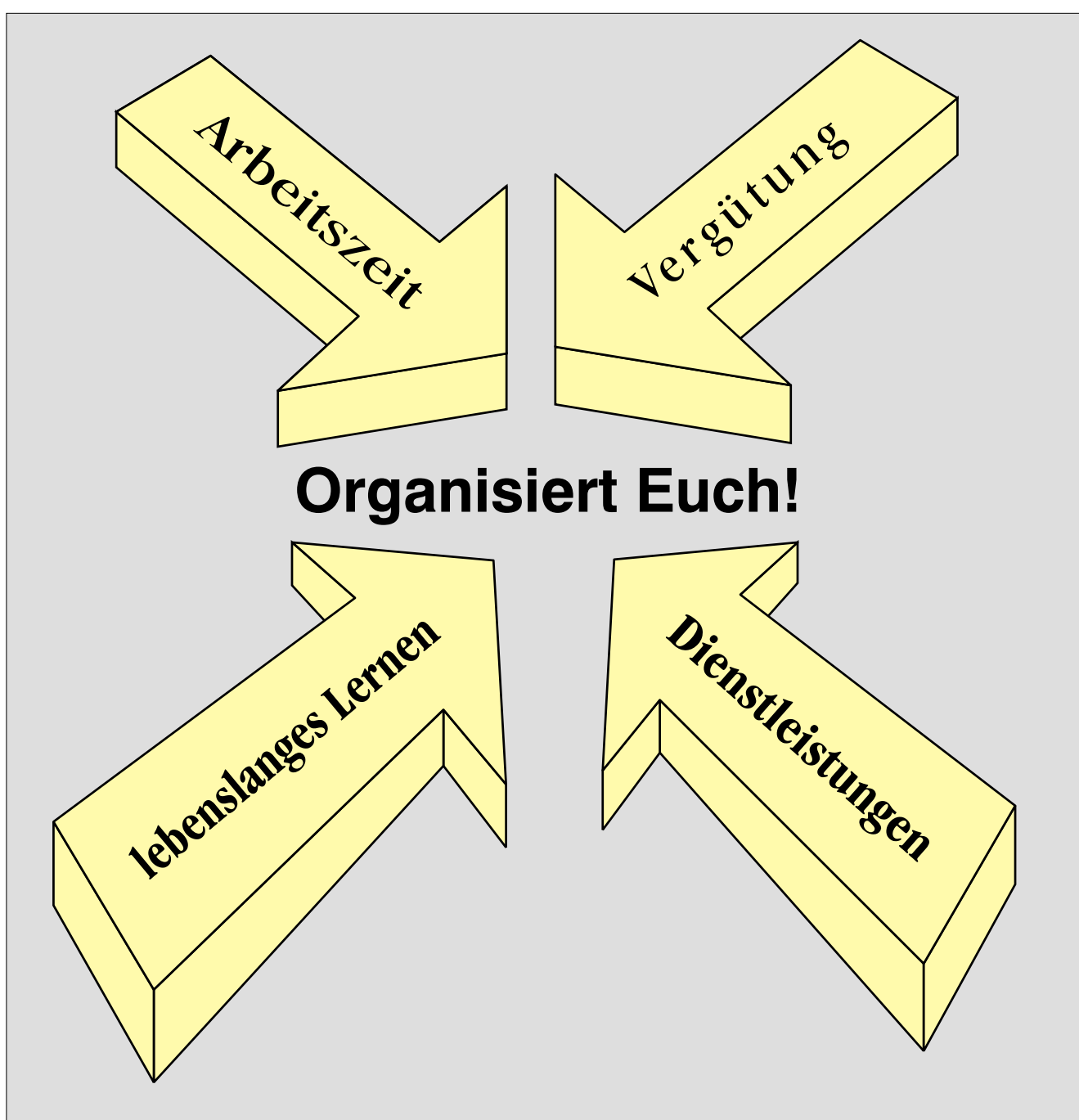




Internationaler Metallgewerkschaftsbund  
**Organisierung von Angestellten - Anschlussmaßnahmen**



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1	
<b>Erster Teil</b>		
<b>Instrumente und Strategien der Organisierung</b>		
Neue Anforderungen an Industriegewerkschaften in einer veränderten Umwelt.....	3	
Siegfried Balduin, IG Metall, Deutschland		
Dienstleistungen für Angestellte – die Erfahrung der SIF.....	7	
Petra Forsberg, Sif, Schweden		
Innovative Strategien für Professionals in den USA.....	13	
Gregory Junemann, Vorsitzender der IFPTE, USA		
Entwicklung einer Gewerkschaftskultur bei Angestellten in Italien – Zwischenbericht über „Quadrante“ .....	18	
Bruno Vitali, CISL Italien		
Kommunikation mit Angestellten .....	24	
Jesper Nilsson, IMB, Genf, Schweiz		
Individuelle Rechte kollektiv garantiert – ein Hebel für die Anwerbung von Angestellten.....	31	
Marie-Jo Millan-Noirault, FO, Frankreich		
Peter Rimfort, CO-Industri, Dänemark.....		38
High-tech-Organisierung: Der Ansatz der CWA zur Organisierung in der Neuen Wirtschaft .....	45	
Jimmy Tarlau, CWA, USA		
Vertretung von leitenden Angestellten in Singapur .....	58	
Cyrille Tan, IMF-SC, Singapur		
<b>Zweiter Teil</b>		
<b>Die wichtigsten Aspekte einer Gewerkschaftspolitik für Angestellte</b>		
Organisierung im 21. Jahrhundert – wichtige Anliegen für Angestellte.....	61	
Roger Jeary, AMICUS, VK		
Berufsförderungs-Akademie für Arbeitnehmer in der Elektronikindustrie .....	66	
Takeo Kataoka, IMF-JC, Japan		
Eine finnische Sicht .....	78	
Petteri Ojanen, TU, Finnland		
Integration und Autonomie .....	82	
Erik van den Heede, LBC-NVK, Belgien		
Wem gehört die Zeit? Denkanstöße zum Umdenken .....	91	
Hans-Joachim Weis, IG Metall, Deutschland		
Schlussbemerkungen.....	96	

### Einleitung

Im Oktober 2002 hat der IMB in Eastbourne (GB) ein Seminar über die Organisierung von Angestellten veranstaltet, das zu einem sehr konstruktiven Meinungs- und Erfahrungsaustausch über die Anwerbung von Angestellten und über Dienstleistungen für sie führte. Es wurde vereinbart, ein weiteres Seminar über dieses Thema abzuhalten, um die Debatte zu erweitern, die Diskussion über die beste Praxis und Neuerungen fortzusetzen und neue Mittel und Wege zu prüfen, wie eine kollektive Vertretung gewährleistet und gleichzeitig Forderungen nach einem stärker auf den Einzelnen zugeschnittenen Ansatz und nach Autonomie erfüllt werden können.

Angestellte betrachten Gewerkschaften nicht unbedingt als etwas, was für ihre Belange und Erwartungen relevant ist, und recht häufig sehen sie wenig Sinn im Beitritt zu einer Gewerkschaft. Sie befürchten vielleicht, dass sie die Fähigkeit zur Kontrolle über ihr eigenes Berufsleben verlieren könnten, wenn sie einer Gewerkschaft Befugnisse über dieses übertragen. Gewerkschaftsbeauftragte und -aktivisten wiederum wissen nicht immer, wie sie sich gegenüber dem Verhalten sollen, was sie manchmal als „Angestelltenkultur“ bezeichnen, und sie haben deshalb vielleicht Hemmungen, sich mit Menschen mit anderer Denkweise und anderen Verhaltensweisen einzulassen. Es müssen neue Wege erforscht werden, wie wir an diese Arbeitnehmer herankommen und uns ihnen mitteilen können, die einen wachsenden Anteil der Arbeitnehmerschaft ausmachen. Änderungen bei den Qualifikationserfordernissen für Berufe und die Globalisierung werden diesen Trend beschleunigen und zu einer Aufgabe nicht nur für Industrieländer, sondern auch für Entwicklungsländer und Volkswirtschaften im Übergang machen.

Es wurde die Auffassung vertreten, dass der IMB und seine Mitgliedsorganisationen über den Informations- und Erfahrungsaustausch hinaus überlegen sollten, wie sie diese Veränderungen in ihren Strukturen und ihrer Politik besser berücksichtigen könnten, und dass sie erörtern, ob eine gemeinsame Plattform von IMB-Mitgliedsorganisationen für Angestellte sinnvoll wäre. Es muss stärker darauf hingearbeitet werden, dass Gewerkschaften für Angestellte von Nutzen sind und auf deren Belange eingehen, denn diese haben wie die Arbeiter die Folgen des erbarmungslosen Wettbewerbs und der Umstrukturierung von Unternehmen zu tragen.

Die Aufgabe des IMB ist es und bleibt es, auf die Schaffung einer stärker geeinten Metallarbeiterbewegung hinzuarbeiten, und gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen neue Mitglieder zu gewinnen, seien es Arbeiter oder Angestellte. Es muss einen Zusammenhalt geben, um sicherzugehen, dass sich alle Arbeitnehmer mit der Gewerkschaft identifizieren und sich in ihr Zuhause fühlen. Dabei muss anerkannt werden, dass manche Gruppen bestimmte Besonderheiten aufweisen, die entschlossen behandelt werden müssen. Andernfalls würden wir die Zukunft des IMB und seiner Mitgliedsorganisationen gefährden.

Das Anschlussseminar fand am 10.-11. November 2003 in Genf (Schweiz) statt. Dieser Bericht enthält alle dort gehaltenen Referate sowie einen Zwischenbericht über die Vertretung von leitenden Angestellten in Singapur nach einer Gesetzesänderung und einen Beitrag der Kommunikationsarbeiter von Amerika über Organisierung in der Neuen Wirtschaft. Das Wesentliche der Diskussionen in den Arbeitsgruppen, die am zweiten Tag gebildet wurden, ist in den Schlussbemerkungen zusammengefasst.

# Erster Teil

## Instrumente und Strategien der Organisierung

## Neue Anforderungen an Industriegewerkschaften in einer veränderten Umwelt

### Siegfried Balduin - IG Metall, Deutschland



#### Gewerkschaften in Deutschland

1. Branchengewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund
2. Prinzip: Ein Betrieb – eine Gewerkschaft
3. Gesetzliche Vertretung der Beschäftigten im Betrieb durch Betriebsräte mit Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten
4. BR-Mitglieder müssen nicht Gewerkschaftsmitglied sein, aber mehr als 80 % sind IG Metall-Mitglied
5. Tarifverträge dürfen nur von streikfähigen Gewerkschaften abgeschlossen werden
6. Arbeitgeber kann tarifvertraglich festgelegte Leistungen auch Nicht-Mitgliedern gewähren

2



#### 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)
- Industrielle Dienstleistungen

3



### Beschäftigten- und Mitgliederentwicklung

1. Steigende Mitgliederverluste
2. IG Metall stark bei Produktionsarbeitern, deren Zahl abnimmt - schwach bei Angestellten, deren Zahl zunimmt
3. Wachsende Dienstleistungsanteile in der Wertschöpfungskette
4. Schere zwischen Beschäftigten- und Mitgliederstruktur geht auseinander
5. Angestellte, Frauen und Jüngere sind deutlich unterrepräsentiert und schwieriger zu organisieren.

4



### Organisationspolitische Herausforderungen und Ziele

1. Strukturwandel von der Mehrheit der Arbeiter zur Mehrheit der Angestellten
2. Einfluss in der Gesellschaft und Handlungsfähigkeit erhalten
3. Verankert sein in den Kernbereichen der Beschäftigten, die Arbeitswelt und Wertschöpfung in der kommenden Wissensgesellschaft entscheidend prägen
4. Mitgliederstruktur entsprechend Beschäftigtenstruktur verändern
5. Prioritäre strategische Aufgabe: IG Metall für Angestellte attraktiver machen
6. Verteidigung von Arbeitnehmerrechten und Tarifautonomie gegen neoliberalen Marktradikalismus

5



### Notwendigkeiten zur Veränderung

4. Erarbeitung eines Strategiekonzepts und Arbeitsprogramms
  - Tarifpolitik
  - Betriebspolitik
  - Organisationspolitik
  - Marketing
  - Leistungen für Mitglieder
5. Konzepte zur Erschließung von Mitgliederpotentialen in Kernbranchen der Metall- und Elektroindustrie, industrielle Dienstleistungen und I+K-Branche
  - Ingenieure
  - Kaufmännische Angestellte
  - Außertarifliche Angestellte (hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte)
  - Junge Beschäftigte, Auszubildende, Hochschulabsolventen und Studenten
  - Frauen

7



### Neue Anforderungen an Gewerkschaften in der modernen Arbeitswelt

1. Erfolge nur über vermittelte Leistungen für Mitglieder
2. IG Metall wird Kompetenz rund um die Arbeit und in den Kernbereichen der Tarif- und Betriebspolitik zugesprochen
3. Anschluss finden an veränderte und zunehmend differenzierte Arbeitsbedingungen, Einstellungen, Wahrnehmungsmuster, Lebensbedürfnisse, Erwerbsbiografien
4. Bedarf an neuen Angeboten für Individuen (professionell, multiquifiziert, flexibel, selbständig orientiert)
5. Neue Solidaritätskonzepte
  - Vielfalt solidarisch gestalten
  - Kollektive Interessenvertretung mit mehr individueller Autonomie und Selbstbestimmung vereinbaren
  - Solidarität mit den Schwachen und soziale Gerechtigkeit als bleibende Klammer

8



### Bausteine für ein Strategiekonzept (1)

1. Neben Entgelterhöhungen stärker auf neue qualitative Themen fokussieren:
  - Qualifizierung und (Weiter-)Bildung
  - Schutzmechanismen für neue Unsicherheit
  - Beschäftigungssicherung
  - Arbeitszeiten und Zeitsouveränität
  - Leistungsgerechte Bezahlung und Zielvereinbarungen
  - Gesundheit und Stressbegrenzung
  - Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit
2. Eröffnung realer Beteiligungschancen und sozialer Räume für Ehrenamtliche, Mitglieder und (Noch-)Nichtmitglieder
3. Erfahrung von Heimat, Lebensgefühl und Solidarität auch durch Rat und Hilfe für Individuen
4. Kollektive Tarifgestaltung verbinden mit erweiterten Angeboten individueller Beratung und Unterstützung während des Arbeitslebens
5. Kommunikation in der Mediengesellschaft: mehr von unten nach oben – mehr direkte und positive Mitgliederkontakte – Bilder von der Zukunft und der Rolle der Gewerkschaften
6. Internationalisierung der gewerkschaftlichen Arbeit

9



### Bausteine für ein Strategiekonzept (2)

1. Gewaltiger Nachholbedarf an zielgruppenorientierter Ansprache durch lokale Akteure
2. Enormer Bedarf an tiefgreifender Schulung und Qualifizierung
3. Rekrutierung von Aktiven aus den Angestelltenbereichen
4. Hinlenkung von personellen und materiellen Ressourcen auf strategische Vorhaben
5. Ausbau der Beratungs- und Servicekompetenz
6. Ergänzend zu Standardleistungen weitere modulartige Leistungsbausteine zu Fragen der Arbeitswelt und der persönlichen Beratung (z.B. Qualifizierung, Rechtsberatung, Gehaltsentwicklung, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
7. Organisation von Netzwerken

10

## Dienstleistungen für Angestellte – die Erfahrung der SIF

### Petra Forsberg, SIF, Schweden

#### Dienstleistungen für Mitglieder

Dienstleistung ist *ein* Instrument zur Messung der Fähigkeit von Organisationen und Unternehmen, die Erwartungen von Mitgliedern und Kunden zu erfüllen. Sie könnte auch als Anerkennung bezeichnet werden. Dienstleistung lässt sich auf verschiedene Weise messen: Verfügbarkeit, Qualität und die Relevanz der Informationen.

Dienstleistung kann über Telefon oder Internet, auf Tagungen oder durch Korrespondenz erbracht werden. Es müssen Routinen geschaffen werden, die die Kommunikation mit Mitgliedern erleichtern. Zur Verbesserung der Kommunikation ist eine ständige Bewertung erforderlich. Wir befinden uns häufig in unterschiedlichen Situationen, wo sich die Menschen fragen, wie wir die erbrachten Dienstleistungen erfahren – alles von Mahlzeiten in Restaurants bis zu Käufen in Schuhgeschäften oder Zeitschriftenabonnements. Dienstleistung ist der wichtigste Faktor bei der Schaffung eines „Markennamens“ für ein Dienstleistungsunternehmen – wie wir von außen gesehen werden und womit wir in Zusammenhang gebracht werden. Dienstleistung ist ein wichtiger Teil des „Markennamens“ der Gewerkschaft – erbringen wir die Leistungen, die wir verheißen? Die Ortsverbände der SIF erbringen eine umfassende Reihe von Dienstleistungen, doch nicht für alle Mitglieder gibt es eine örtliche Vertretung, deshalb müssen auch für diese Personen gute Lösungen gefunden werden.

71% der SIF-Mitglieder sind an Arbeitsstätten tätig, die über Ortsverbände oder eine Vertrauensperson verfügen, das heißt jemanden, der Fragen beantworten und von der SIF Informationen empfangen kann.

#### Routinen

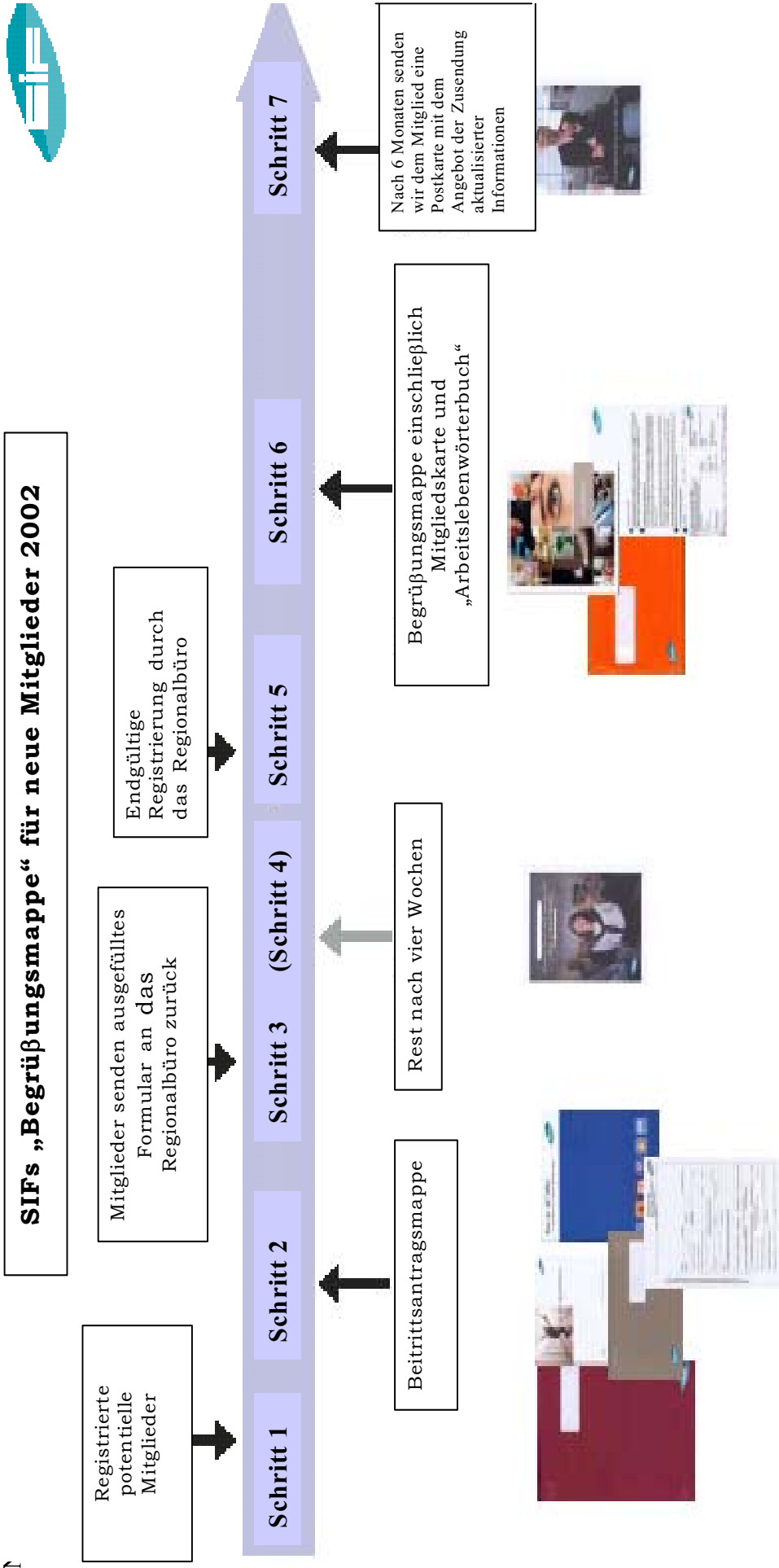
Der erste Kontakt einer Person mit der Gewerkschaft wird durch den Beitritt hergestellt.

Nach dem Beitritt erhält ein neues Mitglied eine Begrüßungsmappe, unter anderem ein Lexikon über das Arbeitsleben, in dem die SIF-Mitgliedschaft beschrieben ist und das ein Glossar mit den auf dem Arbeitsmarkt am häufigsten verwendeten Wörtern und Formulierungen enthält. Ferner gibt es ein Formular für die Anwerbung von Mitgliedern durch Mitglieder, wodurch im Jahre 2003 250 neue Mitglieder angeworben wurden. Meistens werben Menschen Familienangehörige oder Freunde an.

Nach weiteren sechs Monaten erhalten sie eine Postkarte, auf der die Bedeutung der Zugehörigkeit zur SIF und die Möglichkeit der Mitwirkung und der Einflussnahme unterstrichen wird. Aktive Mitwirkung und die Möglichkeit der Einflussnahme auf das Arbeitsleben ist ein wichtiger Aspekt der Mitgliedschaft. Mitglieder können Material und Broschüren bestellen, und 8% der Mitglieder tun das. Das Lexikon über das Arbeitsleben wird von jüngeren Mitgliedern sehr gewürdigt. Es soll das Bewusstsein über Anliegen verstärken, bei denen die Gewerkschaft helfen kann und bei denen sich die Mitglieder an ihre Gewerkschaft wenden sollten.

Im Jahre 2003 hat die SIF mit dem Ziel der Verstärkung der Kontakte zu neuen Mitgliedern Telefonanrufe getestet, die bei neuen Mitgliedern im IT-Sektor zu ihrer Begrüßung getätigt werden. Die SIF hat diese Gelegenheit genutzt, um zusätzliche Informationen zu sammeln, zum Beispiel E-Mail-Anschriften und nähere Angaben über Qualifikationen, und um die Mitglieder über die Möglichkeit der Zahlung per Dauerauftrag zu informieren, das heißt dass die Mitgliedsbeiträge automatisch von ihrem Bankkonto abgeboben werden. Die SIF hat ferner verschiedene Aktivitäten und Seminare gefördert. Der Anruf-Dienst wurde nach außen vergeben, und Anrufe werden abends von Montag bis Donnerstag getätigt. Das wurde von den Mitgliedern gut aufgenommen. Im nächsten Jahr wird die Anzahl der Anrufe zunehmen, und selbst diejenigen, für die kein Ortsverband besteht, werden kontaktiert; das betrifft rund 10.000 Mitglieder.

