen handelt es sich um virtuelle Märkte im Internet. Ziel dieser Märkte ist die Beschaffung von Aufträgen und die Weitergabe an Mitglieder, Professionals, häufig aus Ländern mit wesentlich geringeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen als in den Niederlanden und im Rest (West-) Europa üblich. Wir gehen davon aus, dass derartige “Crowds” und “Clouds” kurzfristig einen starken Einfluss haben werden. In erster Linie auf den niederländischen ICT-Arbeitsmarkt, aber auch auf andere Sektoren, in denen derartige Lösungen angeboten werden, wie z.B. Finanzinstitute, Pharmazentik und Chemie und sogar Behörden. Auch die graphischen und kreativeren Sektoren nutzen diese Möglichkeit bereits, denken Sie nur an Text- und Web-Büros und Werbeagenturen. Es geht hierbei nicht nur um Softwareentwicklung, sondern zum Beispiel auch um Consultancy und Arbeiten im Finanz-, Marketing und HR-Bereich. Das kann bedeuten, dass niederländische (ICT-) Arbeitnehmer noch mehr als bisher hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und –umstände mit zum Beispiel Kollegen aus Indien, Malawi und Südamerika konkurrieren müssen. Handelte es sich beim Offshoring noch um vollwertige Arbeitsplätze, die verlegt wurden, hier geht es um zerstückelte Arbeiten, die überall auf der Welt ausgeführt werden können und das zu Löhnen, die durch die Art der Vergabe stark unter Druck stehen. Die Risiken des Arbeitgebers werden auf diese Art und Weise umfassend umgangen, alles kommt auf das Konto des Arbeitnehmers. Es gibt kein festes Arbeitsverhältnis mehr, keine Schulungskosten, keine Pensionsverbindlichkeiten, keine Krankenkassenbeiträge, usw.

Ziemlich viele Unternehmen haben momentan bereits mit dieser Form des Crowdsourcing angefangen und das Ende der experimentellen Phase ist in Sicht. Erfahrungsgemäß werden Tempo und Auswirkungen derartiger Entwicklungen von der Außenwelt – also auch von Politikern – stark unterschätzt. Die Annahme, dass nur Standardarbeiten, die sich wiederholen, wie algorithmische Arbeiten in andere Betriebe, Länder und zu anderen Menschen verlegt werden können, ist längst überholt. Es sieht danach aus, das Arbeiten fast jeder Art über die Crowd anderenorts billiger ausgeführt werden können. Dies gilt also nicht nur für Softwareentwicklung, sondern zum Beispiel auch für Projektmanagement, Softwarearchitektur, usw. Bei den großen ICT- Unternehmen wird hiermit vollauf experimentiert. Tätigkeiten im Bereich Marketing, Finanzen und HR sind oft bereits ausgegliedert.

### **Maßnahmen zur Erhaltung hochwertiger Arbeitsplätze**

Technologie bietet nie gekannte Chancen und Möglichkeiten, komplexe Probleme zu lösen. Gleichzeitig finden wir es wichtig, dass die niederländische Wirtschaft und die niederländischen Arbeitnehmer in gewisser Weise vor negativen Auswirkungen der Globalisierung und des

Crowdsourcing geschützt werden. Möglich wäre zum Beispiel, dass die niederländischen Behörden bei der Vergabe von (ICT-) Aufträgen mit gutem Beispiel vorangehen und verlangen, dass die Arbeiten von Niederländern ausgeführt werden. Darüber hinaus kann die Neuinvestition eines Teils der Einsparungen in den Niederlanden eine stimulierende Wirkung haben. Gleichzeitig ist es wichtig, die Globalisierung des Arbeitsmarkts gut zu regeln und dabei auch sozial-gesellschaftliche und moralisch-ethische Aspekte, Steuergesetzgebung, Datenschutz und intellektuelles Eigentum von in den Niederlanden entwickelten Ideen und Lösungen mitwiegen zu lassen.

Es müssen nachhaltige Strategien entwickelt werden, um möglichst viel hochwertige Arbeit in den Niederlanden zu behalten und neu zu entwickeln. Dabei kann es von Bedeutung sein, die Kündigungsentschädigungen anzuheben, statt sie zu senken, die Kündigungsregelungen weiter zu verschärfen, statt sie zu lockern und im Bereich der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts in den Niederlanden statt Maximalisierung der flexiblen Arbeit ein Gleichgewicht anzustreben.

Wir rufen die niederländischen Politiker und die Entscheidungsträger in den Unternehmen auf, diesbezüglich Verantwortung zu übernehmen und diese Problematik mit uns zu besprechen.

### **Unterzeichner**

- Bob Bolte, Vorstandsmitglied FNV Bondgenoten
- Huug Brinkers, Senior-Interessenvertreter De Unie
- Joost van Herpen, Vorstandsmitglied Telecom bei Abvakabo FNV
- Ernst Kuntz, Koordinator Plattform EOR Bondgenoten
- Betriebsrat HP Nederland
- Betriebsrat IBM Nederland
- Zentralbetriebsrat KPN
- Kadermitglieder KPN Corporate Market (früher Getronics)
- Betriebsrat und Kadermitglieder NXP Semiconductors
- Betriebsrat Océ
- Zentralbetriebsrat Philips
- Alfred Eykelenboom, Kadermitglied bei Ericsson
- Kadermitglieder ATOS