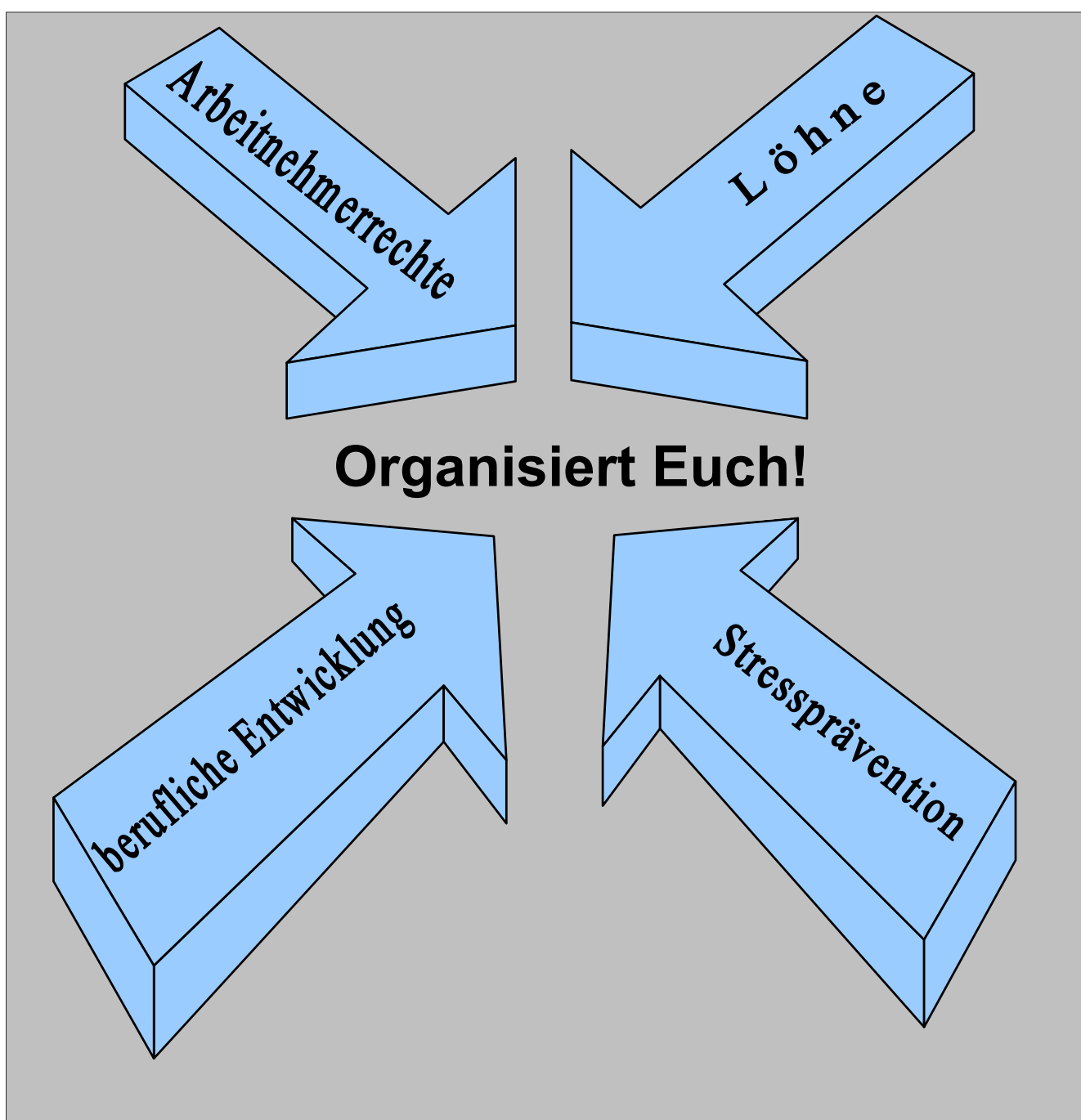


## Internationaler Metallgewerkschaftsbund Anwerbung von Angestellten



## INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	
Neue Strategien der Mitgliedergewinnung und -betreuung von Angestellten in Deutschland.....	1
Siegfried Balduin - IG Metall - Deutschland	
Organisierung im 21. Jahrhundert Chancen und Herausforderungen in der britischen Metallindustrie.....	8
Roger Jeary - Amicus - Landesbeauftragter Produktion, MSF-Sektion, Großbritannien	
Die Erfahrungen von Quadrante in Italien .....	20
Fabrizio Fama - FIM-CISL, Italien	
Anwerbung bei einer gemischten Mitgliedschaft.....	32
Mike Nicolaides - Australische Produktionsarbeitergewerkschaft, Australien	
Organisierungstaktiken und Schaffung einer Kultur für die gewerkschaftliche Organisation bei CAW - Kanada .....	38
Paul Forder - Landesdirektor für Organisation, CAW Kanada	
Zielgruppen, Methoden und Strategie. Anwerbung im IT-Sektor .....	43
Emma Källgren - SIF, Schweden	
Organisierung von IT-Fachkräften .....	49
Tom Steed - Communications Workers of America CWA	
Werbearbeit im IKT-Sektor.....	56
Hans-Joachim Weis - IG Metall, Deutschland	
Anwerbung von Angestellten in Singapur.....	66
Cyrille Tan, Generalsekretär, IMF-Singapore Council (IMF-SC) - Generalsekretär, UWEEI, Singapur	
Organisierungsarbeit der JEIU für Angestellte .....	76
Tadashi Takeishi - stellvertretender Generalsekretär JEIU, Japan	
Angestellte im IMB-Mitgliedgewerkschaften.....	83
Schlussbemerkungen .....	86

### EINLEITUNG

Die Anwerbung von Mitgliedern ist von grundlegender Bedeutung für jegliche Gewerkschaftsarbeit. Organisierung ist der Lebensnerv der Gewerkschaftsbewegung und war für Gewerkschaften in ihrer gesamten Geschichte stets höchste Priorität. Traditionell haben Industriegewerkschaften weltweit jedoch das Schwergewicht auf die Anwerbung von Arbeitern im Fertigungsbereich gelegt. Es ist eine erwiesene Tatsache, dass die Gewerkschaftszugehörigkeit bei Arbeitern höher ist als bei Angestellten<sup>1</sup>. Mit Ausnahme von Gewerkschaften, die ausschließlich Angestellte vertreten, sind in allen anderen dem IMB angehörenden Organisationen die Fertigungsarbeiter in der Mehrheit.

Die strukturelle und technologische Umgestaltung der Metallindustrien hat jedoch erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaft mit sich gebracht. In manchen Ländern sind Angestellte dabei, die Fertigungsarbeiter zahlenmäßig zu überholen. In den USA sind fast 60% der Arbeitnehmer in Angestelltenberufen tätig. In Japan entfällt auf Angestellte der gleiche Anteil. In Deutschland und Schweden liegt ihr Anteil bei rund 45%. Bei Siemens sind zwei Drittel der Beschäftigten Angestellte. Da die Fertigung immer technologieintensiver wird, ist damit zu rechnen, dass sich dieser Trend noch beschleunigt und sich die Unterscheidungen zwischen den beiden Kategorien immer mehr verwischen. Daraus ergibt sich die Frage, wie Gewerkschaften diesen Strukturveränderungen in ihren Verfahrensweisen und Strukturen Rechnung tragen und welche Instrumente sie entwickelt haben, um dem Bedarf und den Erwartungen einer sich verändernden Mitgliedschaft gerecht zu werden.

Der IMB organisiert direkt keine Arbeitnehmer. Das bleibt eine grundlegende Aufgabe seiner Mitgliedsorganisationen, und Anwerbungskampagnen können nur von diesen durchgeführt werden. Abgesehen davon gibt es keine Zauberformel für Erfolge bei der Organisierung. Prioritäten und Strategien sind von Gewerkschaft zu Gewerkschaft und von Land zu Land verschieden; sie hängen vom jeweiligen gesetzlichen Rahmen für Systeme der Arbeitsbeziehungen, von Traditionen, von der geschichtlichen Entwicklung usw. ab. Der IMB kann jedoch das Bewusstsein für diese Frage schärfen, bei der Unterstützung von Organisierungsarbeit helfen und den Informations- und Erfahrungsaustausch in diesem Bereich fördern.

Das war der Zweck des Seminars, das am 8.-9. Oktober 2002 in Eastbourne (Vereinigtes Königreich) stattfand. Teilnehmer aus verschiedenen Teilen der Welt tauschten ihre Erfahrungen über die Organisierung von Angestellten aus, untersuchten neue Anwerbungsinstrumente und -strategien und legten

---

<sup>1</sup> Die Kategorie Angestellte ist keine homogene Gruppe. Dazu gehören Wissenschaftler, Techniker und gleichrangige Berufe, Beschäftigte in Dienstleistungsberufen und Bürokräfte/kaufmännische Angestellte. Diese Definition beruht auf der Internationalen Standardklassifikation der Berufe der IAO, ISCO-88.

## **Anwerbung von Angestellten**

---

Entwürfe für die künftige Arbeit vor. Ihre Ausführungen sind in diesem Bericht enthalten. Wir hoffen, dass dies der Diskussion neue Anstöße verleiht und Mitgliedsorganisationen hilft, die Frage der Organisation von Angestellten in ihren eigenen Strukturen anzugehen.

## Neue Strategien der Mitgliedergewinnung und -betreuung von Angestellten in Deutschland

### Siegfried Balduin - IG Metall Vorstand - Deutschland



#### Organisationsbereiche der IG Metall (gemäß §1 der Satzung der IG Metall)

- Metall- und Elektroindustrie
- Metallgewinnung, eisen- und stahlerzeugende Industrie
- Textil- und Bekleidungswirtschaft
- Holzbearbeitung, Holzverarbeitung und Kunststoffverarbeitung
- Informations- und Kommunikationsbranche (teilweise)
- Studenten (wenn später in Metallindustrie oder Informations- und Kommunikationsbranche tätig)



#### Gewerkschaften in Deutschland

- **Prinzip: Einheits- und Industriegewerkschaft seit 1949**
- **keine relevanten separaten Angestelltengewerkschaften (mit Ausnahme DAG bis 2001)**
- **Dominanz Flächen -Tarifvertrag**
- **gesetzliche Vertretung der Beschäftigten im Betrieb durch Betriebsräte (BR) für Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten**
- **BR-Mitglieder müssen nicht Gewerkschaftsmitglieder sein, aber mehr als 82 % (1998) sind IG Metall Mitglied**
- **enge Zusammenarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften**
- **Gewerkschaftliches Vorrecht: Betriebsräte dürfen nicht Inhalte von Tarifverträgen regeln (insbesondere Entgelte, Arbeitszeit)**



### Mitgliedschaft

- Freiwillig (kein „closed shop“)
- Arbeiter und Angestellte, Auszubildende, Studenten, Arbeitslose, Rentner
- Beitrag 1 % vom monatlichen Bruttoentgelt (weniger für Auszubildende, Studenten, Arbeitslose, Rentner)

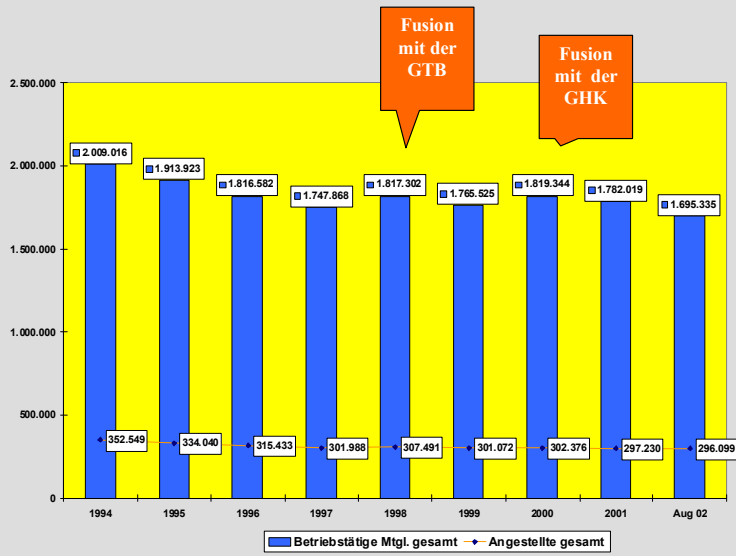


### Zahlen zur Mitgliederentwicklung (Stand August 2002)

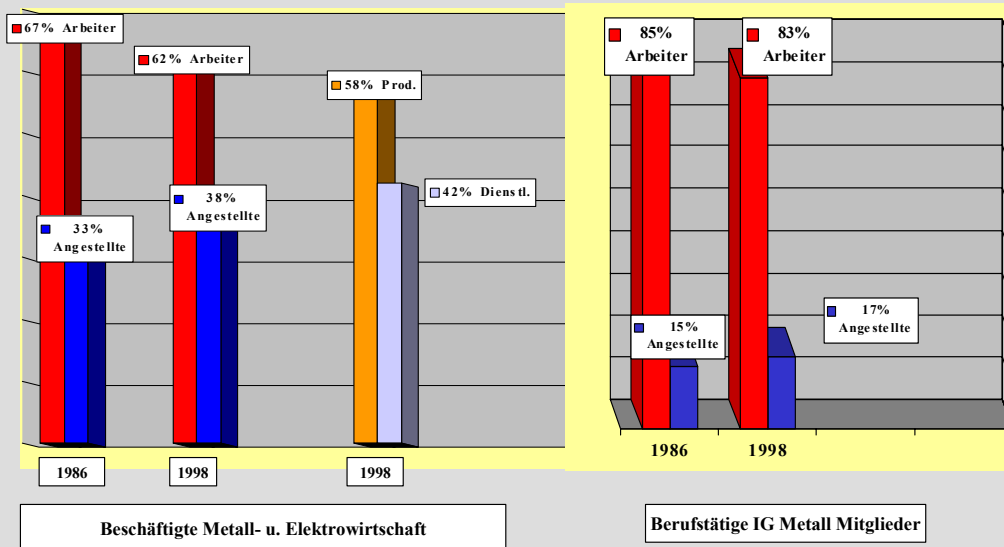
<b>Mitglieder insgesamt</b>	<b>2.651.864</b>	<b>100 %</b>
<b>Beschäftigte im Betrieb</b>	<b>1.695.335</b>	<b>63,9 %</b>
<b>Angestellte</b>	<b>296.099</b>	<b>11,2 %</b>
<b>Arbeiter</b>	<b>1.449.423</b>	<b>54,7 %</b>
<b>Arbeitslose</b>	<b>302.973</b>	<b>11,4 %</b>
<b>Frauen</b>	<b>495.410</b>	<b>18,6 %</b>
<b>Rentner</b>	<b>574.318</b>	<b>21,7 %</b>
<b>Junge Menschen unter 26 Jahren</b>	<b>211.047</b>	<b>7,9 %</b>

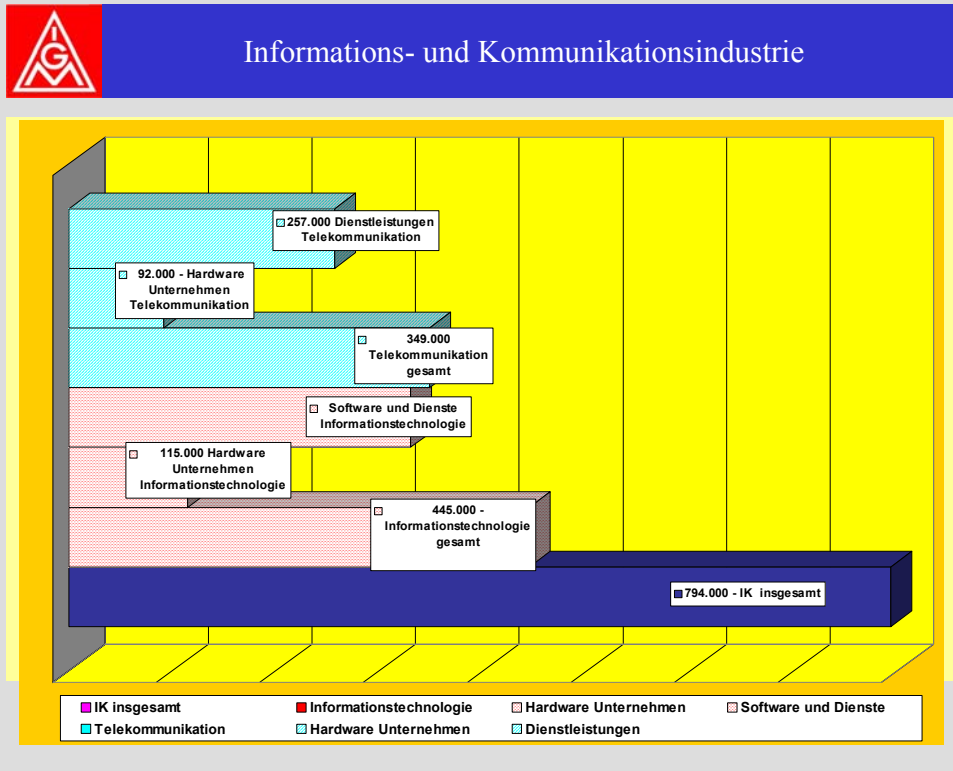


Entwicklung - Mitgliederzahlen



Entwicklung in der Metall- und Elektrowirtschaft





## Standortbestimmung der IGM 2002 nach intensiver Zukunftsdebatte

### Organisierung von Angestellten - Schlüsselfrage für die Zukunftsfähigkeit der IGM

- **Doppelte Herausforderung für Industriegewerkschaften alter Prägung**
- **Junge Menschen gewinnen**
- **Angestellte organisieren:**
  - Angestellte in der Industrie
  - Industrielle Dienstleister
  - Informations- und Kommunikationsbranche



### Gewerkschaften für die Angestellten attraktiver machen

- **Veränderte Erwartungen und Bedürfnisse**
- Autonomie und Selbstorganisation
- Berufliche Entwicklung und Weiterbildung
- Differenzierung von individueller Arbeits- und Lebenssituation
- Transparenz und Beteiligung
- Leistungsentfaltung und Leistungsgerechtigkeit
- **Umbruchprozesse in der Arbeit:**
- Direkte Konfrontation mit dem Markt und den Kunden
- Zwiespältiger Charakter und Heterogenität der modernen Arbeit
- Nie gekannter Leistungsdruck
- Zwang zur permanenten Weiterbildung
- Zunehmend unsichere Beschäftigungsperspektiven für alle Angestelltengruppen
- Illusionen über „New Economy“ sind weg



### Moderne Gewerkschaften - Gegenmacht und Dienstleister

- Kollektive Regelungen für große Gruppen mit gemeinsamen Interessen (Solidarität)
- Bedarf an kollektiver Absicherung und an Bezugs-Standards wächst aber an neuen Inhalten von Regelungen
- Individuelle Begleitung und Unterstützung in der modernen Arbeitswelt gewinnt an Bedeutung

**IG Metall → Kompetenz für Arbeit ← Leitbild**



### Thema Bildung: Berufliche Entwicklung und Qualifizierung

- Verankerung von Qualifizierungsansprüchen im Kollektivvertrag und Gesetz, unterstützt durch
  - Ausbau von Modellen von AZ-Konten
  - Ausbau beschäftigungssichernder Handlungsmöglichkeiten (z. B. temporäre Arbeitszeitverkürzung mit begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen)
- Neue Leistungsangebote für Mitglieder
  - spezielle Informationsangebote (z. B. Ratgeber Arbeitsvertragsgestaltung, Gehaltsvergleiche)
  - individueller Beratungsservice (berufliche Potentialanalyse, Einzel-/Gruppenberatung, Infos und Kontakte für Auslandsaufenthalte)
  - Persönlichkeitsbildende Weiterbildungs-Angebote
  - Einführung von Programmen: Job-Navigator - die berufliche Zeitaufbauberatung
  - Modellprojekt „Ich starte durch“ bei Vodafone D2“



### Thema: Arbeitszeit und Arbeiten ohne Ende

- Bündelung der verschiedenen Aspekte des Themas in Arbeitszeit-Initiative „Arbeiten ohne Ende- Meine Zeit ist mein Leben“
- großer Erfolg seit 1999 insbesondere bei Gruppen der Angestellten
- Vorbereitung einer 2. Phase „Gestalten und verändern“
- Bedarf wächst an neuen Leitbildern und an neuen kollektiven Bezugsstandards und Regelungen für
  - Vereinbarkeit Kinder –Beruf
  - Freizeitausgleich für geleistete Arbeitszeit auch in Form von Blockfreizeiten
  - Work-Life-Balance
  - Vorbeugender Gesundheitsschutz
  - Wählbarkeit von unterschiedlichen Arbeitszeiten in verschiedenen Lebensphasen
  - Vereinbarung von Arbeitszeit-Konten
- Gute Beispiele schaffen
  - IMB-Projekt Stress -Prävention
- Begleitende Angebote für Informationsaustausch, Internet-Kommunikation, individuelle Orientierungshilfen und Weiterbildung



### Perspektiven für die Zielgruppenarbeit

Zielgruppenarbeit:

- ⇒ gewinnt an Bedeutung
- ⇒ erfolgreicher Aufbau zielgruppenorientierter Netzwerke und Aktivitäten
- ⇒ Fokussierung aktuell auf
  - Ingenieure/Techniker in Forschung und Entwicklung, Produktion und Dienstleistung
  - Informations- und Kommunikationssektor inclusive Call-Center
  - Angestellte in gehobenen Fach- und in Führungsfunktionen (außertarifliche Angestellte)
  - Auszubildende
  - Studierende, Hochschulabsolventen (u.a. Beteiligung an Messen)



### Reform (-fähigkeit) der (Industrie)-Gewerkschaften

- Spezifisch auf Angestellte in der Industrie und Dienstleistungsbereiche zielende Arbeit muss verstärkt werden
- Anforderungen an innovative Schutz- und Gestaltungspolitik und an individuelle Dienstleistungen rund um die Arbeit steigen
- Individuum und Ausdifferenzierung von Interessenlagen sind ins Blickfeld zu rücken
- Betroffene zu Beteiligten machen
- Plattformen schaffen für differenzierte Zielgruppenarbeit
- Möglichkeiten des Internets als interaktives Informations- und Kommunikationsmedium nutzen
- Attraktive Arbeitsformen für ehrenamtliches Engagement entwickeln
- entsprechend ausgerichtete Rekrutierung und Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftsrepräsentanten

## **Organisierung im 21. Jahrhundert Chancen und Herausforderungen in der britischen Metallindustrie**

**Roger Jeary - Amicus - Landesbeauftragter Produktion, MSF-  
Sektion, Großbritannien**

### **Einleitung**

Zu Beginn dieser Ausführungen muss unterstrichen werden, dass die Organisierung der Lebensnerv der Gewerkschaftsbewegung ist, und für Amicus MSF hat das seit vielen Jahren höchste Priorität. Die Angestellten im VK werden vor allem von Amicus, TGWU, GMB und ISTC vertreten, und wir haben seit dem Krieg eine Entwicklung der Organisierung von Angestellten erlebt, da sich kleine spezialisierte Gewerkschaften zu größeren allgemeinen Gewerkschaften wie AMICUS zusammengeschlossen haben.

AMICUS ist eine neue Gewerkschaft, die zu Anfang dieses Jahres durch einen Zusammenschluss von MSF und AEEU entstanden ist. Das macht uns zur zweitgrößten Gewerkschaft im VK und zur größten im Fertigungssektor der Metallindustrie.

Aufgrund der fortschreitenden Technik wird der Anteil der Angestellten in dem Sektor zunehmen, und das Überleben von Gewerkschaften in der Metallindustrie weltweit wird von unserer Fähigkeit abhängen, Angestellte anzuwerben und zu organisieren. Wir müssen anerkennen, dass Angestellte nicht automatisch zu Gewerkschaften kommen; wir müssen unsere Relevanz beweisen und zeigen, dass die Mitgliedschaft in Gewerkschaften von Bedeutung ist.

Im VK finden Tarifverhandlungen in dem Sektor vor allem auf Betriebsebene statt, in einigen der größeren Unternehmen auch auf Landesebene. Es gibt keine Verhandlungen für einzelne Sektoren, allerdings unterhalten wir Beziehungen zu Unternehmerverbänden, mit denen einige informelle Gespräche stattfinden.