↑



Es werden verschiedene Arten von Informationen gesammelt. Zum Beispiel sammelt die SIF jedes Jahr Informationen über Gehaltsstufen. Dadurch sollen Gehaltsstatistiken geführt werden, die Mitglieder bei Verhandlungen oder beim Wechsel ihres Arbeitsplatzes oder bei der Übernahme von neuen Aufgaben benötigen und die zur Festsetzung von Gewerkschaftsbeiträgen verwendet wurden. (Diese sind je nach Gehalt unterschiedlich.) Die Botschaft lautete „Dein Gehalt ist nicht nur für dich wichtig“. Durch die Sammlung der Gehaltstarife von 300.000 Arbeitnehmern hat die SIF ein sehr gutes Bild von der Bezahlung ihrer Mitglieder in verschiedenen Industriezweigen und Regionen gewonnen. Sie hat mit Anzeigen und direkten Postsendungen gearbeitet, und eine zunehmende Anzahl von Mitgliedern nutzen die Website zur Vorlage dieser Informationen.

Fast 110.000 Personen haben [www.sif.se](http://www.sif.se) im September besucht, die höchste monatliche Zahl seit Einrichtung der Website. Das ist eine Zunahme von rund 20% im Vergleich zum gleichen Monat des Vorjahres. Rund 73.000 waren einmalige Besucher, und der durchschnittliche Besuch dauerte rund sechs Minuten. Gehaltsstatistiken sind eine ständig gut besuchte Sektion, während der Besuch anderer Seiten saisonbedingt ist. Vor dem Sommer zum Beispiel sind urlaubsbezogene Informationen am meisten gefragt. Die Suchfunktion wird zunehmend benutzt, und Informationen über das Entlassenwerden werden am meisten abgefragt.

### **Selbständig erwerbstätig**

Die SIF bietet selbständig Erwerbstätigen, die selbst keine Beschäftigten haben, die Mitgliedschaft an. Sie hat 2500 selbständig erwerbstätige Mitglieder. Die Dienstleistungen für diese Gruppe umfassen Hilfe bei der Prüfung von Vertragsangeboten, Beratung über Versicherungsfragen und die Gelegenheit, unternehmensbezogene Anliegen zu erörtern, sowie Rechtsberatung. Das Hilfsbüro für selbständig Erwerbstätige ist jeden Tag besetzt, und dort können Mitglieder Antworten auf ihre Fragen erhalten.

### **Wer kann als selbständig Erwerbstätiger Mitglied der SIF werden?**

Um als selbständig erwerbstätige Person Mitglied zu werden, muss der/die Betreffende folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Er/sie muss in Technologie- und Wissenssektoren von Handel und Industrie tätig sein;
- Er/sie darf keine anderen Personen außer Familienangehörigen beschäftigen;
- Er/sie muss einer von höchstens vier Partnern in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Genossenschaft sein.

Gesellschaftsform: Privatunternehmen und Handelsgesellschaften. Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Genossenschaften mit höchstens vier gleichberechtigten Partnern sind ebenfalls zugelassen.

### *Dienstleistungen für selbständig Erwerbstätige*

- Das Hilfsbüro für selbständig Erwerbstätige ist jeden Tag besetzt, und Mitglieder können Antworten auf ihre Fragen erhalten
- Vierteljährlicher Informationsbrief
- Sonderteil auf der Website
- Die SIF nimmt aktiv an Handelsmessen für selbständig Erwerbstätige teil
- Auf der Website der SIF - [www.sif.se](http://www.sif.se) - die Wissensbank.



Es gibt viele Informationen über verschiedene Themen für die selbständig Erwerbstätigen. Die Wissensbank enthält Antworten auf Rechtsfragen, Fragen über Geschäftstätigkeiten und Versicherungsschutz.

Selbständig erwerbstätige Mitglieder können auch per E-Mail Kontakte zur SIF unterhalten. Einfache Fragen werden innerhalb von acht Geschäftsstunden beantwortet, und kompliziertere Fragen, die Spezialwissen erfordern, innerhalb von drei Geschäftstagen. Mitglieder erhalten Antworten direkt über E-Mail, und die Antworten können auch auf diesen Seiten veröffentlicht werden.

### **SIF-Dienstleistungszentrum**

Das SIF-Dienstleistungszentrum begann seine Tätigkeit im Herbst 2002. Acht Personen, darunter ein Manager, stehen bereit, um Anrufe von Mitgliedern zu beantworten. Mitglieder rufen eines der Branchenbüros an, und wenn die Leitung besetzt ist, wird der Anruf automatisch an das Dienstleistungszentrum oder eine der Branchen weitergeleitet, die an dem Projekt teilnehmen. Das bietet Mitgliedern den Vorteil, dass sie nur einen Anruf zu tätigen brauchen – die Technik übernimmt das Übrige. Insgesamt erhält die SIF rund 20.000 Anrufe in der Woche, und das Dienstleistungszentrum kann sich mit rund 1900 Anrufen in der Woche befassen. Im Zeitraum vom 8.-12. September 2003 hat das Personal im Dienstleistungszentrum 773 Anrufe beantwortet.

Die Themen der Anrufe waren unterschiedlich; häufig ging es um Arbeitslosenleistungen, das Mitgliederverzeichnis und gewerkschaftliche Beratung. In der genannten Woche waren die Anrufe gleichmäßig auf die drei Bereiche verteilt. Im Februar dieses Jahres hat die SIF in einer Woche 26000 Anrufe erhalten. Nicht alle Branchen sind an das Dienstleistungszentrum angeschlossen, sondern insgesamt rund zehn, die zwei Drittel der SIF-Mitglieder vertreten. Natürlich ist die Anzahl der Anrufe in städtischen Gebieten wie Stockholm, Göteborg und Malmö höher.

Durch diese Tätigkeiten will die SIF ihre Verfügbarkeit verbessern, denn das Telefon ist der verbreitetste Kommunikationsweg für mehrere Branchen. Die Menschen wollen mit jemandem

sprechen, um Rat zu erhalten, und die räumliche Entfernung macht das häufig leichter als ein direkter Besuch. Die sieben im Dienstleistungszentrum beschäftigten Personen akzeptieren alle möglichen Anrufe, und zur Zeit geht es bei diesen überwiegend um Arbeitslosenleistungen. Langfristig wird es bei den Anrufen um gewerkschaftliche Beratung allgemeinerer Art gehen, und die SIF wird in der Lage sein, darin Einzelheiten über Arbeitslosenleistungen und das Mitgliederverzeichnis einzuflechten. Informationen über das Mitgliederverzeichnis und Arbeitslosenleistungen werden an zwei Orten/in zwei Arbeitseinheiten zentralisiert und werden über einen getrennten Telefondienst geleistet. Sie werden sich mit allen Fragen bezüglich Beschäftigung, Entgelt, Verträgen usw. befassen. Sind Verhandlungen notwendig, wird das Anliegen auf eine höhere Ebene der Organisation verlagert.

Anrufe werden häufig auf Englisch getätigt. Beryl Thelin meint, sie kann eine Gelegenheit erkennen, die Dienstleistung dadurch zu entwickeln, dass die in der Gewerkschaft zu findenden Fähigkeiten genutzt werden, da viele Mitglieder des Personals Kenntnisse anderer Sprachen besitzen. Das würde die Dienstleistungen für die Mitglieder verstärken, die lieber in ihrer Muttersprache sprechen.

### **Studentenmitglieder**

Der SIF gehören rund 22000 Studenten an. Diesen werden folgende Dienstleistungen angeboten:

- Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsstelle – Hilfe bei der Abfassung von Lebensläufen, Prüfung von Arbeitsverträgen und Bereitstellung von Informationen über Unternehmen.
- Vor der Arbeitserfahrung eine Anleitung, was bei der Wahl einer Arbeitsstelle berücksichtigt werden sollte.
- Was vor der Abfassung von Dissertationen in Erwägung gezogen werden sollte.
- Informationen über Entgelt, Beratung und Tipps vor Gehaltsverhandlungen.

Darüber hinaus nimmt die SIF an Arbeitsplatzmessen der Universität teil und bietet unter anderem simulierte Vorstellungsgespräche an, was sehr gewürdigt wird und rasch ausgebucht ist.

## Innovative Strategien für Professionals in den USA

Gregory Junemann, Vorsitzender der IFPTE, USA



### IFPTE Mitglieder

- Ingenieure
- Wissenschaftler
- Techniker
- Designer
- IT-Spezialisten
- Wirtschaftswissenschaftler
- Anwälte
- Richter
- Krankenpflegepersonal
- Ärzte
- Architekten

Die IFPTE vertritt Ingenieure und Techniker bei Boeing, Wissenschaftler und Ingenieure bei der NASA, Techniker und Designer bei GE und Lockheed und viele ähnliche Arbeitnehmer, die in der Privatindustrie und für die Bundes- und Kommunalbehörden in den USA und in Kanada tätig sind. Die IFPTE vertritt ferner einige IT-Spezialisten, Wirtschaftswissenschaftler, Anwälte, Richter, Krankenpflegepersonal, Ärzte und Architekten. Diese Personen leisten, soweit es die USA und Kanada betrifft, keine typisch und traditionell gewerkschaftlich organisierten Tätigkeiten. Zwar verstehen sie die Notwendigkeit von Tarifverhandlungen und gewerkschaftlicher Vertretung, doch wollen sie nicht unbedingt eine typische und traditionelle Gewerkschaft.

### Ziele aller Arbeitnehmer

- Sicheres häusliches Leben
- Gerechter Anteil an den Gewinnen der Arbeitgeber
- Beschäftigungsstabilität
- Anerkennung ihres Beitrags
- Sicherer Ruhestand

Alle Arbeitnehmer, Fertigungsarbeiter oder Angestellte, Männer oder Frauen und ungeachtet des Landes, in dem sie arbeiten, verfolgen im Wesentlichen ähnliche Ziele. Sie wollen, dass ihnen ihre Beschäftigung ein sicheres häusliches Leben für sie und ihre Angehörigen bietet. Sie wollen, dass ihr Arbeitgeber gewinnbringend arbeitet, und sie wollen ihren gerechten Anteil an diesen Gewinnen. Sie wollen Beschäftigungsstabilität, wenn nicht Beschäftigungssicherheit, was bedeutet, dass sie im Falle eines Arbeitsplatzverlustes ohne große Schwierigkeiten einen anderen Arbeitsplatz finden. Sie wollen anerkannt werden als Personen, die einen Anteil am Erfolg ihres Arbeitgebers haben. Schließlich wollen sie bei guter Gesundheit in den Ruhestand treten. Doch gibt es Unterschiede zwischen Fertigungsarbeitern und Angestellten. Um beide Arbeitnehmergruppen besser vertreten zu können, müssen wir diese Unterschiede anerkennen, um besser auf ihre Bedürfnisse reagieren zu können.



### Angestellte

- Berufliche Identität
- Leistungsbewertung statt Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Leistungslohn
- Beruflicher Werdegang
- Beziehungen zum Management
- Prinzipienorientierte Gewerkschaft
- Eine Stimme am Arbeitsplatz

Angestellte identifizieren sich eher mit ihrem Beruf als mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber. Ein Angestellter, der einen alten Freund trifft, wird eher sagen, dass er Ingenieur und zur Zeit bei GE beschäftigt ist. Ein Fertigungsarbeiter wird sich in der Regel als erstes mit dem Arbeitgeber identifizieren. Auf Nachfrage wird diese Person antworten, sie arbeitet bei GE als Lagerverwalter oder als Werkzeugausgabeverwalter. Mit dieser Feststellung wird keine Beurteilung darüber abgegeben, welchen Anteil der Angestellte oder der Arbeiter am Erfolg des Arbeitgebers hat. Auch Angestellte sind am Erfolg ihres jeweiligen Arbeitgebers sehr stark interessiert. Unsere Gewerkschaft muss sich darüber im Klaren sein.

Die Verträge, die wir für die von uns vertretenen Angestellten aushandeln, sind ähnlich wie die für Fertigungsarbeiter, allerdings gibt es auch einige eindeutige Unterschiede. Fertigungsarbeiter in den USA halten entschieden am System der Dauer der Betriebszugehörigkeit fest, doch Angestellte ziehen ein System vor, das auf der Leistungsbewertung beruht. Sie lassen lieber von ihren Vorgesetzten eine Leistungsbewertung vornehmen. Diese Leistungsbewertung hat Einfluss auf Beschlüsse über Beförderung, Beibehaltung und Versetzung des Beschäftigten innerhalb der Struktur eines Arbeitgebers.

Angestellte in den USA sind im allgemeinen gegen pauschale Lohn- und Gehaltserhöhungen für sich und Gleichrangige. Statt dessen handeln wir „Leistungsbezüge“ aus, bei denen Angestellte Gehaltsangleichungen auf der Grundlage der Leistungsbewertungen erhalten.

Dieses Vorgehen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und allgemeine Erhöhungen durch ein striktes Leistungsbewertungssystem zu ersetzen, stellt unsere Gewerkschaft vor zusätzliche Aufgaben. Wir müssen dafür sorgen, dass wir vernünftige Systeme aushandeln, die faire und objektive Messungen der Leistungen und Fähigkeiten unserer Mitglieder ermöglichen. Wir müssen den Arbeitgeber anregen, dafür zu sorgen, dass seine eigenen Manager angemessen ausgebildet sind, um das System verwalten zu können. Schließlich müssen wir eine angemessene Methode der Konfliktlösung im Rahmen verschiedener Beschwerdeverfahren aushandeln, um die entstehenden Differenzen zu behandeln.

Angestellte sind nicht nur an ihrer gegenwärtigen Beschäftigung interessiert, sondern an ihrem beruflichen Werdegang. Sie gehören häufig Berufsverbänden an, die sich mit gegenwärtigen Tendenzen in ihren jeweiligen Bereichen befassen und unseren Mitgliedern ermöglichen, sich mit anderen Kollegen in ihren Berufen zu vernetzen. Diese Arbeitnehmer haben ein natürliches

Interesse an einem lebenslangen Lernen und an der Entwicklung ihres beruflichen Werdegangs. Unsere Gewerkschaft bemüht sich ständig, neue Wege zur Erfüllung dieser einzigartigen Bedürfnisse zu finden. Wir haben Partnerschaftsabkommen mit Arbeitgebern und mit Universitäten abgeschlossen, um unseren Mitgliedern zu helfen, ihren beruflichen Werdegang zu bereichern und auszuweiten. Die Entwicklung des beruflichen Werdegangs muss für unsere Gewerkschaft so wichtig sein wie für unsere Mitglieder.

Unser Umgang mit dem Management ist bei der Vertretung der Angestellten ebenfalls anders. Bei uns gibt es eine Redensart: Unsere Mitglieder wollen nicht gegen den Boss kämpfen, sie wollen der Boss sein. Wir zwingen das Management nicht in die Knie, wir wollen es zur Vernunft bringen. Die alte Methode, Manager als Schurken oder Dämonen darzustellen und öffentliche und feindselige Kämpfe gegen das Management zu führen, wird von den von uns vertretenen Angestellten nicht akzeptiert. Das heißt nicht, dass unsere Mitglieder schlecht motiviert wären. Wenn sie hart genug bedrängt werden, üben sie Gegendruck aus. Vor wenigen Jahren haben wir fast 20.000 unserer Mitglieder in einen sehr erfolgreichen 40tägigen Streik geführt. Bei dieser erbitterten Auseinandersetzung haben wir unsere Aufgabe als Vertreter dieser Arbeitnehmer darin gesehen, Mängel und Ungerechtigkeiten darzulegen und zu beweisen. Wir müssen uns äußerst hart für unsere Interessen einsetzen, jedoch auf persönliche Angriffe gegen einzelne Manager verzichten.



### Unser Kernprinzip

---

*Unsere Mitglieder müssen für die Schlüsselrollen, die sie bei der erfolgreichen Tätigkeit ihrer Arbeitgeber spielen, anerkannt und belohnt werden, und alle Beteiligten können aus einer wechselseitig fruchtbaren Beziehung sehr viel Nutzen ziehen.*

Unser Kernprinzip lautet, dass unsere Mitglieder für die Schlüsselrollen, die sie bei der erfolgreichen Tätigkeit ihrer Arbeitgeber spielen, anerkannt und belohnt werden müssen und dass alle Beteiligten aus einer wechselseitig fruchtbaren Beziehung sehr viel Nutzen ziehen können. Unsere Aufgabe besteht darin, eine prinzipienorientierte Organisation zu bleiben und es nicht zuzulassen, dass vorübergehende Situationen uns wieder zu einer machtorientierten Organisation machen. Wenn wir prinzipienorientiert sind, dann lassen wir uns von unseren Prinzipien leiten. Wenn wir machtorientiert sind, dann lassen wir uns von den Umständen leiten. Wir haben keine Kontrolle über die Umstände, aber wir haben stets Kontrolle über unsere Aktionen, wenn unsere Aktionen mit unseren Prinzipien in Einklang stehen; statt dass wir nur auf die Umstände reagieren, können wir besser bestimmen, welche Art von Gewerkschaft wir haben werden.

Eine der Schlüsselrollen, die eine Gewerkschaft bei der Vertretung von Angestellten spielen kann, besteht darin, ihnen einen sinnvollen Beitrag beim Entscheidungsprozess zu ermöglichen – was wir als „Stimme am Arbeitsplatz“ bezeichnen. Wie alle Arbeitnehmer wollen die Angestellten, die wir vertreten, ihre Aufgaben nach besten Kräften erfüllen. Auch sie sind an den Folgen ständiger Veränderungen am Arbeitsplatz und an technischen Verbesserungen interessiert, und sie begrüßen diese Innovationen.

Darüber hinaus wollen sie an der Durchführung dieser Verbesserungen beteiligt sein. Das gilt nicht nur für ihre unmittelbaren Aufgaben. Unsere Mitglieder sind stark an aktuellen Geschäftstendenzen und -praktiken interessiert. In vielen Fällen kennen unsere Mitglieder die bekannt gemachten Geschäftspläne ihres Arbeitgebers und die seiner Konkurrenten besser als die Investoren. Unsere Mitglieder haben das Gefühl, dass ihr Beitrag und ihr Engagement erheblich zur erfolgreichen Tätigkeit ihres Arbeitgebers beitragen können. Gewerkschaften, die Angestellte vertreten wollen, täten gut daran, wenn sie diesen Arbeitnehmern helfen würden, eine sinnvolle Stimme an ihrem Arbeitsplatz zu erhalten.



### Unsere Überzeugungen

---

- Alle Arbeitnehmer brauchen Gewerkschaften
- Gewerkschaften sind Wertschöpfungen
- Gewerkschaften müssen sich an die Bedürfnisse ihrer Mitglieder anpassen
- Von allen Arbeitnehmern geteilte Ziele stehen nicht in Konflikt mit spezifischen Bedürfnissen von Angestellten

Meine Überzeugung ist, dass man eine Gewerkschaft braucht, wenn man sich nicht selbst sein Gehalt zahlt, und zwar ungeachtet dessen, ob es sich um die Tätigkeit eines Arbeiters oder eines Angestellten handelt, dass eine gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerschaft eine produktivere Arbeitnehmerschaft ist und deshalb für einen Arbeitgeber eine Wertschöpfung bedeutet. Angesichts dessen, dass sich die Kultur an den heutigen Arbeitsstätten verändert, liegt die Zukunft der Arbeit im Angestelltenbereich. Deshalb müssen wir angemessen reagieren und uns anpassen, um diese Arbeitnehmer zu organisieren und zu vertreten.

Wir müssen aber auch begreifen, dass eine „für alle passende“ Gewerkschaft nicht die spezifischen Bedürfnisse dieser ständig wachsenden Gruppe von Arbeitnehmern erfüllen kann. Wenn wir Angestellte vertreten, müssen wir unsere Strategien und Taktiken, unsere Beziehungen zu anderen Organisationen, unsere Medienarbeit, unsere Kommunikationsinstrumente unter

Nutzung von Veröffentlichungen wie auch von Websites sowie unsere Methoden des Ersuchens um Beiträge unserer Mitglieder anpassen.

Schließlich müssen wir begreifen, dass die einzigartigen Bedürfnisse von Angestellten nicht im Gegensatz zu den wesentlichen Wünschen aller Arbeitnehmer stehen. Wenn wir das anerkennen, lernen wir verstehen, dass unsere Arbeitnehmerbewegungen verantwortliche repräsentative Gewerkschaften für alle Arbeitnehmer schaffen können und dass wir als Folge dessen wesentlich stärkere Gewerkschaften haben werden.

## Entwicklung einer Gewerkschaftskultur bei Angestellten in Italien – Zwischenbericht über „Quadrante“

### Bruno Vitali – FIM-CISL, Italien

Quadrante ist ein spezifisches Anwerbungsprogramm für Angestellte unter Verantwortung eines FIM-Landesbeauftragten. Es wurde Anfang 2001 eingerichtet und ist Teil der „Associazione Progetto Quadri“ (APQ), des Projekts des italienischen Gewerkschaftsbundes CISL für leitende Angestellte und hochqualifizierte Arbeiter. Die Strategie von Quadrante ist Teil einer umfassenderen APQ-Strategie.

### *Quadrante 2003 : ein Jahr Aktivität*

- Tarifverhandlungen
- Mitgliedschaft
- Organisation
- International
- Ziele 2004



1

### *Tarifverhandlungen*

- Unterzeichnung eines neuen Tarifabkommens für Metallarbeiter im Juli 2003.
- Ein **neues Kapitel** wurde über den Bereich der „Quadri“ hinzugefügt, d. h. der höchsten Stufe der Angestellten. Dies ist das erste Mal in der Geschichte der Tarifverhandlungen in Italien .
- Nach **13 Jahren** wurden die Gehälter der „Quadri“ aktualisiert.



2

## Tarifverhandlungen

- Ein neues System zur Einstufung von Arbeitnehmern wird ab Herbst 2003 entwickelt. Das ist ein gemeinsames Projekt der bedeutendsten Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Es sollen fünf Kategorien geschaffen werden: die höchste ist die der „Quadri“, die anderen sind Kategorien von Angestellten .
- Neue Gelegenheiten könnten sich bezüglich des Rechts auf ständige Weiterbildung ergeben.



3

## Mitgliedschaft

Die Quadrante-Politik für den „Quadri“-Bereich beginnt sich auszuzahlen .

Letztes Jahr haben wir Beschäftigte in Unternehmen organisiert, deren Belegschaft bisher nicht organisiert war :

- NTS – Rom
- EDS – Rom
- Denso – San Salvo (Chieti, Abbruzi)
- Micron Technology – Avezzano (AQ)



4

## *Denso – San Salvo (CH)*

Dies ist ein Unternehmen im Automobilbereich, das früher zur FIAT-Gruppe gehörte. Vor fünf Jahren wurde das Unternehmen an den japanischen Konzern Denso verkauft.

Integrationsprobleme zwischen den Beschäftigten und dem neuen Management (japanisch, stark von den USA geprägt).

Über 300 hochqualifizierte Personen sind in dem Unternehmen beschäftigt. Zuvor gehörten sie einem von FIAT geförderten Verband an.

Dieser Verband ist nicht länger bereit, ihre Interessen zu vertreten.

Quadrante kann das tun. Bisher sind uns 60 Personen beigetreten.



