

VORWORT

Unter dem Motto: *Zukunftsvisionen für ein neues Europa* gelangte im März 1998 in Cardiff, Vereinigtes Königreich, die 8. Euro-FIET-Konferenz zur Durchführung. Es handelte sich um die repräsentativste Veranstaltung in der 26jährigen Geschichte der Euro-FIET, an der 600 Delegierte aus 132 Gewerkschaften in 35 Ländern teilnahmen.

Eines der vier Konferenzthemen war der *Herausforderung der Organisierung in Europa* gewidmet. Diese Veröffentlichung umfasst den Hintergrundbericht und die von der Konferenz in dieser Frage verabschiedete Strategie.

Die Mitgliedsorganisationen müssen sich der Herausforderung der Organisierung stellen. Der Bericht beleuchtet die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in einer sich rasch verändernden Gesellschaft.

Die Altersstruktur der Gewerkschaftsmitgliedschaft ist im Wandel begriffen, und die Gewerkschaften brauchen frisches Blut. Der Bericht zeigt zudem mit aller Deutlichkeit, dass die Gewerkschaften "Schranken durchbrechen", das heisst, jungen Menschen den Weg zu einer aktiven Mitwirkung in Gewerkschaften ebnen müssen.

Wir hoffen, dass unsere Kampagne "Schranken durchbrechen" viele Gewerkschaften veranlassen wird, den jungen ArbeitnehmerInnen eine neue Chance in ihrer Organisation zu geben.

Auch unsere Bemühungen zum Aufbau eines Euro-FIET-Frauennetzes und unsere aktive Beteiligung an Eurocadres sollen dazu beitragen, den gewerkschaftlichen Organisationsinitiativen neuen Auftrieb zu geben.

Durch ihre gezielten Anstrengungen haben die Euro-FIET und ihre Mitgliedsorganisationen die gewerkschaftliche Organisierung in den Mittelpunkt des Gewerkschaftslebens gerückt und ihr somit den ihr gebührenden Platz eingeräumt.



Philip J. Jennings
Euro-FIET-Regionalsekretär

Die Herausforderung der gewerkschaftlichen Organisierung in Europa

Euro-FIET-Strategien

1. Wenn die europäischen Gewerkschaften im 21. Jahrhundert ihre Relevanz erhalten und ausbauen wollen, müssen die Euro-FIET und ihre Mitglieder neue Initiativen in Betracht ziehen und umsetzen mit dem Ziel, den Einfluss der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor und in den Industriesektoren zu verstärken. Eine starke und repräsentative Gewerkschaftsbewegung ist ein wichtiger Stützpfiler für ein soziales Europa.
2. Die FIET und ihre Regionalorganisationen werden das Thema der Organisierung in alle Tätigkeiten in den Regionen und in den Fachgruppen, in die zwischenberuflichen Aktivitäten sowie in die Bildungsarbeit integrieren, den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedern fördern und gegebenenfalls Beratung und Hilfe anbieten. Diese Initiative umfasst die Organisation regionaler Tagungen zur Frage der Organisierung. Das Thema Organisierung wird auch in die Aktivitäten betreffend die Europäischen Betriebsräte und den sozialen Dialog eingebunden.
3. Die FIET wird sich bei dieser Arbeit auf die Ergebnisse der Diskussionen über die Herausforderung der Organisierung stützen, die 1991 auf dem Weltkongress in San Francisco stattfanden. In dem Bericht wurde die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors in bezug auf die Beschäftigung und die Veränderungen in der Arbeitswelt hervorgehoben. Die Gewerkschaften müssen die Anpassung an die Herausforderung der Organisierung unverzüglich in die eigenen Hände nehmen und eine umfassende Organisierungskampagne in ihren jeweiligen Sektoren einleiten, wenn sie ihren Fortschritt und ihre Relevanz in den 90er Jahren gewährleisten wollen, hieß es in dem Bericht.
4. **Die Euro-FIET wird:**
 - a) das Thema der Organisierungs- und Rekrutierungsstrategien im regionalen Vorstand erörtern und entwickeln und die Vorbereitung einer Regionalkonferenz zur Behandlung dieser Frage in Betracht ziehen;