Hier werden die Art von Industrien, Arbeitsplätzen und Anliegen in diesem Sektor im VK und die Instrumente und Methoden dargelegt, die wir zur Organisierung von Angestellten verwenden.

### Schlüsselindustrien

Es wäre nicht richtig, den metallverarbeitenden Sektor als eine homogene Industriegruppe zu betrachten. Die von dem Sektor erfassten Industriebereiche sind äußerst verschiedenartig, und ihre Bedürfnisse und Strukturen sind sehr unterschiedlich. Zu den traditionelleren Industrien zählen Maschinenbau, Stahl- und Automobilindustrie, während zu den modernen Wissensindustrien das Fernmeldewesen, die Elektronikindustrie und die Informationstechnologie (IT) zählen.



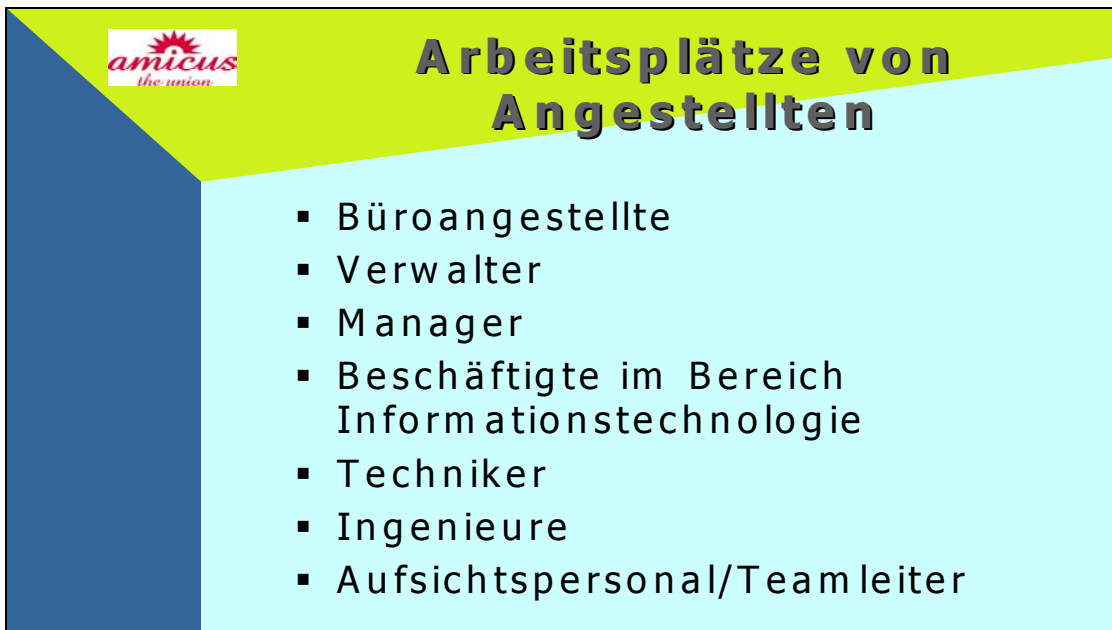
The infographic is titled "Schlüsselindustrien" (Key Industries) and features the Amicus logo in the top left corner. The logo consists of a red sunburst icon above the word "amicus" in a red, lowercase, sans-serif font, with "the union" in a smaller, red, lowercase, sans-serif font below it. The main title "Schlüsselindustrien" is written in a bold, black, sans-serif font. To the left of the title is a stylized illustration of two people, a woman with dark hair and a man with light hair, sitting at a desk and looking at a large roll of paper. The woman is wearing a purple top and the man is wearing a green top. The background of the illustration is a light blue and yellow gradient. To the right of the illustration is a list of seven industries, each preceded by a small black square bullet point. The industries listed are: Luft- und Raumfahrt, Automobilindustrie, Elektronik, Elektrotechnik, Informationstechnologie, Stahlindustrie, and Fernmeldewesen.

- Luft- und Raumfahrt
- Automobilindustrie
- Elektronik
- Elektrotechnik
- Informationstechnologie
- Stahlindustrie
- Fernmeldewesen

Wenn wir bei unserer Organisationsarbeit erfolgreich sein wollen, müssen wir diese Vielfalt und die Vielzahl der Berufe in den verschiedenen Industriebereichen der Arbeitnehmer verstehen, die wir anwerben wollen.

### Arbeitsplätze von Angestellten

In allen Unternehmen sind viele Beschäftigte in Büro- und Verwaltungsstellen tätig. Diese erstrecken sich von Lohn- und Gehaltsabrechnung, Einkauf und Verkauf bis zum Empfang und zu Sekretariatsaufgaben. Sie umfassen auch Tätigkeiten in den Bereichen Vertrieb und Marketing und Personalmanagement. An diesen Arbeitsplätzen fällt auf, dass sie häufig überwiegend von Frauen eingenommen werden; manchmal handelt es sich um Teilzeitarbeitsplätze und gelegentlich um Personal, das von Arbeitsvermittlungsagenturen kommt. Wir haben auch die Erfahrung gemacht, dass an vielen Arbeitsstätten, an denen die Gewerkschaft angeblich gut vertreten ist, in Wirklichkeit die Fertigungsarbeiter gut organisiert sind, aber nicht die Verwaltungsangestellten.



The graphic features a yellow and blue background. In the top left corner, there is a logo for 'amicus the union' with a red sunburst icon. The title 'Arbeitsplätze von Angestellten' is written in large, bold, black letters. Below the title, a list of job roles is presented in a bulleted format.

- Büroangestellte
- Verwalter
- Manager
- Beschäftigte im Bereich Informationstechnologie
- Techniker
- Ingenieure
- Aufsichtspersonal/Teamleiter

Wir stellen auch immer mehr fest, dass es in Unternehmen Manager in einer großen Palette von Positionen gibt. Manager sind Beschäftigte, und sie befinden sich häufig in den anfälligsten Positionen. Ihre Bedürfnisse sind manchmal anders geartet; sie benötigen eher individuelle als kollektive Dienstleistungen, doch auch sie sind ein legitimes Ziel für die gewerkschaftliche Organisierung.

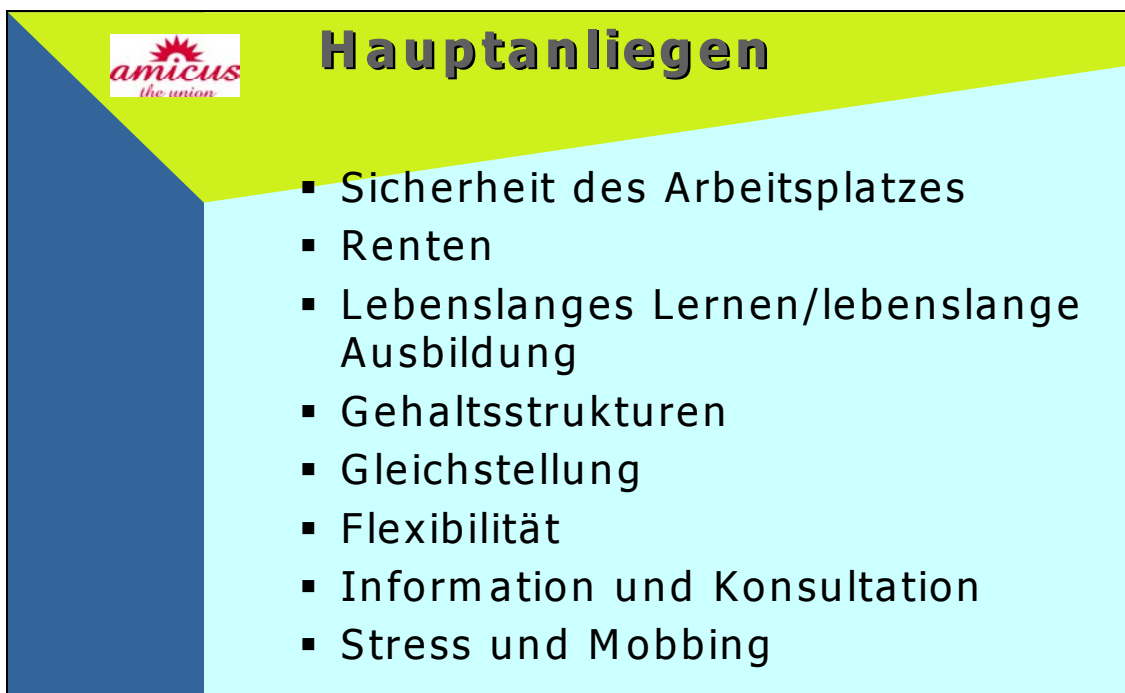
Die Techniker von heute sind überwiegend in der Informationstechnologie beschäftigt. Sie sind hochqualifiziert, mobil und jung. Unternehmen vergeben diese Aufgaben zunehmend an die vielen Fachunternehmen, vor allem solche mit Zentralen in den USA, die der Industrie Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie erbringen.

Die Industrie benötigt immer noch traditionelle Techniker, die in Konstruktionsbüros tätig sind und an Sonderprojekten arbeiten oder Tests durchführen. Diese arbeiten eng mit Berufingenieuren zusammen, die häufig direkt von der Universität kommen.

Schließlich gibt es Aufsichtspersonal/Teamleiter. Das ist der traditionell gut organisierte Teil des Angestelltensektors. Sie sind den Beschäftigten an den Fertigungsstätten am nächsten und kommen häufig aus einem Milieu, in dem die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft Teil der Kultur ist. In dem Maße, in dem die metallverarbeitende Industrie ihre Arbeitspraktiken ändert, wird diese Kategorie allmählich abnehmen, da die Teamarbeit die Norm wird und Kontrollen künftig durch Computer vorgenommen werden. Diese Gruppe ist wahrscheinlich eine der nützlichsten Stufen zu einer Organisierung von Angestellten, und unsere Aufgabe besteht darin, die vorhandenen Mitglieder mit den notwendigen Instrumenten auszurüsten, um die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft auch für andere Bereiche zu öffnen.

### Hauptanliegen

In der Einführung habe ich davon gesprochen, dass wir relevant sein müssen. Die Anliegen von Angestellten sind nicht unbedingt immer die gleichen wie die von Arbeitern. Erfolgreiche Organisationsinitiativen gehen fast immer von bestimmten Anliegen aus, und die Kenntnis der Themen, die Arbeitnehmern zur jeweiligen Zeit am Herzen liegen, ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Organisation. Die nachstehende Liste von Anliegen soll nicht erschöpfend sein, ist jedoch typisch für diejenigen, die Mitglieder im VK zur Zeit bei uns aufwerfen.



**amicus**  
the union

## Hauptanliegen

- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Renten
- Lebenslanges Lernen/lebenslange Ausbildung
- Gehaltsstrukturen
- Gleichstellung
- Flexibilität
- Information und Konsultation
- Stress und Mobbing

- **Sicherheit des Arbeitsplatzes** steht immer oben auf der Liste, wenn Erhebungen durchgeführt werden. In diesem Sektor wird diese beeinträchtigt durch Fremdvergabe, Zusammenschlüsse und Übernahmen sowie das Bestreben von Unternehmen, ihre Kosten durch ständige Umstrukturierungen zu senken.
- **Renten** sind zur Zeit ein bedeutendes Anliegen im VK, da viele Unternehmen versuchen, Betriebsrentensysteme zu reduzieren oder ganz abzuschaffen. Dazu kam es aufgrund des Zusammenbruchs des Aktienmarkts, wo die meisten Rentenfonds investiert sind. Gewerkschaften können im Rahmen dieses Anliegens Organisationsarbeit leisten, indem sie versuchen, die Arbeitgeber zu einer Überprüfung ihrer Entscheidungen zu bewegen, und indem sie auf Regierungsebene Kampagnen durchführen, um Änderungen bei der Rentenversorgung insgesamt herbeizuführen.

- **Lebenslanges Lernen und lebenslange Ausbildung** wird zunehmend zu einem wichtigen Thema, da junge Menschen auf den Arbeitsmarkt drängen, um Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die sie dazu zurüsten, den sich ständig ändernden Bedürfnissen gerecht zu werden. Im VK hat die Regierung die Bedeutung dieser Frage anerkannt und Gesetze verabschiedet, in denen das Recht auf Anerkennung von Belegschaftsangehörigen als Lernende festgeschrieben ist. Amicus MSF hat gerade 10 Personen ernannt, deren Aufgabe darin besteht, Lernende aus allen Industriebereichen am Arbeitsplatz auszuwählen und auszubilden. Wir betrachten das als ein relevantes und produktives Organisierungsinstrument für die Zukunft.

Dieses Anliegen ist ebenso wichtig für ältere Arbeitnehmer, die eine größere Flexibilität an Fähigkeiten benötigen, um sie auf künftige Arbeitsplätze oder Veränderungen in der Industrie vorzubereiten.

- **Gehaltsstrukturen** dürften eher relevant sein als die tatsächlichen Gehaltsstufen. Die Gehälter vieler Angestellter im VK sind leistungsbezogen, und der Einfluss der Gewerkschaften ist größer bei der Festlegung einer fairen Verteilung von Gehaltserhöhungen und der Gleichbehandlung.
- **Gleichstellung** umfasst Fragen wie gleiches Entgelt, Bekämpfung der Diskriminierung, Schikanie und Vielfalt, und alle spielen heutzutage an Arbeitsplätzen eine bedeutende Rolle. Gewerkschaften müssen sich der ethnischen Vielfalt der Belegschaften und der sich verändernden sozialen Verhaltensweisen bewusst sein und in Bezug auf gute Praxis in diesen Bereichen vorangehen. In Bezug auf Angestellte bedeutet das für Gewerkschaften, dass sie sich mit der Arbeitszeit und der Harmonisierung von Arbeit und Familienleben befassen, die für Chancengleichheit notwendig ist.
- **Flexibilität** ist ein zweiseitiges Schwert, denn sie wird häufig von Arbeitgebern gefordert, zunehmend aber auch von Arbeitnehmern gewünscht. Hier geht es um Kontrolle und darum, wie Gewerkschaften bei der Gestaltung von flexiblen Arbeitsformen helfen können, damit vor allem Frauen, aber nicht nur sie, die Gelegenheit erhalten, die sozialen Erfordernisse mit den wirtschaftlichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Es geht auch um die Arbeitszeit. Angestellte stehen häufig unter dem Druck, im VK entweder direkt oder durch eine Tradition langer Arbeitszeiten, Überstunden zu machen, um den Arbeitsanfall zu bewältigen oder ihrem Verständnis von Engagement gerecht zu werden. Diese Überstunden werden häufig nicht bezahlt.
- **Stress und Mobbing** ergeben sich aus dem Vorstehenden, und im VK sind auf sie die meisten Arbeitszeitverluste in der Industrie zurückzuführen. Hier muss dafür gesorgt werden, dass die Ursachen von Stress angegangen werden, statt dass einfach nur gelernt wird, wie man mit Stress fertig wird. Ebenso wichtig ist es, die bestehende Gesetzgebung über Schutz vor Schikanie auf alle Formen unannehmbaren Verhaltens einschließlich Mobbing auszudehnen. Amicus MSF steht im VK an führender Stelle bei

dem Bemühen, Gesetze über menschenwürdige Behandlung am Arbeitsplatz zu fördern, die Mobbing am Arbeitsplatz verbieten.

- **Information und Konsultation** ist von entscheidender Bedeutung, damit Arbeitnehmer sich organisieren können, um Arbeitsplätze zu schützen und an der strategischen Leitung des Unternehmens teilzuhaben. Die Ergebnisse einer kollektiven Konsultation geben Arbeitnehmern starke Anreize, einer Gewerkschaft beizutreten, und dass Gewerkschaften, die sich für stärkere gesetzliche Rechte einsetzen, informiert und konsultiert werden, bevor Beschlüsse gefasst werden, ist ein wichtiges Anliegen, das die britischen Gewerkschaften zur Zeit bei ihrer Organisationsarbeit besonders hervorheben.

Die genannten Anliegen wurden alle von den Mitgliedern selbst aufgeworfen, und das ist unserer Auffassung nach sehr wichtig. Wir können nur dann im Rahmen von Anliegen erfolgreiche Organisationsarbeit leisten, wenn die Anliegen von den Mitgliedern in den Betrieben selbst vorgebracht werden und nicht von oben auferlegt werden.

### Kommunikationsmethoden

Die Vermittlung unserer Botschaft ist der Schlüssel zu einer soliden Organisation, und wir müssen potentielle künftige Mitglieder durch das geeignetste und wirkungsvollste Medium ansprechen. Je nach Art der Industrie und der Kategorie von Arbeitnehmer, und je nachdem, ob wir in einem neuen Unternehmen tätig werden oder die Anzahl der Mitglieder in einem bestehenden Unternehmen erhöhen, dürften unsere Kommunikationsmethoden eine oder mehrere der folgenden umfassen:



The graphic features a yellow and blue background. In the top left corner is the Amicus logo, which consists of a red sunburst icon above the word "amicus" in a stylized font, with "the union" written in a smaller font below it. To the right of the logo, the title "Kommunikationsmethoden" is written in a large, bold, black sans-serif font. Below the title, a list of communication methods is presented as a bulleted list with square markers.

- Flugblatt/Broschüre
- E-Mail
- Internet
- Telefon
- Persönliche Gespräche
- Einführungsversammlungen in Unternehmen
- Werbestände

**Flugblatt/Broschüre/Poster** - eine traditionelle, aber häufig immer noch wirkungsvolle Methode, um Menschen wissen zu lassen, dass wir existieren und wo sie uns finden können. Sie ist niemals allein ausreichend, und es sind stets Anschlussmaßnahmen erforderlich. Dank der modernen Technologie können diese nunmehr in kleinen Mengen erstellt und auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmer, Unternehmen und Abteilung ausgerichtet sein.

**E-Mail** - eine zunehmend beliebte Methode zur Kommunikation innerhalb eines Unternehmens, die auf Knopfdruck persönlichen Kontakt mit Personen ermöglicht. Sie ist besonders nützlich in Großkonzernen oder Unternehmen mit vielen Betrieben, wo der persönliche Kontakt schwierig ist. Sie ist auch nützlich bei der Bewahrung von Kontakten und der Informierung von Mitgliedern durch Netzwerke.

**Internet/Intranet** - die Entwicklung von Websites bietet der Gewerkschaft leichten Zugang zu Informationen für Mitglieder und Nichtmitglieder. Manchmal ist es auch möglich, mit einem Arbeitgeber einen Zugang zum Intranet des Unternehmens mit einer besonderen Gewerkschaftsseite auszuhandeln. Es darf nicht vergessen werden, dass eine Website von allen gesehen wird und dass ihre Gestaltung und ihre ständige Aktualisierung ein vorrangiges Anliegen sein müssen.

**Telefon** - Werbung durch Verwendung interner Telefonbücher kann ein wirkungsvolles Organisierungsinstrument sein. Das erfordert gute Vorbereitung und Ausbildung von Organisatoren und Beauftragten. Es muss auch in Verbindung mit anderen Anschlussmaßnahmen verwendet werden.

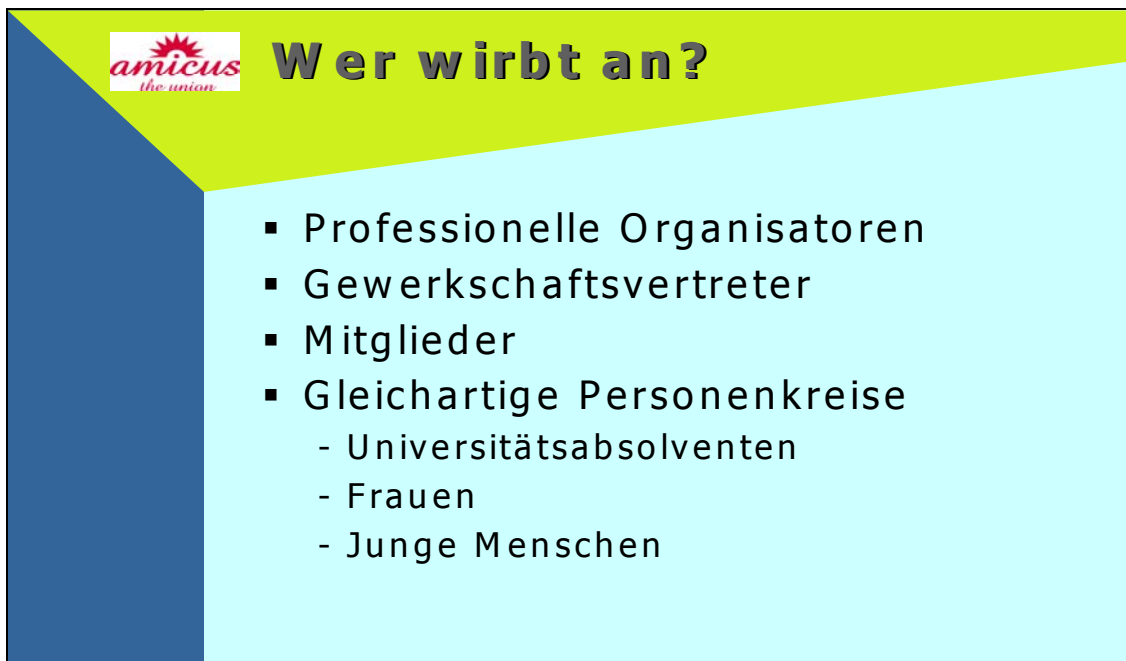
**Persönliches Gespräch** - Arbeitnehmer geben als Gründe für die Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft häufig an - wie wir im VK aus Erfahrung wissen -, dass sie nie gefragt wurden, ob sie einer Gewerkschaft beitreten wollten. Das gilt insbesondere für Angestellte. Unstrittig ist auch, dass wir durch persönliche Kontakte unsere besten Organisierungsergebnisse erzielen. In fast allen Kommunikationsstrategien bildet der persönliche Kontakt Teil des Prozesses, häufig als Anschlussmaßnahme zu den angeführten Methoden.

**Einführungsversammlungen** - diese geben der Gewerkschaft Zugang zu neuen Beschäftigten schon bald nach deren Einstellung im Unternehmen. Sie sind ein wichtiges Organisierungsinstrument in Unternehmen, wo wir unsere Mitgliederzahlen halten und erhöhen müssen.

**Werbstände/Veranstaltungen** - eine Methode der besseren Bekanntmachung, bei der ein Stand in einer Kantine oder an einem Eingang Nichtmitgliedern die Gelegenheit bieten kann, von örtlichen Vertretern oder hauptamtlichen Beauftragten der Gewerkschaft mehr über diese zu erfahren. Sehr häufig sind diese Veranstaltungen mit einem Anliegen verbunden, das zu der Zeit an der Arbeitsstätte gerade von Bedeutung ist.

### Wer wirbt an?

Wer leistet nun die Anwerbungsarbeit, nachdem die Anliegen und die Kommunikationsmethoden beschlossen worden sind? Jede Person, die mit einer Gewerkschaft zu tun hat, ist ein potentieller Organisator und Anwerber, vom Generalsekretär oder Präsidenten bis zu Verwaltungspersonal. Manche sind jedoch in einer besseren Lage, ständige Ergebnisse zu erzielen, und nachstehend sind diese Personenkreise genannt.



**Wer wirbt an?**

- Professionelle Organisatoren
- Gewerkschaftsvertreter
- Mitglieder
- Gleichartige Personenkreise
  - Universitätsabsolventen
  - Frauen
  - Junge Menschen

Bei Amicus, wie in einigen anderen Gewerkschaften im VK, beschäftigen wir professionelle Organisatoren, deren einzige Aufgabe in der Gewerkschaft darin besteht, Zielgruppen festzustellen und Organisationsprojekte und -strategien in die Wege zu leiten und zu unterstützen. Dieses Team von Organisatoren ist dafür verantwortlich, in die Betriebe zu gehen und beim Aufbau einer Gewerkschaftsorganisation zu helfen, Gewerkschaftsvertreter auszubilden, Anwerbungsmaterial zu verfassen, Werbeveranstaltungen zu organisieren und Gewerkschaftsvertreter anzuwerben, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. Vor kurzem ist bei uns zu diesem Team noch ein gesondertes Team von Organisatoren für das Lernen hinzugekommen, das sich spezifisch auf Unternehmen konzentrieren wird, in denen lebenslanges Lernen das Anliegen ist, in dessen Rahmen die Organisation stattfindet.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Organisation nur dann erfolgreich ist, wenn wir gute Gewerkschaftsvertreter am Arbeitsplatz haben. Das sind die Menschen, die die weitaus meisten Mitglieder anwerben und die auch am besten dazu in der Lage sind. Sie haben täglichen Zugang zu Mitgliedern und potentiellen Mitgliedern und sind mit aktuellen Anliegen an ihrem eigenen Arbeitsplatz vertraut. Personen, die bereits Mitglieder sind, können dazu motiviert werden, bei der Anwerbung durch Anreizprojekte und durch Beschreibung ihrer eigenen vorteilhaften Erfahrungen zu helfen.