7

## *Micron Technology – Avezzano (AQ)*

*Dies ist ein multinationaler US-Konzern im Halbleitersektor.*

*1600 Beschäftigte in Avezzano, die meisten von ihnen hochqualifiziert.*

*In den USA sind Beschäftigte von Micron **nicht gewerkschaftlich organisiert**. Die Micron-Unternehmensleitung hat versucht, den Einfluss der Gewerkschaft auch in Italien möglichst klein zu halten.*

*Inzwischen hat die Micron-Unternehmensleitung erkannt, dass sie die Hilfe der Gewerkschaft benötigt, um ihre Geschäfte in Italien bestmöglich zu betreiben.*

*Quadrante hilft nunmehr der Micron-Unternehmensleitung, ihre Einstellung gegenüber der Gewerkschaft zu ändern.*

*Mögliche riesige Investitionen sowie ein **neues Abkommen stehen auf dem Spiel**.*



8

## Organisation

Quadrante richtet gemeinsam mit CISL Büros ein, die Mitgliedern helfen können, ihre Probleme im Arbeitsumfeld zu lösen. Bisher verfügen wir über:

- Ein Beratungsbüro gegen Schikanierungspraktiken.
- Ein Beratungsbüro, das bei Fragen der Berufslaufbahn hilft.

Ferner werden zwei höhere akademische Grade angeboten.



9

## Schikanierung

Ein Beratungsbüro in Genua gegen Schikanierungspraktiken. Zwei Anwälte und zwei Psychologen arbeiten mit unserem Sachverständigen zusammen.

Das Büro befasst sich zur Zeit mit drei Anliegen, zwei in Genua und einem in Rom.



10

## *Bewertung der Berufslaufbahn*

Ein Beratungsbüro in Rom hilft bei der Bewertung der Berufslaufbahn. Das ist eine kostenlose Dienstleistung, um die jedes Mitglied ersuchen kann.

Das Büro befindet sich in Rom, doch können wir dank mehrerer Abkommen in ganz Italien fast das gesamte Land erfassen .



11

## *Magistergrad nach höheren akademischen Studien*

*(Gemeinsam mit APQ)*

1. Management und soziale Verantwortung des Unternehmens. Der Lehrgang findet in Zusammenarbeit mit der Antoniana Universität und LUMSA (Rom) statt.
2. Management und Entwicklung der Humanressourcen. Der Lehrgang findet in Zusammenarbeit mit der Universität Padua statt.



12

## *International*

---

Seit Juli führen wir einen Sozialdialog im EuroMed-Gebiet (Maghreb + südeuropäische Länder), der von der tunesischen Vereinigung „Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière“ veranstaltet wird.



13

## *Ziele 2004*

---

1. Ein **Vollzeitangestellter** für Quadrante
2. Eine landesweite Kommission wird eingerichtet
  - Quadrante muss eine große Herausforderung annehmen: die Rolle von Angestellten und hochqualifizierten Fachkräften fördern
  - Wir müssen ein neues Managementsystem schaffen, das zwischen unseren Mitgliedern und Unternehmen geteilt wird.



14

## Kommunikation mit Angestellten

Jesper Nilsson,  
IMB, Genf

Henrik T., Programmierer, Januar 1996



### Misstrauen gegen Vertrauen

Der Titel dieser Darlegung könnte den Eindruck erwecken, dass es eine besondere Art der Kommunikation mit Angestellten gibt – und dann, so hofft man, eine Modelllösung. Da muss ich euch enttäuschen. Kommunikation mit Angestellten kann manches zur Entscheidung bringen, aber es gibt keine Abkürzungen. Es geht um konventionelle Kommunikationsarbeit: die Schaffung von Vertrauen.



- „An der Universität tauchte ein Gewerkschaftsvertreter auf und stellte seine Organisation vor. Doch von Programmieren oder Computern schien er rein gar nichts zu wissen...“
- Was habe ich davon?
- Ich zahle lieber eine Umweltgebühr als einen Gewerkschaftsbeitrag.“
- Misstrauen, nicht Vertrauen

Da ist Henrik T., ein Software-Fachmann, mit dem ich im Januar 1996 in einer Internet-Agentur zusammengearbeitet habe. Ich kam auf meine Tätigkeit in der Gewerkschaftsbewegung zu sprechen, und er sah mich ungläubig an; dann erzählte er mir von seiner Erfahrung: „Als ich an der Universität war, tauchte ein Gewerkschaftsvertreter auf und stellte mir seine Organisation vor. Doch von Programmieren oder Computern schien er rein gar nichts zu wissen...“ Deshalb stellte Henrik sich die Frage: „Was habe ich davon? Vermutlich gar nichts.“

So entstand bei ihm schon bei seiner ersten Begegnung mit einer Gewerkschaft ein tiefes Misstrauen.

Das muss nicht so sein. Stellen wir uns einmal Folgendes vor: „Ich traf an der Universität mit dem Gewerkschaftsvertreter zusammen. Er schien unsere Art des Denkens zu verstehen und konnte meine Fragen beantworten... Ich wurde ein Studentenmitglied. Und ich bin immer noch drin.“

Genug Vertrauen, um es zu versuchen.

### Was ist neu:

Heute befassen wir uns mit dem Thema „Angestellte“. Dies ist nicht der Ort, um zu erörtern, wer zu dieser Gruppe gehört; damit habt ihr euch bereits auf früheren Zusammenkünften befasst. Doch sollen einige Grundmerkmale genannt werden: Es geht um neue Kategorien von Mitgliedern und potentiellen Mitgliedern, häufig mit höherer Ausbildung, jung, häufig selbständig erwerbstätig oder in Klein- oder Mittelbetrieben beschäftigt.

### Was ist neu?



IMF member Koichi Tanaka receives Nobel Prize

- Neue Kategorien von (potentiellen) Mitgliedern
- Höhere Ausbildung
- Junge Menschen
- Klein- und Mittelbetriebe
- Keine Tradition
- Selbständig Erwerbstätige
- Online



Aus pädagogischen Gründen konzentriere ich mich in meiner Darlegung auf jüngere Menschen. Durch die Begegnung mit ihnen wird die Herausforderung, vor der Gewerkschaften stehen, am stärksten spürbar.

Zunächst das Grundsätzliche: Die Weltbilder verändern sich tiefgreifend. Diese Veränderungen gestalten das wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Leben in Gesellschaften weltweit neu.

Das ist nicht etwas, was ich mir in meinem Büro oder zu Hause ausgedacht habe, sondern das ist weltweiten Erhebungen und Forschungsarbeiten zu entnehmen<sup>1</sup>, die Folgendes zeigen:

- Junge Menschen sehen die Welt individualistisch, nicht kollektivistisch. Selbstbestimmung, Erfüllung des Lebensprojekts des Einzelnen steht an oberster Stelle.
- Im Mittelpunkt unseres Lebens stehen Freunde und Unterhaltung.
- Konsum ist wichtiger als Engagement.
- Der Respekt vor Autorität geht zurück – doch die Unterstützung für die Demokratie steigt.

In den neunziger Jahren jung zu sein ist einfach nicht das gleiche, wie in den sechziger Jahren jung zu sein. Wir dürfen nicht vergessen: In einigen Jahren geht es um die Organisierung von Mitgliedern, deren *Eltern* in den siebziger Jahren geboren wurden... Das sind Menschen, die seit ihrer Kindheit Internet, 30 Fernsehkanäle, Zugang zu vielfältigen Dienstleistungen 24 Stunden am Tag, 7 Tage in der Woche haben. Das ist von grundlegender Bedeutung für die Gewerkschaftsbewegung.

Bevor ihr protestiert: Dies gilt natürlich nicht für alle Gesellschaften auf der Welt – das zu behaupten wäre nicht nur anmaßend, sondern auch ethnozentrisch. Doch wie Forschungsarbeiten zeigen, ist der Trend weiter verbreitet, als man zunächst glauben könnte. Wir sehen dieses Modell in Industrieländern, aber auch in Teilen von Großstädten in Entwicklungsländern – vor allem wenn wir von der Gruppe sprechen, um die es hier geht: Angestellte.

Ich werde nicht im Einzelnen darauf eingehen, was zu diesen neuen Denkweisen führt. Es ist jedoch klar, dass fast jeder Aspekt unseres Weltbildes davon beeinflusst wird, wenn wir mit einem Gefühl aufwachsen, dass das Überleben als etwas Selbstverständliches angenommen werden kann, statt mit dem Gefühl, dass das Überleben ungewiss ist.

---

<sup>1</sup> Ich beziehe mich vor allem auf die „World Values Surveys“, in denen die Werte und Überzeugungen der Menschen in den Jahren 1981, 1990, 1995 und 1999-2000 gesammelt wurden, siehe [www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org). Siehe insbesondere das Papier von R. Inglehart, Globalization and Postmodern Values, <http://wvs.isr.umich.edu/papers/globaliza.pdf>. Eine weitere interessante Lektüre bietet das Millennium-Projekt des American Council for the United Nations University, [www.acunu.org](http://www.acunu.org), insbesondere die Zusammenfassung seines letzten Berichts unter [www.acunu.org/millennium/Executive-Summary-2003.pdf](http://www.acunu.org/millennium/Executive-Summary-2003.pdf). Wer Schwedisch versteht, sei auf interessante Erhebungen und Berichte verwiesen, die von Kairos Future unter [www.kairosfuture.se/publikationer/rappporter/index.html](http://www.kairosfuture.se/publikationer/rappporter/index.html) heruntergeladen werden können. Eine britische Sicht ist unter [www.unions21.org.uk](http://www.unions21.org.uk) mit Beiträgen des TUC, der T&G und anderen einzusehen.

### Erwerbsleben

Im Bereich des Erwerbslebens lässt sich für die neuen Generationen Folgendes sagen:

- Arbeit ist wichtig, weil sie Möglichkeiten zum Konsum schafft.
- Spaß und interessante Arbeit ist wichtiger als gute Bezahlung.
- Wenn einem die Arbeit nicht gefällt, kann man gehen (Menschen sind weniger loyal).
- Es gibt keine „Postleitzahl“-Gewissheit.

„Vom Arbeitsplatz weggehen“ – implizit einen neuen Arbeitsplatz finden – könnte ebenfalls anmaßend klingen in einer Welt, in der so viele Menschen keinen Arbeitsplatz haben. Wir wissen jedoch, dass die große Herausforderung in der nicht allzu fernen Zukunft und in vielen Ländern der Welt ein *Mangel* an Arbeitskräften ist. Wie ihr wisst, liegt das an der demographischen Entwicklung, die vermutlich viele gesellschaftliche und Arbeitsbeziehungen umgestalten wird..

Den Ausdruck „keine Postleitzahl-Gewissheit“ habe ich einem Zeitungsartikel entnommen, der darlegte, wie in den USA die Demokratische Partei ihre vorherrschende Stellung in schwarzen Wohngebieten in Arkansas verloren hat. Ein schwarzer Gewerkschaftsanwalt sagte: „Die Demokratische Partei hält meine politische Zugehörigkeit aufgrund meiner Postleitzahl für selbstverständlich ...“ Doch: „Ich gebe meine Stimme nicht aufgrund eines erlernten Verhaltens ab.“ Wir erkennen dies in vielen Ländern, bis hin zu dem extremen Fall, dass „Rechtsparteien“ die meisten ihrer Stimmen von Arbeitern bekommen und „Linksparteien“ bevorzugt von Akademikern gewählt werden und „grüne“ Parteien Zustimmung bei Menschen aller politischen Orientierungen finden.

Beides, „weggehen“ und „keine Postleitzahl-Gewissheit“, hat der Gewerkschaftsbewegung etwas zu sagen. Eine Mitgliedschaft ist nichts Selbstverständliches. Um es drastisch auszudrücken: Wenn einem die Gewerkschaft nicht passt, geht man weg. Und man darf nicht als selbstverständlich annehmen, dass diese oder jene Gruppe oder eine Person, nur weil sie bestimmte Aufgaben zu erfüllen hat, einer Gewerkschaft beitreten wird. Wir alle treffen unsere eigenen individuellen Entscheidungen, und wir überprüfen sie regelmäßig.

Wir haben davon gesprochen, was neu ist. Was ist dann alt? Nun, wir: Gewerkschaften und – bei allem Respekt – Gewerkschaftsführungen. In vielen Fällen auch die Werte, die wir vermitteln wollen, unsere Sprache und viele unserer großen Siege.

Die Dynamik zwischen neu und alt ist ein bedeutender Faktor dafür, dass Gewerkschaften Mitglieder und Einfluss verlieren, und das hat zu einer fortlaufenden Diskussion in Gewerkschaften geführt. Vereinfacht dargelegt, sehen wir zwei Ansätze und Mischungen:

- 1) Wir sollten uns auf Organisierung, Tarifverhandlungen (Löhne), Arbeitsplatzsicherheit und lebenslange Arbeit beschränken: „Wir gegen sie“ (d.h. gegen die Arbeitgeber).
- 2) Organisierung und Tarifverhandlungen sind in Ordnung. Doch noch wichtiger sind Dienstleistungen, Sozialleistungen, Versicherungen für Mitglieder, das Aufgeschlossenheit für einen Ansatz des „Wir mit ihnen“ gegenüber den Arbeitgebern.

Ständig das richtige Gleichgewicht zwischen diesen Ansätzen zu finden nimmt heute einen großen Teil des internen gewerkschaftlichen Denkens ein.

### Kennt eure Mitglieder

Das richtige Gleichgewicht finden führt uns zu einem konkreteren Teil dieser Darlegung, nämlich: Kennt eure Mitglieder. Das ist etwas, was jedes Kommunikationshandbuch euch im ersten Kapitel sagt, und doch ist es eine Sache, in der wir alle noch Fehler machen. Wir entziehen uns aus einer Vielzahl von Gründen: Wir denken gar nicht über die Frage nach; wir halten es für mühsam und kostspielig, herauszufinden, oder wir haben Angst davor, es herauszufinden. Das Endergebnis ist, dass wir unsere Aktivitäten fortsetzen auf der Grundlage des verstreuten Feedbacks unserer Mitglieder, von alten Hypothesen oder – schlimmstenfalls – reinen Vermutungen.

Wenn wir unsere Mitglieder nicht kennen, versagt nicht nur unsere Kommunikation – im Wesentlichen eine unterstützende Funktion –, sondern, was noch wichtiger ist, unsere Organisations- und Anwerbungsarbeit versagt.

Um zu rekapitulieren: neue potentielle Mitgliedsgruppen mit wenig oder keinen „ererbten“ Gewerkschaftstraditionen, individualistische Menschen, die keinen Autoritäten trauen (wohl aber Freunden). Darüber hinaus sind sie zunehmend davon überzeugt, dass sie Beschäftigungsprobleme selbst lösen können<sup>2</sup>. Gewerkschaften werden als irrelevant betrachtet.

Hier ist es an uns zu handeln. Dies bedeutet, dass – solange es nicht um gewerkschaftsgebundene Betriebe geht – die Anwerbung durch persönliche Gespräche erfolgt. In dieser Hinsicht ist der Beitritt zu einer Gewerkschaft wie die Wahl eines Automechanikers, eines Zahnarztes oder einer Versicherungsgesellschaft. Man wird ermutigt, wenn Menschen, die man kennt und denen man vertraut, positiv von einer Person oder einem Unternehmen sprechen, und man wird von schlechten Meinungen und Warnungen abgeschreckt.<sup>3</sup> Auch ein Angestellter wird entweder ermutigt, einer Gewerkschaft beizutreten, oder er wird davon abgehalten. Er oder sie kann – manchmal – eine andere Gewerkschaft wählen, die einen besseren Ruf hat, oder er kann sich dafür entscheiden, keiner Gewerkschaft beizutreten.

Die Aufgabe der Kommunikation besteht darin, die frohe Botschaft zu verbreiten und Vertrauen zu schaffen. Sie soll ferner bei der Begegnung zwischen der Gewerkschaft und dem potentiellen Mitglied helfen.

Wenn wir noch einmal an „Henrik den Programmierer“ denken, sollten wir uns näher das Gespräch zwischen der Gewerkschaft und dem potentiellen künftigen Mitglied anschauen. In



### Anwerbung – durch persönliche Gespräche



- Zum Vergleich: wen man braucht, auch wenn er ungeliebt ist :
  - den Automechaniker
  - den Zahnarzt
  - die Versicherungsgesellschaft

- Weitere Komplikation :
  - Man kann nicht sein eigenes Auto reparieren, seine eigene Versicherung oder sein eigener Zahnarzt sein...Menschen sagen: Ich brauche keine Gewerkschaft

<sup>2</sup> „Why Do Non-Union Employees Want to Unionise? Evidence from Britain“, A.Charlwood, 2001,

<http://ideas.repec.org/p/cep/cepdps/0498.html>.

<sup>3</sup> „Future of unions in modern Britain“, Kapitel 3, <http://cep.lse.ac.uk/research/labour/unions/mid-term2000-2002.pdf>.

Anbetracht der oben dargelegten „neuen Situation“ wissen wir, dass wir nur wenig Chancen haben. Ein schlechter Ruf oder eine schlechte Behandlung könnte einen Menschen für den Rest seines Lebens abschrecken. Und die „neuen“ Online-Generationen – die an Dienstleistungen rund um die Uhr gewohnt sind – sind ungeduldig. Wenn sie uns beitreten sollen, müssen sie eine angemessene Chance erhalten. Auch wenn es mitten in der Nacht ist. Gelbe Seiten oder ein Telefonanrufbeantworter, in dem auf ein örtliches Büro hingewiesen wird, das dienstags und donnerstags von 9.30 bis 11.00 Uhr geöffnet ist, reichen einfach nicht aus.

An dieser Stelle ist es auch von entscheidender Bedeutung, dass man seine (potentiellen) Mitglieder kennt. Mir ist von einem Beispiel in Kalifornien<sup>4</sup> berichtet worden, wo Gewerkschafter an gerade eingewanderte indische Software-Fachleute herantraten und im Wesentlichen sagten, „hallo ihr Arbeiter, wir wollen euch anwerben“. Ende der Vorstellung. Hätten die Gewerkschaftsvertreter vorher einige Nachforschungen angestellt, dann hätten sie erfahren, dass die jungen Inder mit dem Ehrgeiz in die USA gekommen waren, rasch Millionäre zu werden. Als „Arbeiter“ bezeichnet zu werden war nun wirklich nicht, was sie wollten (angesichts ihrer Arbeitssituation völlig zu Recht, doch darum geht es hier nicht).

Ein weiteres Beispiel, ebenfalls aus Kalifornien: Organisatoren traten an Arbeiter in einem Lagerhaus in Silicon Valley heran. Die jungen Leute waren nicht interessiert, als die Gewerkschafter von Löhnen, Rentenfonds und Arbeitsplatzsicherheit sprachen. Erst später – als die Gewerkschaft ihre Chance verloren hatte, Beschäftigte in dem Unternehmen zu organisieren – verstanden die Gewerkschafter, was für alle Beschäftigten WIRKLICH ein Thema war: der strenge Kleiderzwang in dem Betrieb. Für diese jungen Menschen, für die persönliche Kleidung als Ausdruck ihres Selbstwertgefühls so wichtig ist wie reden, war das ein echtes Anliegen. Hätte die Gewerkschaft ihre Zielgruppe gekannt, dann hätte sie viele von deren Mitgliedern für sich gewinnen können. Menschen zu *informieren* ist eine Sache; doch *Kommunikation* beinhaltet auch aufmerksames Zuhören, und das beruht auf Gegenseitigkeit.

Um noch einmal auf einige zuvor gebrauchte Worte zurückzukommen: Misstrauen gegenüber Autoritäten und die Online-Generation. Heute haben es Ärzte zunehmend – und zu ihrem großen Missvergnügen – mit Patienten zu tun, die meinen, ebenso viel über Medizin zu wissen wie sie, die Ärzte. Die Patienten haben ihre eigene Diagnose über Internet gestellt und „helfen“ nun dem Arzt oder stellen in Frage, was er sagt. Das gleiche gilt für Studenten, die das – vielleicht veraltete – Wissen des Lehrers in Frage stellen. So scheut sich auch das potentielle Mitglied nicht, eine Auseinandersetzung mit dem Gewerkschaftsvertreter zu beginnen.

Das stellt die traditionellen Gewerkschaftsstrukturen vor ungeheure Herausforderungen. Gewählte Gewerkschafter müssen ausgebildet werden, mit Mitgliedern auf eine effektive und überzeugende, aber nicht paternalistische Art zu kommunizieren. Sie müssen in der Lage sein, die Mitgliedsbeiträge zu rechtfertigen und glaubwürdige Antworten darauf zu geben, warum ein Beitritt zur Gewerkschaft sein Geld wert ist. Es reicht hier nicht aus, wenn ihr über die stolze Geschichte eurer Gewerkschaft redet. So sind keine Menschen zu gewinnen, die daran interessiert sind, was morgen an ihrem Arbeitsplatz geschieht.

---

<sup>4</sup> Dieses und die nächsten Beispiele: Raj Jayadev auf der Konferenz Labor's Voices über „Demokratische Medien und Organisierung“, New York, 2002.

### Kontaktpunkte

Um Begegnungen zu erleichtern, schaffen Gewerkschaften zunehmend vielfältige Kontaktmöglichkeiten, zusätzlich zu der alten, aber immer noch besten – dem persönlichen Gespräch und dem Telefongespräch. Die meisten von uns haben seit vielen Jahren E-Mail und Zugang zum Internet. Denki Rengo in Japan, SIF in Schweden und andere nehmen neue Mitglieder auch über das Web auf.

#### Kontaktpunkte



- Internet: Gewerkschaften in die Lage versetzen, auf den Einzelnen zugeschnittene Dienstleistungen zu entwickeln
- Fortlaufende Erhebung
- Mitglieder werden die Online-Dienstleistungen fordern, die sie von anderen erhalten. Gewerkschaften bieten Informationen bereits online an. Als nächstes müssen Mitgliedschaft, auf den Einzelnen zugeschnittene Beratung und Dienstleistungen angeboten werden



Gewerkschaften müssen planen, wie sie die vielfältigen Kontaktmöglichkeiten nutzen, je eher, desto besser. Andernfalls wird die grundlegende Gewerkschaftsarbeit schweren Schaden leiden. Eine der Herausforderungen besteht für Gewerkschaften heute darin, dass Mitglieder die traditionellen Gewerkschaftsstrukturen umgehen werden. Wir sind alle gewöhnt an das Schema „das Mitglied wendet sich an den Ortsverband, der sich an die Regionalebene wendet, die sich an die Landesebene wendet“. Doch angesichts neuer Technologien und Kommunikationsmittel können sich Mitglieder leicht direkt an die Regionalebene oder die Landesebene wenden, warum nicht an den Generalsekretär oder den Präsidenten? Ferner werden sie Antworten von verschiedenen Ebenen einholen, diese miteinander vergleichen und die Gewerkschaftsvertreter mit diesen Informationen konfrontieren. Eine Reflexhandlung der Gewerkschaft könnte sein, das Mitglied zu tadeln, doch das funktioniert nur am Anfang, wenn überhaupt. Ein junger, gebildeter, individualistisch eingestellter Angestellter nimmt einen Tadel nicht einfach hin und dürfte wohl eher seine Mitgliedschaft in Frage stellen. Wenn diese und ähnliche Situationen richtig gehandhabt werden sollen, sind eine klare Kommunikationsstrategie, Ausbildung und eine Reihe von Verfahrensweisen erforderlich.<sup>5</sup>

### Ratschläge

Zum Schluss möchte ich einige konkrete Ratschläge geben, wie ihr eure Kommunikation mit Angestellten verbessern könnt. Viele Empfehlungen gelten auch für die Kommunikation mit Arbeitern.