Die Vielfalt unserer Mitglieder in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit und soziale Herkunft sollte soweit möglich in dem Personenkreis zum Ausdruck kommen, der mit Anwerbung und Organisierung beauftragt wird. Im VK sind die Gewerkschaftsmitglieder zur Zeit überwiegend älteren Jahrgangs, was gelegentlich unsere Attraktivität für junge Menschen und Frauen behindert. Die Erfahrung zeigt, dass „Gleiches Gleiches anzieht“, und eine wirkungsvolle Organisierung ist am besten durch eine Vielfalt unserer Vertreter und Beauftragten zu erreichen, in der sich die Zielgruppe widerspiegelt.

### Fallstudie bei Alstom

Als Beispiel für einige der in diesem Papier dargelegten Prinzipien soll hier unsere Erfahrung in Teilen von ALSTOM im VK untersucht werden. ALSTOM beschäftigt ungefähr 20.000 Personen im VK; die Zentrale befindet sich in Frankreich. Seine Haupttätigkeiten im VK sind Energieerzeugung/-umwandlung und Transport. In Mittelengland (Rugby) hat Alstom einen Großbetrieb für Energieumwandlung.

**amicus**  
the union

## Fallstudie bei ALSTOM

▪ Vorbereitung und Ausbildung	> Veranstaltung von Kursen
▪ Analyse der Belegschaft	> Zielpotential
▪ Feststellung von Ressourcen	> Menschen & Material
▪ Nutzung von Intranet	> unmittelbarer Zugang
▪ Treffen zur Mittagszeit	> sozialer Ansatz
▪ Persönlicher Kontakt	> Behandlung von Anliegen
▪ Erhöhung des Bekanntheitsgrades	> Besuche und Poster
▪ Anwerbung von Universitätsabsolventen	> Relevanz und Zugang
▪ Nutzung von Gewerkschaftskontakten	> politische Macht

Der dortige Gewerkschaftsvertreter trat der Gewerkschaft bei, kurz nachdem er zu dem Unternehmen kam. Er ist ein Ingenieur mit einem akademischen Grad in Politikwissenschaften und internationalen Beziehungen, der sich für die Gewerkschaftsbewegung engagiert. Nach etwa einem Jahr entschloss er sich, Gewerkschaftsvertreter zu werden. Er stellte fest, dass die Zugehörigkeit zur Gewerkschaft in seinem Bereich gering war, und arbeitete eine Strategie aus, um dem abzuhelpfen. Seine Erfolge hatte er seiner Vorbereitung zu verdanken. Er nahm an von der Gewerkschaft veranstalteten Schulungskursen teil und sammelte einschlägiges Material, das er als Gewerkschaftsinformationsmappe zusammenstellte. Er nahm eine Analyse der Belegschaft vor, was ihn in die Lage versetzte, Bereiche mit dem höchsten Potential festzustellen. Dann legte er die Gewerkschaftsinformationsmappe,

die seine Kontaktnummer und Informationen über die Gewerkschaft enthielt, auf jeden Schreibtisch. Das war der Beginn des Prozesses zum Aufbau der Gewerkschaft.

Davon ausgehend stellte er weitere Personen fest, die an dem Organisationsprozess teilnehmen konnten, und begann mit der Veranstaltung von Treffen zur Mittagszeit, zu denen er vielleicht den örtlichen hauptamtlichen Beauftragten oder Organisator einlud. Es wurde ein Büfett angeboten, so dass das Treffen ein soziales Ereignis und eine Gelegenheit wurde, Menschen über die Arbeit der Gewerkschaft zu informieren.

Auch regelmäßige Rundgänge an der Arbeitsstätte gehörten zu der Strategie; sie boten die Gelegenheit, den Bekanntheitsgrad der Gewerkschaft zu erhöhen und Fragen über die Tätigkeiten der Gewerkschaft in dem Unternehmen zu beantworten.

Da etliche potentielle Mitglieder Universitätsabsolventen waren, traf der Gewerkschaftsvertreter eine Vereinbarung mit ALSTOM über die Möglichkeit, bei dem Einführungskurs über die Anwerbung von Universitätsabsolventen einen Beitrag zu leisten; dazu nahm er einen Absolventen, der bereits Mitglied war, sowie den örtlichen hauptamtlichen Beauftragten mit. Ferner nutzte er die Kontakte der Gewerkschaft, z.B. den örtlichen Parlamentsabgeordneten, um die Arbeitsstätte zu besuchen, wodurch der Bekanntheitsgrad der Gewerkschaft weiter erhöht wurde.

Durch diesen Ansatz wurden zahlreiche neue Mitglieder für die Gewerkschaft gewonnen, und dieser wurde auch in anderen Betrieben von ALSTOM entwickelt. Wir haben nunmehr ein Netzwerk von Vertretern in 10 verschiedenen Betrieben im VK geschaffen, durch das Ideen und Informationen regelmäßig geteilt werden. Das hat den zusätzlichen Vorteil, dass nicht nur unsere Gewerkschaftsvertreter mit aktuellen Informationen ausgestattet werden, sondern dass auch beste Praxis gewährleistet wird, wenn es um Organisationsinitiativen geht.

### **Organisierung für die Zukunft**

Zum Schluss müssen wir uns noch einmal an die Bemerkung erinnern, die zu Anfang gemacht wurde. Organisierung ist der Lebensnerv der Gewerkschaft, und unsere Organisationsarbeit kann künftig nur erfolgreich sein, wenn wir relevant bleiben. Wir müssen Arbeitnehmern zeigen können, dass wir Unabhängigkeit und Einfluss an der Arbeitsstätte anbieten und dass durch unsere Kampagnenarbeit die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verbessert werden.



## Organisierung für die Zukunft



- Relevanz
- Jugend
- Gewerkschaftspolitik
- Strukturen
- Gleichstellung
- Flexibel
- Modern
- Global

Unsere größte Aufgabe besteht darin, junge Menschen für die Gewerkschaftsbewegung zu gewinnen. Wir müssen die jungen Menschen und die Erfahrung, die wir besitzen, nutzen, um mehr junge Menschen anzuwerben. Unsere Gewerkschaftspolitik muss sich modernem Denken anpassen und darf nicht in der Vergangenheit verwurzelt bleiben. Wir sollten unsere Wurzeln aber auch nicht vergessen, und die Arbeitsbedingungen, die von neuen Beschäftigten häufig als selbstverständlich betrachtet werden, gibt es nur dank harter Arbeit und Organisation der Gewerkschaftsbewegung in der Vergangenheit.

Gewerkschaftsstrukturen müssen so gestaltet sein, dass sie für Arbeitnehmer in einer modernen Welt attraktiv sind und diese nicht abschrecken. Kommunikationen und Veranstaltungen müssen lebhaft und freundlich und nach Möglichkeit kurz sein. Eine moderne Belegschaft dürfte eher vielfältig sein, und die Anzahl der Frauen im metallverarbeitenden Sektor wird zunehmen. Gleichstellung ist ein wichtiges Anliegen, das bei allen Gewerkschaftskampagnen einen vorrangigen Platz einnehmen sollte. Um ein aktuelles Beispiel zu nennen: Die Gewerkschaft, der ich angehöre, wird eine Massendemonstration gegen den Arbeitgeberverband im VK organisieren, weil dieser eine Überprüfung der Löhne und Gehälter unter seinen Mitgliedern im Blick auf deren Angleichung abgelehnt hat, obwohl die Bezüge von Frauen im Durchschnitt immer noch um 18% unter denen von Männern liegen.

Wir müssen auf die flexiblen Bedürfnisse unserer Mitglieder eingehen können, indem wir in unseren eigenen Strukturen und unserer Organisation flexibel sind. Gewerkschaften müssen erkennbar Veränderungen annehmen und dürfen sie nicht in Frage stellen, aber sie müssen sicherstellen, dass die Folgen der Veränderungen ihren Mitgliedern zugute kommen. Wir müssen anerkennen, dass unsere Mitglieder Dienstleistungen und organisatorische Unterstützung benötigen. Beide sind wesentliche Bestandteile des gleichen Ganzen - des Gewerkschaftswesens.

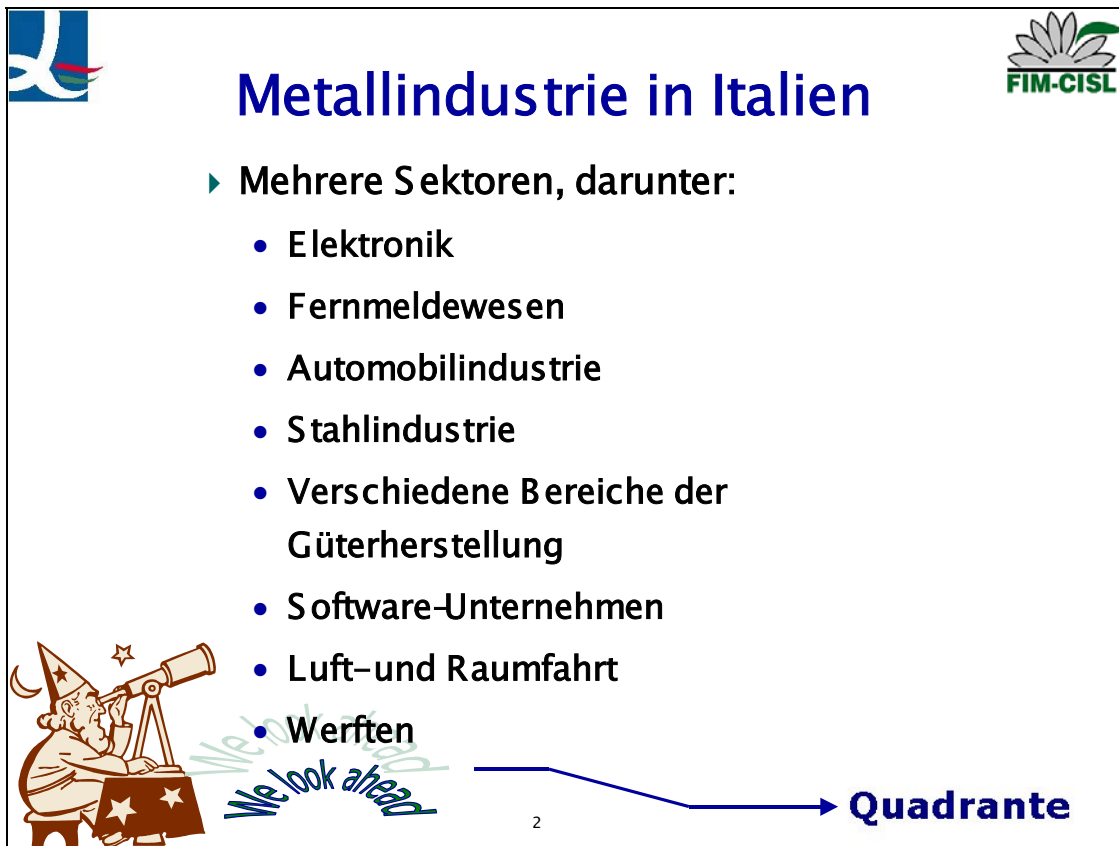
Schließlich müssen wir global denken und handeln. Die Unternehmen, in denen wir die Beschäftigten zu organisieren versuchen, sind häufig global und in der Lage, um der Maximierung der Profite willen Arbeit über die ganze Welt zu verteilen. Eine ungleiche Behandlung von Arbeitnehmern in verschiedenen Teilen des gleichen Konzerns ist unannehmbar, kann aber nur dann bekämpft werden, wenn wir Informationen und Praktiken miteinander austauschen. Wir müssen Netzwerke aufbauen, die Grenzen und Kulturen überschreiten, wenn wir erfolgreich organisieren wollen. Es gibt keine Zauberformel für die Organisierung, doch viel lässt sich aus gemeinsamen Ideen gewinnen. Im Bereich der Angestellten bleibt noch viel zu tun. Wenn wir erfolgreich sein wollen, müssen wir Mittel einsetzen und den Willen zum Erfolg zeigen. Die Gelegenheit und auch die Herausforderungen sind sehr groß, doch beide müssen angenommen werden, wenn wir überleben wollen.

## Die Erfahrungen von Quadrante in Italien

### Fabrizio Fama - FIM-CISL, Italien

Die italienische IMB-Mitgliedsorganisation FIM - CISL (Federazione Italiana Metalmeccanici - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) hat ein spezifisches Programm zur Anwerbung von Angestellten unter Verantwortung eines FIM-Landesbeauftragten. Für diese Kategorie von Arbeitnehmern wurde eine neue Vereinigung, Quadrante, eingerichtet.

Quadrante wurde Anfang 2001 geschaffen und ist der „Associazione Progetto Quadri“ (APQ) angeschlossen, dem Projekt des italienischen Verbandes CISL für leitende Angestellte und Hochqualifizierte. Die Strategie von Quadrante ist Teil der umfassenderen APQ-Strategie.



The slide features a blue and white logo in the top left corner and the FIM-CISL logo in the top right corner. The main title is 'Metallindustrie in Italien'. Below the title is a list of sectors: 'Mehrere Sektoren, darunter:' followed by 'Elektronik', 'Fernmeldewesen', 'Automobilindustrie', 'Stahlindustrie', 'Verschiedene Bereiche der Güterherstellung', 'Software-Unternehmen', 'Luft- und Raumfahrt', and 'Werften'. In the bottom left corner, there is a cartoon illustration of a wizard with a crescent moon on his hat, looking through a telescope. Below the wizard is the text 'We look ahead'. A blue arrow points from the wizard's telescope towards the word 'Quadrante' in the bottom right corner. A small number '2' is located at the bottom center of the slide.

## Metallindustrie in Italien

- ▶ Mehrere Sektoren, darunter:
  - Elektronik
  - Fernmeldewesen
  - Automobilindustrie
  - Stahlindustrie
  - Verschiedene Bereiche der Güterherstellung
  - Software-Unternehmen
  - Luft- und Raumfahrt
  - Werften

**Quadrante**

2



## Metallindustrie in Italien

- ▶ Je nach Sektor und Unternehmen haben wir:
  - eine hohe Anzahl von Fachkräften;
  - verschiedene Entlohnungssysteme (Löhne & Leistungen);
  - flexible Zeitplanung;
  - Schwerpunkt auf unternehmensbezogener Wissenserweiterung.



We look ahead  
We look ahead

3

→ Quadrante



## Metallindustrie in Italien

- ▶ Im Allgemeinen fehlt in den Unternehmen:
  - ein Ansatz des lebenslangen Lernens;
  - die Möglichkeit einer periodischen Auswertung der Berufslaufbahn für alle Fachkräfte;
  - ein effektives Outplacement.

Mit anderen Worten: Wir haben kein System, das Fachkräften eine aktive Beteiligung am Arbeitsmarkt ermöglicht.



We look ahead  
We look ahead

4

→ Quadrante



## Arbeitsbeziehungen in Italien



► Zwei Verhandlungsebenen:

- Tarifverhandlungen (landesweit);
- örtliche Verhandlungen (auf Unternehmensebene)

FIM-CISL Stil: Tarifverhandlungen über Mindestbedingungen für Metaller landesweit; örtliche Verhandlungen zur Nutzung der Gelegenheiten, die jedes einzelne Unternehmen in Bereichen wie Gewinnbeteiligung, Ausbildung, Zeitplanung...bietet.



*We look ahead*  
*We look ahead*

5

► **Quadrante**



## Quadrante



- Quadrante ist eine von der FIM-CISL geförderte Vereinigung, die sich um die Interessen von Fach- und Führungskräften (Ingenieuren und Direktoren) in der Industrie kümmert.

Typische Zielgruppen für Quadrante sind:

- Universitätsabsolventen;
- Fachkräfte, die Positionen mit hoher Verantwortung im Management oder in technischen Bereichen einnehmen.



*We look ahead*  
*We look ahead*

6

► **Quadrante**



## Quadrante

- ▶ **Quadrante ist Teil von FIM-CISL.**  
Wir sind keine Gewerkschaft für Fachkräfte; wir sind Teil der Gewerkschaft, die sich um Fachkräfte und ihre Bedürfnisse innerhalb einer Strategie der globalen Vertretung kümmert.
- ▶ **Quadrante ist Teil eines von der CISL durchgeführten umfassenden Projekts.**
- ▶ **Quadrante ist die erste Erfahrung der FIM-CISL beim Umgang mit Fachkräften in der 50jährigen Geschichte ihrer Arbeit mit italienischen Metallgewerkschaften.**



We look ahead  
We look ahead

7

▶ **Quadrante**



## Die Perspektive der Gewerkschaft

- ▶ **Die Anzahl der Fachkräfte in der Industrie nimmt ständig zu. Um Interesse zu finden, muss die Gewerkschaft:**
  - ein besseres Verständnis der Dynamik in den Unternehmen gewinnen;
  - ihre Unterstützung durch Metaller verstärken;
  - in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten einer der Hauptakteure auf dem Arbeitsmarkt werden.



We look ahead  
We look ahead

8

▶ **Quadrante**



## Die Perspektive der Fachkräfte

- ▶ Die Interessen der Fach- und Führungskräfte können schließlich ein Ziel für Tarifverhandlungen und örtliche Verhandlungen werden.
- ▶ Die Fach- und Führungskräfte benötigen neue Instrumente zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten, wodurch sie ihren hervorragenden Platz auf dem Arbeitsmarkt behalten können (die aktive Beteiligung von Menschen am Arbeitsmarkt ist das neue Ziel; sie sind die Hauptakteure, um ihre fortgesetzte Beschäftigungsfähigkeit, ihre „Anpassungsfähigkeit“, zu bewahren.



We look ahead  
We look ahead

9

→ Quadrante



## Die von Quadrante eingeführten Neuerungen

- ▶ Bemühen um die Erfüllung der Bedürfnisse von Fach- und Führungskräften
- ▶ ohne zu vergessen, dass wir Teil der zweitgrößten Metallgewerkschaft (FIM) sind
- ▶ die einem Gewerkschaftsverband (CISL) angehört
- ▶ in einem Industrieland
- ▶ wo die örtlichen Verhältnisse unterschiedlich sind.



We look ahead  
We look ahead

10

→ Quadrante



## Bemühen um die Fachkräfte

- ▶ Wir wollen den nächsten Tarifverhandlungen ein engagiertes Kapitel hinzufügen.
  - Hauptschritte:
    - ▶ Feststellung der aufzunehmenden Punkte (lebenslanges Lernen, Auswertung der Berufslaufbahn, Outplacement-Regeln, Nutzung von Innovationen);
    - ▶ Vorstellung und Erörterung der Vorschläge auf Ortsebenen;
    - ▶ Entgegennahme von Feedback und Vornahme einer Synthese;
    - ▶ Vorlage der Synthese an FIM-Landesbeauftragte.



We look ahead

11

→ Quadrante



## Bemühen um die Fachkräfte

- ▶ Förderung von Kampagnen gegen Mobbing
  - Wir haben Personen, die sich mit Mobbing-Fällen befassen, und eine Person, die dafür verantwortlich ist, Menschen in Schwierigkeiten landesweit zu helfen.
- ▶ Förderung einer aktiven Einstellung zum Arbeitsmarkt
  - Wir wählen Dienstleistungen aus, die Fachkräften helfen können, ihre Fähigkeiten im Blick auf die von ihnen gewünschte Laufbahn zu beurteilen.



We look ahead

12

→ Quadrante



## Wir sind Teil der FIM

- ▶ Das Ziel von Quadrante ist es, sich in die FIM-Gesamtstrategie zu integrieren.
- ▶ Jeder größere Schritt wird zuvor mit der FIM-Leitung vereinbart.
- ▶ Wer Quadrante beitrifft, tritt der FIM bei. Eine Fachkraft kann Quadrante am leichtesten beitreten, indem sie der FIM beitrifft.



We look ahead  
We look ahead

13

→ Quadrante



## Wir sind Teil des CISL-Projekts

- ▶ 1997 begann die CISL das APQ-Projekt, das darauf abzielt, die Gewerkschaft für Fach- und Führungskräfte attraktiv zu machen.
- ▶ APQ hat eine landesweite Organisation. Quadrante ist APQ angeschlossen. 3 Mitglieder von Quadrante gehören dem APQ-Exekutivausschuss an.
- ▶ Quadrante und APQ teilen ihre Fähigkeiten miteinander.



We look ahead  
We look ahead

14

→ Quadrante



## Wir sind in einem Industrieland



- ▶ Unsere Arbeit hat ein doppeltes Ziel:
  - die Rolle der Fach- und Führungskräfte in der Industrie besser nutzen;
  - einen effektiven Beitrag zur Optimierung des Arbeitsmarktes leisten, Solidarität und Wettbewerbsfähigkeit als Kernwerte einbringen.

Die Losung von Quadrante und APQ lautet:



*Mit dem Unternehmen wachsen*

*We look ahead  
We look ahead*

15

→ **Quadrante**



## Die Quadrante-Organisation



- ▶ Der Exekutivausschuss besteht aus Fach- und Führungskräften aus jedem Ortsbetrieb:
  - Turin, Genua, La Spezia, Mailand, Padua, Terni, Rom, Marsica, Neapel, Caserta.
- ▶ Jeder Betrieb hat seine eigene Autonomie, um für seine Region das Beste zu beschließen. Das allgemeine Ziel ist, Quadrante in der Industrie zu fördern.



*We look ahead  
We look ahead*

16

→ **Quadrante**



## Die Quadrante-Organisation

- ▶ Der Präsident (FIM-Landessekretär) und der Landessekretär leiten den Exekutivausschuss.
- ▶ Die wichtigsten Aktionen landesweit werden im Lenkungsausschuss beschlossen und dann in jedem Ortsbetrieb durchgeführt. Die Nacharbeit zu den Aktionen erfolgt je nach Besonderheit eines jeden Betriebs.
- ▶ Jeder Betrieb kann selbst neue Aktionen starten; die einzige Voraussetzung ist, dass diese in die Quadrante-Gesamtstrategie passen.



We look ahead  
We look ahead

17

→ **Quadrante**



## Entscheidender Punkt für den Erfolg innerhalb der FIM

- ▶ Die FIM muss auf allen Ebenen das politische Interesse an der Entwicklung des Quadrante-Projekts haben.  
Wir haben bereits eine bedeutende Anerkennung erhalten: Die FIM hat unsere Ersuchen in das Tarifverhandlungsprogramm aufgenommen, das mit den anderen bedeutenden Metallgewerkschaften erörtert wird.
- ▶ Die Rolle von Quadrante innerhalb der FIM muss klar definiert sein und in der ganzen Organisation zum Tragen kommen.



Die FIM-Mitglieder müssen Quadrante als Teil der FIM-Strategie und als Teil des FIM-Teams empfinden.

18

→ **Quadrante**



## Entscheidende Punkte für den Erfolg bei den Fachkräften



Die Fachkräfte müssen Quadrante als innovatives Projekt im Panorama der Gewerkschaft empfinden, das in der Lage ist:

- ihr Denken zu vertreten;
- neue Instrumente zu finden, um ihnen auf dem Arbeitsmarkt zu helfen;
- die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern neu zu gestalten;
- gewerkschaftliche Beziehungen in ganz Europa herzustellen.



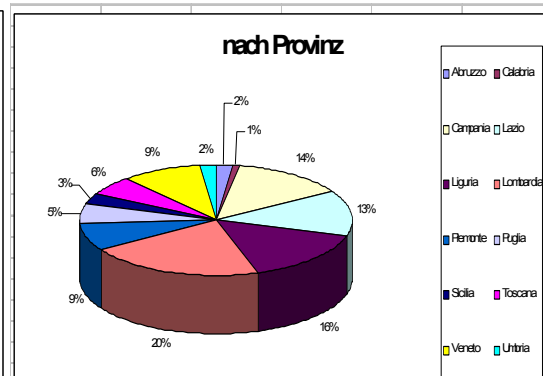
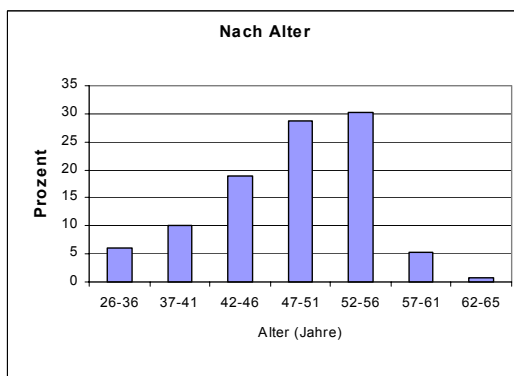
*We look ahead*  
*We look ahead*

→ **Quadrante**

19



## Gegenwärtige Mitgliedschaft



Rund 3000 Fachkräfte sind Mitglieder.

7,31% sind Frauen



*We look ahead*  
*We look ahead*

→ **Quadrante**

20



## Was kommt als nächstes ?

Durch Förderung des Wachstums von Quadrante wollen wir:

- die Anzahl der Ortsbetriebe erhöhen, in denen wir vertreten sind;
- die Mitgliederzahlen weiter erhöhen;
- ständig gemeinsam mit APQ unter Fachkräften und in der Gewerkschaft eine neue Gewerkschaftskultur fördern;
- bei Tarifverhandlungen für Fachkräfte im Metallsektor mehr Platz schaffen;
- die Beziehungen zu den Verbänden von Fachkräften in Europa verstärken.



21

→ **Quadrante**



## Was ist APQ ?

APQ ist das CISL-Projekt, das sich mit Fach- und Führungskräften (Ingenieure und Direktoren) befasst, die in allen Branchen des Sektors arbeiten:

- › Privat (Industrie, Handel,...)
- › Öffentlich (Regierung, Schule...)



Bisher haben sich Verbände für hochqualifizierte Fachkräfte aus 10 verschiedenen Sektoren APQ angeschlossen:

Kreditwesen & Versicherung, Transport, Fernmeldewesen, Architekten, Energie, Behörden, Rathaus von Rom, Flugpiloten, Handel und natürlich Quadrante.




22

→ **Quadrante**

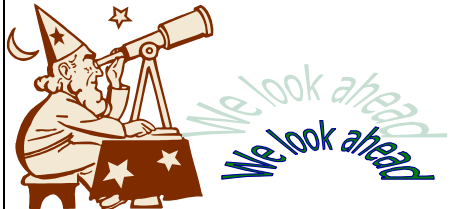


## APQ – Quadrante: die Synergierstrategie



- ▶ Grau: Quadrante ist bereits stark
- ▶ Schwarz: APQ ist stark, Quadrante aber nicht
- ▶ Weiß: Weder Quadrante noch APQ sind stark

- ▶ In Ligurien und Umbrien ist Quadrante stark organisiert, und wir können beim Aufbau ihrer Organisation helfen
- ▶ In Emilia-Romagna und der Toskana kann APQ das gleiche für Quadrante tun
- ▶ In den übrigen Provinzen wird es gegenseitige Hilfe bei der Einrichtung/Festlegung der endgültigen Form der Organisationen geben



23

→ **Quadrante**

Quadrante hat eine Website [www.quadranteindustria.net](http://www.quadranteindustria.net) mit allen Dokumentationen. Jeder kann die Site besuchen und einen Kontakt beantragen. Dies ist unser Fenster zur Welt, und wir wollen es auch dazu benutzen, um näher an unsere Ziele heranzukommen.

## **Anwerbung bei einer gemischten Mitgliedschaft**

### **Mike Nicolaidis - Australische Produktionsarbeitergewerkschaft, Australien**

Die Australische Produktionsarbeitergewerkschaft (AMWU) ist aus vier Zusammenschlüssen in den Jahren 1991 bis 1995 hervorgegangen. Für die Metallindustrie sind folgende Zusammenschlüsse relevant:

- ⇒ Amalgamated Metal Workers' Union;
- ⇒ Vehicle Builders Employees' Federation; und
- ⇒ Association of Draughting, Supervisory and Technical Employees.

Jede der früheren Gewerkschaften bildet eine Abteilung in der fusionierten Gewerkschaft.

Die AMWU hat mit verschiedenen Methoden der Anwerbung und Organisierung von Mitgliedern und potentiellen Mitgliedern innerhalb der fusionierten Struktur experimentiert. Das tut sie auch weiterhin. Ihr gegenwärtiger Ansatz könnte wie folgt zusammengefasst werden:

- ⇒ Anwerbung ist die Verantwortung aller Gewerkschaftsbeauftragten; aber
- ⇒ manche sollten sich ausschließlich mit der Anwerbung befassen;
- ⇒ verschiedene Kategorien von Beschäftigten erfordern unterschiedliche Anwerbungsmethoden (und anschließende Organisationsformen); z.B. sollten Softwaretechniker, die in einem Büro arbeiten, in der Regel anders behandelt werden als Beschäftigte, die an einem Fertigungsband arbeiten;
- ⇒ verdeckte Anwerbung ist in der Regel erfolgreicher als andere, obwohl es Ausnahmen gibt; das muss von Fall zu Fall beurteilt werden;
- ⇒ die Anwerbung ist in der Regel erfolgreicher, wenn sie im Rahmen eines Anliegens erfolgt, über das eine Kampagne durchgeführt werden kann (im Vergleich zur „kalten Anwerbung“, bei der sich die Gewerkschaft um die Schaffung von Anliegen bemüht);
- ⇒ es muss eine Konsolidierung geben, sobald eine Gruppe von Beschäftigten neu angeworben ist; insbesondere:
  - müssen Delegierte benannt, ausgebildet, zur Behandlung von Anliegen am Arbeitsplatz ermutigt und unterstützt werden;
  - müssen die Beschlussfassungsstrukturen der Gewerkschaft in vertretbaren Grenzen die verschiedenen Berufskulturen innerhalb ihrer Mitglieder erkennbar berücksichtigen;

- „Anwerbung“ sollte auch bedeuten, Mitglieder nicht zu verlieren, die von einer Umstrukturierung von Unternehmen betroffen sind.

Die AMWU-Konferenz im Jahre 2000 hat sich bewusst dafür entschieden, einen größeren Teil der AMWU-Ressourcen für Anwerbung und Ausbildung bereitzustellen. Es wird damit gerechnet, dass die Konferenz im Jahre 2002 ergänzende Beschlüsse zu Frauen und ihrer Rolle in der Gewerkschaft und in den betreffenden Industrien fasst.

Es gibt zur Zeit 11 Beauftragte, deren ausschließliche Aufgabe in der Anwerbung besteht, sowie weitere vier mit einer kurzzeitigen Verpflichtung. Diese Beauftragten müssen abteilungsübergreifend arbeiten, obwohl jeder seinen Fachbereich hat. Keiner befasst sich ausschließlich mit der Anwerbung von Angestellten.

Die Gewerkschaft bemüht sich darum, ihr Reservoir an aktiven Mitarbeitern durch intensivere Bildungsprogramme zu vergrößern und zu vertiefen, denn sie glaubt, dass Delegierte für die Anwerbung und den Verbleib von Mitgliedern von entscheidender Bedeutung sind. Sie entwickelt nach und nach ein Reservoir an Organisatoren/Anwerbern, die von der Gewerkschaft für besondere Anwerbungskampagnen abgestellt werden können. Auch das sind abteilungsübergreifende Initiativen, auch wenn in einigen Fällen Lehrgänge nur für Angestellte stattfinden.

Die AMWU hat Anwerbungsbroschüren erstellt, die sich an verschiedene Untersektoren von Angestelltentätigkeiten richten. Dazu gehören:

- ⇒ technische Berufe allgemein;
- ⇒ Labortätigkeit (einschließlich Ingenieurlabors);
- ⇒ Büro- und Verwaltungstätigkeit;
- ⇒ Tätigkeit in den Bereichen Elektronik und Informatik;
- ⇒ Tätigkeit in Verteidigungs- und verwandten Industrien;
- ⇒ oberstes Management (einschließlich Aufsichtspersonal); und
- ⇒ abhängige Erwerbstätigkeit als Angestellte.

Darüber hinaus hat sich die AMWU bemüht, ihre Website für potentielle Mitglieder unter Angestellten informativer und attraktiver zu machen. Diese Site liefert grundlegende Informationen über Anliegen wie Renten, Einzelverträge und Jahresgehälter.

## **KONTEXT**

In der australischen Metallindustrie kämpfen etliche Gewerkschaften Unternehmen für Unternehmen um Mitglieder. In einem großen Unternehmen kann es verschiedene Gewerkschaften geben, die folgende Kategorien vertreten:

- ⇒ Beschäftigte im Fertigungsbereich und im Maschinenbau (zwei Gewerkschaften, darunter die AMWU);
- ⇒ Beschäftigte in der Elektroindustrie;
- ⇒ Verwaltungs- und Büroangestellte;
- ⇒ Fachkräfte;
- ⇒ Techniker und ähnliche Fachkräfte (überwiegend die AMWU);
- ⇒ Aufsichtspersonal (überwiegend die AMWU);
- ⇒ Beschäftigte in Geschäften/im Vertrieb;
- ⇒ Sicherheitspersonal und Reinigungspersonal.

Die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ist nicht obligatorisch, auch nicht an den Arbeitsstätten, für die es mit der Gewerkschaft ausgehandelte Tarifverträge gibt. Häufig haben solche Arbeitsstätten in etwa die gleiche Anzahl von Mitgliedern und Nichtmitgliedern von Gewerkschaften.

Die australische Metallindustrie hat sich in den letzten zwanzig Jahren aufgrund technologischer Veränderungen, der Globalisierung und der Umstrukturierung von Unternehmen radikal verändert. Viele gewerkschaftlich gut organisierte Arbeitsstätten wurden geschlossen oder verkleinert. Die neueren Arbeitsstätten beschäftigen in der Regel weniger Personal.

Angesichts dessen sind die Anwerbungsziele für die AMWU bei Angestellten nunmehr niedriger als früher - es geht viel häufiger um das Mehrfache von 10 als das Mehrfache von 100.

Häufig befinden sich diese Ziele an Arbeitsstätten, wo Arbeiter gewerkschaftlich organisiert sind (von der AMWU oder anderen), Angestellte jedoch nicht. Weniger häufig handelt es sich um Betriebe auf der grünen Wiese, neu gegründet und typisch ohne viele gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte.

Als Faustregel kann gelten: Je neuer die Arbeitsstätte ist, um so resistenter ist sie gegen gewerkschaftliche Organisation. In dieser Hinsicht würde „neu“ ein Unternehmen einschließen, das vor kurzem den Eigentümer gewechselt hat.

### **EIN BEISPIEL**

#### **KONTEXT**

Das Verteidigungsministerium ist Teil der australischen Regierung. Bis gegen Ende der achtziger Jahre waren in ihm zahlreiche Ingenieure beschäftigt, die gewerkschaftlich stark organisiert waren. Seither ist die Zahl der Ingenieure aufgrund von Privatisierungen und freien Ausschreibungen/Ausgliederungen drastisch gesunken.

Die Munitionsproduktion und die Luftfahrteinrichtungen, Geschützfabriken und Werften des Ministeriums wurden zunächst in eine Reihe von staatlichen Wirtschaftsunternehmen umgewandelt und schließlich privatisiert. Bei einigen wechselte der Privateigentümer mehrere Male.

Während dieses Wandlungsprozesses

- ⇒ haben sich die Definitionen von „wesentlichen“ und „nichtwesentlichen“ Tätigkeiten mit der Zeit geändert;
- ⇒ haben Privatkäufer praktisch ausnahmslos eine größere „Flexibilität“ gefordert, um konkurrenzfähig zu sein.

Änderungen wurden durchweg bei Arbeitszeitvorkehrungen gefordert. Traditionell mussten Beschäftigte in Australien bei der Arbeit außerhalb der „normalen Arbeitszeiten“ Strafgelder zahlen, zum Beispiel für Arbeitszeiten über 38 Stunden in der Woche oder 10 Stunden am Tag oder außerhalb der an einem Tag zulässigen Zeitspanne (in der Regel zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr, montags bis freitags).

### **Besonderheiten**

Das Unternehmen Australian Defence Industries (ADI) war früher Teil des Verteidigungsministeriums. Heute ist es vollständig privatisiert; seinen Hauptteil bilden die Munitionsproduktionseinrichtungen und Geschützfabriken des Ministeriums. Seit der Privatisierung hat das Unternehmen etliche Eigentümer gehabt.

Gegen Ende der neunziger Jahre hat die ADI ein Unternehmen zur Reparatur von Mobiltelefonen erworben. Im Jahre 2001 wurde dieses an ein anderes Unternehmen, Accord, verkauft, das etwa zur gleichen Zeit drei andere kleine Telefonreparaturunternehmen kaufte.

Die Integration dieser verschiedenen Unternehmen führte zu Anormalitäten bei Lohnsätzen und Arbeitsbedingungen der Belegschaft von Accord. Das erstreckte sich schließlich auch auf Arbeitszeitvorkehrungen und damit verbundene Strafgelder.

In einem Versuch, die Anormalitäten zu rationalisieren, stellte Accord einen Berater für Arbeitsbeziehungen ein. Dieser Berater versuchte, die betroffenen Beschäftigten zur Annahme von Einzelverträgen zu bewegen, deren Bedingungen unter den Normen der von der AMWU ausgehandelten Tarifverträge lagen, insbesondere bei den Arbeitszeiten.

Unmittelbar vor dem Verkauf an Accord hatte die AMWU vier Mitglieder in dem betreffenden Unternehmen. Keines dieser Mitglieder erhielt eine Stelle bei Accord, dessen Belegschaft gewerkschaftlich nicht organisiert war.

Der Versuch des Unternehmens, Einzelverträge abzuschließen, löste verstärkte Anwerbungsaktivitäten aus. Einige der betroffenen Beschäftigten

baten die AMWU um Rat, woraufhin diese schließlich vom Unternehmen Zugang zu allen Beschäftigten forderte. Das Unternehmen erklärte sich (wenn auch zögernd) einverstanden, und es kam zu einer Zusammenkunft. Dabei konnte die AMWU die Beschäftigten über Beschäftigungsstandards in anderen Unternehmen der Metallindustrie informieren. Zunächst traten 15 von möglichen 45 Beschäftigten der Gewerkschaft bei.

Es wurden Meinungsführer unter den neuen Mitgliedern benannt, und es kam zu Zusammenkünften mit ihnen außerhalb der Arbeitszeit, um die Anliegen der Mitglieder festzustellen, ihre Forderungen zu formulieren und ihrer Situation angemessene Strategien zu entwickeln. Von diesem Punkt aus wurden ständig mehr Mitglieder angeworben.

Das Unternehmen hat daraufhin die Bestimmungen seiner geplanten Einzelverträge revidiert und insbesondere die Arbeitsstunden, die sie ohne Strafgehalte forderte, von 43,5 Stunden in der Woche auf 40 verkürzt, und die Forderung nach Samstagsarbeit fallen lassen. Etliche Beschäftigte fühlten sich aufgrund dieser Zugeständnisse versucht, solche Einzelverträge anzunehmen, und es bestand die Gefahr einer Spaltung innerhalb der Mitgliedschaft (die inzwischen 33 - 73% des Potentials erreicht hatte).

Die Gewerkschaft nahm in enger Konsultation mit ihren Mitgliedern die revidierten Bestimmungen des Unternehmens **unter folgenden Bedingungen** an:

- ⇒ die normale Arbeitszeit wird ab Januar 2003 weiter bis auf 38 Stunden verkürzt; und
- ⇒ das Unternehmen schließt mit der Gewerkschaft bis spätestens Januar 2003 einen Tarifvertrag ab.

Accord akzeptierte diese Bedingungen.

Dieses Beispiel stammt aus Victoria, einem der sechs Bundesstaaten Australiens. Accord hat Betriebe in mindestens zwei weiteren Bundesstaaten, und die AMWU bemüht sich zur Zeit um Anwerbung in beiden. Sie strebt an, dass der von ihr vorgeschlagene Tarifvertrag landesweit Gültigkeit hat.

### **Schlussbemerkungen**

Die Situation bei Accord hat die AMWU gezwungen, eine Wahl zwischen gegensätzlichen Prioritäten zu treffen, nämlich:

- ⇒ einem starken Wunsch nach Anwerbung und Organisierung; und
- ⇒ der Ablehnung von (auch nur vorübergehenden) Bedingungen unterhalb derer, die sie normalerweise zu akzeptieren bereit ist.

Dabei gelangte die Gewerkschaft zu der Ansicht, dass die Erfassung neuer Mitglieder durch einen Tarifvertrag Vorrang haben sollte (statt einigen das

Abdriften in Langzeiteinzelverträge zu gestatten). Wenn die Sache forciert worden wäre, hätte es zu einer Spaltung der Mitgliedschaft kommen können, wodurch die langfristige Fähigkeit der Gewerkschaft zu Kampagnen für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen beeinträchtigt worden wäre.

Accord ist ein Unternehmen, bei dem das Mitgliederpotential von AMWU ausschließlich bei Angestellten liegt. Die Gewerkschaft überlegt noch intensiv, wie am besten an „gemischten“ Arbeitsplätzen geworben werden kann, wo die Arbeiter gewerkschaftlich organisiert sind, ihre Angestelltenkollegen jedoch nicht. Diese Frage ist problematisch, da manche Gewerkschaftsvertreter gegen die Organisation von Angestellten sind, während andere dafür aufgeschlossen sind, es ihnen jedoch an Selbstvertrauen angesichts einer - wie sie es sehen - Angestelltenkultur fehlt.

## **Organisierungstaktiken und Schaffung einer Kultur für die gewerkschaftliche Organisation bei CAW - Kanada**

### **Paul Forder - Landesdirektor für Organisation, CAW Kanada**

1. Alle von unserem Organisierungspersonal erhaltenen Anrufe werden sofort beantwortet. Wir treffen mit Kontaktpersonen zusammen und richten dann einen starken Ausschuss ein, dessen Mitglieder der Zielgruppe von Arbeitnehmern entnommen sind, die organisiert werden sollen. Es ist wünschenswert, dass dieser Ausschuss für die Arbeitnehmer an einer Arbeitsstätte in Bezug auf Geschlecht, Abteilung, Schicht und Berufszweig (Vertriebspersonal, Fertigung, Angestellte usw.) repräsentativ ist.
2. Wir sammeln Informationen über den Arbeitgeber, indem wir eine Untersuchung im Unternehmen vornehmen und am Arbeitsplatz bei aktiven Gewerkschaftern besondere Anliegen feststellen, dann bereiten wir eine Strategie und einen zeitlichen Rahmen für eine Organisierungskampagne vor.
3. Unsere Flugblattkampagne wird sich mit spezifischen Arbeitsplatzfragen, den rechtlichen Aspekten der gewerkschaftlichen Organisation und damit befassen, was eine Gewerkschaft überhaupt tut.
4. Vorläufige Mitgliedskarten werden an Arbeitnehmer versandt, die der Gewerkschaft beitreten, und wir laden sie ein, uns zu helfen, wo sie können.
5. Wir verteilen weiterhin Flugblätter und Broschüren, die sich mit den Anliegen, unseren Errungenschaften für Arbeitnehmer sowie Struktur und Tätigkeit der Gewerkschaft befassen. Dadurch werden die Arbeitnehmer besser mit der Struktur der Gewerkschaft, der Macht der Gewerkschaft und den demokratischen Verfahrensweisen vertraut, die innerhalb der Gewerkschaft bestehen. Wenn Arbeitnehmer erst einmal verstehen, worum es geht, können sie Erfolge erzielen und sich schützen und sich an der Arbeit der Gewerkschaft beteiligen - und verstehen, dass die Gewerkschaft ihnen gehört -; sie reagieren dann wesentlich besser und konstruktiver.

Wir nehmen die Reaktion der Arbeitgeber vorweg und warnen die Arbeitnehmer und rüsten sie zu, auf die vielen gewöhnlichen „schmutzigen Tricks“ aus dem Arsenal der Arbeitgeber zu reagieren (wir haben auch über dieses verbreitete Problem eine besondere Broschüre verfasst).

6. Wir halten öffentliche Versammlungen ab, um die Arbeitnehmer zu mobilisieren, wenn wir nahe daran sind, eine Abstimmung zu gewinnen (diese Versammlungen können nur einberufen werden, wenn wir eine bedeutende Anzahl der Arbeitnehmer für uns gewonnen haben).

7. Wir besuchen Arbeitnehmer in ihren Wohnungen, wo sie nicht direkt unter der Aufsicht der Arbeitgeber stehen. Viele Arbeitnehmer äußern ihre Auffassungen gegenüber unseren Organisatoren freier in ihren eigenen Wohnungen. Solche Besuche lassen auch das Engagement und die Entschlossenheit der Gewerkschaft erkennen, Arbeitnehmer zu mehr Macht zu verhelfen.
8. Wir helfen nicht organisierten Arbeitnehmern bei Alltagsproblemen, selbst an Arbeitsstätten, an denen wir keine Kampagnen durchführen. Wir befassen uns mit Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, um festzustellen, welche Ansprüche sich daraus ergeben. Wir helfen bei Fragen des Arbeitsschutzes, der Ergonomie, der Arbeitslosigkeit, der Diskriminierung.
9. Wir veröffentlichen Informationen über Organisierung und ausgewählte Kampagnen auf unserer Website. Wir fördern die Website als Mittel, um den Menschen die Gewerkschaft allgemein näher zu bringen. Wir stellen die neuesten Abschlüsse, Reden von Gewerkschaftsbeauftragten, Grundsatzserklärungen der Gewerkschaft ins Internet usw.
10. Wir erstellen zentrale Organisierungsliteratur (Tretet der CAW-Familie bei) und einen Spielfilm über Organisierung (Making the Call), der sich mit allen Aspekten der Gewerkschaft, den Vorteilen der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft und der Durchführung von Organisierungskampagnen befasst. Diese werden je nach Bedarf aktualisiert.
11. Bei großen Kampagnen erstellen wir Videos, die spezifisch auf die Arbeitsstätte oder den Sektor zugeschnitten sind. Die Produktion eines Videos kann von 3.000 \$ bis zu 10.000 \$ kosten. Die Reproduktion des Videos kostet etwa je 2,50 \$. Wir legen ein Schreiben, eine unbeschriebene Gewerkschaftsmitgliedskarte und manchmal ein Gewerkschaftsabzeichen in die Videopackung. Arbeitnehmer können sich das Video zu Hause mit ihren Familien anschauen. Videos werden in der Regel am Arbeitsplatz verteilt; in manchen Fällen mussten wir sie versenden, wo es eine landesweite Verhandlungseinheit gibt („Es gibt einen besseren Weg“).
12. Unsere Organisatoren benutzen das Telefon, um unsere Mitglieder auf dem Laufenden zu halten und noch unentschlossene Arbeitnehmer für uns zu gewinnen.
13. Bei großen Kampagnen verwenden wir Zeitungsanzeigen und/oder Rundfunkwerbung.
14. Nahe an Abstimmungen verstärken wir unsere Kampagne und Präsenz, um fortgesetztes Wachstum zu zeigen und das Interesse unserer Anhänger an der Gewerkschaft aufrechterzuhalten. Wir verteilen Mützen, Polohemden, Anstecknadeln, Aufkleber und Schilder, um der Gewerkschaft möglichst viele „JA“-Stimmen zu bringen.
15. Nach der Abstimmung - gleichgültig, ob wir gewonnen oder verloren haben - versenden wir Flugblätter oder Schreiben an die Arbeitnehmer, beglückwünschen sie im Falle eines Sieges oder danken ihnen für ihre

Unterstützung im Falle einer Niederlage. Wir finden es nützlich, in Kontakt mit den Arbeitnehmern zu bleiben, wenn wir nicht gewonnen haben. Auf diese Weise haben wir bereits eine gute Position für die nächste Abstimmung inne. Manchmal sind zwei oder drei Abstimmungen notwendig, bevor wir gewinnen.