- Euer Material zur Darlegung der Gewerkschaftsarbeit: Findet es bei Angestellten Anklang? Ist es relevant für sie? Hier werden leicht Fehler gemacht; ein Beispiel dafür ist die IMB-Zeitschrift „Metal World“, die in 4 Jahren noch kein einziges Mal einen Angestellten auf ihrem Titelblatt hatte... Überlegt, ob ihr nicht unterschiedliche Arten von Material (Veröffentlichungen usw.) für verschiedene Zielgruppen entwickeln könnt, falls ihr die finanziellen Mittel dazu habt.
- Menschen, die an eurer Gewerkschaft interessiert sind: Finden sie euch im Telefonbuch? Häufig sind wir dort unter einem vollständigen Namen zu finden, aber nicht unter einem Akronym, das vielleicht wesentlich bekannter ist. Ein zusätzlicher Eintrag im Telefonbuch ist ein billiger Weg, um sicherzugehen, dass ihr gefunden werdet.
- Können eventuelle künftige Mitglieder eure Website-Anschrift erraten, falls sie diese nicht kennen? Wenn nicht, ändert eure Anschrift (oder fügt Anschriften hinzu, die auf eure Website Bezug nehmen)

<sup>5</sup> Die hier beschriebene Dynamik stammt aus meiner eigenen Erfahrung in der schwedischen Gemeindeangestelltengewerkschaft. Interessenten kann ich weitere Beispiele geben.

- Sind eure E-Mails leicht zu erkennen (zum Beispiel Vorname, [Nachname@eureGewerkschaft.xx](mailto:Nachname@eureGewerkschaft.xx)), und antwortet ihr in der Regel rasch auf E-Mails? Habt ihr funktionierende typische und umfassend benutzte Anschriften wie [info@euregewerkschaft.xx](mailto:info@euregewerkschaft.xx) und [contact@euregewerkschaft.xx](mailto:contact@euregewerkschaft.xx)?
- Wird auf eurem Telefonanrufbeantworter außerhalb der Geschäftszeiten auf eure Website hingewiesen (wo Mitglieder relevante Informationen finden, Fragen stellen können usw.)?
- Kennen eure Gewerkschaftsvertreter eure Website auswendig? Da Mitglieder sie als Ressource benutzen, müssen auch die Gewerkschaftsvertreter das tun.
- Führt ihr regelmäßig Gespräche mit Mitgliedern, die aus eurer Gewerkschaft austreten? Informationen über ihre Gründe für diesen Schritt sind äußerst nützlich für die Entwicklung und Anpassung eurer Kommunikationsarbeit.
- Falls eure Gewerkschaft sowohl Arbeiter als auch Angestellte organisiert, fragt euch, ob Arbeiter es akzeptieren, dass ihr euch zunehmend Angestellten zuwendet. Hier ist sorgfältige und gut geplante Kommunikation wichtig.

### Was dabei herauskommt

Bei dieser Darlegung wurde auf neue Mitglieder, neue Denkweisen, mündliche Verbreitung, Organisierung, Dienstleistungen für Mitglieder Bezug genommen... Die Rolle der Kommunikation besteht dabei darin, die Arbeit, Ideen und Zukunftsvisionen der Gewerkschaft zu unterstützen. Dazu gehört eine in beiden Richtungen gehende Kommunikation mit Mitgliedern und potentiellen Mitgliedern, das aufmerksame Zuhören und das In-Erfahrung-Bringen ihrer Bedürfnisse. Wenn ihr ihnen gebt, was sie erwarten, dann schafft die Gewerkschaft Vertrauen.

**Individuelle Rechte kollektiv garantiert – ein Hebel für die Anwerbung von Angestellten?**

**Individuelle Fähigkeiten im Dienste des Kollektivs, ein Hebel für die gewerkschaftliche Organisierung.**

**Marie-Jo Millan-Noirault, FO Métaux, Frankreich<sup>6</sup>**

<i>FGMM-CFDT</i> <i>FO Métaux</i> <i>FTM-CGT</i>	<b>Inhalt</b>
	■ Unser Vorschlag
	■ Etwas Geschichte über die gewerkschaftliche Organisierung der leitenden Angestellten
	■ Feststellung zu Beschäftigungsbedingungen
	■ Die leitenden Angestellten
	■ Die Fachleute
	■ Eine Herausforderung und Hindernisse für die Gewerkschaften
	■ Wie der leitende Angestellte die Gewerkschaften sieht
	■ Individuelle Rechte kollektiv garantiert
	■ Ein Hebel für die gewerkschaftliche Organisierung
	■ <u>Die individuellen Fähigkeiten im Dienste des Kollektivs</u>

<i>FGMM-CFDT</i> <i>FO Métaux</i> <i>FTM-CGT</i>	<b>Unser Vorschlag</b>
	■ Dies ist ein Vorschlag der drei IMB-Mitgliedsorganisationen in Frankreich : <i>FGMM-CFDT, FO Métaux, FTM-CGT</i>
	■ Wir schlagen euch vor, Fragenkomplexe zu betrachten, die die Situation in Frankreich verdeutlichen, mehr als die erprobten Lösungen .
	■ In Frankreich ist die Grenze zwischen Arbeitern und Angestellten verschwommen .
	■ Eine Besonderheit unter den Angestellten: die Ingenieure & leitenden Angestellten.

<sup>6</sup> ein Vorschlag der drei IMB-Mitgliedsorganisationen in Frankreich : *FGMM-CFDT, FO Métaux, FTM-CGT*

FGMM-CFDT  
FO Métaux  
FTM-CGT

## ***Etwas Geschichte über die gewerkschaftliche Organisierung der leitenden Angestellten (1)***

### ***Eine wichtige Entwicklung im Jahre 1947 :***

- Allgemeiner Bund für leitende Angestellte (CGC): 1947 gegründet. Bestreben der Arbeitgeberseite, die leitenden Angestellten im Zusammenhang mit dem Entstehen dieser sozialen Kategorie zu vertreten, und die Frage der paritätischen Verwaltung der Kassen der sozialen Sicherheit.
- CGT: Bis Mitte der sechziger Jahre Ingenieure und leitende Angestellte in einer landesweiten Gewerkschaft, dann 1964 ein politisches Bestreben, die Ingenieure und leitenden Angestellten und die Techniker in Betriebssektionen oder Betriebsgewerkschaften zu organisieren .

4

FGMM-CFDT  
FO Métaux  
FTM-CGT

## ***Etwas Geschichte über die gewerkschaftliche Organisierung der leitenden Angestellten (2)***

- FO : • Gründung der CGT-FO durch Abspaltung von der CGT. Gewerkschaftliche Organisierung der leitenden Angestellten in einer landesweiten Gewerkschaft SNICM-FO in Betriebssektionen. Parallel dazu gibt es auch die Organisationsform in Mehrfachkategorien.
- CFDT : • ein zwischenberuflicher Verband, dem Angestellte und leitende Angestellte angehörten, dann Übergang zu einem Industrieverband und in den gleichen gewerkschaftlichen Sektionen organisiert wie die Arbeiter .

***Zusammenfassend: ein Ansatz nur nach Kategorien, die CGC, und ein diversifizierter Ansatz innerhalb von Bündeln.***

5

FGMM-CFDT  
FO Métaux  
FTM-CGT

## **Eine Feststellung über die Beschäftigungsbedingungen**

- Angestellte : 45 % auf landesweiter Ebene, doch 2/3 im Pariser Raum
- Verlegung zahlreicher Dienstleistungen nach außen: Planungsbüros, Informatik, Verwaltungsdienste ... was sich häufig in einer Änderung des Tarifvertrages und dem Wechsel zu anderen Verbänden niederschlägt .
- Bildungsniveau :
  - ☞ Techniker : BAC (Abitur) + 2 oder 3 oder Äquivalentes
  - ☞ Ingenieure und leitende Angestellte : BAC (Abitur) + 5 oder Äquivalentes
- Ingenieure und leitende Angestellte: In der Metallurgie entstand diese Kategorie bereits im Jahre 1930 durch Einrichtung einer Vorsorgekasse .  
  
Ein eigener Tarifvertrag für sie im Jahre 1972 .

6

FGMM-CFDT  
FO Métaux  
FTM-CGT

## **Die leitenden Angestellten**

- Das ist eine Besonderheit der Angestellten :
  - ☞ Der leitende Angestellte ist ein Bindeglied bei der Umsetzung
  - ☞ Er stellt Dinge nicht in Frage
  - ☞ Sein Handeln hat Auswirkungen auf den, der seine Anweisungen ausführt
- Die Frage der Entwicklung des Tarifvertrages aufgrund des Arbeitsinhalts: Verträge über bestimmte Aufträge, Verarmung des Inhalts (Durchführung), Zunahme der strafrechtlichen Verantwortung im Falle von Problemen
- Es gibt Manager, die der Arbeitgeber auf dem Oberdeck hält, sowie – zahlreichere – Fachleute.

7

FGMM-CFDT

FO Métaux

FTM-CGT

## Die Fachleute

- Die Unternehmensleitungen wollen den Fachleuten ihren Status nehmen: die gewährten Vorteile sind weniger berechtigt und kosten sie angesichts von deren Zahl mehr.
- Es gibt eine Kontinuität der Tätigkeiten zwischen den Technikern der höheren Stufe und den Fachingenieuren: nur letzere profitieren vom Tarifvertrag für Ingenieure und leitende Angestellte .

Die Aussichten der Laufbahnentwicklung sind für Techniker und Fachleute nicht die gleichen, d.h. die Garantie einer Laufbahnentwicklung im Verlaufe von 18 oder 25 Jahren .

8

FGMM-CFDT

FO Métaux

FTM-CGT

## Eine Herausforderung und Hindernisse für die Gewerkschaften

- **Feststellung:** 5 % sind gewerkschaftlich organisiert; am stärksten organisiert sind die Techniker .
- **Herausforderung:** Konvergenz zwischen allen Gehaltsempfängern herstellen, damit sie kollektive Garantien erhalten, auch wenn es Besonderheiten gibt.
- **Hindernisse :**
  - ☞ **Wir selbst mit unserer Arbeitsweise:**  
Wir vermitteln ein Eindruck, dass wir alles beherrschen .
  - ☞ **Mangel an Mitteln, um die Erwartungen von Gehaltsempfängern in Bezug auf Dienstleistungen zu erfüllen .**
  - ☞ **Unsere Gewerkschaften, die ursprünglich Arbeiter organisiert haben, tun sich schwer bei der Integration dieser Kategorien .**
  - ☞ **Schwierigkeit, unser gewerkschaftliches Handeln bekannt zu machen .**

9

FGMM-CFDT

FO Métaux

FTM-CGT

## Wie der leitende Angestellte die Gewerkschaften sieht

- Der leitende Angestellte muss alles selbst regeln können, er braucht deshalb keine Gewerkschaft.
- Das Gewerkschaftswesen erscheint als eine zusätzliche Aufgabe der Fachkraft und des Personals .
- Ein leitender Angestellter sieht seinen Beitritt zur Gewerkschaft als einen Akt des Widerstands gegen seinen Arbeitgeber .
- Befürchtung, dass der Angestellte anderen unterstellt wird: die Beschlüsse der Gewerkschaft würden anderswo gefasst .

10

FGMM-CFDT

FO Métaux

FTM-CGT

## Individuelle Rechte kollektiv garantiert

- Kollektive Garantien erhalten, an deren Definition die leitenden Angestellten mitwirken könnten .
- Die Gewerkschaft beweist ihre Nützlichkeit durch ihre Fähigkeit, die erhaltenen Garantien umzusetzen .
- Entwicklung der Qualifikation: Initialausbildung, erworbene Ausbildung und Erfahrungen .
- Ein zwischenberufliches Abkommen über die Ausbildung, das einen Wendepunkt im gewerkschaftlichen Handeln bedeutet. Das ist ein an die Person und nicht mehr daran gebundenes Recht, dass er Angestellter eines bestimmten Unternehmens ist . Seine Umsetzung erfordert eine Verhandlung im Unternehmen: Das ist ein Hebel für das Eindringen der Gewerkschaft in das Unternehmen .

11

## **Das individuelle Recht auf Ausbildung**

- Neu ist, dass ein Recht auf berufliche Ausbildung das Recht des Einzelnen ist, und zwar ungeachtet des Unternehmens, in dem er tätig ist. Aus diesem Grunde beeinträchtigt der Wechsel des Arbeitgebers, sei er gewollt oder erzwungen, nicht das erworbene Recht auf Ausbildung .
- Dieses individuelle Recht umfasst eine Ausbildung von mindestens 20 Stunden im Jahr und kann über 6 Jahre angesammelt werden .
- Damit dieses Recht wirksam ist, muss seine Umsetzung im Unternehmen ausgehandelt werden, was einen Eintritt der Gewerkschaft in das Unternehmen notwendig macht. In Frankreich gibt es in 80% der Unternehmen keine Gewerkschaften .
- Das ist somit ein sehr starker Hebel für die gewerkschaftliche Organisierung .
- Das wird ein Eindringen der Gewerkschaften in kleine und mittlere Unternehmen ermöglichen, wo sie wenig präsent sind, da sie vor allem in den großen Unternehmen vertreten sind .

12

FGMM-CFDT  
FO Métaux  
FTM-CGT

## **Hebel der gewerkschaftlichen Organisierung**

- **Gehälter, die einzige Garantie:** Die Mindestgehälter in der Branche werden nach Verhandlungen in einem landesweiten Vertrag festgelegt. Dabei werden die Koeffizienten und die Systeme der Arbeitszeit berücksichtigt .
- **Das gewerkschaftliche Handeln im Unternehmen muss stärkere Garantien anstreben:** über die Höhe der Mindestgehälter und alles, was mit der Ausrichtung auf den Einzelnen zu tun hat .
- **Jährliches Beurteilungsgespräch:** personalisierte Hilfe, um das Gespräch und die kollektive Hilfe vorzubereiten, indem über die Anzahl, den Zeitraum, die Voraussetzungen und die mitgeteilten Ergebnisse informiert wird...Deshalb Hilfe für die Ausarbeitung der Lebensläufe zur Aufwertung aller Qualifikationen .
- **Die dauerhafte Entwicklung und Begriffe der Ethik eröffnen neue Perspektiven für das gewerkschaftliche Handeln ...**

13

FGMM-CFDT  
FO Métaux  
FTM-CGT

## ***Invididuelle Fähigkeiten im Dienste des Kollektivs***

- Zu Zeiten der Umstrukturierung und der direkten Gefährdung der Beschäftigung sind sie bereit, sich zu engagieren, um Alternativen zu finden .
- Da sie umfassende Fähigkeiten besitzen, können sie im Rahmen des gewerkschaftlichen Handelns aufgewertet werden, wie es im Vereinsleben der Fall ist: „Tragt eure Fähigkeiten bei (Fachwissen, präzises Arbeiten ...)“ .
  - ☞ Sie könnten dabei eine Möglichkeit zur Entfaltung finden .
  - ☞ Das kann ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Leben einen neuen Sinn geben .

## **Individuelle Rechte kollektiv garantiert – ein Hebel für die Anwerbung von Angestellten?**

**Peter Rimfort – CO-industri, Dänemark**

CO-industri = Zentralorganisation der Industrieangestellten in Dänemark

Gegründet 1912

11 Mitgliedsorganisationen

Ein Sekretariat mit 33 Beschäftigten

### **Mitgliedsorganisationen, die Angestellte organisieren**

- Dänische Metall- und Telearbeiter-Gewerkschaft
- Gewerkschaft der Handels- und Büroangestellten (Privatsektor)
- Gewerkschaft von Berufstechnikern
- Elektrikergewerkschaft
- Dänische Gewerkschaft von Beschäftigten im Dienstleistungsbereich

### **Die Hauptaufgaben von CO-industri**

- Aushandlung der beiden Tarifverträge mit dem Dänischen Industrieverband :
  - Aushandlung der beiden Tarifverträge mit dem Dänischen Industrieverband
  - Tarifvertrag für Angestellte (für 55.000)

## **Sonstige Aufgaben**

Mitglieder der Europäischen Betriebsräte

Mitglieder von Unternehmensvorständen

Arbeitsschutz

Psychosoziales Umweltprojekt und -abkommen

Beschäftigungs- und Industriepolitik

Aus- und Weiterbildung

Mitglied von internationalen Organisationen (Nordic Metal, Europäischer Metallgewerkschaftsbund, Internationaler Metallgewerkschaftsbund)

## **Die wichtigsten gesetzlichen Rechte von Angestellten**

- Kündigungsbedingungen
- Abfindungen
- Zahlungen bei Krankheit
- Mutterschaftsurlaub (halbe Bezüge für 3 Monate)
- Recht auf Organisierung
- Arbeitsschutz
- Arbeitsvertrag

## **Im Tarifvertrag kollektiv garantierte individuelle Rechte**

- Bestimmungen über Löhne und Gehälter, einschließlich derer für Auszubildende
- Rentenfonds- und Invalidenleistungen (8,1% des Monatsgehalts)
- Überstundenbezahlung
- 6 Wochen Urlaub (bei voller Bezahlung)
- Mutterschaftsurlaub (14 Wochen bei voller Bezahlung)
- Zahlung bei Krankheit der Kinder (der erste Tag)

## **Fortsetzung**

- Ortsverträge
- Vertrauensleute (können Einzelne unterstützen)
- Konfliktlösung
- Teilzeitbezahlung
- Entwicklung der Fähigkeiten
- Unternehmensausschüsse (Mitsprache)
- Bestimmungen für Telearbeit
- Freier Tag am 24. Dezember
- 50%-Bestimmung, d.h. 50% Handels- und Büroangestellte müssen organisiert sein, um vom Tarifvertrag erfasst zu werden

## **Das dänische Modell:** Begrenzte Gesetzgebung Überwiegend Verträge

Dieses Modell erfordert starke Organisationen  
(Gewerkschaften)

## **Typische Dienstleistung/Unterstützung für Mitglieder durch die Gewerkschaften**

- Arbeitsverträge
- Gehälter – Gehaltsstatistiken – gleiche Bezahlung
- Entlassungen
- Stellenvermittlung
- Ausbildung – Entwicklung der Fähigkeiten
- Arbeitsschutz – psychosoziales Umfeld
- Konfliktlösung mit dem Unternehmen

## Wie wird die Dienstleistung/Unterstützung angeboten?

- Durch Vertrauensleute
- Durch Ortsgewerkschaften
- Durch Landesgewerkschaften
- Durch das Kartell (CO-industri)
- Über Internet (geschlossene Bereiche nur für Mitglieder)

- \* Schaffung von individuellen und kollektiven Rechten für die Mitglieder
- \* Erbringung von Unterstützung/Dienstleistungen für Mitglieder und
- \* Konfliktlösung

**- sind die Fundamente des  
dänischen Modells und die  
Grundlage für die Anwerbung**

## **Instrumente für die Organisierung**

- Besuch von Berufsschulen
- Internet
- Zeitschriften für Sondergruppen
- Zeitungskampagnen
- Vertrauensleute, die im Unternehmen Kampagnenarbeit leisten

## **Tendenzen**

- Abnehmende Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften, vor allem junge Mitglieder
- Mehr Individualismus
  - „Ich kann meine Interessen selbst vertreten“
  - „Was bringt mir die Mitgliedschaft?“

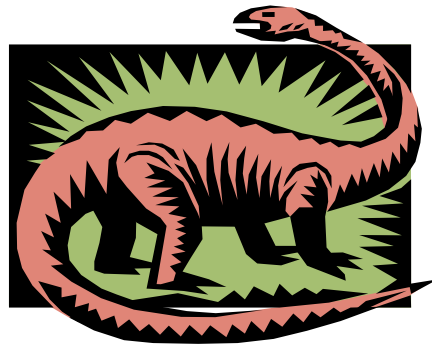
**„Wenn die  
Gewerkschaft nichts  
anzubieten hat, wird  
sie keine Mitglieder  
haben“**

## High-tech-Organisierung: Der Ansatz der CWA zur Organisierung in der Neuen Wirtschaft

Jimmy Tarlau – CWA, USA

### Das Problem und die Art der Wahrnehmung

- Gewerkschaften sind Dinosaurier
- Gewerkschaften sind archaisch
- Gewerkschaften sind reaktive und reaktionäre Organisationen, die sich nicht modernisieren wollen



2

### Was betrachten wir als High-tech?

- Traditionelle Unternehmen, die sich auf High-tech-Bereiche ausdehnen: Verizon, Lucent, AT&T, SBC
- Seit langem bestehende Technologie-Unternehmen: IBM, Compaq
- Neue High-tech-Software- und Internet-Unternehmen: Microsoft, Amazon, dot-coms

3

## Gruppen von Arbeitnehmern

- Beschäftigte im Kundendienst: CWA vertritt über 100.000 von ihnen
- Facharbeiter
- Fertigungsarbeiter
- Geistesarbeiter

4

## Die drei Ansätze der CWA

- Traditionelle Organisierungskampagnen mit Wahlen, die von der Behörde für Arbeitsbeziehungen organisiert werden
- Nutzung der Verhandlungsstärke unserer organisierten Beschäftigten zur Durchsetzung von Neutralität und Mitgliedskartenkontrolle in neuen High-tech-Abteilungen von traditionellen Arbeitgebern
- Aufbau von Gewerkschaften ohne Tarifverhandlungen: Durchsetzung unserer Ziele bei Anliegen und Aufbau von Mitgliedsorganisationen

5

## Verschiedene Modelle der CWA

- Wireless-Modell (Traditionelle Organisierung sowie die Durchsetzung von Mitgliedskartenkontrolle und Neutralität durch Verhandlungen)
- [Alliance@IBM](#) (Arbeitgeber-Modell)
- Washtech (Standortmodell)
- TechsUnite (Berufsmodell)

6

## Wireless-Industrie

- Erweiterung des Wireline-Kundendienstes und technische Hilfe sowie Einzelhandelsumsätze
- Mehr traditionelle Organisierungsmethoden: 4 Stufen: Kontakte, Ausschuss, Kampagne, Anerkennung, wo möglich Verhandlungen als Druckmittel für die Organisierung mit Mitgliedskartenkontrolle und Neutralität
- Erfolge bei der Organisierung von 10.000 Cingular-Beschäftigten durch Mitgliedskartenkontrolle

7

## IBM-Alliance-Modell: Beschäftigte und Anliegen

- Karriereangestellte, die sich durch den weniger paternalistischen Ansatz der neuen IBM-Konzernleitung verraten fühlen
- Aufgrund von Renten und von Leistungen im Krankheitsfalle nicht bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln
- Renten und Leistungen für Rentner im Krankheitsfalle sind Schlüsselanliegen
- Versuch, auf landesweiter Ebene zu organisieren

8

## IBM-Alliance-Organisierung

- Keine Tradition einer erfolgreichen Organisierung im Konzern
- Einbeziehung der gesamten Belegschaft – auch von Führungskräften, nicht nur Fertigungsarbeiter und sonstige Arbeiter
- 350 beitragszahlende Mitglieder und 4.000 Anhänger

9

## Washtech-Modell: Beschäftigte und Anliegen

- Geographisch orientiert
- Jüngere Beschäftigte
- Geringere Verpflichtung gegenüber dem Arbeitgeber
- Weniger Interesse an traditionellen Anliegen
- Erfordernis ständiger Weiterbildung
- Erfordernis eines Leistungspakets
- Erfordernis von Druck auf Zeitarbeitsvermittlungsstellen

10

## Washtech-Organisierungsziele

- Eine Gemeinschaft zwischen diesen Beschäftigten schaffen
- Die Gemeinschaft dazu nutzen, Kampagnen von gewerkschaftlichen Verhandlungsgruppen in High-tech-Unternehmen zu initiieren: Amazon, ISPs, Microsoft, Keane
- 300 Mitglieder und 3.000 Anhänger