16. Wenn immer möglich fördern wir die Organisierung und versuchen, eine ständige Organisierungskultur in der Gewerkschaft zu entwickeln. Wir reden mit Ortsgruppen und stellen Redner aus unserer Organisationsabteilung zu so vielen Konferenzen und Ausbildungslehrgängen wie möglich ab.

Bei uns heißt es „**jeder ist ein Organisator**“.

17. Organisierung ist immer auch ein Thema auf der Tagung unseres Landesvorstandes, wo unsere hauptamtlichen Beauftragten und Vorstandsmitglieder die Organisierung sehr ernst nehmen.
18. Wir bilden örtliche Gewerkschaftsmitglieder zu gemeindenahen Organisatoren aus, die mit unseren hauptamtlichen Organisatoren zusammenarbeiten. Diese Arbeitnehmer kommen aus allen Sektoren und allen Kommunen, in denen unsere Mitglieder leben. Wir bemühen uns darum, dass die Zusammensetzung unserer Mitgliedschaft auch im Team der Tarifunterhändler der CAW zum Ausdruck kommt. Einschließlichkeit ist in unserem multikulturellen, multiethnischen Land sehr wichtig. Diese gemeindenahen Organisatoren erhalten in der Regel die für die Mitarbeit an Kampagnen verbrachte Zeit bezahlt, und in vielen Fällen stellen sie ihre Zeit zur Verfügung, wann immer sie können.
19. Aufgrund des ausgezeichneten Rufes unserer Gewerkschaft erhalten wir in unseren Büros viele Hinweise für die Anwerbung. Wir erzielen bahnbrechende Abschlüsse für unsere Mitglieder in jedem Sektor und haben eine starke, redegewandte und offene Führung. (Eine Gewerkschaft, die schwach bei Dienstleistungen ist, wird auch schwach bei der Organisierung sein.)
20. Unsere Gewerkschaft ist stark **auf Gemeindeebene** und bei karitativer Arbeit für die Benachteiligten in unseren Gemeinschaften **engagiert**. Wir helfen bei der Finanzierung von Unterkünften für geschlagene Frauen und ihre Kinder und finden Unterkünfte für Obdachlose. Dieses Engagement hilft unseren Mitgliedern und den nicht organisierten Arbeitnehmern, die umfassenderen Vorzüge der Gewerkschaft zu erkennen.
21. Unsere Gewerkschaft hat einen mit den Arbeitgebern ausgehandelten **Fonds für soziale Gerechtigkeit**, der in diesem Jahr 3,7 Millionen \$ aufbrachte, um weltweit bei Anliegen wie Hilfe bei Hungersnöten, Überschwemmungen, Erdbeben, dem Mandela-Kinderfonds, der Beseitigung von Minen, Aids-Hilfe und vielen anderen unterstützungswürdigen Anliegen zu helfen, um das Leid von Menschen zu lindern. Diese Tätigkeiten ergänzen das Verständnis von unserer sozial engagierten Gewerkschaft.

22. Viele unserer besten Anstöße für Gewerkschaftsaktionen kommen von aktiven Gewerkschaftern und örtlichen Führungskräften, die die Kontakte zur Förderung eines besseren Verständnisses der Gewerkschaft hergestellt haben und den ersten Schritt zur Organisierung in einer Gewerkschaft getan haben. Aus Umfragen wissen wir, dass die nicht Organisierten am ehesten von Menschen, denen sie vertrauen und die sie respektieren - Familienangehörigen, einem engen Freund, einem Nachbarn usw. -, zu Gewerkschaftsanhängern gemacht werden.

Wir legen unseren Führungskräften nahe, nicht organisierten Arbeitnehmern zu helfen, sich mit unserer Organisationsabteilung in Verbindung zu setzen. Wir unterstreichen stets, dass bei uns eingehende Anrufe **vertraulich** sind. Wir haben gebührenfreie Leitungen in 19 Gebietsbüros im ganzen Land.

23. Kartenüberprüfungsvereinbarungen funktionieren. Wir hatten unsere erste Erfahrung mit diesem Ansatz, als wir ein Kartenüberprüfungsprotokoll mit Freightliner aushandelten, einem Hersteller von Schwerlastern, der 1146 Personen beschäftigt. Der Arbeitgeber erklärte sich zur Anerkennung der Gewerkschaft bereit, wenn wir über 50% der Belegschaft für uns gewinnen konnten. Wir hatten zwei Wochen Zeit, um eine Kampagne ohne Einmischung oder Einschüchterungen des Unternehmens zu führen, und in weniger als 36 Stunden hatten wir eine Mehrheit zusammen. Wir hatten Zugang zu den Beschäftigten und richteten an der Arbeitsstätte ein Büro ein, um mit den Beschäftigten zu sprechen und sie für uns zu gewinnen. 70% traten uns bei.

Jede erfolgreiche Organisationsabteilung einer Gewerkschaft benötigt Anstöße und immer wieder Anstöße.

Was wir tun können, um einander im IMB zu helfen.

- 1) Materialien und Strategien durch einen zentralen Clearingmechanismus miteinander teilen.
- 2) Eine breitere Verwendung von Gewerkschaftswebsites als Quellen für Organisierungsinformationen fördern.
- 3) Alle Mitgliedsverbände drängen, Siege bei der Organisierung bekannt zu machen, mehr Mittel für die Organisierung bereitzustellen und eine stärkere Organisierungskultur unter den Führungskräften, aktiven Mitgliedern und sonstigen Mitgliedern zu entwickeln.
- 4) Ein Verzeichnis von „Grundsätzen der gewerkschaftlichen Dienstleistungen“ für Mitgliedsverbände aufstellen, das Folgendes enthält: Rechnungslegungsstrukturen, demokratische Verfahrensweisen für Wahlen von Amtsträgern und die Billigung von Vereinbarungen; Regeln für die umfassendsten Formen der Mitwirkung in den Gewerkschaften und ein starkes Engagement für die fortlaufende Weiterbildung von Mitgliedsgewerkschaften (eine schlechte Dienstleistung schadet der gesamten Gewerkschaftsbewegung).
- 5) Mit transnationalen Arbeitgebern eine „Vereinbarung über das Verhalten von Lieferanten“ aushandeln, in der alle Arbeitgeber, die mit ihnen oder

für sie Geschäfte tätigen, die Grundrechte von Arbeitnehmern auf gewerkschaftliche Organisierung achten und fördern. (Diese Vereinbarungen sind von CAW-Kanada mit GM, Ford und DaimlerChrysler in Kanada ausgehandelt worden und umfassen auch die Annahme des Kartenprüfungsprozesses.)

- 6) Auf die Beseitigung der doppelten Standards hinarbeiten, die von Arbeitgebern praktiziert werden, mit denen wir in verschiedenen Ländern Verträge abgeschlossen haben (z.B. sind Honda Kanada und Toyota Kanada als gewerkschaftsfeindlich berüchtigt, doch in anderen Ländern akzeptieren diese Konzerne die Gewerkschaften, die ihre Beschäftigten vertreten, und arbeiten mit diesen konstruktiv zusammen). Wie kann eine Konzernleitung eine derart gegensätzliche und doppelzüngige Politik verfolgen? Dieses Verhalten sollte bloßgestellt werden, und alle IMB-Mitgliedsorganisationen sowie die IMB-Führung müssen bei solchen Arbeitgebern vorstellig werden und mit ihnen verhandeln, damit es für die Anerkennung von Gewerkschaften für alle Beschäftigten in allen Ländern einen einheitlichen Standard gibt.
- 7) An Strategien arbeiten, um Druck auf Arbeitgeber auszuüben, Kartenprüfungen auszuhandeln, wo sie zur Anerkennung der Gewerkschaft bereit sind, wenn über 50% der Arbeitnehmer in einem Betrieb der Gewerkschaft beitreten.
- 8) Ein Verzeichnis von Arbeitgebern herausgeben, die die Rechte ihrer Beschäftigten verletzen und deren Verhalten die Gewerkschaftsbewegung untergräbt.
- 9) Ein Engagement aller Mitgliedsverbände für die fortgesetzte gewerkschaftliche Organisierung der Organisierten wird unsere Fähigkeit verstärken, neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen (aus einer Umfrage in Kanada geht hervor, dass bei den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern Unmut herrscht. Ich vermute, dass das in unterschiedlichem Maße auch in vielen anderen Ländern der Fall ist. Nicht weniger als 24% der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer an Arbeitsstätten mit über 500 Beschäftigten meinten, **sie würden für „keine Gewerkschaft“** stimmen, wenn es eine Abstimmung gäbe). Das bedeutet, dass wir unsere Kommunikationsarbeit und die Ausbildung unserer Mitglieder verbessern müssen. Wenn sich Gewerkschaftsmitglieder gegenüber ihren Gewerkschaften kritisch verhalten, vergiftet dies das Umfeld für die Anwerbung neuer Mitglieder.
- 10) Wir müssen mehr Wege untersuchen, wie wir Frauen und junge Menschen stärker in unsere Organisierungskampagnen einbeziehen können. Die meisten Organisierten in Kanada sind Männer mittleren Alters (45-54 Jahre). Frauen bilden die Mehrheit unter Verkaufspersonal und bei mehreren Dienstleistungsberufen, und hier müssen wir zielgerichteter arbeiten. Junge Menschen (15-24 Jahre) machen in der Gewerkschaft nur einen Anteil von 13,5% aus, während ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung im ganzen Land 30,3 beträgt. Aus offensichtlichen Gründen müssen wir mehr junge Menschen in die Gewerkschaft bringen. Sie sind die Zukunft.

## Zielgruppen, Methoden und Strategie. Anwerbung im IT-Sektor

### Emma Källgren - SIF, Schweden

#### Zielgruppen

Die vorrangigen Zielgruppen der SIF (der Schwedischen Gewerkschaft von Büro- und technischen Angestellten in der Industrie) sind zur Zeit folgende:

Universitätsabsolventen im Alter von 25 bis 40 Jahren, die IT-Industrie, Selbständige, Collegestudenten, nicht der Gewerkschaft angehörende Mitglieder des Arbeitslosenversicherungsfonds und Manager.

Das Anwerbungsziel wurde auf 30.000 neue Mitglieder im Jahr festgelegt, damit die SIF weiter wachsen kann. In den nächsten zehn Jahren werden viele Mitglieder in den Ruhestand treten. Deshalb muss die SIF jetzt neue Mitglieder anwerben. In Schweden liegt der Organisierungsgrad heute bei insgesamt rund 80%: 79% bei Angestellten und 82% bei Arbeitern.

Zufolge von Marktanalysen, die unlängst unter jungen Menschen/jungen Akademikern durchgeführt wurden, ist künftig mit einem Rückgang der Gewerkschaftszugehörigkeit zu rechnen. Aus dieser Analyse ging hervor, dass rund 69% der jungen Menschen (im Alter von 16-25 Jahren) eine positive Einstellung zur Gewerkschaft hatten.

Von diesen gehören 30% bereits der Gewerkschaft an, und 26% geben an, sie würden wahrscheinlich nach Abschluss ihrer Studien einer Gewerkschaft beitreten. Diese Zahlen liefern eine Prognose für den künftigen Organisierungsgrad in Schweden von etwa 56%.



**Ziel: 30 000 neue Mitglieder** 

**Vorrangige Zielgruppen**

- Universitätsabsolventen 25-40 Jahre
- IT-Sektor
- Selbständig Erwerbstätige
- Studenten
- Mitglieder des Arbeitslosenversicherungsfonds  
Manager

## Die Anwerbungsaktivitäten der SIF heute

Zur Mitgliederwerbung werden verschiedene Methoden verwendet.

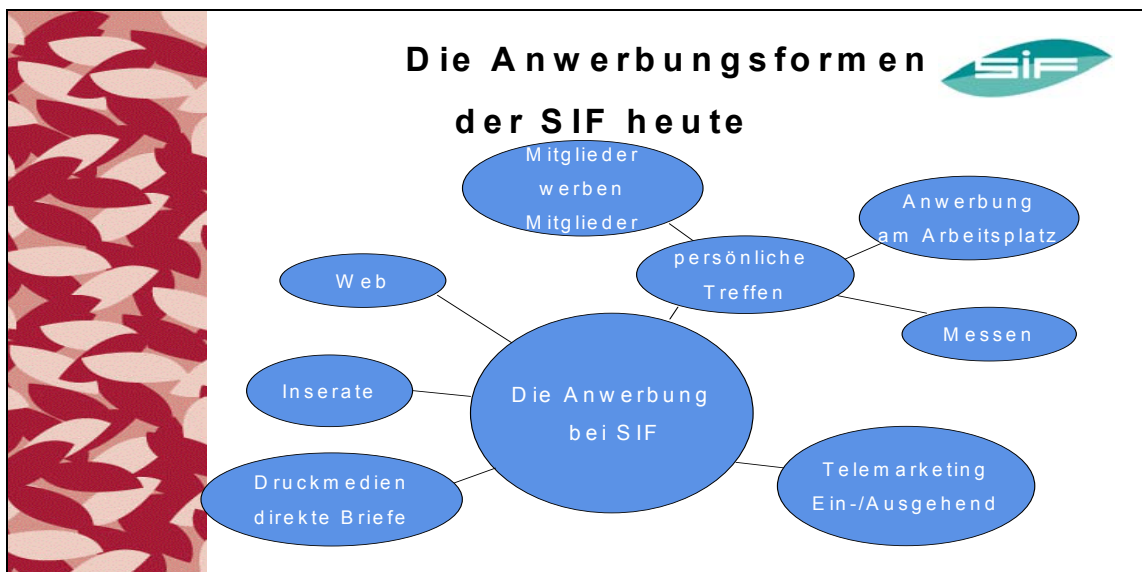
Über 50% der neuen Mitglieder in jedem Jahr kommen auf eigene Initiative zur SIF - wenn sie den Arbeitsplatz und den Geschäftszweig wechseln, aber sie kommen auch von anderen Verbänden. Rund 20% der Mitglieder werden über gewählte Mitglieder innerhalb der SIF und durch Kampagnen angeworben (Handelsmessen, Anzeigen, Broschüren und Fernsehen/Radio). Schätzungsweise weitere 20% kommen durch Kollegen und Empfehlungen von Freunden.

Zu Trends bei der Anwerbung ist zu sagen, dass sich die Zugänge über das Internet im letzten Jahr verdoppelt haben. Heute kommen rund 27% aller neuen Mitglieder über das Internet.

Im Frühjahr 2002 führte die SIF eine Reihe von größeren Telemarketingprojekten durch, um festzustellen, ob Telemarketing ein nützliches Kommunikationsinstrument sein kann. Aus der Sicht des Marketing ist Telemarketing eine sehr gute Kommunikationsweise. Die Anwerbung von Mitgliedern über Telemarketing war erfolgreich in Fällen, in denen wir geeignete Zielgruppen in den Registern gefunden haben, die zur Zeit in Schweden existieren.

Wir haben häufig eine Kombination von Erhebungen und/oder Einladungen zu Seminaren und Anwerbung verwendet.

Die erfolgreichsten Zielgruppen, die per Telefon erreicht werden können, sind Studenten und selbständig Erwerbstätige. Wir haben auch Begrüßungsgespräche für neue Mitglieder erprobt, die großes Interesse an der Gewerkschaft bekundet haben. Bei Fragen von Mitgliedern geht es vor allem um Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten und Urlaubsansprüche.



### Focus 2002-2004

Wenn wir künftig Erfolg haben wollen, müssen wir genaue Analysen der Zu- und Abgänge der Mitglieder vornehmen. Neue und ausscheidende Mitglieder müssen aus einer Gesamtperspektive betrachtet werden. Da die SIF nunmehr neben ihrer Zentrale 22 Regionalbüros hat, müssen gemeinsame Strategien ausgearbeitet werden.

Die Botschaften der SIF müssen klar, erkennbar und interessant sein. Wir müssen erhebliche Mittel in die Ausbildung des Personals und in Zusammenkünfte von gewählten Mitgliedern mit gegenwärtigen und künftigen Mitgliedern investieren, damit wir schließlich eine SIF werden. In Bezug auf die Kommunikation mit gegenwärtigen und potentiellen Mitgliedern bleibt noch viel zu tun. Die Überprüfung der Korrespondenz und die Kontrolle der Mitglieder sind nur zwei spezifische Beispiele.

Bei unlängst durchgeführten Erhebungen haben wir festgestellt, dass 64% der Mitglieder etwas von den Vorteilen der Mitgliedschaft wissen. Wir müssen auch Strategien aufstellen, um die Loyalität gegenüber der SIF zu verstärken.

Im Allgemeinen haben wir unsere Arbeit in den meisten Bereichen wie Bekanntheitsgrad, Image und Loyalität verbessert, wie aus den jährlichen Mitgliedererhebungen hervorgeht.

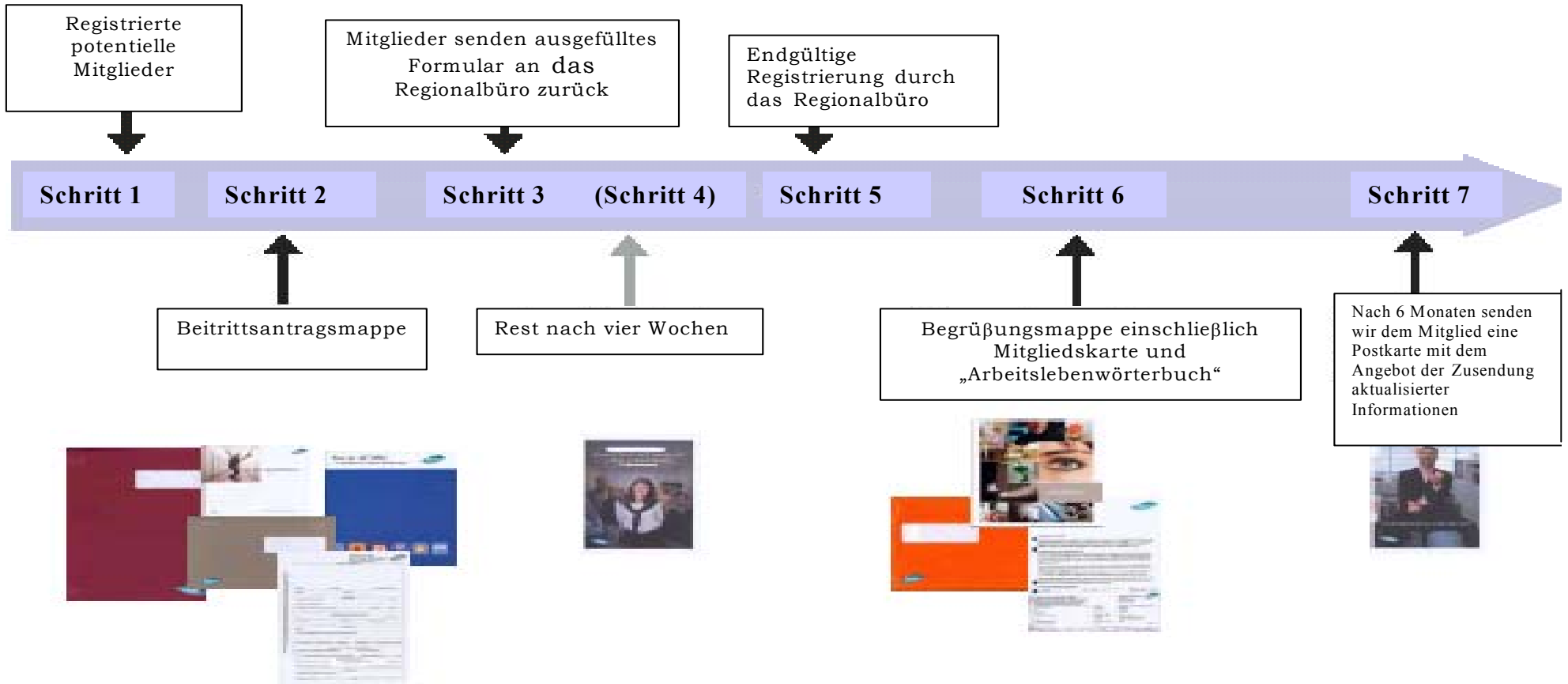




## Focus 2002

- Analyse der Zu- und Abgänge
- Gemeinsame Strategie für Zentrale und
- Regionalbüros der SIF
- Strategie für:
  - Anwerbung von Mitgliedern
  - vorhandene Mitglieder
  - Wiedergewinnung von Mitgliedern
  - Entwicklung von Mitgliedern

SIFs „Begrüßungsmappe“ für neue Mitglieder 2002



### **Anwerbung im IT-Sektor**

Mit fast 45.000 Mitgliedern im IT-Sektor ist die SIF die größte Gewerkschaft Schwedens für die IT-Industrie. Die Anzahl der Beschäftigten in der IT-Industrie ist im letzten Jahr um 10% gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Anzahl der neuen SIF-Mitglieder in der IT-Industrie um über 45% gestiegen.

Folgende Anwerbungsmethoden wurden verwendet: Rundfunkwerbung, Anzeigen in der Fachpresse, Werbeflächen und kleine Veranstaltungen in Gebieten, in denen es viele IT-Unternehmen gibt, wobei die SIF Garnelensandwiches und Bier u.a. verteilt hat. Ferner hat die SIF Seminare und Besuche in Unternehmen veranstaltet usw.

Kampagnen mit dem ironischen Slogan „jetzt sind die guten Zeiten in der Industrie vorbei“ haben eine gute Reaktion hervorgerufen. Es wurde auch eine Telemarketing-Kampagne durchgeführt, doch diese war weniger erfolgreich, da es keine Garantie gibt, dass wir Kontakte zu Mitgliedern in anderen Verbänden herstellen, mit denen „Demarkationsvereinbarungen“ („gränsavtal“) bestehen.

Auch eine Anwerbungskampagne im Web wurde durchgeführt, mit Anzeigen/Spruchbändern/Pop-up-Fenstern über Technologie und IT-Sites. Diese Kampagne war sowohl aus Sicht der Anwerbung als auch aus Sicht des Marketing erfolgreich, da wir dadurch unseren Bekanntheitsgrad verbessert haben und auf viel Interesse gestoßen sind. Die Kampagne wurde häufiger angeklickt, als es normalerweise bei dieser Art von Kampagne der Fall ist.

Die Hauptvorteile der Nutzung des Internet - abgesehen von der Tatsache, dass wir dadurch unsere Zielgruppe erreichen - sind die Flexibilität und die Zielgenauigkeit der Medien. Wir können Reaktionen unverzüglich beurteilen und direkt feststellen, welche Anzeigen am besten ankommen, und dadurch unsere Werbung optimieren (und weniger wirkungsvolle Anzeigen ersetzen). Wir können auch deutlich die Verhaltensmuster der Menschen erkennen, die die Anzeigen anklicken.

23% von denen, die auf den Kampagnensites Interesse an der SIF gezeigt haben, sind ihr beigetreten.

Wir werden auch künftig das Internet als Anwerbungsmethode nachhaltig nutzen und Kampagnen mit anderen Zielgruppen testen und sonstige Marketingaktivitäten durchführen.

### **Beziehungen zu Mitgliedern**

Vor der IT-Vereinbarung, die 25.000 unserer Mitglieder betrifft, haben wir Telemarketing in Verbindung mit Standardpostversand benutzt. Dadurch sollten Mitglieder dazu bewogen werden, die SIF-Website zu besuchen und einen Fragebogen zu beantworten, der vier Wochen lang zur Verfügung stand.

Die Reaktionen auf diesen Fragebogen werden eine Grundlage für Verhandlungen über die neue IKT-Vereinbarung bilden. Alle diese Mitglieder haben ein Schreiben erhalten, in dem sie ersucht werden, auf den Fragebogen zu antworten, und 3.000 wurden aufgerufen und ermutigt, Fragen auf der Website zu beantworten.

Insgesamt haben wir 3.032 Antworten auf den Fragebogen erhalten (12% aller Mitglieder in den Gebieten, für die die Vereinbarung gilt), und etwa 30% der Personen, die geantwortet hatten, wurden angerufen. 85% der befragten Mitglieder meinten, die SIF sollte sich um die Förderung einer besseren „Organisation und Ordnung“ in der IKT-Industrie bemühen, in erster Linie durch Beachtung von Gesetzen und Vereinbarungen. Es gibt auch einen klar zum Ausdruck gebrachten Bedarf an zusätzlicher und besserer Entwicklung der Fähigkeiten. Viele Menschen wünschen sich eine klarere und professionellere Führung.

Die Ergebnisse der Erhebung haben ein großes Echo in den Medien gefunden, und in Tageszeitungen und der Fachpresse sind viele Artikel darüber erschienen.

### **Künftige Anwerbungsaktivitäten der SIF und Beziehungen zu Mitgliedern in der IT-Industrie**

Durch den systematischen Aufbau von Kenntnissen und eine Analyse dessen, was in der Industrie geschieht, parallel zur Entwicklung von „gewerkschaftlichen Dienstleistungen“ für die Industrie auf kollektiver und individueller Grundlage, rechnet die SIF mit weiteren Erfolgen bei der Anwerbung von Mitgliedern.

Ein Beispiel für diese Dienstleistungen ist SIFs „IT-akut“ (IT Notruf), wobei Mitgliedern persönliche Gespräche mit einem Berater angeboten werden, der den Betroffenen dabei Unterstützung leistet und Anleitung gibt, einen neuen Arbeitsplatz zu finden oder ein eigenes Unternehmen aufzubauen. Auch Programme für persönliche Entwicklung und Marketing werden angeboten.

Ein weiteres Beispiel ist SIFs Sachverständigenteam. SIFs Sachverständigenteam ist eure interaktive SIF im Internet. Hier werden „Häufig gestellte Fragen“ von Mitgliedern gebündelt, und ihr könnt auch selbst Fragen stellen. Diese können sich auf alles Mögliche erstrecken, von Arbeitszeiten und Mitgliedschaft bis zu Fragen der Arbeitsgesetzgebung und der Arbeitsumwelt. Dieser Dienst ist von der Abteilung für die IT-Industrie (BIT) eingerichtet worden, aber er ist auch allgemein und kann von allen genutzt werden.

Die SIF arbeitet an „virtuellen Treffpunkten“, um Netzwerke zu schaffen wie die für Manager in der IT-Industrie, gewählte Mitglieder oder Personalleiter in der IT-Industrie.

## **Organisierung von IT-Fachkräften**

### **Tom Steed - Communications Workers of America (CWA) Die Gewerkschaft des Informationszeitalters**

#### **Vorstellung der CWA**

Die CWA ist Amerikas größte Kommunikations- und Mediengewerkschaft. Wir vertreten über 700.000 Männer und Frauen im Privat- und im öffentlichen Sektor, einschließlich über eine halbe Million Arbeitnehmer, die die Informationsautobahn bauen.

CWA-Mitglieder sind in den Sektoren Telekommunikation, Rundfunkwesen, Kabelfernsehen, Journalismus, Verlagswesen, Elektronik und allgemeine Fertigung sowie Luftfahrt, Kundendienst, öffentliche Dienste, Gesundheitsversorgung, Bildungswesen und anderen Bereichen tätig.

Der Gewerkschaft gehören rund 1.200 Ortsgruppen in den Vereinigten Staaten, Kanada und Puerto Rico an. Die Mitglieder leben in rund 10.000 Gemeinden, was die CWA zu einer der geographisch am weitesten verbreiteten Gewerkschaften macht.

Die CWA hat über 2.000 Tarifverträge über Löhne und Gehälter, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherheit für ihre Mitglieder abgeschlossen. Viele CWA-Verträge fordern innovative Aus- und Fortbildungsprogramme und Bestimmungen über Kinder- und Familienfürsorge, die als Schrittmacher für die organisierte Arbeitnehmerschaft am modernen Arbeitsplatz gelten.

#### **Gewerkschaftliche Organisierung in der neuen Wirtschaft**

##### **Die CWA organisiert bei Microsoft und der International Business Machines Corporation (IBM)**

CWA und Hi-Tech-Mitgliedsorganisation nehmen Microsoft mit seinem Wert von 300 Milliarden \$ an

Die CWA nimmt die Herausforderung ihres Vorsitzenden Bahr zur Organisierung von High-tech-Arbeitnehmern an und hat eine Partnerschaft mit einem wachsenden Verband (WashTech, siehe unten) im Bundesstaat Washington abgeschlossen, der sich im Nordwesten der Vereinigten Staaten befindet. Diese Region, die auch als „Silicon Forest“ bekannt ist, hat das Interesse von hunderten von Computerhardware- und Computersoftwarespezialisten und Fachautoren geweckt. Über 10.000 Vertragsarbeitnehmer oder von Zeitarbeitsunternehmen kommende Beschäftigte sind für Microsoft, Boeing und andere große multinationale Konzerne tätig, deren Zentralen sich in oder bei Seattle im Bundesstaat Washington befinden. Diese Langzeit-Zeitbeschäftigten bezeichnen sich selbst als „Perma-Temps“. Sie sind die mit den orangefarbenen Abzeichen. Im Gegensatz zu denen mit den blauen Abzeichen sind sie keine fest Angestellten. Sie sind von einer der über 50 Zeitarbeitsunternehmen eingestellt, die keine langfristige Arbeitsplatzsicherheit, keine erschwingliche Krankenversicherung und keinen Krankenurlaub oder sonstigen Urlaub bieten.

Da diese Zeitbeschäftigten bei Microsoft nicht anständig behandelt wurden, haben sie die Washington Alliance of Technical Workers (WashTech) gegründet. Ihr Vorstand beschloss einen Beitritt zur CWA. WashTech ist als The Newspaper Guild-CWA Local 83 registriert.

Während des Antikartellverfahrens gegen Microsoft in Washington, D.C., wies Larry Cohen, der geschäftsführende Vizepräsident und Direktor der CWA, darauf hin, dass Microsoft ein Gigant mit einem Wert von 300 Milliarden \$ ist und somit einen dreimal so hohen Wert hat wie AT&T, und dass der Microsoft-Vorsitzende Bill Gates ein persönliches Vermögen von netto rund 60 Milliarden \$ besitzt.

„Die Computerindustrie und das Internet, die eng mit der Telekommunikation verbunden sind, bilden einen ungeheuren Wachstumsbereich für unsere Gewerkschaft“, fuhr Cohen fort. „Wir haben eine Verpflichtung, alles zu tun, was wir können, um die Ausbeutung dieser Arbeitnehmer zu verhindern.“

### **High-tech-Organisierung**

WashTech-Führungskräfte haben sich bereits als Lobbyisten für Gesetze über Löhne und Arbeitszeiten hervorgetan und Möglichkeiten für Tarifverhandlungen und Sozialleistungen für Beschäftigte untersucht, die von Zeitarbeitsfirmen kommen, sagte TNG-CWA-Sekretär/Schatzmeister Bernie Lunzer, der WashTech-Führungskräfte im Büro der Guild in Seattle besucht hatte.

### **WashTech im Web**

WashTech hat eine World-Wide-Web-Site eingerichtet, die ein sehr wichtiges Anwerbungsinstrument geworden ist, da ihre Zielgruppen mit Computern vertraut sind und Zugang zu ihnen haben. < <http://www.washtech.org/wt/>> Zu den in der Site angeführten Zielen gehören:

- High-Tech-Beschäftigten im Bundesstaat eine Stimme zur Beschäftigungspolitik und -gesetzgebung zu geben.
- Krankengeld, Urlaubsgeld und angemessene Krankenversicherung zu grundlegenden Arbeitnehmerrechten zu machen.
- Den Arbeitnehmern ihre Rechte auf Organisierung, Aushandlung von Verträgen und den Austausch von Informationen über Beschäftigungsfragen bewusst zu machen.
- Kommunikation und Kontakte mit Presse und Regierung.
- Die unausgewogene Natur der Beziehung zwischen Zeitarbeitsfirmen und Beschäftigten durch Infragestellung von „willkürlichen“ Verträgen und anderen Einschränkungen für Arbeitnehmer zu bekämpfen.

Die Site - [www.washtech.org](http://www.washtech.org) - ist auch nützlich für Neuigkeiten über die Industrie und die rechtlichen und legislativen Kämpfe für

Arbeitnehmerrechte. Es hat bereits Protestschreiben von Industrieanwälten gegeben, weil ein Zeitarbeitsunternehmen eine verschleierte Drohung ausgesprochen hat, das Unternehmen auf die schwarze Liste zu setzen, sowie eine Microsoft-Erhebung, die laut Blain auf eine Weise durchgeführt wurde, dass die Frage nach der Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz zu Lobbyzwecken falsch dargestellt wurde.

Der Kampf um die Organisierung der Beschäftigten von Microsoft wird auch künftig eine CWA-Priorität sein.

### **Organisierung bei International Business Machines Corporation (IBM)**

Die Organisierungskampagne bei IBM begann 1999, als der Konzern bekanntgab, er werde sein Festleistungsrentensystem in eine individuelle Geldleistung umwandeln. Ein Festleistungssystem garantiert ein Renteneinkommen für den Rest des Lebens. Bei einer individuellen Geldleistung gibt es nur einen einmaligen Pauschalbetrag, der im Verlaufe des Rentnerdaseins im Durchschnitt 30 bis 50 % weniger ausmacht. Die CWA hat die Beschäftigten mobilisiert und sie mit Bussen nach Washington DC gebracht, damit sie bei der Anhörung des Senatsausschusses für Arbeitsfragen und Rentensysteme aussagen konnten. Einen Arbeitstag, bevor die IBM-Beschäftigten aussagen sollten, richtete IBM 35.000 Festleistungsrenten für Beschäftigte wieder ein, die innerhalb der nächsten fünf Jahre in den Ruhestand treten.

Konzerne verwenden Rentenfondsüberschüsse, wie Investitionsgewinne, künftige Ersparnisse aus Rentenfondsbeiträgen und Zinsen, routinemäßig als hypothetische Gewinne. Diese „Dampfgewinne“ bestehen nur auf dem Papier und sind keine tatsächlichen Konzernerträge. Die bestehenden US-Buchführungsbestimmungen lassen es zu, dass diese Rentengelder als Jahresgewinne verbucht werden. Diese Gewinnsteigerung ist jedoch ein reiner Buchhaltungstrick: Aus dem Rentenfonds wird kein Geld an IBM überwiesen. Die Bezüge und Prämien der leitenden Angestellten werden auf der Grundlage der künstlich erhöhten Einnahmen berechnet.

Die CWA hat schon drei Jahre vor dem Zusammenbruch von Enron und WorldCom, bei dem Beschäftigte ihre Lebensersparnisse verloren, auf die Notwendigkeit einer Rentenreform hingewiesen.

Im Oktober 1999 entwickelte und lancierte der geschäftsführende CWA-Vizepräsident Larry Cohen die Alliance@IBM/CWA. Dieses Konzept einer Gewerkschaft vor einer Gewerkschaft lieferte ein Mittel zur Koordinierung und Unterstützung der Organisierungsbemühungen der Arbeitnehmer.

### Herausforderungen

- Die Allgegenwart des Internet ermöglicht es Unternehmen, Arbeit wie Programmierung, Konstruktionsdesign und andere IT-Aktivitäten, die von einem Computerterminal aus geleistet werden können, transparent in andere Länder zu exportieren. Dienstleistungen von Call-Center und technische Unterstützung werden über 1.800 Telefonnummern erbracht.
- In Tarifverträgen werden die Aktivitäten der Verhandlungseinheiten definiert und die Rechte der Gewerkschaftsmitglieder in Bezug auf Veränderungen bei Beschäftigungsverhältnissen geschützt, zum Beispiel Bestimmungen für den Fall der Übernahme eines Unternehmens durch ein anderes.
- Die Gewerkschaft baut ferner eine starke politische Unterstützungsbasis auf, um die US-Handels- und Handelsvertragsgesetze zu verbessern. Diese Gesetze schützen nicht nur die Daten der Unternehmen, sondern sind auch ein Mittel, um empfindliche Informationen der Regierung im Sicherheitsbereich zu schützen.
- Die unabhängige Kultur und das Selbstvertrauen von hochqualifizierten Fachkräften zu erschüttern ist eine schwierige Aufgabe.
- Fachkräfte benötigen eine Gewerkschaft, um ihre beruflichen Fähigkeiten zu bewahren und die Qualität ihrer Arbeit aufrechtzuerhalten.

### Befähiger

- Ein Netzwerk, bestehend aus Internet, Websites, elektronischen Sign-ups, E-Mails und wöchentlichen Aktualisierungen der Informationen von Arbeitsstätten im ganzen Land. Besucht unsere Website <<http://www.allianceibm.org/>>
- Die Medien, Zeitungen, Fernsehen und Rundfunk
- Gesetzlich verankerte Rechte und Arbeitsgesetze
- Die CWA-Forschungs- und -Rechtsabteilung
- CWAs alle zwei Monate erscheinende Publikation „Think Twice“ wird an IBM-Arbeitsstätten im ganzen Land (USA) verteilt und den Mitgliedern nach Hause geschickt.
- Mitglieder nehmen an den Jahreshauptversammlungen von IBM teil. Wir arbeiten Vorschläge von Aktionären aus, die die früheren Rentengarantien wieder einführen, und fördern diese.
- Eine einfache Art, Solidarität aufzubauen, ist das Tragen eines Gewerkschaftsabzeichens. Die Menschen fangen an, sich miteinander zu

identifizieren. Es entwickelt sich ein gemeinsames Band um gemeinsame Interessen, Belange und Anliegen.

- Organe der Zentralregierung und der Einzelstaaten, zum Beispiel das Arbeitsministerium und die Nationale Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB), verstärken die bestehenden Arbeitsgesetze.

### **Das Bettlaken und die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer auf Organisierung durch die CWA.**

Kurz nach Beginn der Organisierungskampagne bei IBM wurden zwei führenden CWA-Organisatoren Disziplinarmaßnahmen angedroht, weil sie an ihren Autos auf dem IBM-Fabrikgelände Gewerkschaftsemlerne zur Schau gestellt hatten. Daraufhin hat die CWA IBM bei der Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) wegen „unfairer Arbeitspraktiken“ verklagt.

Es fanden Anhörungen über die Angelegenheit statt, und der Verwaltungsrichter Harold Green entschied zugunsten der CWA.

IBM legte gegen den Beschluss bei der NLRB in Washington DC Berufung ein. Die Behörde hielt den Beschluss des Richters aufrecht.

Daraufhin legte IBM gegen den NLRB-Beschluss beim Berufungsgericht, 2. Gerichtsbezirk in New York, Berufung ein. Das dreiköpfige Richterergremium verwarf den Berufungsantrag als gegenstandslos.

Das war ein bedeutender Sieg für die Arbeitnehmer, denn es war das erste Mal, dass IBM bei einem Rechtsstreit auf Zentralebene unterlegen war.

Samstag, 23. März 2002

### **Gericht lässt Gewerkschaftsemlerne bei IBM zu Von Craig Wolf**

*Poughkeepsie Journal*

Ein Berufungsgericht hat der IBM Corp. am Freitag eine Niederlage bereitet, als es entschied, dass die Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) zu Recht entschieden hatte, dass IBM es zulassen muss, wenn Beschäftigte auf ihren Autos große Gewerkschaftsemlerne zur Schau stellen.

Der 2. Gerichtsbezirk des US-Berufungsgerichts fasste einen Beschluss in einem Fall von zwei IBM-Beschäftigten, die für die Communications Workers of America warben, indem sie große Gewerkschaftsemlerne, unter anderem ein Bettlaken, auf ihren Autos ausbreiteten, die auf dem IBM-Parkplatz von Poughkeepsie geparkt waren.

Ein dreiköpfiges Richterergremium in Manhattan lehnte den Antrag von IBM auf Überprüfung eines Beschlusses der Behörde ab, in dem diese zugunsten der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft entschieden hatte. Gleichzeitig gab es der Behörde die Ermächtigung, ihren Beschluss durchzusetzen.

Dieser Kampf ist eine von vielen Formen, in denen sich die CWA für Arbeitnehmerrechte einsetzt. Der ganze Artikel ist einzusehen unter <http://www.allianceibm.org/news/guilty.htm>

### Schlussfolgerungen

Die Beschäftigten bei IBM haben erkannt, dass sie ihre Geschicke selbst bestimmen können, und das ist ein bedeutender Faktor für die Zukunft ihres Unternehmens.

Wie die CWA wächst, so wächst auch ihr Einfluss. Ihre Alliance@IBM/CWA ist die Vorhut der hochqualifizierten Techniker und Fachkräfte in den USA. Die Allianz besteht noch nicht einmal drei Jahre, doch hat sie eindeutig ihre Auswirkung und Wirksamkeit als neues Organisationsmodell unter Beweis gestellt. Nicht nur für die US-Arbeiterbewegung, sondern für die gesamte internationale Arbeiterbewegung ist es unbedingt notwendig, dass diese Organisationsarbeit erfolgreich ist. Damit die Gewerkschaft sehr gut präsent ist und damit Informationsdienste und die Fertigungsindustrie wettbewerbsfähig und robust bleiben, müssen die Organisationsziele bei IBM unbedingt erreicht werden. Der Kampf bei IBM wird Normen für die Arbeitnehmerschaft weltweit setzen und die Integrität von IBM, einer amerikanischen Ikone, bewahren. Die ganze Industrie schaut auf IBM; denken wir stets an das Motto des IBM-Gründers Thomas Watson: „Denke“. Wenn das Nachdenken über dieses eine Wort Patente für Großrechner und Computerchips von Weltgeltung erzeugen kann, dann wollen wir uns die digitale Logik zunutze machen, die bei IBM entwickelt wurde, und uns mit Lichtgeschwindigkeit organisieren (Megabits pro Sekunde). Die [Alliance@IBM/CWA](#) wird in der Geschichte bekannt werden als die „erste im Internet geborene Gewerkschaft“.

### Teil Zwei

#### Frauen in der Gewerkschaftsbewegung

##### Die Veränderungen und Bewegungen im 20. Jahrhundert

Einer der bekanntesten Poster der Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert ist „Rosie, die Nieterin“. Er symbolisiert die Veränderungen, die im 2. Weltkrieg stattgefunden haben. Frauen verließen ihre traditionellen Tätigkeiten in Büros, Einzelhandelsgeschäften und Küchen und arbeiteten in Werften, Fabriken und Bergwerken. Frauen traten Gewerkschaften zu Zehntausenden bei. Heute verdienen Frauen überall weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese Ungleichheit bei Arbeitseinkommen und Sozialleistungen wirkt sich letztlich auf alle Arbeitnehmer aus.

##### Die Frauenbefreiungsbewegung

- Die Frauenbefreiungsbewegung oder „Women's Lib“ begann in den siebziger Jahren. Ende der siebziger Jahre ergab sich die „Frauenjurisprudenz“ (Rechtsphilosophie) aus der Frauenbefreiungsbewegung. Feministen argumentierten, dass Gesetz und

Kultur, und nicht die Natur, Frauen in eine „private Sphäre“ der Häuslichkeit gedrängt und sie wirtschaftlich von Männern abhängig gemacht hätten. Frauen begannen einander zu ermächtigen, indem sie die soziale Realität von Frauenrechten unterstrichen. Eine positive Folge dieser rechtlichen Argumentation in den USA war die Annahme des Gesetzes über Familienkrankurlaub (FMLA) im Jahre 1993. Frauenanliegen standen bei der Vorbereitung des Gesetzes im Mittelpunkt; dieses gewährt ihnen 12 Wochen Mutterschaftsurlaub. Seit 1993 kommen auch Männer in den Genuss dieses fortschrittlichen Gesetzes, dessen Bestimmungen Urlaub für ein chronisches Leiden und für die Betreuung eines kranken Kindes, Ehepartners und Familienmitglieds einschließlich Eltern sowohl für Männer als auch für Frauen vorsieht.

Die Hauptaufgabe des CWA-Frauenausschusses besteht darin, Anliegen zu behandeln, die für Frauen von besonderem Belang sind, und Programme und Strategien zu entwickeln, um diese zu einem vorrangigen Anliegen am Arbeitsplatz, im Gemeinwesen und vor allem in der Gewerkschaft zu machen. Erforderlich ist eine Öffnung unserer Organisationen für Frauen und andere. Wenn wir Frauen in unseren gewerkschaftlichen Hierarchien willkommen heißen, teilen wir ihre Kenntnisse, und sie können auf die Gesamtziele Einfluss nehmen. <<http://cwa-union.org/issues/women/index.asp>>

### **Schlussfolgerungen**

Die Diskriminierungen und Ungleichheiten, die Frauen zu überwinden versuchen, sind auch im heutigen Arbeitsumfeld und in der Gesamtgesellschaft noch eine Herausforderung. Um Fairness und Lohngleichheit am Arbeitsplatz zu erreichen, müssen wir zunächst einmal Ordnung und echte Demokratie in unseren eigenen Organisationen schaffen. Frauen sind für unsere Bewegung von unschätzbarem Wert. Der IMB hat die Notwendigkeit weiterer Diskussionen über Frauenanliegen durch die Schaffung eines Links für „Gewerkschaftsfrauen“ auf der IMB-Website anerkannt. Alle Gewerkschaften sollten das gleiche anstreben.

Gewerkschaften müssen als Organisationen Frauen einbeziehen und fördern. Nur dann können wir die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Arbeitnehmer weltweit verbessern. Darum geht es bei der Globalisierung der Gewerkschaftsideologie.