11

## Washtech-Arbeit mit selbständig Erwerbstätigen

- Unterhaltung von Beziehungen
  - Einsatz von selbständig Erwerbstätigen als Schlüsselkontakte bei traditionellen Organisierungskampagnen
- Einbeziehung von selbständig Erwerbstätigen in Werbekampagnen
  - Beibehaltung der Mitgliedschaft und des Engagements in der CWA, nachdem selbständig Erwerbstätige in gewerkschaftliche Verhandlungsgruppen aufgenommen werden
  - Entwicklung angemessener Datenbanksysteme für die Feststellung von selbständig Erwerbstätigen und Führung von Unterlagen



12

## Der Ansatz der CWA zur High- tech-Organisierung

- Neue Formen der Kommunikation
- Feststellung von Anliegen
- Verschiedene Personengruppen
- Anwendbare Strukturen
- Neue Informationsformen und -quellen

13

## Neue Kommunikationsformen

- Yahoo-Clubs
- Websites
- List-serves (nicht kontrolliert)
- E-Mail-Mitteilungen (kontrolliert)
- Telefonkonferenzen

14

## Verschiedene Personengruppen

- Facharbeitskräfte und Kundendienstleistungsarbeitskräfte
- High-tech-Fachleute
- Aushilfskräfte und nicht fest angestellte Arbeitskräfte
- Erstreckt sich von hochbezahlten Managementberatern bis zu Arbeitskräften in schlecht bezahlten Sektoren ohne Leistungen
  - 30% der Belegschaft (39 Millionen Arbeitskräfte)
  - Wird weiterhin einen erheblichen Teil der Belegschaft bilden, auch wenn sich die Wirtschaft verlangsamt
  - Arbeit der nicht fest angestellten Arbeitskräfte
- Zeitarbeiter von Zeitarbeitvermittlungsstellen
- Direkt angestellte Zeitarbeitskräfte
- Arbeitskräfte auf Abruf
- Tagesarbeiter
- Arbeitskräfte in Vertragsunternehmen
- Unabhängige Vertragsunternehmen
- Fest angestellte Teilzeitarbeitskräfte
- Geleaste Arbeitskräfte
- Selbständig Erwerbstätige

23

## Merkmale der nicht fest angestellten Arbeitskräfte

- Haben eher niedrigere Bezüge als Vollzeitarbeitskräfte
- Keine formellen langfristigen Bindungen zu einem einzigen Arbeitgeber
- Arbeitgeber stellen Arbeitskräfte ein, um Flexibilität zu verstärken und Kosten zu senken
- Die meisten werden in die Vollzeitbelegschaft eingegliedert
- Der größte Teil ist im Dienstleistungsbereich beschäftigt

24

## Feststellung von Anliegen

- Traditionelle Anliegen allgemeiner Art
- Beschäftigungssicherheit, nicht Arbeitsplatzsicherheit
- Ausbildungsbedarf
- Gesundheitsleistungen für Aushilfsarbeitskräfte
- Rentenschutz für IBM-Beschäftigte
- Ausbildung für permanente Zeitarbeitskräfte

25

## Arbeitnehmerrechte



- Viele Gesetze finden keine Anwendung
  - **Selbständig Erwerbstätige und unabhängige Vertragspartner**:  
1) müssen ihre Sozialversicherung und Krankenversicherung selbst zahlen; 2) sind nicht von der Arbeitnehmer-Entschädigung oder der Arbeitslosenversicherung gedeckt
  - Geistesarbeiter vom Gesetz über gerechte Arbeitsnormen (FLSA) ausgenommen, müssen jedoch viele Überstunden leisten
  - Teilzeitarbeitskräfte & Zeitarbeitskräfte
    - Häufig von Bundessteuern befreit
- Haben keinen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen: Krankenversicherung und Renten
- Keine Tarifverhandlungsrechte für Aushilfsarbeitskräfte außer wenn Bundesgesetze das vorsehen; **falsch eingeordnet**

26

## Bildungs- und berufliche Standards

- Unterricht von kurzer Dauer zu ermäßigten Preisen für CWA-Mitglieder
- Bei Washtech und NettPro (Gewerkschaftsausbildungsprogramm)
  - Washtech: Software-Unterricht
  - Nettpro: Verkabelungs- und Netzwerkkapazitäten
- Kontrolle der Kenntnisse und Anerkennung der Fähigkeiten von selbständig Erwerbstätigen
  - Ausbildung zur Kontrolle der Kenntnisse
  - Fragen in Zusammenhang mit der Anerkennung der beruflichen Fähigkeiten



27

## Verschiedene Formen der Organisierung von Aushilfsarbeitskräften

- **Verbindungen zu gewerkschaftlichen Verhandlungsgruppen**
  - Aushandlung von Formulierungen, die Teilzeitarbeitskräfte und Zeitarbeitskräfte erfassen
  - Zeitarbeitskräfte zu Festangestellten machen
  - Organisierungskampagnen, um Zeitarbeitskräfte und Teilzeitarbeitskräfte in bestehende Arbeitseinheiten hineinzubringen
  - **Selbständig erwerbstätige Mitglieder in bestehende Ortsverbände hineinbringen**
  - Mitgliedschaft in Ortsverbänden ansiedeln, aber Verbindungen zu landesweiten Berufsgruppen herstellen
  - Überhastete Ansätze vermeiden, bei denen Ressourcen genutzt werden, jedoch keine Macht für bestehende Mitglieder oder für selbständig erwerbstätige potentielle Mitglieder geschaffen wird



28

## Verhandlungen über Arbeitsbedingungen

- Tarifverhandlungsrechte durchsetzen
  - bestehende Tarifverhandlungsbeziehungen nutzen
  - durch Gesetzgebung
- Modellverträge für freiberuflich Tätige und unabhängige Auftragnehmer ausarbeiten
- Analyse & Durchsetzungsmechanismen für Einzelverträge liefern
- Verhaltenskodex für Arbeitgeber und Unternehmen, die mit Auftragnehmern und freiberuflich Tätigen arbeiten
- Beurteilungssystem für Arbeitgeber und Zeitarbeitsvermittlungsstellen
  - Systematische Vergleiche von Arbeitsbedingungen und Leistungen vornehmen

29

## Leistungen

- Übertragbares Krankenversicherungssystem
- Gewerkschaftsprivilegien und -leistungen
- Invalidenversicherung und sonstige Fürsorgesysteme
- CWA-Spar- und Rentenfonds
- Dienste in Rechtsangelegenheiten (mit Einschränkungen)
- Bildung von Gruppen zum gemeinsamen Kauf von Arbeitsausrüstungen
- Preisnachlässe für Leistungen und Ausbildung auf der Grundlage der Dauer der CWA-Zugehörigkeit

30

## Neue Strukturen

- Treffen in kleinen Gruppen
- Möglichkeit zur Online-Abstimmung
- Sitzungen des Vorstands für Telefonkonferenzen
- Online-Gespräche mit Ressortleitern

31

## Neue Informationsformen

- Neueste Entwicklungen im Unternehmen
- Informationen über die Bezahlung von leitenden Angestellten
- Informationen über die Industrie
- Verbindungen zu anderen Sites
- Informationen über Rentenentwicklungen

32

## E-Mail-Mitteilungen über neueste Entwicklungen bei IBM

**Mail From: Communications Workers of America <CWA@lists.postmastergeneral.com>**

File Edit View Actions Tools Accounts Window Help

From: **Communications Workers of America <CWA@lists.>** CC:

To:

Subject: **IBM News for Weeks of Oct 1 & Oct 8 from ibmemployee.com and the alliance@ibm**

Message:

Please see <http://www.ibmemployee.com/> for highlight links to message board postings and press articles of interest to IBM employees, retirees, friends, and investors. If your e-mail program supports HTML mail, you can access this week's news directly using the links below. Otherwise, open your Web browser to <http://www.ibmemployee.com/>.

There is a new stockholder resolution being proposed for 2002 on Executive Compensation. You can read it at the [Alliance web site](#). Excerpt: "Resolved: The Stockholders request that the Board of Directors adopt a policy that executive compensation will be determined in the future without regard to any pension fund money that accounting rules may require the company to treat as income, so that the compensation of senior executives will more closely reflect their performances in managing the business."

Janet Krueger: A set of questions about Cooper v IBM, the lawsuit filed in 1999 in the United States Federal District Court of Southern Illinois, has been posted at <http://www.cashpensions.org/IBMCertFAQ.htm>. The answers are my strictly opinions, based on reading Judge Murphy's class certification court order posted at <http://www.cashpensions.org/cert.htm>. Note that I am not a lawyer, only an interested member of the newly certified class. This has been posted in hopes that sharing our collective knowledge will help us all better understand our benefits. Feel free to email me or call me if you want to discuss any of the questions and answers in more detail; any new questions and answers added in the future will have change flags. Janet Krueger, IEBAC (IBM Employees Benefit Action Coalition), 507 529 8777 ext 110, [jkrueger@andrewscg.com](mailto:jkrueger@andrewscg.com).

- [SCI Systems Acquires IBM's Japan EMS Design and Engineering Operations: First-year Revenue Estimated in Excess of \\$700 Million.](#)
  - ["IBM\\_WARRIOR" comments...](#)
- [John Axmanski reports on "quiet" layoffs on October 2nd in IBM Global Services.](#)

Date: 10/8/01 10:49AM

## Wohin?

- Traditionelle Organisierung: 4-Stufen-Kampagne
- Recht auf Organisierung (Mitgliedskartenkontrolle und Neutralität) während der Verhandlungen
- Langsamer Prozess beim Aufbau von Mitgliedsorganisationen mit Tarifverhandlungen
- Experimente mit neuen Organisierungsmethoden
- Arbeit zu Anliegen, die von den Menschen gewünscht werden

## Vertretung von leitenden Angestellten in Singapur

### Cyrille Tan, Generalsekretär des IMF-SC und Generalsekretär der UWEEI

#### I. Änderungen bei der Gesetzgebung über die Vertretung von leitenden Angestellten in Gewerkschaften

Die Frage der Ausweitung der Vertretung auf leitende Angestellte wurde von unseren Gewerkschaftsführungen erstmals im März 1999 im Parlament vorgetragen, um den Rückgang der Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften aufzuhalten, zu dem es aufgrund der Veränderungen bei der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft gekommen war. Die Arbeitnehmerbewegung in Singapur erkannte auch das sich verändernde Wirtschaftsumfeld an, in dem sich Wirtschaftsaktivitäten von der Fertigung bis zu Forschung und Entwicklung und vom Einkauf bis zur Logistik erstrecken. Die Arbeitnehmerschaft in den Unternehmen der Metallindustrie ist sehr verschiedenartig. Innerhalb eines Unternehmens finden sich Fertigungsarbeiter, Fachleute für Forschung und Entwicklung, Ingenieure, geringer und höher qualifizierte Arbeitnehmer und so weiter unter einem Dach.

Der andere Grund war, dass es bei leitenden Angestellten und Managern eine wachsende Tendenz gibt, sich in Fragen der Arbeitsbeziehungen an Gewerkschaften um Hilfe zu wenden, insbesondere bei einem wirtschaftlichen Abschwung. Es wurde ein dreigliedriger Ausschuss gebildet, der sich aus Mitgliedern der Regierung, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zusammensetzt, um die Einzelheiten näher zu prüfen.

Im Juli 2002 wurden das Gesetz für Arbeitsbeziehungen und das Gewerkschaftsgesetz geändert, um Gewerkschaften zu ermöglichen, leitenden Angestellten in den folgenden Bereichen eine beschränkte Vertretung anzubieten:

- a. Abfindungen
- b. Unfaire Entlassung
- c. Verletzung des individuellen Beschäftigungsvertrages
- d. Schikanie von Beschäftigten (wie im dreigliedrigen Abkommen enthalten)

Durch die Änderungen soll Folgendes erreicht werden:

1. Dem wachsenden Bedarf gerecht zu werden, der sich ausbreitenden neuen Kategorie von höher qualifizierten Arbeitnehmern Schutz am Arbeitsplatz zu bieten.
2. Die „80:20-Vision“ zu verwirklichen, das heißt im Durchschnitt 80% der Arbeitnehmer in den Gewerkschaften zu organisieren, um dem Rückgang der Fertigungsaktivitäten von Unternehmen entgegenzuwirken.

#### II. Neuer Typ von Arbeitnehmern

Arbeitnehmer sind in der Regel jünger und besser ausgebildet, und mehr junge Frauen werden erwerbstätig.

### **III. Dienstleistungen und sonstige Leistungen**

#### **i. Dienstleistungen**

- a. Zu den erbrachten Dienstleistungen zählt die Vertretung auf individueller Basis in den vier Bereichen, die unter den Ziffern (ia) bis (id) vorstehend angeführt sind.

#### **ii. Sonstige Leistungen**

- a. Da viele dieser Arbeitnehmer großen Wert auf ihre Weiterbildung und -ausbildung legen, werden in diesen Bereichen Leistungen angeboten, um ihren Bedarf zu erfüllen. Gleichzeitig fördern Metallgewerkschaften bei diesen Arbeitnehmern auch das lebenslange Lernen.
- b. Auch die von der Genossenschaft angebotenen Spar- und Kreditkonten sollen Arbeitnehmer zum Sparen anregen. Dieses System bietet wesentlich höhere Zinssätze als die Hinterlegung von Geld in Banken.
- c. Ferner gibt es Klubs für gesellschaftliche Aktivitäten und Freizeitgestaltung in der Stadt und in zentralen Geschäftsgebieten, um jüngere Professionals (einschließlich Frauen) zur Interaktion und zu geselligen Zusammenkünften anzuregen.
- d. Um den Bedürfnissen von jungen erwerbstätigen Frauen mit Kindern gerecht zu werden, richtet das NTUC auch Kindertagesstätten für sie ein.

### **IV. Fortschritte bei der Vertretung von leitenden Angestellten**

Über ein Jahr nach Änderung der beiden Gesetze kommt es zu ständigen Fortschritten bei der Ausweitung der Vertretung auf leitende Angestellte.

Die Metallgewerkschaften arbeiten zunehmend mit allen Unternehmen an dieser Frage, so dass mehr leitende Angestellte und Manager in der Lage sind, ihre Rechte auf Vertretung früher wahrzunehmen.

Bisher haben 27 Unternehmen in der Metallindustrie (UWEEI, MIWU und SMEEU) die Vertretung auf leitende Angestellte und Manager ausgeweitet. In jedem Unternehmen werden rund 250 Angestellte vertreten. Zu diesen multinationalen Unternehmen gehören:

Amerikanische:	Agilent Technologies, Hewlett-Packard und National Semiconductor
Europäische:	Philips, Siemens und STMicroelectronics
Japanische:	Matsushita, NEC, Hitachi, Toshiba und Murata Electronics

Diese Gruppen von Arbeitnehmern sind nicht in den bestehenden Tarifvertrag aufgenommen. Statt dessen schließt das Unternehmen eine Absichtserklärung (Memorandum of Understanding, MOU) mit der Gewerkschaft ab.

Die Absichtserklärung wird im Wesentlichen die folgenden drei Punkte enthalten:

### **I. Umfang der Vertretung**

Unter diesem Punkt ist festgelegt, welche leitenden Angestellten von den Gewerkschaften vertreten werden können. Die Gruppen von leitenden Angestellten, auf die sich beide Parteien geeinigt haben, sind auch deutlich in diesem Teil der Erklärung angegeben.

### **II. Bereiche der Vertretung**

Unter diesem Punkt werden die Bereiche festgestellt, die von Gewerkschaftsvertretern für die in Frage kommenden leitenden Angestellten abgedeckt werden. Die vier Bereiche sind vorstehend angeführt.

### **III. Leitende Angestellte, die eine Funktion in der Gewerkschaft ausüben, und Kampfmaßnahmen**

In diesem Teil der Erklärung sind die gesetzlichen Rechte von leitenden Angestellten angeführt, die eine Funktion in der Gewerkschaft ausüben und die an Tarifverhandlungen teilnehmen, aber nicht für sich selbst oder für andere leitende Angestellte, die Mitglieder der Gewerkschaft sind. Ferner wird vereinbart, dass in Frage kommende leitende Angestellte nicht an irgendeiner Form von Kampfmaßnahmen teilnehmen dürfen.

Die Metallgewerkschaften haben sich zum Ziel gesetzt, weitere 5.000 Angestellte zu vertreten.

### **V. Organisierung**

Der IMB-Singapur-Ausschuss (IMF Singapore Council) hält regelmäßig Referate vor jungen Männern und Frauen, vor allem Studenten des Junior College (High School), Studenten des Institute of Technical Education und Studenten im letzten Jahr von Polytechniken und Universitäten.

Es ist sehr wichtig, dass diese Studenten erreicht werden, damit sie Gewerkschaften verstehen und die eventuell bestehenden gewerkschaftsfeindlichen Einstellungen überwinden. Gleichzeitig hofft man, dass sie den Gewerkschaften beitreten, nachdem sie ein besseres Verständnis gewonnen haben und der Sache der Arbeitnehmerbewegung wohlwollender gegenüberstehen.

### **VI. Herausforderungen**

Da die Beschäftigungsdauer von Angestellten aufgrund von Umstrukturierungen von Unternehmen, Entlassungen und so weiter zunehmend kürzer wird, prüfen die Metallgewerkschaften Pläne, wie die Bedürfnisse dieser Gruppen von Arbeitnehmern am besten erfüllt werden können. Einer davon ist die Förderung des übertragbaren Systems für medizinische Leistungen (PMBS) zur Annahme durch Unternehmen. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer auch beim Wechsel des Arbeitgebers von der Versicherung weiter versichert werden.

Um bei der Ausbildung der Arbeitnehmer zu helfen, setzt sich der IMB-Singapur-Ausschuss bei der Regierung dafür ein, dass individuelle Ausbildungskonten für Arbeitnehmer eingerichtet werden, damit Arbeitnehmer die Mittel für Ausbildungszwecke verwenden können ungeachtet dessen, wer ihre Arbeitgeber sind.

## **Zweiter Teil**

# **Die wichtigsten Aspekte einer Gewerkschaftspolitik für Angestellte**

## Organisierung im 21. Jahrhundert – wichtige Anliegen für Angestellte


**Roger Jeary, AMICUS-MSF-Sektion, VK**

### Einleitung

Zu Beginn dieses Referats möchte ich die erfreulichen Entwicklungen im VK bezüglich des Zusammenschlusses der Gewerkschaften MSF und AEEU schildern. Dieser Zusammenschluss tritt am 1. Januar 2004 in Kraft und bringt zwei britische Gewerkschaften zur dann größten Industriegewerkschaft im VK zusammen. Diese Entwicklung ist für diese Konferenz insofern relevant, als dadurch zwei Gewerkschaften mit völlig verschiedenen Traditionen zusammengebracht werden, denn die AEEU hat überwiegend qualifizierte Fertigungsarbeiter im gesamten Fertigungsbereich organisiert, während die MSF vor allem Angestellte in den gleichen Industrien sowie die öffentlichen, Handels- und freiwilligen Sektoren organisiert.


Das Thema dieser Konferenz und dieses Referats lautet, wie wir Angestellte in der metallverarbeitenden Industrie organisieren können. Die Schaffung der Gewerkschaft Amicus im VK ist für uns ein Teil der Antwort. Amicus stellt Gemeinsamkeiten und gemeinsame Anliegen fest, die alle Beschäftigten des Sektors betreffen, und gibt uns die Gelegenheit, für Angestellte besonders relevante Anliegen stärker zu betonen. Amicus hat beschlossen, sich auf sektoraler Basis zu strukturieren, so dass alle Arbeitnehmer in dem Sektor zusammengebracht und Angestellte nicht von Arbeitern getrennt werden. Ich glaube, dass diese Entwicklung auch für andere von Bedeutung ist, wenn sie sich mit dem Thema dieser Konferenz befassen.

Ich baue dieses Referat auf dem Referat vom letzten Jahr auf und konzentriere mich auf wichtige Anliegen, die meiner Erfahrung nach für Angestellte relevant sind, und darauf, wie wir diese behandeln sollten.



## Gleichstellung und Vielfalt

- Geschlecht
- Junge Arbeitnehmer
- Ethnische Herkunft
- Alter
- Sexuelle Orientierung



Das erste hat mit Anliegen zu tun, die unter die allgemeine Überschrift Gleichstellung fallen. Dieser Teil der Belegschaft hat einen erheblich höheren Anteil von Frauen, und wir müssen sicherstellen, dass unsere eigenen Strukturen und unser Ethos eine stärkere Mitwirkung der weiblichen Mitglieder fördern. Bei Amicus gibt es ein Landesteam für Gleichstellung und Vielfalt, und unsere landesweiten und regionalen Strukturen sehen für Frauen reservierte Plätze vor.


Am Arbeitsplatz setzen wir uns für Kontrollen der Gleichheit des Entgelts ein und versuchen, die künstlichen Schranken niederzureißen, die Frauen an der vollen Entfaltung ihrer Fähigkeiten hindern (im VK als gläserne Decke bekannt).

Wir müssen auch für jüngere Arbeitnehmer attraktiv sein. Wir müssen unsere Botschaft in Schulen und Universitäten bringen, und vor allem müssen wir bereit sein, zuzuhören. Junge Menschen, die Tätigkeiten als Angestellte annehmen, denken nicht automatisch daran, einer Gewerkschaft beizutreten. Der soziale Wandel im VK in den letzten 20 Jahren hat eine Änderung der Einstellungen bewirkt, und die Gewerkschaftsbewegung kann nicht mit der veralteten Rhetorik vergangener Zeiten Menschen für sich gewinnen, die an eine High-tech-Welt und sofortige Resultate gewöhnt sind.

Im VK müssen wir uns auch mit der Frage der ethnischen Vielfalt am Arbeitsplatz befassen. Wir müssen unseren Amtsträgern, Mitgliedern und den Arbeitgebern die Trennungen bewusst machen, die durch Rassismus in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz verursacht werden. Wir müssen eine tolerante Gesellschaft schaffen, die Vielfalt schätzt und die, soweit es Gewerkschaften betrifft, bei allen ihren Aktivitäten niemanden ausschließt.


Auch das Alter ist ein Anliegen unter dieser Rubrik. Wir leben und arbeiten in einem sich wandelnden Umfeld, und Mobilität und Wandel bei Angestellten sind als Teil des heutigen Lebens anerkannt. Die Gewerkschaften müssen den Wandel annehmen und bereit sein, Strategien zu entwickeln, die unseren Mitgliedern ungeachtet ihres Alters helfen, eine Beschäftigung beizubehalten.

Schließlich hat Amicus im Rahmen ihres Bestrebens, niemanden auszuschließen, Strukturen entwickelt, die lesbische und homosexuelle Arbeitnehmer ermutigen, sich mit Anliegen zu befassen, die sie am Arbeitsplatz besonders angehen.




### A r b e i t s z e i t

- F l e x i b l e A r b e i t s z e i t
- G l e i c h g e w i c h t - A r b e i t - F r e i z e i t
- A r b e i t s p l a t z t e i l u n g
- T e i l z e i t a r b e i t




Das zweite meiner allgemeinen Anliegen hat mit dem ersten zu tun. In Anerkennung der Veränderungen bei der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft, zum Beispiel stärkere Mitwirkung von Frauen und neue Schwerpunktlegung auf soziale Strukturen, nimmt die flexible Arbeitszeit zu. Der Begriff bedeutet, dass die Beschäftigten den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit flexibel gestalten können, um ihnen die Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen zu ermöglichen. Es ist eine Anerkennung der sich verändernden Einstellungen zum Gleichgewicht von Arbeit und Freizeit, und Amicus steht beim Bemühen um besseren Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungsurlaub an vorderster Stelle.

Im Bereich der Angestellten kommt es auch eher zu Arbeitsplatzteilung, und wir müssen uns bewusst sein, welche Rolle Gewerkschaften bei der Gewährleistung von fairen und sicheren Vorkehrungen für solche Praktiken spielen müssen. Fest steht auch, dass es in vielen Angestelltenbereichen mehr Teilzeitbeschäftigte gibt, und unsere Strukturen und unsere Kampagnenarbeit müssen sich auch mit diesen Bedürfnissen befassen.



### A u s b i l d u n g u n d l e b e n s l a n g e s L e r n e n

- L a u f b a h n e n t w i c k l u n g
- F ä h i g k e i t e n f ü r d a s L e b e n
- B e r u f l i c h e A u s b i l d u n g
- W i s s e n s ö k o n o m i e
- A u s b i l d u n g s v o r k e h r u n g e n



Von Anliegen wie Ausbildung und dem beruflichen Werdegang von Angestellten in dem Sektor ist schon häufig gesprochen worden. Amicus hat großen Schwerpunkt auf die Ausarbeitung von Arbeitsplatzvereinbarungen über die Ausbildung gelegt. Wir haben eine Reihe von



Vergütungsstrukturen vorzugehen, da man befürchtete, dass sie den Tarifverhandlungsprozess untergraben, der der Schlüssel für unsere Stärke ist. Ich glaube, dass Gewerkschaften angemessene Tarifabkommen aushandeln können, die auch eine leistungsbezogene Vergütung umfassen. Tun wir das nicht, ist unsere Fähigkeit zur Organisierung von Angestellten erheblich beeinträchtigt. Solche Vereinbarungen müssen transparent sein und Sicherungen für den Einzelnen und gleichzeitig ein Maß an Flexibilität innerhalb eines genau definierten Rahmens bieten, in dem der Arbeitgeber Leistungen vergüten kann.

Wesentlich für unsere Organisationsarbeit ist die Mitwirkung von Mitgliedern bei der Entwicklung des Unternehmens. Informations- und Konsultationsstrukturen am Arbeitsplatz müssen so gestaltet sein, dass sie auch Angestellte umfassen. In diesen Kategorien stellen wir fest, dass Mitglieder eine Konfrontation vermeiden, aber dennoch Einfluss haben wollen. Unsere Aufgabe besteht darin, die dafür erforderlichen Strukturen auszuhandeln.

Schließlich sind im VK Renten ein wichtiges Anliegen für alle Beschäftigten, nachdem die Festleistungssysteme abgeschafft und durch Festbeitragssysteme ersetzt worden sind, die das Risiko auf den Arbeitnehmer verlagern. Dieses Anliegen betrifft alle Kategorien von Arbeitnehmern und ist ein wichtiges Kampagnenanliegen für Amicus und andere Gewerkschaften im VK.

### **Schlussfolgerung**

In diesem Referat habe ich die wichtigsten Anliegen dargelegt, mit denen sich Gewerkschaften aktiv befassen müssen, wenn wir attraktiv und für Angestellte relevant sein wollen. Wir müssen dabei darauf achten, dass wir nicht die Arbeiter entfremden oder bei der Verwendung unserer Ressourcen unausgewogen vorgehen. Doch wenn wir die Formen der Angestelltenarbeit und die Kategorien der heutigen Arbeitnehmerschaft betrachten, sollten wir vielleicht überlegen, ob der Name dieser Organisation für Angestellte im Metallsektor das richtige Image schafft.

Angesichts dessen, dass die Angestelltentätigkeit in diesem Sektor immer stärker von technischen Neuerungen geprägt ist, müssen Gewerkschaften ihr eigenes Image verbessern, um neue Beschäftigte in der Industrie zu gewinnen und die bisherigen Mitglieder beizubehalten. Das ist vielleicht das Wichtigste, wenn wir von der Organisierung von Angestellten im 21. Jahrhundert sprechen.

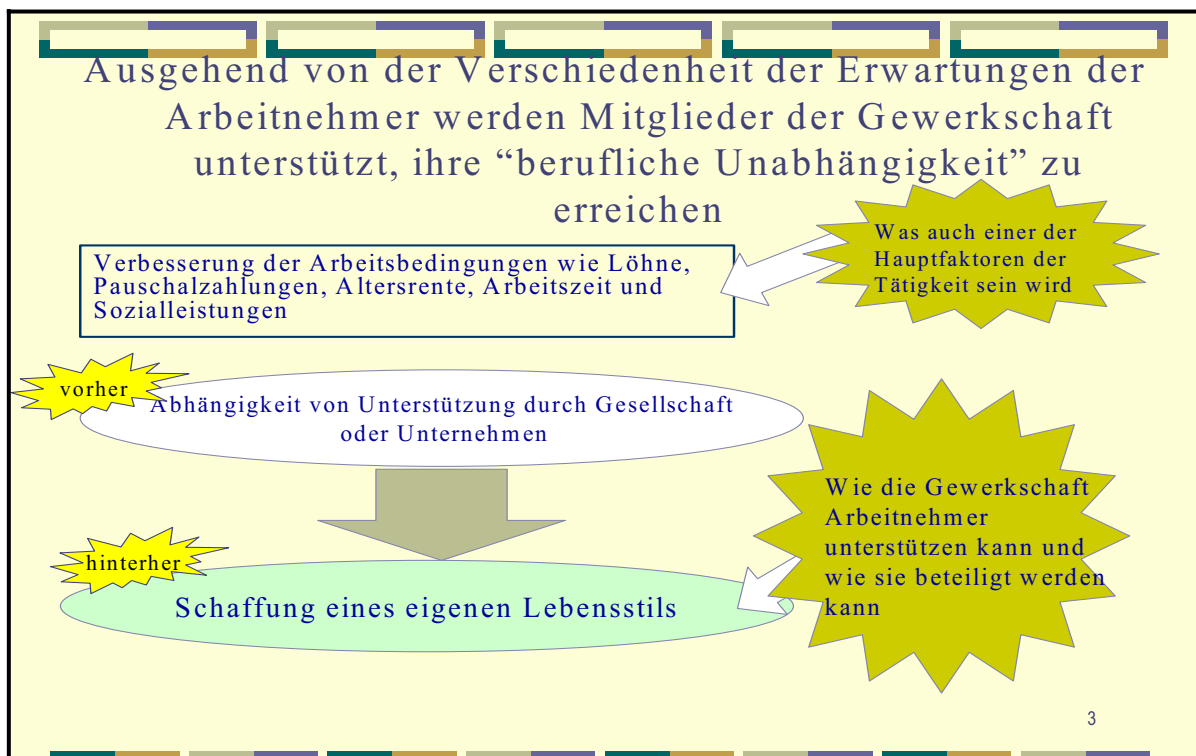
## Berufsförderungs-Akademie für Arbeitnehmer in der Elektronikindustrie

**Takeo Kataoka, Japanische Elektro-, Elektronik- & Informationsarbeitergewerkschaft (JEIU), Japan**

Im Zuge der wirtschaftlichen Globalisierung und der Veränderungen in der Industriestruktur haben japanische Unternehmen ihre Umstrukturierungen beschleunigt und sich dabei auf Geschäftsbereiche mit hoher Wertschöpfung konzentriert. Für Geschäftstätigkeiten ist eine angemessene personelle Ausstattung unerlässlich, hochspezialisierte Arbeitnehmer, die die Herausforderung neuer Tätigkeitsformen annehmen oder sich an Veränderungen der Geschäftstätigkeiten des Unternehmens anpassen können. Humanressourcen lassen sich jedoch nicht einfach so verlagern, als ob sie Güter oder Maschinen wären.

Darüber hinaus haben Menschen unterschiedliche Auffassungen über Arbeitsstile. Heute treffen immer mehr Menschen ihre eigenen Entscheidungen über ihren Lebensstil und ihren beruflichen Werdegang. Die Entwicklung von Fähigkeiten und die Förderung der Laufbahn, für die sich Arbeitnehmer selbst entschieden haben, bringt nicht nur Beschäftigungsstabilität mit sich, sondern wird auch beruflich lohnend und auf persönlicher Ebene vorteilhaft sein

Die Berufsförderungs-Akademie für Arbeitnehmer in der Elektronikindustrie leistet allen JEIU-Mitgliedern Unterstützung dabei, ihre Berufsziele zu erreichen, ihre beruflichen Fähigkeiten zu verbessern und ihren Lebensstil selbst zu gestalten. Sie erhalten auch Unterstützung dabei, in ihren gegenwärtigen Stellen oder bei der Inangriffnahme neuer Tätigkeiten bessere Ergebnisse zu erzielen.



## Traditionelle Laufbahnentwicklung nach japanischem Modell

- In Japan treffen vor allem Unternehmen und Organisationen Entscheidungen über den beruflichen Werdegang der Beschäftigten. Diese sind „gezwungen“, an den meisten Schulungsprogrammen oder Ausbildungslehrgängen der Arbeitgeber teilzunehmen.
- In der Elektronikindustrie lassen sich alle Aktivitäten zur Laufbahnentwicklung, auch Ausbildung am Arbeitsplatz, innerhalb eines Unternehmens in einer ständig wachsenden Volkswirtschaft durchführen.

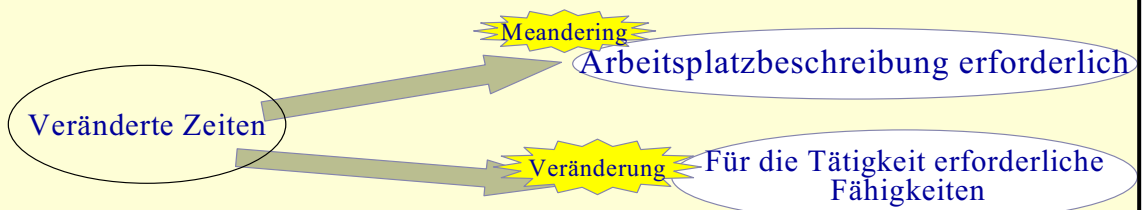
### Veränderung des Wirtschaftsumfeldes

- Veränderung in der Industrie- und Beschäftigungsstruktur
  - Hohe Arbeitslosenquote unter jungen Menschen
  - Mehr Berufswechsel oder Orientierung auf Spezialisierung
  - Lebenszyklus von Frauen und ihre Beschäftigungsformen außerhalb der Langzeitbeschäftigung
  - Wachsende Anzahl von älteren Arbeitnehmern, für die die traditionelle lebenslange Beschäftigung keine realistische Perspektive ist
- Um diese Probleme zu lösen, müssen Gewerkschaften über eine Änderung ihrer Politik zur Laufbahnentwicklung nachdenken

4

## Den beruflichen Werdegang/die Gestaltung des Berufslebens selbst bestimmen

- *Im Gegensatz zu den Zeiten, als der eigene berufliche Werdegang automatisch vorgezeichnet war, entwickeln und gestalten wir heutzutage unseren beruflichen Werdegang selbst*



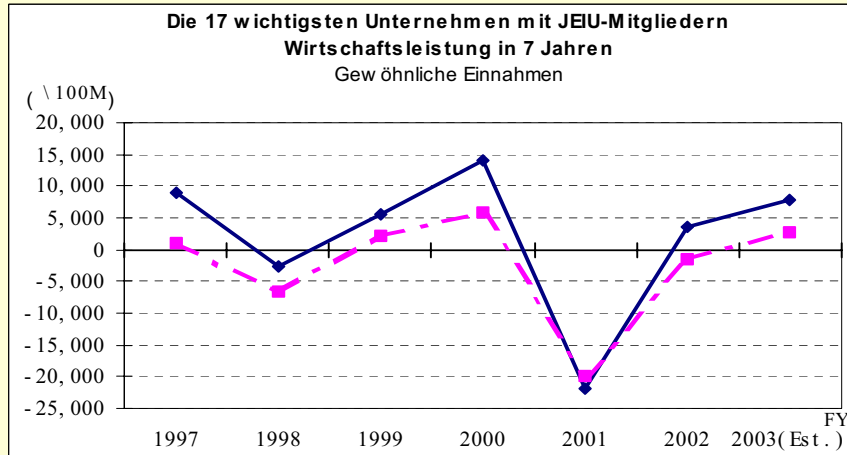
Wir sollten über die Bedeutung von „Arbeit“ neu nachdenken

Ein neues Arbeitsethos finden, das Befriedigung und dem Leben Sinn gibt

5

## Gegenwärtige Situation in der Elektronikindustrie Harsches Geschäftsklima

Betriebsgewinne und Betriebseinkommen erreichten 2000 einen Höchststand, d.h. 950 Milliarden Yen bzw. 350 Milliarden Yen, doch das gegenwärtige Einkommen befindet sich noch im Negativbereich. Angesichts des starken Yen, des internationalen Wettbewerbs und der langsamen Belebung der Weltwirtschaft sind die Prognosen für den gegenwärtigen Zeitraum noch ungewiss.

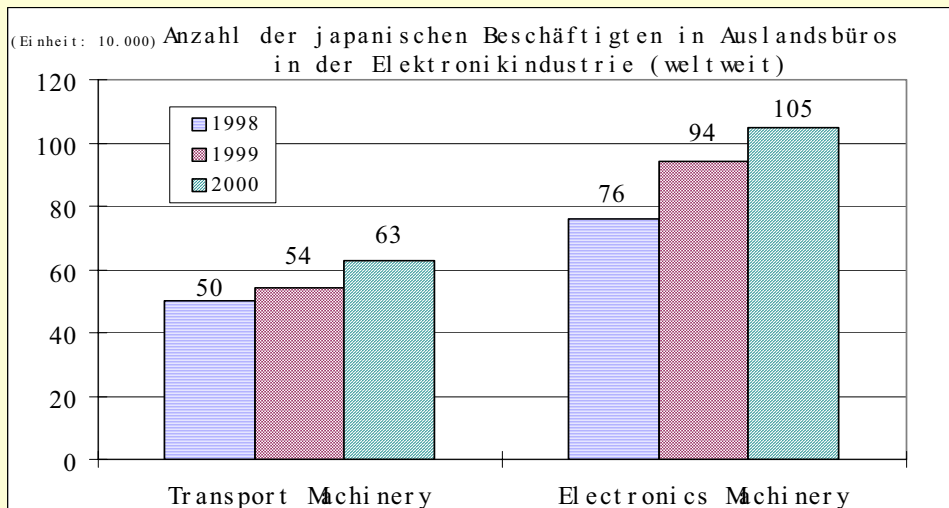


**Harte  
Bedingungen**

Quelle: kurze Ankündigung des jüngsten Jahresabschlusses nach dem Ende des Steuerjahres

6

## Als Folge der Globalisierung werden japanische Arbeitnehmer zunehmend ins Ausland versetzt



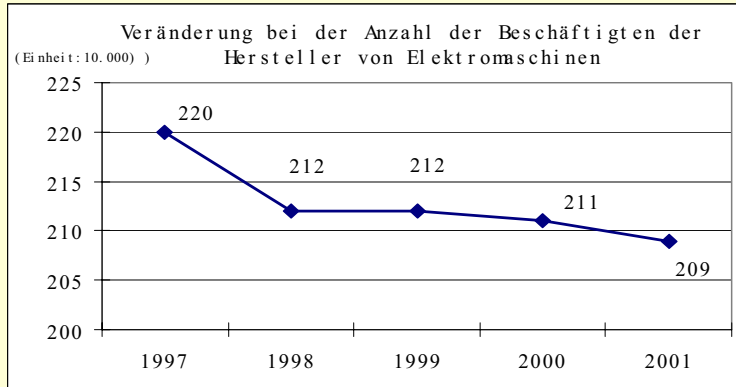
Quelle: Ministerium für Wirtschaft, Handel und Industrie "Erhebung über Auslandsgeschäfte"

7

## Die Anzahl der Arbeitnehmer in Japan nimmt ab

Im Jahre 2001 gab es in diesem Sektor 2,09 Millionen Arbeitnehmer.

Das waren 370.000 weniger als im Jahre 1992 ( 2,46 Millionen).

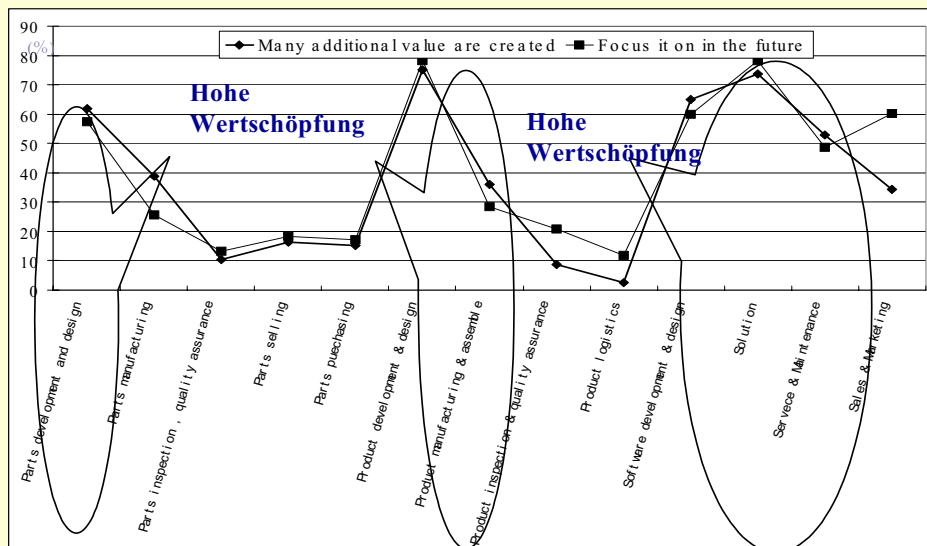


Quelle: Ministerium für öffentliches Management, Inneres, Post- und Fernmeldewesen " Sondererhebung über Arbeitskräfte"

8

## Schiefelage in der Beschäftigungssituation in der Elektroindustrie

Schaffung von Geschäftsbereichen mit hoher Wertschöpfung, die zukunftsorientiert sind

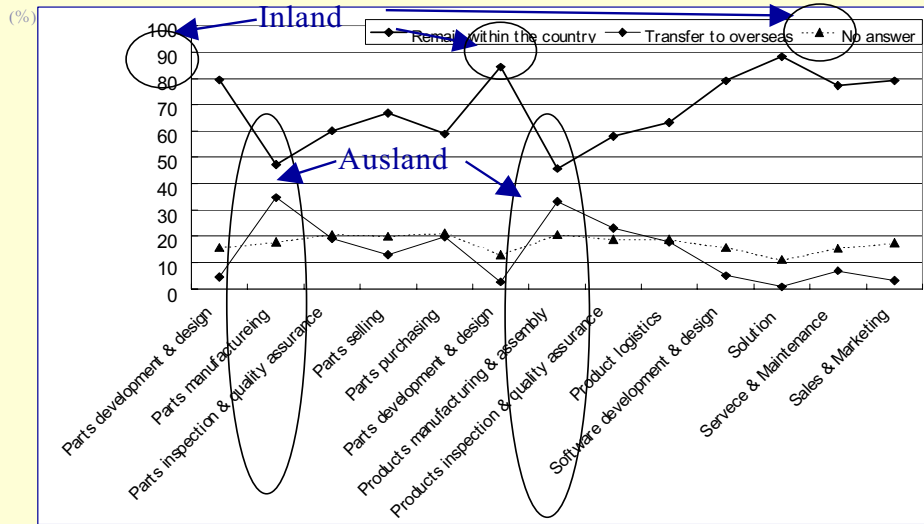


NB: Rate der Anzahl der Unternehmen, die geantwortet haben

Quelle: JEIU-Studie "Workshop über digitalisierte Wirtschaft"

9

## Geschäftsbereiche, die in Japan und im Ausland betrieben werden sollten

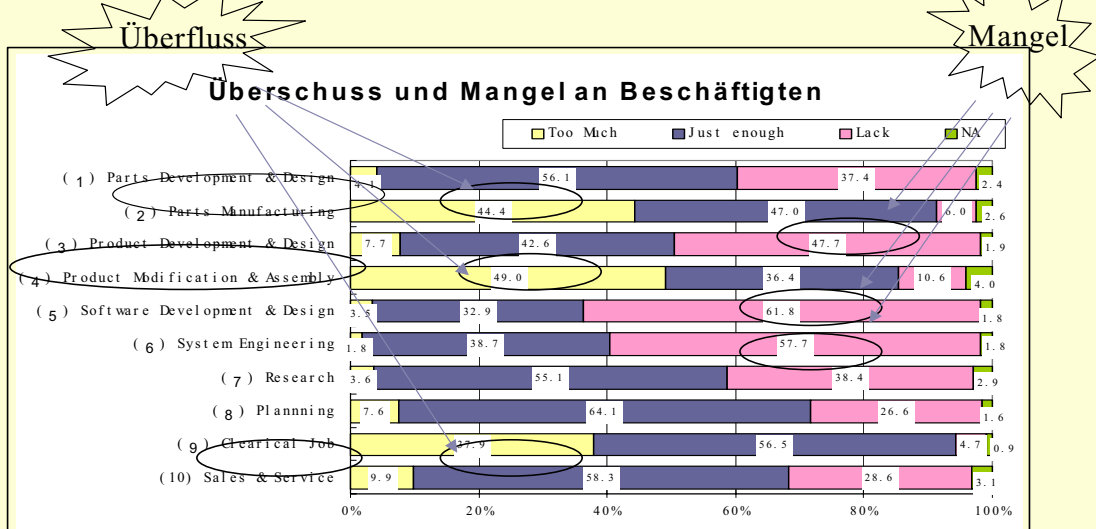


NB: Rate der Anzahl der Unternehmen, die geantwortet haben

Quelle: JEIU-Studie über "Workshop über digitalisierte Wirtschaft"

10

## Beschäftigte in Zubehörproduktion und -bearbeitung am Fertigungsband im Überfluss; in den Bereichen Software-Entwicklung & -Design oder Verkauf besteht ein Mangel an Arbeitskräften



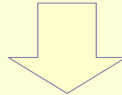
NB: Rate der Anzahl von Unternehmen, die geantwortet haben

Quelle: JEIU-Studie über "Workshop über digitalisierte Wirtschaft"

11

## Schiefelage zwischen Geschäftsumstrukturierung und Beschäftigung

Höchsten Vorrang hat die Schaffung einer neuen Nachfrage und die Suche nach neuen Märkten und die Beseitigung der Schiefelage zwischen Beschäftigung und Strukturveränderungen.



☆ Das Wichtigste sind Investitionen in Humanressourcen  
Das ist das Fundament der internationalen  
Wettbewerbsfähigkeit

12

## ■ Ansatz

### **1. Annahme des Fünften Industriepolitikplans**

Ziel ist es, die Entwicklung des Arbeitskräftepotentials und Sicherheit des Arbeitsplatzes für das 21. Jahrhundert zu fördern und eine Initiative für eine industriübergreifende Entwicklung von Fähigkeiten und berufliche Ausbildung vorzulegen (auf dem 45. Ordentlichen Kongress im Jahre 1997)

### **2. Vorlage einer Initiative für eine Berufsförderungs-Akademie**

Um auf die Entwicklung einer umfassenden Reform der Geschäftstätigkeiten zu reagieren und ein Gleichgewicht zwischen Beschäftigung und Strukturveränderungen zu finden, wird eine Initiative zur „Unterstützung der Entwicklung von Fähigkeiten“ und „Ermöglichung einer reibungslosen Versetzung von Arbeitskräften“ vorgelegt (auf dem 47. Ordentlichen Kongress im Jahre 1999)

### **3. Einrichtung eines Sachverständigenausschusses und eines Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Ausschusses**

Zwei Ausschusssitzungen haben stattgefunden, und Anliegen wurden ausgewählt

14

## Funktionen und Rolle der Berufsförderungs-Akademie

### 1. Stimulation der vorhandenen Arbeitskräfte

- (1) Stimulation der vorhandenen Arbeitskräfte, damit sie mit neuer Technologie und neuen Geschäftsstrukturen umzugehen verstehen
- (2) Bereitstellung von Ausbildung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten
- (3) Unterstützung für Wiedereinstellung und Arbeitsplatzwechsel

### 2. Ausbildung für Beschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze. Vereinbarung zwischen Gewerkschaften & Unternehmensleitung, die Beschäftigungszeit auf das Alter von 60 bis 65 Jahren auszudehnen.