## Werbearbeit im IKT-Sektor

Hans-Joachim Weis - IG Metall, Deutschland

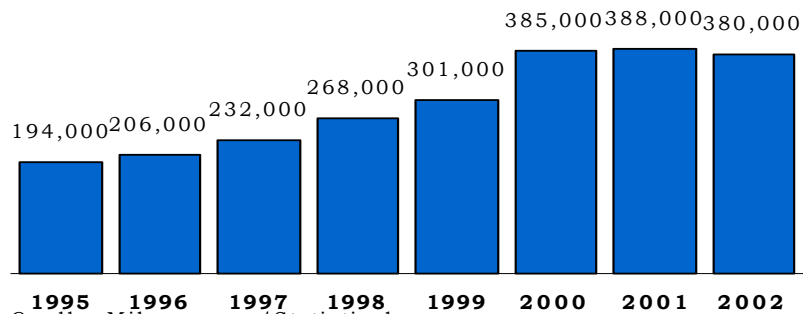


ITK-Industrie	Beschäftigte		
	1995	2001	2002*
▪ Hersteller von Informationstechnik davon	233.645	414.049	402.486
▪ Datenverarbeitungsgeräten	39.645	26.049	22.486
▪ Anbieter von Software u. Dienstleistungen	194.000	388.000	380.000
▪ Hersteller von Kommunikationstechnik davon	301.291	326.249	320.486
▪ Hersteller Nachrichtentechnischer Geräte	55.291	79.249	74.486
▪ Fernmeldedienste	246.000	247.000	246.000
<b>Insgesamt</b>	<b>534.945</b>	<b>740.298</b>	<b>722.972</b>

\* geschätzt



**Software und IT-Dienstleistungen**  
**Zahl der Beschäftigten**  
(1995 - 2002\*)

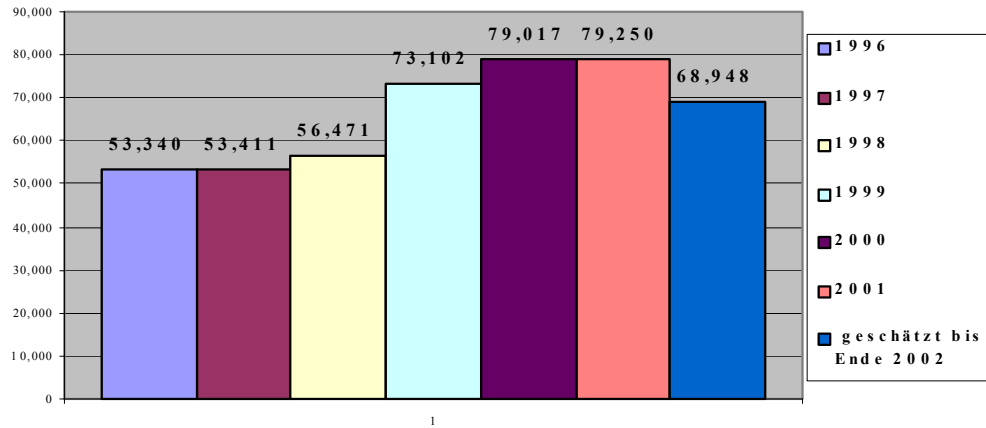


Quelle: Mikrozensus/Statistisches  
Bundesamt/Bitkom

\*) Schätzung Bitkom



### Beschäftigte Nachrichtentechnische Geräte



### IKT - Branche

	Gewerkschaftsmitglieder	Beschäftigte mit Tarifvertrag
<b>IT - Sektor</b>	<b>6 %</b>	<b>20 %</b>
<b>TK - Sektor</b>	<b>45 %</b>	<b>45 %</b>
<b>ITK - Gesamt</b>	<b>23 %</b>	<b>35 %</b>

Speziell bei „SW Services“ gibt es große unorganisierte Bereiche ohne Tarifbindung



### **Besonderheiten der Branche**

- **Durch hohe Volabilität sind Unternehmensaufspaltungen, -fusionen und Arbeitsplatzabbau an der Tagesordnung**
- **Starke Schwankungen und starke Spreizung der Gehälter**
- **Projektarbeit und selbständige Tätigkeiten begünstigen ein „Arbeiten ohne Ende“**
- **Durch geringe Halbwertszeit des Wissens orientieren sich Beschäftigte öfters beruflich um und wechseln den Job.**



### **Publikationen und Info-Angebote**

- **IT-Magazin**
- **Broschüren zum Thema Mobbing, Telearbeit Zielvereinbarungen, Rufbereitschaft, usw.**
- **Ratgeber Arbeitsvertrag**
- **Jährliche Gehaltsanalyse**
- **Aktions- und Diskussionsmaterial „Arbeiten ohne Ende“**
- **Material zu IT-Qualifikation**



## Werbemaßnahmen

### • Aktionen und Projekte

- Beteiligung der IG Metall an Messen der IKT-Branche (CeBIT, Absolventenkongresse)
- Aufbau von Netzwerken von Betriebsräten
- Kampagne „Arbeiten ohne Ende“
- Betriebliche Kampagnen mit Hilfe professioneller Werbeteams: „IG Metall-Club“
- Beratungsangebot zur beruflichen Qualifizierung:
- „Ich starte durch“



## Neue Wege der Mitgliederwerbung bei Vodafone

### Ziele:

- Positives Image der IG Metall erreichen und Bekanntheitsgrad erhöhen
- Kampagne zur Durchsetzung eines Tarifvertrages führen
- Aktive Kollegen für Mitgliederwerbung qualifizieren
- Neue Mitglieder werben.



## **Neue Wege der Mitgliederwerbung bei Vodafone**

### **Maßnahmen:**

- **Aktionsteams gebildet und Maßnahmen gemeinsam geplant**
- **In verschiedenen Kampagnen über Leistungen der IG Metall und Tarifverhandlungen informiert**
- **Professionelle Werbeteams mit Preisausschreiben eingesetzt**
- **Aktive Kolleginnen und Kollegen in 2-tägigen Kommunikationstrainings für Werbegespräche geschult**



## **Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone**

### **Ergebnisse:**

- **Bekanntheitsgrad und Image der IG Metall hat stark zugenommen**
- **Der Tarifvertrag ist mittlerweile abgeschlossen**
- **Etwa 50 aktive Kolleginnen und Kollegen wurden für das Führen von Werbegesprächen geschult**
- **Anzahl der Mitglieder ist erheblich angewachsen.**



## **Neue Wege der Mitgliederwerbung bei Vodafone**

### **Erfahrungen / Randbedingungen:**

- **Professionelle Kräfte können nur in Absprache mit dem Arbeitgeber eingesetzt werden.**

### **Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone**

- **Immer mehr Beschäftigte orientieren sich immer öfter beruflich um und wechseln den Beruf**

### **Die Qualifikation entscheidet über**

- **Die Sicherheit des Arbeitsplatzes**
- **Die Qualität der Arbeitsbedingungen**
- **Die Höhe des Einkommens**



## **Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone**

### **Ziele:**

- **Berufliche Umbrüche von Beschäftigten begleiten und evtl. coachen**
- **Mitglieder der IG Metall preisgünstige und qualitativ hochwertige Service-Angebote unterbreiten, die sie persönlich und beruflich nutzen können**
- **Möglichst alle Beschäftigten bei Vodafone D2 mit der Aktion ansprechen und möglichst viele für die IG Metall interessieren**
- **Mitglieder binden und neue Mitglieder gewinnen.**



## **Situation bei Vodafone**

- **Telekommunikationsunternehmen mit ca. 10 000 MA und ca. 700 Mitgliedern**
- **Junge Belegschaft (Durchschnittsalter ~ 31 Jahre)**
- **Abschluss eines neuen Tarifvertrages mit der IG Metall (1.1.2002) nutzen**
- **Gute Erfahrung mit Kommunikationsseminaren aus vorhergehenden Aktionen nutzen**



## **Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone** Angestrebte Maßnahmen:

- **Potenzialanalyse einsetzen**
- **Berufliche Entwicklungsberatung anbieten**
- **Seminar-Angebote, die helfen, im Beruf mehr zu erreichen**
  - **Gesprächsführung und Kommunikationstraining**
  - **Selbstorganisation und persönliches Zeitmanagement**
  - **Führen von Gruppen und Teams**
  - **Präsentationstechniken**



## Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone

### Planungsstand der Aktivitäten:

- **9 Betriebe von Vodafone erklären Bereitschaft, teilzunehmen**
- **Materialien sind erstellt (Folder, Plakate, Briefbögen, Antwortschreiben ...)**
- **Kontakte zu Trainern und Beratungsunternehmen sind geknüpft**
- **In einem Standort wurde die Kampagne mit Infostand gestartet.**



## Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone

### Materialien für den Erstkontakt





## Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone



- **Materialien für weitere Informationen**



## Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone

### Erste Erfahrungen:

- **Positives Echo bei den Beschäftigten und dem Betriebsrat**
- **Mehrere Potenzialanalysen angefordert**
- **Interessenten für Beratungsgespräche und Trainings**
- **Neue Mitglieder gewonnen.**



## **Aktion „Ich starte durch“ bei Vodafone**

### **Wie weiter?**

- **Start der Kampagne an den 9 Standorten**
- **Durchführung der Maßnahmen**
- **Auswertung**

## **Anwerbung von Angestellten in Singapur**

**Cyrille Tan, Generalsekretär, IMF-Singapore Council (IMF-SC)  
- Generalsekretär, UWEEI, Singapur**

### **EINLEITUNG**

Schon im Jahre 1985 führte der Gewerkschaftsbund von Singapur (The Singapore National Trades Union Congress (NTUC)) eine Anwerbungskampagne durch, um den Rückgang der Mitgliederzahlen der Gewerkschaft aufzuhalten und umzukehren. Man stellte fest, dass die Anzahl der in den Finanz-, Versicherungs-, Immobiliendienstleistungen und den Dienstleistungen im gewerblichen Bereich tätigen Personen im Laufe der Jahre gestiegen war und sich dieser Trend vermutlich fortsetzen würde. Da dieser Sektor weiterhin wächst, nimmt auch die Zahl der potentiellen Gewerkschaftsmitglieder erheblich zu. Auch die Mitgliedsverbände des IMF-SC, die auch dem NTUC angehören, erkannten, dass der Anteil der Angestellten mit der Zeit angesichts der raschen Fortschritte bei den Technologien und bei den Wissenstechnologien zunehmen würde.

In diesem Papier soll geschildert werden, welche wichtigen Programme der NTUC und die Mitgliedsverbände des IMF-SC zur Anwerbung von Gewerkschaftsmitgliedern angenommen haben, wozu leitende Angestellte und sonstige Angestellte gehören.

Die Mitgliedsverbände haben aktiv die Anwerbungs- und damit zusammenhängende Programme unterstützt und daran teilgenommen, die von der Mitgliederabteilung des NTUC durchgeführt wurden. Die Ergebnisse in Bezug auf Beitritte von Angestellten zu den Gewerkschaften waren ermutigend.

Gemäß der ISCO-88 der IAO gehören zur Kategorie der Angestellten :

1. Fachkräfte
2. Techniker & ähnliche Fachkräfte
3. Beschäftigte in Dienstleistungsbetrieben
4. Büroangestellte

Zur Kategorie Arbeiter können Beschäftigte in leitenden Positionen und andere gehören.

### **i. Mitgliederzahlen in den Metallgewerkschaften**

Die Mitgliederzahl in den Gewerkschaften der Metallindustrie insgesamt (UWEEI, MIWU & SMEEU) beläuft sich auf 61.297, und der Anteil der Angestellten an den Gewerkschaftsmitgliedern beträgt 14,6%. In der Regel machen Angestellte rund 20% bis 30% der Belegschaft in der Metallindustrie aus.

77,2% der Angestellten nehmen Aufsichts- oder leitende Funktionen ein. Die meisten von ihnen haben eine tertiäre Ausbildung mit Diplomen und akademischen Graden.

Die Gewerkschaftsmitgliedschaft bei Angestellten in der Metallindustrie beläuft sich auf 35,8% (Anzahl der Mitglieder unter den Angestellten geteilt durch die Gesamtzahl der Angestellten) gegenüber 62,7% (Anzahl der Mitglieder unter den Arbeitern geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeiter). Der Unterschied lässt erkennen, dass die Anstrengungen zur Anwerbung von Angestellten verstärkt werden sollten.

### **ii. Erhöhung der Mitgliederzahlen der Gewerkschaft „Die 80:20-Vision“**

Früher, als der allgemeine Bildungsstand niedrig war, lag der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die gewerkschaftlich organisiert werden konnten, bei rund 80% der gesamten Arbeitnehmerschaft. Heute, da mehr Arbeitnehmer besser ausgebildet sind, liegt dieser Prozentsatz bei nur etwa 60%. Die traditionelle Basis der Arbeitnehmer, die gewerkschaftlich organisiert werden können, wird künftig noch weiter zurückgehen, da lediglich 40% der Bevölkerung eine sekundäre und postsekundäre Ausbildung haben werden. Die übrigen 60% jeder Kohorte werden eine tertiäre Ausbildung erhalten haben - 20% Universitätsabsolventen und 40% Polytechnika-Absolventen. Das bedeutet, dass:

1. die Zahl der Mitglieder, die gewerkschaftlich organisiert werden können, und ihr Reservoir an potentiellen Führungskräften mit der Zeit schrumpfen werden;
2. das potentielle Mitgliederreservoir unter Arbeitern schrumpfen wird;
3. das potentielle Mitgliederreservoir unter Angestellten und leitenden Angestellten zunehmen wird.

### **Wichtige Überlegungen & Herausforderungen**

1. Wir erkannten die Notwendigkeit, verlorenen Boden wieder gutzumachen. Gemäß unseren Gesetzen kann jeder Beschäftigte einer Gewerkschaft beitreten. Auf der Grundlage des Bildungs- und Berufsprofils der Arbeitnehmerschaft und künftiger Trends können wir uns das Ziel setzen, durchschnittlich rund 80% der Arbeitnehmerschaft in unseren Basisgewerkschaften zu organisieren. 80% ist eine Durchschnittszahl - manche Unternehmen werden einen höheren Anteil haben und andere einen niedrigeren. Die übrigen 20%, überwiegend Manager und leitende Angestellte, können auch der Gewerkschaft beitreten, um in den Genuss der Sozialleistungen zu kommen und von der Gewerkschaft eine arbeitsplatzbezogene Beratung zu erhalten.

2. Wie kann man dafür sorgen, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft für Angestellte und leitende Angestellte von Interesse und relevant ist? Die Gewerkschaften müssen dafür sorgen, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft von Interesse bleibt, und ständig die Palette von Dienstleistungen verbessern und gegebenenfalls ihre Dienstleistungen ausweiten.
3. Wie wirbt man Angestellte an und organisiert sie? Einige von ihnen arbeiten in gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen. Wir müssen unsere Anwerbungsaktivitäten über Kampagnen in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen hinaus ausdehnen. Um eine größere Anzahl zu erreichen, können wir unsere Anwerbungskampagnen in Einkaufsstraßen, in Busbahnhöfen, in Genossenschaften und an anderen strategischen Orten durchführen.
4. Wie können wir sie vertreten?  
Es wächst die Notwendigkeit, die Interessen von Angestellten und leitenden Angestellten am Arbeitsplatz wahrzunehmen, da immer mehr Unternehmen sich umstrukturieren, ihre Tätigkeiten an andere Orte verlagern und zu kürzeren Beschäftigungszeiten übergehen.

## **STRATEGIEN & PROGRAMME**

### **i. Die Mitgliedschaft relevant und attraktiv machen**

Hauptziel der Arbeiterbewegung ist es, die Interessen und das Wohl von Arbeitnehmern zu sichern. Neben der Behandlung von arbeitsplatzbezogenen Fragen bemühen wir uns darum, den Wert des schwer verdienten Geldes unserer Arbeitnehmer dadurch zu erhöhen, dass wir auf die Preise von lebenswichtigen Gütern Einfluss nehmen und dafür sorgen, dass unsere Beschäftigten bestimmte Lebensstile genießen können.

Im Jahre 1969 begann der NTUC mit der Bildung von Genossenschaften, um die Arbeit der Gewerkschaften zu ergänzen und unseren Mitgliedern erschwingliche und qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen. Dank der Unterstützung von Mitgliedern und eines umsichtigen Managements sind unsere Genossenschaften heute der Stolz der Gewerkschaftsbewegung. Die Genossenschaften haben ihre sozialen Rollen gut gespielt, insbesondere zu Zeiten von Finanzkrisen und wirtschaftlichen Abschwüngen, um die finanziellen Belastungen für unsere Arbeitnehmer zu mildern.

Die Gewerkschaften versuchen, alle Mitglieder durch starke Vertretung, ausgezeichnete Dienstleistungen und ein Arbeitsleben von hoher Qualität auf ihre Zugehörigkeit zur Gewerkschaft stolz zu machen, und wir müssen dafür sorgen, dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu allen Zeiten relevant und attraktiv bleibt.

Wir bieten den Mitgliedern eine Vielzahl von Leistungen an: (A) Schutz des Arbeitsplatzes und (B) Sozialleistungen, die ständig überprüft werden.

### **A) Schutz des Arbeitsplatzes**

1. Tarifverhandlungen: Für bessere Beschäftigungsbedingungen und das Wohl der Beschäftigten
2. Behandlung von Beschwerden: Um zu gewährleisten, dass die Beschwerden von Mitgliedern untersucht und auf faire Weise geregelt werden.
3. Fachmännische und Rechtsberatung für arbeitsplatzbezogene Angelegenheiten

### **B) Sozialleistungen**

1. NTUC-Linkcard für Preisnachlässe und Linkpoints (im Austausch für Güter & Dienstleistungen) bei über 50 teilnehmenden Kaufleuten
2. NTUC-Rabatte und -Anteile bei preisgünstigen Supermärkten
3. NTUC-Nachlässe für Kinderbetreuung
4. NTUC-Nachlässe für Gesundheits- & Zahnpflege
5. Nachlässe bei Ausbildungsangeboten
6. Stipendien & Subventionen für die Kinder von Mitgliedern
7. NTUC-Klubangebote in NTUC-Klubbranchen
8. Angebote des Golfklubs
9. NTUC-Nachlässe für Chalets (im In- und Ausland)
10. NTUC-Wohnungswahl - erschwingliche Eigentumswohnungen für leitende Angestellte
11. Singapore Labour Foundation Gift Plus - freie Gruppenversicherung

Kurz: Die Mitgliedschaft bei uns bietet besseren Schutz, bessere Versorgung, bessere Freizeit und besseren Nutzen.

### **ii. Politik zur Anwerbung aller Kategorien von Arbeitnehmern**

Gemäß unserem Gesetz können leitende Angestellte der Gewerkschaft beitreten. Sie konnten jedoch nicht von Basisgewerkschaften vertreten werden.

Erst vor kurzem (im Juli 2002) wurden das Gesetz über Arbeitsbeziehungen und das Gewerkschaftsgesetz geändert, um Basisgewerkschaften die

Vertretung von leitenden Angestellten zu ermöglichen. Die Gewerkschaft hatte jedoch ihre Kampagne für die Anwerbung von Angestellten, sogar in gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen, schon 10 Jahre zuvor, im Mai 1992, begonnen. Das Ziel war,

1. die Gewerkschaftsbewegung durch die Anwerbung von mehr Arbeitnehmern für die Gewerkschaft zu verstärken, auch solchen in gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen;
2. das Interesse der Arbeitnehmerschaft durch die Anwerbung und schließliche Vertretung von mehr Arbeitnehmern als Mitglieder zu fördern;
3. Mitglieder nicht zu verlieren, die eine Tätigkeit in einem anderen, gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen aufnehmen, was der Gewerkschaft als wichtiges Trittbrett zur Organisation gewerkschaftlich nicht organisierter Unternehmen dient.

### **Wesentliche Instrumente:**

1. Attraktive Leistungen für Mitglieder (wie in Kapitel I. oben erwähnt) zu erschwinglichen Beiträgen.
2. Nahtlose Mitgliedschaft, GIRO - erlaubt die monatliche Überweisung der Mitgliedsbeiträge von Bankkonten der Mitglieder statt durch Beitragsabzüge vom Lohn oder jährliche Pauschalbeträge (in Kapitel IV behandelt.)

Es muss dafür gesorgt werden, dass die Leistungen der Gewerkschaft für die Arbeitnehmerschaft relevant und attraktiv bleiben, doch ist auch wichtig, ein System zu schaffen, das Mitgliedern die problemlose Zahlung von monatlichen Mitgliedsbeiträgen ermöglicht. Das ist besonders wichtig, wenn wir Beschäftigte in gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen zu Mitgliedern anwerben wollen (ohne Beitragsabzüge vom Lohn) und Mitglieder nicht verlieren wollen, die aus gewerkschaftlich organisierten Unternehmen ausscheiden. Die Nahtlose Mitgliedschaft ermöglicht es Mitgliedern, ihre monatlichen Mitgliedsbeiträge in Form einer genehmigten Überweisung von Bankkonten zu zahlen.

Bei den United Workers of Electronics and Electrical Industries (UWEEI), einem Mitgliedsverband des IMF-SC, erhöhte sich die Mitgliederzahl um 42,3%, als die Gewerkschaft ihre Mitgliedschaft auf die Beschäftigten ausweitete, die bisher nicht gewerkschaftlich organisiert werden konnten.

### **iii. Anwerbung & Organisation**

Gewerkschaften müssen in der Lage sein, der Arbeitnehmerschaft und potentiellen Mitgliedern die Vorteile mitzuteilen, die eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft bringt. Es muss noch viel getan werden, damit Informationen über die Aktivitäten der Gewerkschaft und den von ihr gewährten Schutz, über ihre Leistungen und Versorgungseinrichtungen bekannt gemacht

werden. Notwendig sind auch regelmäßige und fortlaufende Programme, um neue Mitglieder zu erreichen und anzuwerben. Folgende Programme wurden von den Gewerkschaften zur Anwerbung und Organisation von Mitgliedern angenommen:

### **1. Aktive Organisation und Anwerbung aller Kategorien von Arbeitnehmern**

- I. Regelmäßige Anwerbungsaktivitäten in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen - um die potentiellen Mitglieder in jeder Abteilung und Schicht zu erreichen.
- II. Ständige Bemühungen um Organisation von Unternehmen, die noch nicht gewerkschaftlich organisiert sind. (32,5% der Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten sind gewerkschaftlich organisiert). Festlegung von Zielen der gewerkschaftlichen Organisation einer bestimmten Anzahl von neuen Unternehmen im Jahr.
- III. Konzeption und Einrichtung von Mitgliederanwerbungsteams (MRT) - Mitglieder werden in Organisierungsfähigkeiten geschult und erhalten Aufgaben und Zielvorgaben, die erfüllt werden müssen. Gewerkschaften zahlen für jedes angeworbene Mitglied eine Anwerbungsprämie von 5 \$.
- IV. Landesweite Aktivitäten außerhalb/innerhalb von Einkaufszentren, Genossenschaften und Bus-/Zugbahnhöfen zur Anwerbung aller Kategorien von Arbeitnehmern, wozu leitende Angestellte und Beschäftigte in gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen gehören.

### **2. Anreize für Anwerber**

- I. Regelmäßige Anwerbungswettbewerbe und -kampagnen, z.B. die NTUC-1+3-Kampagne, wobei jede gewerkschaftliche Führungskraft 3 Mitglieder anwerben soll. Die Gewerkschaften, die die meisten Mitglieder anwerben, erhalten eine Belohnung.
- II. Anreize für Mitglieder, neue Mitglieder anzuwerben - fortlaufendes Programm Mitglied-gewinnt-Mitglieder. 5 \$ für jedes angeworbene Mitglied.

### **3. Erhöhung des Bekanntheitsgrades**

- I. Verstärkung der Werbeprogramme durch die Nutzung von Massenmedien (Rundfunk, Fernsehen & Zeitungen, NTUC-Zeitschriften), um den Bekanntheitsgrad zu erhöhen und die Vorteile der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft darzulegen.
- II. Förderung und Bekanntmachung guter Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitungen.

#### **4. Kundendienste von hoher Qualität**

- I. Die Stellung eines Beitrittsantrags für neue Mitglieder einfach, rasch und bequem gestalten.
- II. Neue Anträge lassen sich innerhalb eines Monats bearbeiten. Die NTUC-Linkcard wird innerhalb eines Monats nach Antragstellung ins Haus geliefert.
- III. Ein einziges Dienstleistungszentrum für Mitglieder.

#### **5. Nutzung neuer Technologie**

- I. Erreichen einer größeren Anzahl potentieller Mitglieder durch Einrichtung einer umfassenden Website für den IT-Kundigen.
- II. Online-Beitrittsantragsformular.

#### **iv. Änderungen der Gesetzgebung für Basisgewerkschaften zur Vertretung von leitenden Angestellten**

Die Frage der Ausweitung der Vertretung auf leitende Angestellte wurde von unseren gewerkschaftlichen Führungskräften erstmals im März 1999 vor das Parlament gebracht, um der Tendenz Einhalt zu gebieten, dass die Anzahl der Arbeitnehmer, die gewerkschaftlich organisiert werden können, aufgrund einer Änderung der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft weiter zurückgeht. Es wurde ein dreigliedriger Ausschuss gebildet, der sich aus Mitgliedern der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammensetzt, um die Frage eingehender zu untersuchen.

Im Juli 2002 wurde das Arbeitsbeziehungsgesetz und das Gewerkschaftsgesetz geändert, um Basisgewerkschaften zu erlauben, leitende Angestellte bei Beschwerdeverfahren und bei der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu vertreten.

Die Änderungen haben folgende Ziele:

1. Dem zunehmenden Bedarf der sich ausbreitenden neuen Kategorie von höher gebildeten Arbeitnehmern an Schutz am Arbeitsplatz gerecht zu werden;
2. die „80:20-Vision“ wahr werden zu lassen, das heißt durchschnittlich 80% der Arbeitnehmerschaft in Basisgewerkschaften zu organisieren.