- (1) Ausbildung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten

### 3. Ausbildungschancen für Beschäftigte von Klein- und Mittelbetrieben

- (1) Ausbildung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten

+

### 4. Allgemein und sozial akzeptierte Zeugniserteilung

Bei der Zeugniserteilung auch prüfen, ob es eine allgemein akzeptierte Zeugniserteilung ist

### 5. Diskussionspunkte für künftige Ausstellung von Zeugnissen

- Verbesserung des Lehrplans
- Verbesserung des Prüfungssystems
- Verbesserung der Bezahlung und des Leistungssystems in Einklang mit der Bedeutung der Zeugniserteilung<sup>15</sup>

## ■ Berufsförderungs-Akademie für Arbeitnehmer in der Elektronikindustrie

((Vom 51. Ordentlichen Kongress bestätigt))

### Unterstützung für Mitgliedsgewerkschaften

„Organisatoren für die Laufbahnentwicklung“ in Mitgliedsgewerkschaften ausbilden

### Unterstützung für jedes Gewerkschaftsmitglied

Ausbildungskurse zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten & die Laufbahnentwicklung abhalten

- „Beratung“ für die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten
- Test zur beruflichen Eignung
- Teilnahme an einer vom Unternehmen organisierten Ausbildung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten
- Sammlung und Verteilung von Informationen des Unternehmens über Anwerbung

Regierung hat Forschungsarbeit & Studien über ein System zur Unterstützung der Beratung für die Laufbahnentwicklung verfügt ((dank grundsatzpolitischer Diskussionen!))

## ■ Unterstützung für Mitgliedsgewerkschaften — Förderung der Organisatoren der Laufbahnentwicklung —

### (1) Unterstützung für die Ausbildung von Organisatoren der Laufbahnentwicklung

- ① Drei Mitglieder für einen Grundsatzausschuss der Gewerkschaft
- ② Zwei Mitglieder für eine mittlere oder kleine Gewerkschaft

### (2) Insgesamt werden in 3 Jahren 600 Organisatoren ausgebildet

- ① 1. Phase: Oktober 2003 ~ Juni 2004
- ② 2. Phase : August 2004 ~ Juni 2005
- ③ 3. Phase: August 2005 ~ Juni 2006

17

## ■ Aufgaben von Organisatoren der Laufbahnentwicklung

- (1) Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten von Gewerkschaftsmitgliedern; Planung von Ausbildungsprogrammen über Laufbahnentwicklung und Organisation von Ausbildungslehrgängen
- (2) Beratung über Fragen bezüglich der Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten und der Laufbahnentwicklung von Gewerkschaftsmitgliedern
- (3) Förderung von Konsultationen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmensleitung zur Verbesserung und Verstärkung von Ausbildung und Entwicklung
- (4) Ausbildung von innerbetrieblichen Organisatoren für die Laufbahnentwicklung (Selbstausbildung)

## ■ Stellung des Organisatoren für die Laufbahnentwicklung

- Anerkannt von der Japanischen Vereinigung für die Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten und der Japanischen Elektro-, Elektronik- und Informationsgewerkschaft als „JEIU-Organisator für die Laufbahnentwicklung“
- Seminarteilnehmer erhalten Zeugnisse

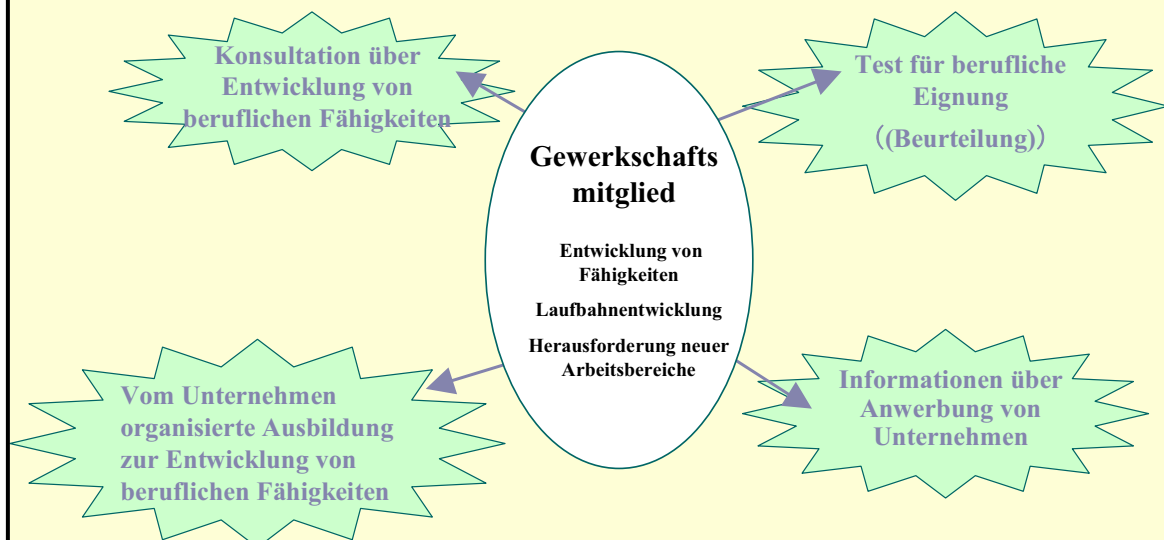
18

■ Zeugnisse



19

■ Unterstützt jedes Gewerkschaftsmitglied



20

## ■ Beratung über die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten

In Zusammenarbeit mit professionellen Beratern können Gewerkschaftsmitglieder Beratung über die Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten und Laufbahnentwicklung erhalten, um ihre Unabhängigkeit zu fördern, damit

- ① sie ihre eigenen beruflichen Fähigkeiten entwickeln und nutzen können, und
- ② sie ihre gegenwärtigen Aufgaben weiter entwickeln und die Herausforderung ihrer neuen Aufgaben annehmen können.

21

## ■ Der Arbeitsablauf der Beratung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten

- (1) Wir haben die JEIU gebeten, unsere Konsultationstätigkeit auf ihrer Haupt-Website zu fördern und Mitglieder zu ermutigen, ihre spezifischen Fragen der in der Gewerkschaft zuständigen Person vorzutragen.
- (2) Wenn Gewerkschaftsmitglieder diesen Dienst nutzen, sollten sie vorher einen Test zur beruflichen Eignung ablegen.
- (3) Ein Konsultationsblatt wird von Gewerkschaftsbeauftragten durch YOU•I Net (d.h. URL der Berufsförderungs-Akademie) eingehen.
- (4) Heute werden Konsultationspläne von Mitgliedsgewerkschaften und der JEIU nach einer Diskussion beschlossen.
- (5) Die Mitgliedsgewerkschaft teilt das Datum der Beratung und die Kontaktnamen der betreffenden Person mit (danach unterstützt der Berater diese Person direkt).
- (6) Informationen über die Einzelheiten der Beratung sind streng vertraulich.

22

## ■ Persönliche Honorare für „Beratung“

Telefon-Beratung	Beratung durch Gespräch
<p>Kostenlos</p> <p>die Person, die Beratung erhält, zahlt Telefongebühren für den Telefonanruf</p>	<p>Die Person, die Beratung erhält, sollte alle Kosten tragen (darunter Reisekosten usw.)</p> <p>Beratungsgebühren sind je nach Inhalt der Dienstleistung unterschiedlich</p>

23

## ■ Überblick über die Ausbildung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten (Begonnen mit rund 2.500 Lehrgängen)

### (1) Ausbildung für Spezialisten

- Fertigung
- Produktmanagement
- Systemberater
- Digitale Technologie
- Vertrieb, Management, Buchführung
- Technische Fähigkeiten
- Qualitätsmanagement
- IT-Technologie
- Netzwerktechnologie

### (2) Nutzung von Net/e

### (3) Ausbildungsziele zur Verbesserung der individuellen Fähigkeiten (Anpassung der Ausbildung an die Kundensituation möglich)

24

■ 14 Unternehmen nehmen an der Initiative der Ausbildung zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten teil

Matsushita (Panasonic), Hitachi, Fujitsu, Toshiba, NEC, Mitsubishi, Sanyo, Sharp, Matsushita Electric Works, Fuji Electric, Oki Electric Industry, Pioneer Corporation, CSK und Shinko Electric

■ Informationen über öffentliche Pläne zur Entwicklung der beruflichen Fähigkeiten

z.B. Polytechnikum oder Polytechnisches College usw.

(Organisiert vom japanischen Institut für Entwicklung von Beschäftigung und Humanressourcen)

25

■ Sammlung & Angebote von Informationen über die von den Unternehmen betriebene Anwerbung

- (1) Einen Link auf der JEIU-Website einrichten, um Informationen über Mitgliedsunternehmen zu sammeln
- (2) Informationen über ganzjährige Anwerbung oder Arbeitsplatzangebote für Spezialisten bereitstellen

■ Link zu “WORKNET”, organisiert von der JTUC

26

## **Wichtige Anliegen der Gewerkschaftspolitik für Angestellte aus finnischer Sicht**

### **Petteri Ojanen, Angestelltengewerkschaft TU, Finnland**

#### **Beschäftigungsförderung**

Die Arbeitslosigkeit ist in Finnland seit Anfang der neunziger Jahre sehr hoch und das größte Problem für unsere Volkswirtschaft. Auch die Gewerkschaftsbewegung hat sich mit dieser Frage befasst. Wir haben auch versucht, diese Frage bei unseren Verhandlungen zu behandeln, nämlich:

- Umschulung,
- Fort- und Weiterbildung,
- zunehmende Investitionen in Forschung und Entwicklung,
- Senkung des steuerpflichtigen Einkommens für Angestellte mit geringen und mittleren Einkommen.

#### **Arbeitsplatzsicherheit**

Verhandlungen über Entlassungen und vorübergehende Entlassungen haben im Jahre 2003 erheblich zugenommen. In vielen Unternehmen wird einfach nur versucht, ihren Eigentümern immer höhere Gewinne zu verschaffen. Wir können keine Entlassungen und vorübergehenden Entlassungen hinnehmen, die nur der Erhöhung des Börsenwertes des Unternehmens und der Kapitalrendite dienen. Die Unternehmen müssen ihre soziale Verantwortung anerkennen.

Die Arbeitsplatzsicherheit von Angestellten lässt sich verbessern durch:

- stärkere Verpflichtungen der Arbeitgeber in Bezug auf Ausbildung und Umschulung,
- Entwicklung und Verstärkung von Mitbestimmungsverfahren,
- höhere Abfindungen bei Entlassungen und die Umschulung der langjährig Berufstätigen,
- effiziente Kontrolle von zeitlich befristeten Verträgen.

#### **Chancengleichheit**

Die Förderung der Gleichstellung ist eines der Hauptanliegen unserer Gewerkschaft. Wir halten es für wichtig, die Gleichstellung in Unternehmen zu fördern durch:

- Aufstellung von Plänen für Gleichstellung in den Unternehmen,
- Förderung der Koordination von Arbeits- und Familienleben,
- Förderung des gleichen Entgelts durch Aufstellung von Statistiken und die Förderung der Verbreitung von Informationen unter Vertrauensleuten.

### Stress bei der Arbeit

Ausgebranntsein und Bewältigung des Arbeitsanfalls wird von unseren Gewerkschaftsmitgliedern sehr viel diskutiert. Wir halten es für sehr wichtig, Stress im Arbeitsleben durch verschiedene Mittel zu vermeiden, und zwar dadurch, dass

- gewährleistet wird, dass genug Arbeitskräfte eingestellt werden
- flexible Arbeitszeitvorkehrungen getroffen werden wie „Zeitsparsysteme“ (Arbeitszeitbank) usw.
- Überstunden nur bis zu 100 Stunden im Jahr finanziell vergütet werden. Für mehr als 100 Überstunden sollte freie Zeit gewährt werden
- die Arbeit von Aufsichtspersonal entwickelt wird
- individuelle Ausbildungs- und Umschulungspläne für Angestellte aufgestellt werden
- Rehabilitation und Prävention bei der Gesundheitsversorgung in den Mittelpunkt gestellt werden
- ein Aktionsprogramm gegen Schikanierung an Arbeitsstätten obligatorisch gemacht wird.

### Gehaltspolitik

In den letzten zehn Jahren wurden Forderungen nach Lohnerhöhungen mit dem Wachstum der Volkswirtschaft und mit Inflation begründet. Wichtige Aspekte der Gehaltspolitik sind unserer Auffassung nach:

- dass Angestellten eine Erhöhung der Realeinkünfte gewährleistet wird,
- dass Gehaltssysteme entwickelt werden,
- dass die Bezahlung je nach Ergebnissen gefördert und reguliert wird,
- Gleichheit des Entgelts<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Wir haben ein „Sonderprogramm“ über die Gleichheit des Entgelts durchgeführt, indem wir zwei verschiedene Gehaltssysteme in zwei getrennten Tarifverträgen miteinander verbunden haben. Eines der Systeme war in der Praxis vor allem für Männer und das andere vor allem für Frauen bestimmt. Siehe beigefügten Anhang.

## Arbeitsbeziehungen in der Industrie in Finnland

- Tarifverträge auf sektoraler Ebene
  - Landesweite Verträge
    - **allgemein verbindlich**
    - **Gehaltssysteme nach Sektor**
    - **Mindestgehälter**
      - umfasst verschiedene Gehaltsstufen

## Arbeitsbeziehungen in der Industrie in Finnland (Hintergrund)

- bis 2001 zwei Angestellengewerkschaften
  - Unabhängige Gewerkschaften
    - eigene Tarifverträge
    - getrennte Gehaltssysteme
  - Verschiedene Struktur von Mitgliedern
    - TL → vor allem Männer
    - STL → vor allem Frauen
  - Gemeinsamer Prozess, um Tarifverträge mit dem gleichen Inhalt abzuschließen
    - brauchte über 10 Jahre
    - auch gemeinsame Gehaltssysteme
    - schließlich ein Zusammenschluss der Gewerkschaften im Mai 2001

## Arbeitsbeziehungen in der Industrie in Finnland


- Personalstruktur und Tarifverhandlungen (Metallindustrie) im Jahre 2003
  - Unternehmensleitung
    - kein Tarifvertrag
  - Hochqualifiziert
    - Eigener Tarifvertrag
  - *Technisches und Verwaltungspersonal (Neu)*
    - *Neuer, gemeinsamer Tarifvertrag*
  - Arbeiter
    - Eigener Tarifvertrag

## Ergebnisse des Zusammenschlusses

- Gemeinsames Lohnsystem
  - Analytisch
  - geschlechtsneutral
  - macht Vergleich von Löhnen (Frauen/Männer) möglich


## Integration und Autonomie

Erik van den Heede - LBC-NVK/SETCA-BBTK, Belgien



### INHALT

- Rechtliche Situation in Belgien : Unterscheidung zwischen dem Status von „Arbeiter“ und „Angestellte“
- Soziale Konzertation für Arbeiter und Angestellte : jeder Gruppe ihr Platz
- Entwicklung der Gewerkschaftsorganisationen für Angestellte
- Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten
- Herausforderung für die Zukunft



### 1. Rechtliche Situation – Unterscheidung zwischen dem Status von „Arbeiter“ und „Angestellte“

- 1978 bestätigt
- 1993 verurteilt das belgische Schiedsgericht diese Diskriminierung
- Zwischenberufliches Abkommen 2001-2002 – Beseitigung der Unterschiede zwischen den beiden Stussen gegen Ende 2007
- Die wichtigsten Unterschiede
- Diese Unterscheidung besteht seit 1922
  - Probezeit
  - Kündigungsfrist
  - Vorübergehende Arbeitslosigkeit

## 2. Soziale Konzertation für Arbeiter und Angestellte: jeder Gruppe ihr Platz

### 2.1 Die Organe der gesetzlichen Konzertation

- Betriebsrat und Ausschuss für Prävention und Schutz (CPP)
- Wahlen für die Interessenvertretung von 1987: Einführung von spezifischen Mandaten für „leitende Angestellte“ in den Betriebsrat
  - ✓ Leitende Angestellte: Der Arbeitgeber bestimmt, wer leitender Angestellter ist. Die Gewerkschaften haben die Möglichkeit, die Definition von „leitender Angestellter“ durch den Arbeitgeber in Frage zu stellen
  - ✓ Sonstige Neuigkeit: Die Gewerkschaften für leitende Angestellte können ebenfalls Kandidatenlisten vorlegen

## 2. Soziale Konzertation für Arbeiter und Angestellte: jeder Gruppe ihr Platz

### 2.2 Die Gewerkschaftsdelegation

- Durch zwischenberuflichen Tarifvertrag eingerichtet (nach dem 2. Weltkrieg)
- Getrennte Delegation für Arbeiter und Angestellte
- Die Delegation kann Tarifverträge aushandeln
- Sie kann sich an den Arbeitgeber wenden
- Sie überwacht die Beachtung der Sozialgesetze im Unternehmen

## 2. Soziale Konzertation für Arbeiter und Angestellte: jeder Gruppe ihr Platz

### 2.3 Die paritätischen Kommissionen

- Ursprung in den dreißiger Jahren
- Unterschiedliche Stufen: Die Konzertation findet auf Ebene des Landesarbeitsrates und der paritätischen Kommissionen statt
- Unterschiedliche paritätische Kommissionen für Arbeiter und Angestellte, daher unterschiedliche Tarifverträge
- Die Verhandlungen für Arbeiter und Angestellte werden nicht zur gleichen Zeit geführt

## 3. Entwicklung der Gewerkschaftsorganisationen für Angestellte

- 3.1 1. Phase – vor dem 1. Weltkrieg
- 3.2 2. Phase – zwischen den beiden Weltkriegen
- 3.3 3. Phase – nach dem 2. Weltkrieg
  - Zunahme der Anzahl der Angestellten
  - Die Angestellten und ihre Gewerkschaftsorganisationen werden militanter
- 3.4 4. Phase – ab den achtziger und insbesondere den neunziger Jahren
  - Die Gruppe der „leitenden Angestellten“ wächst. In manchen Unternehmen gibt es mehr leitende Angestellte als Angestellte (z.B. Alcatel in Antwerpen)

### 3. Entwicklung der Gewerkschaftsorganisationen für Angestellte

- Ursachen:
  - (i) Zunehmende Spezialisierung und Komplexität der Aufgaben, die besser ausgebildete Arbeitnehmer erfordern ;
  - (ii) Strategie der Arbeitgeberseite: um die Gewerkschaften zu schwächen, bestimmt sie Angestellte zu „leitenden Angestellten“, um diese von der Gruppe der Angestellten zu isolieren. Gleichzeitig führen sie individuellere und flexiblere Systeme der Vergütung und der Arbeitsbedingungen ein
- Die Vergrößerung der Gruppe der leitenden Angestellten bedeutet eine neue Herausforderung für die Gewerkschaftsorganisationen

### 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

- 4.1 Merkmale der leitenden Angestellten und ihrer spezifischen Bedürfnisse
- 4.2 Individuelle Betreuung
- 4.3 Information und Untersuchungen
- 4.4 Verteidigung der kollektiven Interessen
- 4.5 Grundlegende Frage. Struktur der Gewerkschaftsarbeit für leitende Angestellte
- 4.6 Anwerbung

## 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

### 4.1 Merkmale der leitenden Angestellten und ihrer spezifischen Bedürfnisse

### 4.2 Individuelle Betreuung

- Information und Rechtsberatung: alle Aspekte des individuellen Arbeitsvertrages (z.B. Aushandlung des Vertrages, Gehalt, Arbeitszeit, Problematik der im Ausland Tätigen, Arbeit in einem in Belgien angesiedelten ausländischen Unternehmen usw.)

## 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

### 4.3 Information und Untersuchungen

- Genaue Beobachtung der neuen Tendenzen bei der Entwicklung von Managementstrategien, z.B. bezüglich der Systeme der Vergütung, der Arbeitsorganisation, der sozialen Verantwortung und der dauerhaften Entwicklung
- Informations- und Ausbildungssitzungen
- Auswirkungen der klassischen Gewerkschaftsthemen auf die leitenden Angestellten
- Spezifisches Projekt: Unterstützung bei der Planung des beruflichen Werdegangs

## 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

### 4.4 Verteidigung der kollektiven Interessen

- Arbeit mit Angestellten, die aktiv gewerkschaftlich tätig sind
- Kleine Gewerkschaftsausschüsse oder spezifische Sitze für aktive Gewerkschafter unter den leitenden Angestellten
- Tarifverhandlungen mit der Unternehmensleitung
- Spezifische Herausforderungen vor allem im Metallsektor
  - ✓ Die Arbeitgeberseite will keine landesweiten Tarifverträge für leitende Angestellte abschließen
  - ✓ Die Arbeitgeberseite will die leitenden Angestellten von der Gewerkschaftsdelegation ausschließen
  - ✓ Eine Studie der Universität Antwerpen über die Diskriminierung der leitenden Angestellten bezüglich ihrer Grundrechte bei der Arbeit
  - ✓ Verteidigung der Interessen von spezifischen Berufsgruppen

## 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

### 4.5 Grundlegende Frage: Struktur der Gewerkschaftsarbeit für die leitenden Angestellten

#### *Autonomie*

- Autonomer Landesausschuss
- Vertretung im Generalrat
- Autonome Initiativen
- Eigene Budgets
- Landessekretariat mit zwei ständigen Mitarbeitern

#### *Integration*

- In den Unternehmen
- In den Regionalsekretariaten
- Mitwirkung auf allen Entscheidungsebenen
- Anpassung des Namens unserer Organisation

## 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

### 4.5 Grundlegende Frage: Struktur der Gewerkschaftsarbeit für die leitenden Angestellten

Zwar ist ein hohes Maß an Autonomie zu achten, doch auch die Integration ist sehr wichtig :

- Unterstützung einer starken Organisation
- Verhütung der Gefahr des Korporatismus
- Perspektive und Ideologie der solidarischen Gewerkschaftsarbeit
- Erörterung der Interessengegensätze zwischen verschiedenen Gruppen innerhalb der Organisation
- Kenntnis und Erfahrung verschiedener Berufsgruppen
- Verstärkung des Kräfteverhältnisses der Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgebern

## 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

### 4.6 Anwerbung

- Kontakte der Angestelltendelegierten zu den leitenden Angestellten
- Kandidatur für das Amt des Vertreters der leitenden Angestellten im Betriebsrat
- Gewerkschaftsvertreter unter den Angestellten befördert
- Möglichkeit einer „heimlichen Mitgliedschaft“
- Schwierigkeiten, junge Angestellte und leitende Angestellte für gewerkschaftliche Aktionen zu gewinnen

#### 4. Gewerkschaftliche Haltung gegenüber den leitenden Angestellten

- Spezifische Mitgliedschaft für junge Menschen unter der Bezeichnung „Eintritt“

Merkmale :

- kostenlose Mitgliedschaft für Studenten;
- spezifische Informationen und Veröffentlichungen für diese Gruppe ;
- Werbeaktivitäten aus Anlass von Musikfestivals ;
- Unterweisung über soziale Rechte nach Beendigung der Studien (Vertrag, Gehalt, Arbeitslosigkeit);
- Rechtsberatung und -unterstützung für Studenten im Beschäftigungsverhältnis
- Unterstützung für Studenten bei ihren Studienabschlussarbeiten in Bezug auf soziale Aspekte

#### 5. Herausforderung für die Zukunft

Die Ausarbeitung eines einheitlichen Status gegen 2007 stellt uns vor zwei sehr große Herausforderungen :

- Man muss für einen einheitlichen Status kämpfen, bei dem die Vorzüge des Angestelltenstatus auf alle Arbeitnehmer ausgeweitet werden
- Die Gewerkschaftsstrukturen, die zur Zeit auf der Unterscheidung zwischen zwei Statusen basieren, müssen angepasst werden
- Das Beste der Arbeiterorganisationen mit dem Besten der Organisation der leitenden Angestellten verbinden

## 5. Herausforderung für die Zukunft

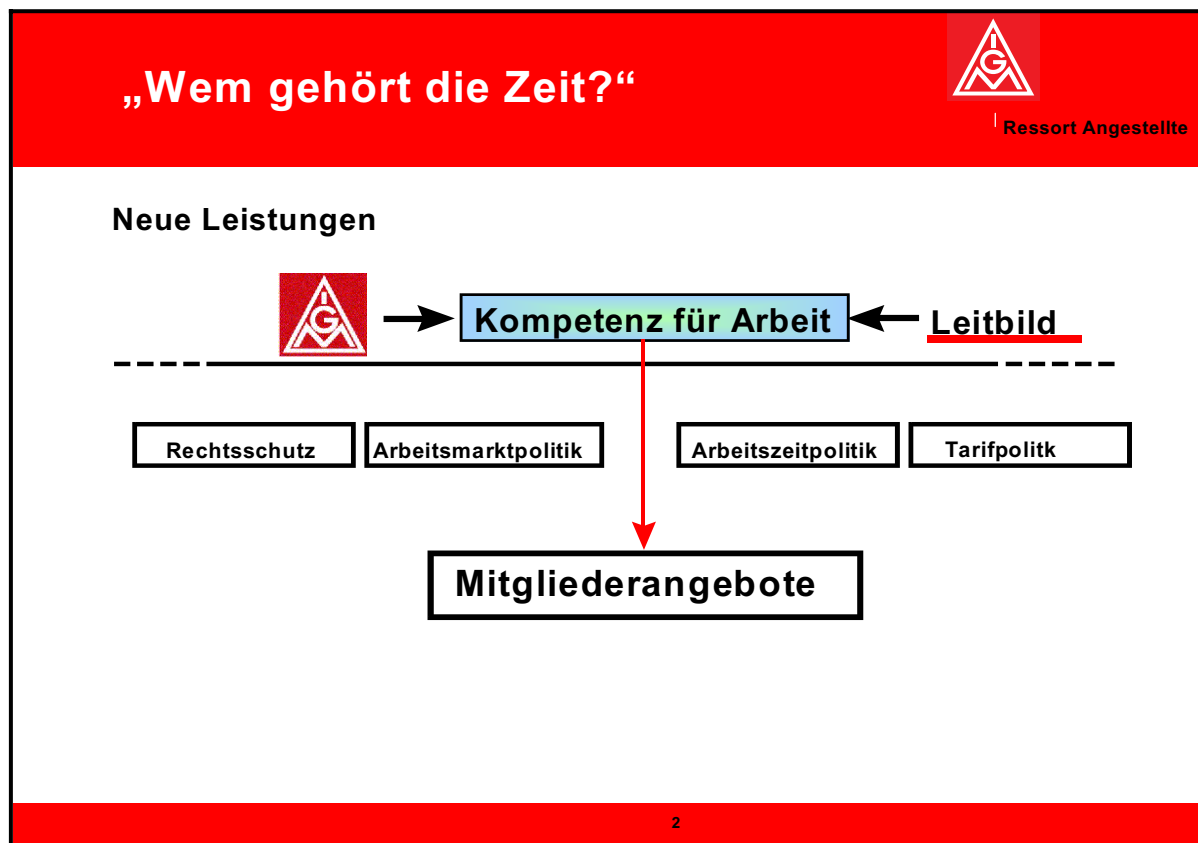
- Für die Bewahrung der Vielfalt der verschiedenen Berufsgruppen sorgen
- Unsere lange Erfahrung mit der integrierten Organisation kann bei der Verwirklichung einer noch viel komplexeren Integration nützlich sein
- Zusammen sind wir stark. Aber wir berücksichtigen nicht zur Genüge die Besonderheit der verschiedenen Arbeitnehmergruppen, die sich sehr rasch von der Gewerkschaftsorganisation abwenden
- Auch die Bedeutung einer selektiven Autonomie darf nicht vernachlässigt werden – insbesondere für die Gruppe der leitenden Angestellten. Das bleibt das Wesentliche in der neuen Organisation .

## Wem gehört die Zeit? Denkanstöße zum Umdenken

### Hans-Joachim Weis – IG Metall, Deutschland

1999 hat die IG Metall eine umfassende Initiative unter dem Motto "Arbeiten ohne Ende - Meine Zeit ist mein Leben" durchgeführt und eine Debatte über diese Frage in Unternehmen und in der gesamten Gewerkschaftsstruktur eröffnet. Die Initiative war für alle von Interesse, vor allem Angestellte, die von diesem neuen Phänomen besonders betroffen waren, und sie hat viele positive Reaktionen ausgelöst.

Als Teil dieser Kampagne hat die IG Metall eine CD-Rom produziert, um Mitgliedern dabei zu helfen, sich mit der Problematik der Arbeitszeit auseinander zu setzen und nach Alternativen zu suchen. Die CD-Rom behandelt Schlüsselaspekte des menschlichen Lebens in vier Kapiteln "Gesundheit", "Arbeit", "Beziehungen" und "Persönlichkeit", und jeder kann für sich auswählen, welche Aspekte ihn am ehesten betreffen.

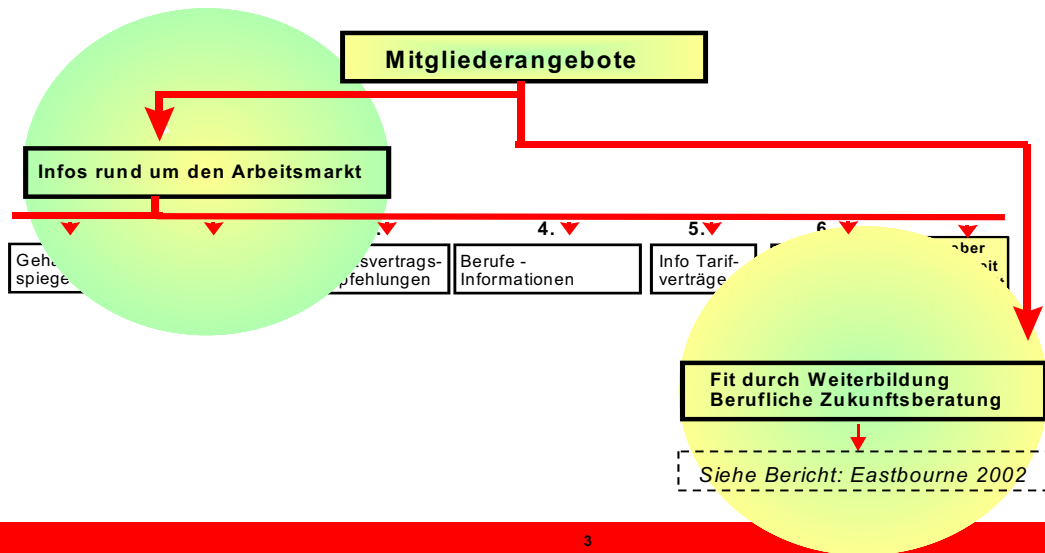


## „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

### Neue Leistungen



3

## „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

### Situation im Bereich Angestellte

- ➡ Die faktischen Arbeitszeiten dehnen sich vielerorts trotz tariflicher und gesetzlicher Regelungen aus. Inoffizielle Überstunden nehmen überhand.
- ➡ Arbeitsbedingte Krankheiten nehmen zu. Mehr und mehr jüngere Kolleginnen und Kollegen sind betroffen.
- ➡ Individuen fühlen sich unter Druck, haben aber auch Spaß an der Arbeit. Subjektiv wird ein Zielkonflikt zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung erlebt.
- ➡ Gelöst werden können Arbeitsprobleme aber nur gemeinsam.

4

## „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

### Neue Leitbilder

Es wächst der Bedarf an kollektiven Schutzregeln und Bezugsstandards, die stärker an neuen Leitbildern orientiert sind, wie:

- ➡ Vereinbarkeit von Kindern und Beruf für Männer und Frauen
- ➡ Bedürfnis nach mehr Selbstbestimmung und nach echter Zeitsouveränität
- ➡ Schutz der Gesundheit und langfristiger Leistungsfähigkeit
- ➡ Zunehmende Bedeutung von berufsbegleitendem Lernen und Weiterbildung

5

## „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

### Ziel

Ratgeber für Arbeitnehmer entwickeln, zu den folgenden Themenbereichen:

- ➡ Arbeit
- ➡ Gesundheit
- ➡ Beziehungen
- ➡ Persönlichkeit

In 28 einzelnen Kapiteln zu den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Beziehungen und Persönlichkeit soll es viele Tipps und Hinweise mit Fragebogen und Arbeitsblättern geben.

6

## „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

### Ganzheitlicher Ansatz

- ➔ „Weichen“ Faktoren: z.B. aus der Selbstdiagnose (wo stehe ich?) zur aktiven Auseinandersetzung mit der eigenen Situation motivieren
- ➔ „Harten“ Faktoren: Was sagt das Arbeitsrecht? Wie sieht das Tarifrecht aus? Welche Regelungen zu Arbeitszeit und Gesundheitsschutz gibt es?

7

## „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

### Vorgaben

- ➔ Die Zielgruppe sind Mitglieder und potentielle Mitglieder der IG Metall, sowohl Berufsanfänger wie auch diejenigen mit längerer Berufserfahrung
- ➔ Der Ratgeber soll als ein Werkzeug die betriebliche Arbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten unterstützen
- ➔ Der Ratgeber ist als ein persönliches Arbeitsmittel konzipiert, mit vielen Informationen und Orientierungshilfen
- ➔ Der Ratgeber soll helfen, sich mit den Problemen auseinander zu setzen und nach Alternativen zu suchen, sowohl individuell als auch kollektiv
- ➔ Die Arbeit mit Der Ratgeber soll ein wenig Spaß machen!

8

# CD Rom „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

## Hauptgründe der Entscheidung für das Medium CD ROM

- Der ganzheitliche Ansatz kann mit einer CD ROM durch ‚links‘ und Querverbindungen am Besten verwirklicht werden.
- Ein interaktives Arbeiten ist mit diesem Medium am Besten möglich.
- Durch das neue Medium fühlen sich viele Kolleginnen und Kollegen angesprochen, die nicht unbedingt zu den traditionellen Mitgliedern gehören.
- . . . .

# „Wem gehört die Zeit?“



Ressort Angestellte

## CD ROM



## Flyer



<p><b>Zeit ist Geld? Zeit ist Leben!</b></p> <p>Was ist die Zeit? Sie ist das, was wir nicht sehen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht hören, aber was wir hören. Sie ist das, was wir nicht riechen, aber was wir riechen. Sie ist das, was wir nicht schmecken, aber was wir schmecken. Sie ist das, was wir nicht fühlen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht denken, aber was wir denken. Sie ist das, was wir nicht tun, aber was wir tun. Sie ist das, was wir nicht sein, aber was wir sein. Sie ist das, was wir nicht werden, aber was wir werden. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen.</p>	<p><b>Arbeiten, Essen, Schlafen, Arbeiten.</b></p> <p>Was ist die Zeit? Sie ist das, was wir nicht sehen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht hören, aber was wir hören. Sie ist das, was wir nicht riechen, aber was wir riechen. Sie ist das, was wir nicht schmecken, aber was wir schmecken. Sie ist das, was wir nicht fühlen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht denken, aber was wir denken. Sie ist das, was wir nicht tun, aber was wir tun. Sie ist das, was wir nicht sein, aber was wir sein. Sie ist das, was wir nicht werden, aber was wir werden. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen.</p>	<p><b>Sie können nicht klagen? Auch!</b></p> <p>Was ist die Zeit? Sie ist das, was wir nicht sehen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht hören, aber was wir hören. Sie ist das, was wir nicht riechen, aber was wir riechen. Sie ist das, was wir nicht schmecken, aber was wir schmecken. Sie ist das, was wir nicht fühlen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht denken, aber was wir denken. Sie ist das, was wir nicht tun, aber was wir tun. Sie ist das, was wir nicht sein, aber was wir sein. Sie ist das, was wir nicht werden, aber was wir werden. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen.</p>
<p><b>Informations, Denkanstöße, Lösungsansätze.</b></p> <p>Was ist die Zeit? Sie ist das, was wir nicht sehen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht hören, aber was wir hören. Sie ist das, was wir nicht riechen, aber was wir riechen. Sie ist das, was wir nicht schmecken, aber was wir schmecken. Sie ist das, was wir nicht fühlen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht denken, aber was wir denken. Sie ist das, was wir nicht tun, aber was wir tun. Sie ist das, was wir nicht sein, aber was wir sein. Sie ist das, was wir nicht werden, aber was wir werden. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen.</p>	<p><b>Realität, Werte, Interessen, Abgrenzen.</b></p> <p>Was ist die Zeit? Sie ist das, was wir nicht sehen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht hören, aber was wir hören. Sie ist das, was wir nicht riechen, aber was wir riechen. Sie ist das, was wir nicht schmecken, aber was wir schmecken. Sie ist das, was wir nicht fühlen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht denken, aber was wir denken. Sie ist das, was wir nicht tun, aber was wir tun. Sie ist das, was wir nicht sein, aber was wir sein. Sie ist das, was wir nicht werden, aber was wir werden. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen.</p>	<p><b>Wohlfühl empfangen, Vertrauen ist gesund.</b></p> <p>Was ist die Zeit? Sie ist das, was wir nicht sehen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht hören, aber was wir hören. Sie ist das, was wir nicht riechen, aber was wir riechen. Sie ist das, was wir nicht schmecken, aber was wir schmecken. Sie ist das, was wir nicht fühlen, aber was wir fühlen. Sie ist das, was wir nicht denken, aber was wir denken. Sie ist das, was wir nicht tun, aber was wir tun. Sie ist das, was wir nicht sein, aber was wir sein. Sie ist das, was wir nicht werden, aber was wir werden. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen. Sie ist das, was wir nicht sein können, aber was wir sein können. Sie ist das, was wir nicht sein dürfen, aber was wir sein dürfen. Sie ist das, was wir nicht sein wollen, aber was wir sein wollen. Sie ist das, was wir nicht sein müssen, aber was wir sein müssen.</p>

### SCHLUSSBEMERKUNGEN

In den Beiträgen und den anschließenden Diskussionen wurden etliche wichtige Themen angesprochen, unter anderem Gewerkschaftsstrukturen, Laufbahnentwicklung und Ausbildung, Kommunikation, individuelle Vertretung oder kollektive Vertretung und Formen der Erbringung von Dienstleistungen für Mitglieder. Zu erwähnen ist auch, dass man in den verschiedenen auf dem Seminar vertretenen Ländern vor den gleichen Problemen steht. Insgesamt gesehen lässt sich feststellen, dass das Seminar Raum für einen eingehenderen Informations- und Erfahrungsaustausch über Probleme und Herausforderungen bot, vor denen Mitgliedsorganisationen bei der Organisierung von Angestellten stehen, vom Verwaltungspersonal bis zu Professionals und leitenden Angestellten. Wegen ihrer spezifischen Eigenschaften wurden die beiden letzten Gruppen in den Beiträgen ausführlich behandelt.

Die Entwicklung in der Mitgliedschaft und die Zunahme von Angestellten und die Abnahme von Arbeitern in den Unternehmen zwingen die Gewerkschaften, sich neu zu orientieren und zu organisieren. Wenn Gewerkschaften Angestellte anwerben und gleichzeitig die Arbeiter als Mitglieder behalten wollen, müssen sie sich anpassen und diese Veränderungen in ihren Organisationsstrukturen berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wurden nützliche Bemerkungen über den Fusionsprozess gemacht, der das Gewerkschaftswesen in vielen Ländern neu gestaltet (z.B. AEEU und MSF im Vereinigten Königreich, GMT und GPA in Österreich, SMUV/FTMH und SIB in der Schweiz), wodurch unterschiedliche Traditionen und Kulturen zusammenkommen mit allen Chancen und Herausforderungen, die sich bei solchen Veränderungen ergeben.

Wie bereits auf dem ersten Seminar im Jahre 2002 bemerkt, ist die Laufbahnentwicklung und das lebenslange Lernen, bei denen der Einzelne die Ausrichtung selbst bestimmen kann, für Angestellte ein vorrangiges Anliegen. Insbesondere Professionals identifizieren sich in erster Linie mit ihrem Beruf und erst in zweiter Linie mit ihrem Arbeitgeber. Sie sind an der Entwicklung neuer Fertigkeiten, die ihnen eine größere Beschäftigungsfähigkeit verleihen, und an der Förderung ihrer Laufbahn interessiert, möglicherweise über ihre gegenwärtige Beschäftigung hinaus, und sie erwarten von ihrer Gewerkschaft, dass sie sich mit diesen spezifischen Anliegen befasst. Aus verschiedenen Gründen bleiben Menschen, vor allem jüngere, nicht während ihres gesamten Berufslebens im gleichen Beruf und sind besonders an der Förderung ihrer Laufbahnaussichten interessiert. Die Laufbahnentwicklung muss für die Gewerkschaft deshalb ebenso wichtig sein wie für ihre Mitglieder.

Um Angestellte ansprechen zu können, muss man lernen, wie man sich besser Personen mitteilen kann, die sich von der Botschaft der Gewerkschaften entfremdet fühlen oder damit nichts anfangen können. Gewerkschaften müssen ihre Kommunikationsstrategien überprüfen; diese sollten sowohl auf die Beibehaltung von Mitgliedern als auch auf die Anwerbung neuer Mitglieder abzielen. Der persönliche Kontakt zu bestehenden und potentiellen Mitgliedern muss beibehalten werden. Zwar sollten die Vorteile der modernen Technologie und die leichten Methoden der direkten Kommunikation anerkannt werden, doch sollte die Technologie als ein ergänzendes Instrument für das Gespräch mit Arbeitnehmern genutzt werden. Gewerkschaften müssen mehr zuhören und Informations- und Kommunikationsarbeit von unten nach oben statt von oben nach unten betreiben. Das wird dazu beitragen, Vertrauen zu schaffen, zu Mitgliedern

eine Beziehung des Vertrauens zu entwickeln und schließlich die Arbeit, Ideen und Zukunftsvisionen der Gewerkschaft zu fördern.

Manche IMB-Mitgliedsorganisationen wie die SIF in Schweden sind noch viel weiter gegangen und nutzen moderne Marketingtechniken, um die selbständig Erwerbstätigen zum Beitritt zur Gewerkschaft anzuregen. Die selbständig Erwerbstätigen haben andere Anliegen als andere Gewerkschaftsmitglieder, die in der Regel vor allem an konventionellen Tarifverhandlungen interessiert sind. Doch Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und neue Vertragsbeziehungen an der Arbeitsstätte veranlassen Gewerkschaften dazu, diesen Weg zu beschreiten und Menschen zu vertreten, die auf neuartige Weise arbeiten. Die Dienstleistungen für diesen Personenkreis umfassen Unterstützung und Beratung über Rechtsfragen, Geschäftstätigkeiten und sozialen Schutz. In manchen Ländern haben Mitglieder rund um die Uhr freien Zugang zu Dienstleistungen, die Antworten auf Arbeits- und andere Fragen geben, zum Beispiel Arbeitslosenleistungen und Versicherung.

Die Erfüllung individueller Bedürfnisse und kollektive Vertretung und Verhandlungen schließen einander nicht aus. Im Gegenteil: Sie ergänzen einander. Wenn Gewerkschaften nicht die Dienstleistungen erbringen, die Arbeitnehmer zunehmend benötigen, ist damit zu rechnen, dass kommerzielle Akteure diesen Markt bedienen. Dienstleistungen können ein erster Schritt zur Organisierung sein und sollten als Ausweitung des gewerkschaftlichen Handelns betrachtet werden. Es muss jedoch darauf geachtet werden, dass diese Dienstleistungen mit gewerkschaftlichen Werten und der Förderung von Arbeitnehmerinteressen verbunden werden und dass sie der Umsetzung der Arbeitnehmerrechte dienen.

In vieler Hinsicht unterscheidet sich die Organisierung von Angestellten nicht von der Organisierung anderer Arbeitnehmergruppen, und die grundlegenden Anliegen sind im allgemeinen die gleichen. Es bestand jedoch die Auffassung, dass eine Schwerpunktverlagerung notwendig ist und dass mehr Zeit auf Anliegen verwendet werden sollte, die für Angestellte relevant sind, wobei gewährleistet werden muss, dass auch die Forderungen von Arbeitern angemessen behandelt werden. Das erfordert, die zunehmend differenzierten Arbeitsbedingungen, Verhaltensweisen, Wahrnehmungsformen und Beschäftigungsprofile in den Griff zu bekommen. Man muss über neue Solidaritätskonzepte nachdenken und solche entwickeln, die die Aushandlung einer kollektiven Interessenvertretung mit mehr individueller Autonomie und Selbstbestimmung ermöglichen.

Angesichts der sich verändernden Kultur des Arbeitsplatzes und der technologischen Innovationen werden Angestelltenberufe einen wachsenden Anteil der Arbeitnehmerschaft ausmachen. Das trifft auf Industrieländer, zunehmend aber auch auf Volkswirtschaften im Übergang und einige Entwicklungsländer zu. Gewerkschaften müssen angemessen reagieren und diese Arbeitnehmer organisieren und vertreten, die wie andere Arbeitnehmer mit Problemen der Personalkürzung, der Fremdvergabe und des Arbeitsdrucks zu kämpfen haben. Wenn ihnen das nicht gelingt, werden sich diese Arbeitnehmer sehr schnell von den Gewerkschaften abwenden.

Zu einer Zeit der Umstrukturierung und der direkten Gefährdung ihrer Arbeitsplätze sind Angestellte dazu bereit, sich an der Suche nach Alternativen zu beteiligen. Sie verfügen über eine umfassende Palette von Fähigkeiten, die im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit entwickelt und gefördert werden können. Angestellte können Gelegenheiten finden, neue Aufgaben zu übernehmen und ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Leben einen neuen Sinn zu verleihen. Die Fähigkeiten des Einzelnen könnten in den Dienst kollektiven Handelns gestellt werden.

Die Frage der Angestellten erfordert eine echte Debatte im IMB auf allen Ebenen und in den Regionen. Die Teilnehmer des Seminars traten mit Nachdruck dafür ein, dass sich der IMB-Exekutivausschuss auf seiner nächsten Tagung mit dem Thema befasst und Grundsatzrichtlinien annimmt, in denen die Strukturentwicklungen der Arbeitnehmerschaft in der Industrie dargelegt und gewerkschaftliche Antworten auf diese Veränderungen vorgeschlagen werden. Darüber hinaus sollte sich der IMB darum bemühen, die Frage der Angestellten im Rahmen der umfassenderen Diskussion über die Zukunft des Gewerkschaftswesens zu behandeln.



Internationaler Metallgewerkschaftsbund  
54bis, route des Acacias, Case Postale 1516  
CH-1227 Genf, Schweiz  
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org

Präsident: Jürgen PETERS  
Generalsekretär: Marcello MALENTACCHI