**v. Nahtlose Mitgliedschaft**

Die Nahtlose Mitgliedschaft hat folgende Ziele:

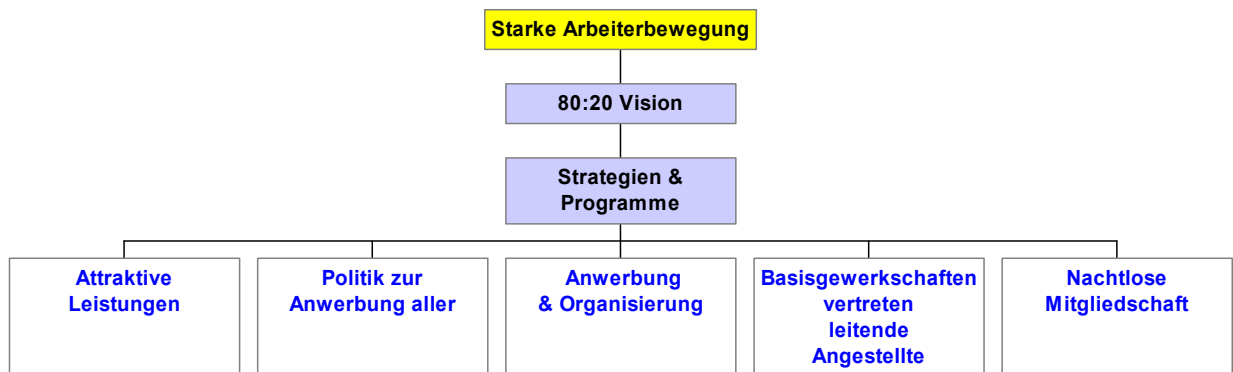
1. Den zunehmenden Trends des häufigeren Arbeitsplatzwechsels aus Gründen wie Kündigungen, Freisetzungen und kürzeren Beschäftigungszeiten zu begegnen;
2. als Verwaltungsinstrument die Mitgliedschaft von Mitgliedern in der Übergangszeit beizubehalten, damit der Versicherungsschutz und die Mitgliedschaft und sonstige Leistungen nicht aufgegeben werden;
3. Mitglieder nicht zu verlieren, die eine Tätigkeit in anderen, gewerkschaftlich nicht organisierten Unternehmen aufnehmen, was der Gewerkschaft als wichtiges Trittbrett zur Organisation gewerkschaftlich nicht organisierter Unternehmen dient.

**Dazu zählen :**

1. Ein einheitlicher Mitgliedsbeitrag für die Gewerkschaft und die gleichen wesentlichen Versorgungsleistungen für alle Gewerkschaften.
2. Massive Bemühungen um Förderung der Nahtlosen Mitgliedschaft und Änderung der Zahlung der Mitgliedsbeiträge durch Lohnabzüge auf GIRO.
3. Neue Mitglieder werden unverzüglich in die Nahtlose Mitgliedschaft übernommen.

**Teil Drei : Schluss**

**i. Zusammenfassung**



**ii. Fallstudie : MuRata-Elektronik-Branche, UWEEI**

Die MuRata-Elektronik-Branche wurde von der UWEEI im Jahre 1981 gewerkschaftlich organisiert. Das Unternehmen beschäftigt rund 1550 Personen.

Die Branche bemüht sich aktiv um die Anwerbung von Mitgliedern, sowohl unter Arbeitern als auch unter Angestellten. Durch Verhandlungen und intensive Bemühungen um Mitgliederwerbung ist sie in der Lage, einen hohen Prozentsatz der Arbeitnehmerschaft zu vertreten. Angesichts der hohen

Vertretung oder der Anzahl der Arbeitnehmer, die gewerkschaftlich organisiert werden können, setzt die Branche ihre Anwerbungstätigkeiten fort. Unter anderem dank einer starken Gewerkschaftsführung und ihrer Bemühungen um die Schaffung einer starken Präsenz im Unternehmen konnte die Mitgliederzahl deutlich erhöht werden.

### **1. Hohe Vertretung**

Die UWEEI vertritt 97% der Belegschaft von MuRata für die folgenden Kategorien :

- Direkt angestelltes Personal
- Verwaltungspersonal
- Büropersonal
- Aufsichtspersonal

Leitendes Personal/Führungspersonal mit beträchtlichen Einstellungs- und Entlassungsbefugnissen sind aufgrund eines Interessenkonfliktes ausgeschlossen.

### **2. Starke Gewerkschaftsbranche & -führung**

- I. 5 von 13 (40%) Branchenleitern sind Ingenieure/Aufsichtspersonen/Vorarbeiter.
- II. 50% haben eine tertiäre oder postsekundäre Ausbildung.
- III. Alle Führungskräfte erhalten eine Ausbildung in Arbeitsbeziehungen, Arbeitsgesetzgebung und Verbesserung der persönlichen Leistungsfähigkeit wie erfolgreiche Führung, Produktivität, Reden in der Öffentlichkeit, Verständnis von Finanzkonten, emotionale Komponente usw.

### **3. Schaffung einer starken Präsenz**

- I. Wirkungsvolle Kommunikation und Feedback-Kanal mit Mitgliedern in jeder Abteilung/Schicht durch gewerkschaftliche Führungskräfte und gewerkschaftliches Anschlagbrett.
- II. Organisierung von regelmäßigen Aktivitäten zur Förderung eines qualitativ hohen Lebensstils und der Arbeitsplatzgesundheit für Mitglieder.

- III. Aktive Rolle und Beteiligung an Tätigkeiten des Unternehmens wie Sicherheitsausschuss, Produktivitätsausschuss, Jahresfeier des Nationalfeiertages im Unternehmen, jährliche Betriebsfeier, Freizeit- & Sportausschuss und Ausschuss für Sozialdienste.
- IV. Regelmäßige Verteilung von Gewerkschaftsgeschenken (mit Gewerkschaftslogo) zum Dank an die Mitglieder.

#### **4. Anwerbungsaktivitäten**

- I. Das starke Engagement der gewerkschaftlichen Führungskräfte für die Anwerbung.
- II. Durchführung regelmäßiger Anwerbungsaktivitäten in Kantinen für alle Schichtarbeiter. Durchschnittlich 112 Stunden im Jahr oder 9,3 Stunden im Monat.
- III. Ausführliche Broschüren über die Vorteile einer Gewerkschaftszugehörigkeit.
- IV. Attraktive Begrüßungsgeschenke für neue Mitglieder.
- V. Leichter und bequemer Beitritt: Nahtlose Mitgliedschaft.

#### **Ergebnisse:**

- 1. 60,5% der Arbeiter treten der Gewerkschaft bei.
- 2. 46,5% der Angestellten treten der Gewerkschaft bei; das ist ein wesentlich höherer Prozentsatz als die durchschnittliche Gewerkschaftszugehörigkeit von 35,8% für Angestellte in der Metallindustrie.

## Organisierungsarbeit der JEIU für Angestellte

**Tadashi Takeishi - stellvertretender Generalsekretär JEIU,  
Japan**

### Einleitung

In der japanischen Elektro- und Elektronikindustrie wird die Organisation/Anwerbung heute nicht nur von der Japanischen Gewerkschaft für Beschäftigte in der Elektro-, Elektronik- und Informationsindustrie (JEIU) durchgeführt, sondern auch von der Japanischen Vereinigung von Metall-, Maschinen- und Produktionsarbeitern (JAM, Mitglied des IMF-JC) und den anderen Industrieverbänden..

### Organisierung der JEIU

#### DENKI RENGO: JEIU

Japanische Gewerkschaft für Beschäftigte in der Elektro-, Elektronik- und Informationsindustrie

- Mitgliedsgewerkschaften: 323 Organisationen
- Mitgliederzahl: 688.436
- Gegründet: 1. Juni 1953
- Vorsitzender: Nobuaki Koga
- Die JEIU ist ein Industrieverband, dem Gewerkschaften in der Elektro- und Elektronikindustrie in Japan angehören.
- 80 Organisationen haben über 1000 Mitglieder und 77 haben zwischen 300 und 999 Mitgliedern.
- Es handelt sich um Betriebsgewerkschaften; in den meisten Fällen besteht für alle Beschäftigten des Betriebs Zwangsmitgliedschaft in der Gewerkschaft.
- Die JEIU organisiert Arbeiter und Angestellte.
- Der Organisierungsgrad beträgt 20,7% (1980: 30,8%)

## Tendenz der Zusammensetzung von Arbeitern und Angestellten in der JEIU

	Männer		Frauen	
	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter
1980	47.8%	52.2%	34.9%	65.1%
1985	53.1%	46.9%	47.2%	52.8%
1990	59.0%	41.0%	54.2%	45.8%
1995	63.4%	36.6%	66.1%	33.9%
2000	65.8%	34.2%	66.9%	33.1%

- Während die Gewerkschaftsarbeit früher stark auf Arbeiter ausgerichtet war, schließt sie heute auch Angestellte ein.
- Angestellte sind in einer Vielzahl von Bereichen tätig (Planung, Vertrieb, Systemberatung, Forschung und Entwicklung, Design).
- Personalbehandlungssystem: Verlagerung von Dauer der Betriebszugehörigkeit auf qualifikations- und ergebnisorientiert.

## Organisierungsarbeit für den Sektor Informationsdienste

- In den achtziger Jahren wurden viele Informationsdienstunternehmen gegründet.
- 1986 wurde innerhalb der JEIU ein Rat für Gewerkschaften in der Informationsindustrie gegründet, dem 12 Organisationen mit 17.000 Mitgliedern angehören.
- Der Informationssektor der JEIU umfasst nunmehr 17 Organisationen mit 22.700 Mitgliedern.

## Verstärkte Anwerbungsarbeit unter Beschäftigten, die von Zeitarbeitsfirmen kommen

- Erhöhung der Mitgliederzahlen unter Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen wie Beschäftigten, die von Zeitarbeitsfirmen kommen, oder Teilzeitarbeitnehmern.
- Gründe, warum Unternehmen Beschäftigte einsetzen, die von Zeitarbeitsfirmen kommen:
  - Die Anzahl der Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen kann nicht erhöht werden
  - Es werden Personen benötigt, die wirklich zu arbeiten bereit sind
  - Es geht um Arbeiten, die hohen Sachverstand erfordern
- Die Gewerkschaft der Meitech-Beschäftigten organisiert Beschäftigte einer bedeutenden Zeitarbeitsfirma für die technische und Software-Entwicklung und gehört der JEIU an – ein erstes Beispiel für die Anwerbung von Beschäftigten in einer Zeitarbeitsfirma.

## Die Position der JEIU zur

### Organisierung

#### Position

1. Organisierung von Beschäftigten in Unternehmen ohne Gewerkschaften.
2. Organisierung von Arbeitnehmerverbänden.
3. Im Falle eines Unternehmens mit einer Gewerkschaft: Beitritt dieser Gewerkschaft zu Industrieverbänden.
4. Organisierung von Beschäftigten in umstrukturierten Unternehmen.
5. Rolle der Organisierung für unternehmensbezogene Unternehmensgruppen und selbständig Erwerbstätige.
6. Individueller Beitritt über das Internet.

## Position der JEIU zur Organisierung

Unterstützung für die Gründung von Gewerkschaften und den Beitritt zur JEIU

1. Bereitstellung einer Industriepolitik und von Informationen.
2. Maßnahmen für ein Personalbehandlungssystem für Angestellte.
3. Förderung der Fähigkeit, der Unternehmensleitung Vorschläge zu unterbreiten (Entwicklung, Bereitstellung und Ausbildung zur Nutzung von Instrumenten für die Managementanalyse).
4. Aufbau von Sicherheitsnetzen (scale merit)
  - Gegenseitige Hilfe ((JEIU-Zentrum für gegenseitige Hilfe)
  - Konsultationen für geistige Gesundheit (Heartful Center)
  - Rechtsberatung (37 Gebiete in Japan)
5. Entwicklung der Fähigkeiten für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit.
6. Bereitstellung von aktuellen Informationen durch das Internet (JEIU-Website)
7. Veranstaltung von Foren für Fachingenieure zum Zwecke des Meinungsaustausches
8. Untersuchung der aktuellen Situation von Software-Arbeitnehmern.

## Zusammenfassung

1. Bezahlung nach Ergebnis breitet sich bei Angestellten aus
2. Kommunikation mit jedem Beschäftigten ist wichtig
3. Jede Gewerkschaft muss Programme für Mitglieder verbessern und Maßnahmen ergreifen, um auf deren Beschwerden zu reagieren
4. Es wird gefordert, Produkte zu entwickeln, die „Scale-merit“ haben
5. Die JEIU plant, Aktivitäten zu entwickeln, die ihren Mitgliedern Vorteile bringen.

**Angestellte im IMB-Mitgliedgewerkschaften**

**Angestellte im IMB - % der Gesamtzahl**

• Brasilien/CNTM	10	• Ungarn/VASAS	15
• Brasilien/ CNM-CUT	25	• Irland/SIPTU	±20
• Kanada/CAW	8	• Italien/FIM-CISL	33
• Dänemark	19	• Litauen	17
• Deutschland	17	• Rußland/auto	48
• GB/Amicus-MSF	85	• Schweden/SIF	100
• Spanien	25	• USA/CWA	80
• Finnland/TU ry	100	• USA/IUE-CWA	5
• Finnland/TEK	84	• USA/UAW	14
• Frankreich /FTM-CGT	9		

(in %)

**Angestellte in Südost-Asien und Pazifik in  
der jeweiligen Gesamtmemberschaft**

• Australien/AMWU	6	• Neuseeland	15
• Hong Kong	11	• Philippinen	20-25
• Indonesien/FSPMI	10	• Singapur (UWWEI/SMEEU/MIWU)	14.6
• Japan/JEIU	67	• Rep. China/Taiwan	15
• Japan/JAW	38	• Thailand	15
• Japan/JSW	18		
• Malaysia/EIWU	15		

## Veränderung 1990-2001

- negativ: Brasilien ( 28% - 25%)  
Ungarn (25% -15%)  
Japan/JSW (24% -18%)
- positiv: Finnland/TEK (82% -84%)  
DK (17% - 19%)  
Japan/JEIU (53% - 67%)  
Spanien (17%-25%)  
USA/UAW (10%-15%)

## Japan - JEIU\*

- 1990 719.000 Mitglieder  
53% Angestellte
- 1995 764.000 Mitglieder  
64% Angestellte
- 2001 724.000 Mitglieder  
67% Angestellte

\*Japanese Electrical, Electronic and Information Union

### Frauenanteil bei Angestellten (in %)

• Australien/AMWU	10	• Italien/FIM-CISL	7
• Brasilien/CNTM	4	• Japan/JEIU	13
• Brasilien/ CNM-CUT	23	• Japan/JAW	16
• Dänemark	60	• Japan/JSW	26
• Deutschland	30	• Litauen	48
• Finnland/TU ry	37	• Philippinen	25-30
• Finnland/TEK	17	• Rußland/auto	45
• Frankreich/ FTM-CGT	10	• GB/Amicus-MSF	40
• Hong Kong	46	• Singapur	3.5
• Ungarn/VASAS	56	• Schweden/SIF	39
• Irland/SIPTU	±40	• Taiwan	17
		• USA/CWA	55
		• USA/IUE-CWA	30

### Angestellte unter 30 Jahre in Prozent der Anstellenmitgliedschaft

• Brasilien/CNTM	25	• Litauen	4
• Brasilie/CNM-CUT	36	• Philippinen	2-5
• Dänemark	30	• Rußland	11
• Finnland/TU ry	7.5	• Singapur	4.5
• Finnland/TEK	12	• Spanien	22
• Hong Kong	24	• Schweden/SIF	14
• Ungarn/VASAS	32	• USA/CWA	20
• Irland/SIPTU	±30	• USA/IUE-CWA	10
• Japan/JEIU	21		

## Wie sind die Angestellten organisiert?

- unabhängige Gewerkschaften
- integrierte Division oder Abteilung
- keine spezifische Struktur

## IMB Angestellengewerkschaften

- Argentinien: ASIMRA
- Belgien: LBC/NVK - SECTA/BBTK
- Finnland: TU, TEK, Insinöoriliitto
- Norwegen: Handel og Kontor
- Niederlande: De Unie
- Schweden: SIF, Civilingenjöröförbundet

## **IMB Mitgliedsgewerkschaften mit einer Angestelltenabteilung**

- Australien AMWU - TSA (technische Abteilung und Verwaltung  
Vorarbeiter/Aufsicht)
- Kanada CAW - TOP (technisch, Verwaltung, Ingenieure etc.)
- Dänemark CO-Industri
- Deutschland IG Metall
- Italien FIM-CISL - „Quadrante“ (2001)
- USA UAW - TOP (technisch, Verwaltung, Ingenieure)
- Irland SIPTU
- Spanien MCA/UGT

## **Keine spezifische Struktur**

- Angestellte werden in vielen Ländern ähnlich wie Arbeiter in der Produktion behandelt
- Die Strategie ist es, die Probleme innerhalb der Firma anzusprechen, und sie weniger als berufsspezifische Fragen zu behandeln

## **SCHLUSSBEMERKUNGEN**

Allgemein sind Angestellte weniger organisiert als Arbeiter. Dafür gibt es mehrere Gründe, die mit der Gesetzgebung des Landes, der gewerkschaftlichen Politik und Strategie, den Systemen der Arbeitsbeziehungen, Verhaltensweisen usw. zu tun haben. Arbeitgeber stehen der gewerkschaftlichen Organisation von Angestellten häufig ablehnender gegenüber als der von Arbeitern. Ihre Haltung lässt sich als negativ und möglicherweise gar als obstruktiv bezeichnen. Sie würden es vorziehen, wenn ihre Angestellten gewerkschaftlich nicht organisiert sind, und schließen mit ihnen lieber Einzelverträge statt Tarifverträge ab. Je größer die Nähe der Arbeitnehmer zum höheren Management, um so stärker ist der Widerstand. In zahlreichen Ländern wird auf Arbeitnehmer Druck ausgeübt, um sie vom Beitritt zu einer Gewerkschaft abzuhalten. Ferner ist zu unterstreichen, dass die Organisation im IKT-Sektor schwieriger ist als in den traditionellen Industrien.

Angestellte sind eher individualistisch eingestellt. Zwar kann ihre Aufgeschlossenheit gegenüber der gewerkschaftlichen Organisation je nach Beruf, Alter, Bildungsstand und Arbeitsplatz variieren, doch lässt sich allgemein feststellen, dass sie schwerer zu organisieren sind. Sie sehen Gewerkschaften nicht unbedingt als relevant für ihre Bedürfnisse und vermögen in der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft wenig Vorteile zu erkennen. Höher qualifizierte Beschäftigte neigen eher zu der Auffassung, dass sie keinen gewerkschaftlichen Schutz benötigen, und handeln ihre Arbeitsbedingungen lieber selber aus, weil sie glauben, so mehr zu erreichen. In manchen Ländern gibt es auch gesetzliche Einschränkungen der Organisation von Angestellten. In den USA zum Beispiel untersagt das Arbeitsbeziehungsgesetz eine gewerkschaftliche Vertretung von Aufsichtspersonal. Das mexikanische Bundesarbeitsrecht untersagt sogenannten „Vertrauenspersonen“ den Beitritt zu einer Gewerkschaft.

Heute werden sich Angestellte jedoch zunehmend bewusst, dass sie von Beschlüssen der Unternehmensleitung ebenso stark betroffen sind wie Arbeiter. Wie diese haben sie die Folgen eines erbarmungslosen Wettbewerbs, von Unternehmensumstrukturierungen, Personalabbau und Ausgliederungen zu tragen, denn nicht nur die Produktion wird ausgegliedert, sondern auch Arbeitsplätze der höheren Einkommensschichten, darunter in Bereichen wie Grundlagenforschung, Chip-Design, Technik usw. Durch Zusammenschlüsse und Übernahmen wird die Industrielandschaft ständig umgestaltet, so dass Angestellte heute mehr Abstand zu ihrem Unternehmen halten als früher. Wer früher dem Management nahe stand und keinen oder wenig Kontakt zu Gewerkschaften hatte, bemüht sich nunmehr um deren Hilfe und die Verteidigung der eigenen Rechte. Angesichts der negativen Folgen des hartherzigen Kapitalismus erfahren die Einstellungen einen Wandel. Gewerkschaften sollten diese Veränderungen dazu nutzen aufzuzeigen, dass

sie über umfassendes Wissen verfügen und Ziele verfolgen, die den Bedürfnissen dieser Beschäftigten gerecht werden können.

Aufgrund einer anders gearteten Sichtweise sind Angestellte eher an einem individualistischen als an einem kollektivistischen Ansatz interessiert. Benötigt werden neue Instrumente und Strategien für die Anwerbung. Ein Hausbesuch oder ein persönlicher Kontakt kann zweckdienlicher sein als ein Flugblatt am Fabriktor. Gewerkschaften sollten sich innovative Wege einfallen lassen, um persönliche Hilfe und Dienste zu leisten, die im Arbeitsleben unserer Zeit immer stärker an Bedeutung gewinnen.

Die traditionelle Rolle der Gewerkschaften, die in der kollektiven Vertretung der Arbeitnehmer besteht, ist für erwerbstätige Menschen immer noch von hohem Wert, doch es entstehen neue Ansprüche und Erwartungen, die einen stärker auf den jeweiligen Bedarf zugeschnittenen Ansatz notwendig machen. Es geht darum, wie man dem Erfordernis von kollektiven Regulierungen und Schutzmaßnahmen gerecht werden und gleichzeitig auch auf individuelle Anforderungen eingehen kann. Die Seminarteilnehmer unterstrichen, dass Organisierung und die Erbringung von Dienstleistungen für Mitglieder einander nicht ausschließen. Letzteres war stets ein fester Bestandteil des Gesamtangebots, durch das Mitglieder gewonnen und zum Verbleib in der Gewerkschaft bewogen werden, und Gewerkschaften hatten nicht die Wahl zwischen Organisierung einerseits oder der Erbringung von Dienstleistungen andererseits. Aktive Gewerkschafter und Organisatoren sollten über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um bei der Erbringung von Dienstleistungen am Arbeitsplatz zu helfen.

Die Diskussionen machten deutlich, dass es bei erfolgreichen Anwerbungsinitiativen fast immer um bestimmte Anliegen ging. Erfolge bei der Organisierung stellen sich ein, wenn Gewerkschaften sich bewusst sind, was die Arbeitnehmer bewegt. Gewerkschaften müssen sich mit den Anliegen befassen, die für Arbeitnehmer wichtig und relevant sind, statt nur für allgemeine Prinzipien einzutreten. Zu den immer wiederkehrenden Themen, die sich für Angestellte als bedeutend herausstellten, gehörten Arbeitszeit und unbezahlte Überstunden, Stress, der berufliche Werdegang, lebenslanges Lernen und Gleichstellung.

Mehrere Gewerkschaften haben das Internet zu einem wirkungsvollen Organisierungsinstrument gemacht, und dieses sollte als interaktives Mittel zur Information und Kommunikation stärker genutzt werden. Es wurde vorgeschlagen, dass der IMB auf seiner Website eine Plattform für Angestellte einrichtet, um unter anderem den Informations- und Erfahrungsaustausch über die Organisierung der verschiedenen Kategorien von Angestellten zu fördern. Jede Initiative sollte Angaben über eine Kontaktperson und einen Link zur jeweiligen Website der Gewerkschaft enthalten.

Ein Teil des Seminars war der Organisierung im IKT-Sektor gewidmet. Der IKT-Bereich ist ein expandierender Sektor mit einem hohen Anteil nichtorganisierter Angestellter. Er findet in praktisch alle Industrieerzeugnisse und -prozesse Eingang und ist folglich für die gewerkschaftliche Organisierung im 21. Jahrhundert von entscheidender Bedeutung. Wenn man diesen Sektor wegen der erheblichen

Herausforderungen, d.h. Mobilität und Marktfähigkeit der Arbeitnehmer, ignorieren wollte, würde man den Bedürfnissen von modernen Arbeitnehmern in modernen Industrien nicht gerecht werden.

Angestellte sind für die Gewerkschaftsbewegung ein Wachstumsbereich. Der IMB und seine Mitgliedsorganisationen sollten diesem expandierenden Teil der Arbeitnehmerschaft unbedingt mehr Aufmerksamkeit schenken und ihn in die Gewerkschaftsarbeit einbeziehen. Im Zuge der Schaffung einer stärkeren und geeinteren Gewerkschaftsbewegung sollte der IMB sich intensiver mit den Bedürfnissen und Anliegen dieser Arbeitnehmer befassen, damit sie in die Gewerkschaftsstruktur und -politik integriert werden und aktive Mitglieder werden. Es ist kein Zufall, dass die IG Metall auf ihrem Zukunftkongress in Leipzig im Juni 2002 beschlossen hat, die Anwerbung von Angestellten zu einer Schlüsselfrage für ihre künftige Arbeit zu machen.