- b) im Rahmen der Tätigkeiten ihrer Fachgruppen: Finanzdienstleistungen, Handel, Industrie, Unternehmens- und Informationsdienstleistungen, Wartungs- und Sicherheitsdienste, eine Debatte über die Organisierung und die Werbung neuer Mitglieder einleiten. Diese Diskussion wird vor allem die Auswirkungen der neuen Technologien und der neuen Arbeitsteilung auf die Arbeitnehmer der einzelnen Sektoren zum Gegenstand haben und Lösungsansätze für die Erhöhung der Mitgliederzahl suchen. Die Fachgruppen sind die Grundpfeiler der Struktur der Organisation und die Euro-FIET wird die Herausforderung aufnehmen, im 21. Jahrhundert eine entschlossene Organisationsarbeit durchzuführen;
- c) in der Arbeit der Fachgruppe Industrie, Unternehmens- und Informationsdienstleistungen wird die Organisierung einen wichtigen Platz einnehmen. Die Sektoren, die zum Zuständigkeitsbereich dieser Fachgruppe gehören, haben in Europa ein beachtliches Beschäftigungswachstum zu verzeichnen; die Euro-FIET und ihre Mitgliedsorganisationen müssen daher ihre Organisationsbemühungen auf diese Sektoren konzentrieren;
- d) die Euro-FIET wird ihre Frauentätigkeiten durch den Einsatz des neuen Euro-FIET-Frauen-Netzwerks verstärken. Mehr als 50 Prozent der Euro-FIET-Mitglieder sind Frauen, und dieser Anteil wird mit der Entwicklung des Dienstleistungssektors noch zunehmen. Die Euro-FIET befasst sich besonders intensiv mit den Auswirkungen der neuen Technologien und Arbeitsformen auf die Beschäftigung der Frauen, und sie wird über das Netzwerk geeignete Antworten auf diesen Wandel finden;
- e) sie wird ihre Jugendtätigkeiten mit Hilfe der Euro-FIET-Jugendarbeitsgruppe erweitern. Ihre Aktivitäten stehen unter dem Motto "Abbau der Schranken"; die Gruppe wird die Frage der Organisierung behandeln und Lösungsansätze der Gewerkschaften für die Anliegen der jungen Menschen in den heutigen Dienstleistungs- und Industriesektoren erörtern und entwickeln;
- f) sie wird weiterhin Anstrengungen unternehmen, um die Fach- und Führungskräfte für die Sache der Gewerkschaften zu gewinnen. Dieser Gruppe der Beschäftigten muss besondere Aufmerksamkeit auf dem Gebiet der Kommunikation und der Dienstleistungen gewidmet werden. Der FIET-Pass ist ein Beispiel für die Forschungs- und Entwicklungsarbeit, die für die Betreuung der Arbeitnehmer auf dem heutigen mobilen und flexiblen europäischen Arbeitsmarkt erforderlich ist. Eurocadres erleichtert den Fach- und Führungskräften den Zugang zu verschiedenen Interessensbereichen auf europäischer Ebene. Die Verbreitung von Informationen über die durchgeführten Tätigkeiten und erzielten Ergebnisse ist eine wirksame Methode, die bei der Mitgliederwerbung zum Einsatz kommen kann. Eurocadres stellt auch ein wichtiges Forum für den Vergleich von gewerkschaftlichen Organisationsmethoden dar;
- g) sie wird ihre Organisierungstätigkeit über die Europäischen Betriebsräte (EBR) ausbauen. Die EBR bieten den europäischen Gewerkschaften neue Möglichkeiten

und neue Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Gewerkschaftsstrukturen, der Mitgliedschaft und des Profils der Gewerkschaften in den multinationalen Unternehmen;

- h) sie wird um Unterstützung für ihre Arbeit nachsuchen und ihre Errungenschaften in Europa durch den sozialen Dialog fördern;
- i) sie wird die Dienstleistungen für ihre Mitglieder weiterhin mit Hilfe der Informationstechnologie, im besonderen über Internet, erforschen und entwickeln. Die Folgen der neuen Technologie für unsere Mitglieder verlangen eine Reaktion der Gewerkschaften, und die Euro-FIET wird auf diesem Gebiet eine wichtige Rolle spielen;
- j) sie wird vermehrt in Mittel- und Osteuropa tätig sein, wo die Gewerkschaften in den rasch wachsenden freien Marktwirtschaften marginalisiert werden. Für die europäischen Gewerkschaften ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Gewerkschaften in diesen Ländern Hilfe und Unterstützung erhalten, damit dort starke Gewerkschaftsstrukturen in einer angemessenen Umgebung entstehen können; gezielte Organisierungskampagnen müssen daher geplant und durchgeführt werden;
- k) die Bildung einer neuen Fachgruppe für den freiwilligen und nicht auf Erwerb ausgerichteten Sektor, der zu einem bedeutenden Wachstumsbereich geworden ist, unter Berücksichtigung der auf nationaler Ebene bestehenden Strukturen prüfen.

5. ***Die Euro-FIET fordert ihre Mitgliedsorganisationen auf,***

- a) die Wirkung dieses Berichts zu untersuchen und zu prüfen sowie ihre Rekrutierungs- und Organisierungsstrategien hinsichtlich ihrer Effizienz und der langfristigen Planung neu zu überdenken;
- b) eine Erneuerung der Orientierung, der Ausbildung, der Förderung der Führungsqualitäten und der Kommunikationsprogramme in Erwägung zu ziehen mit dem Ziel, die Mitglieder zur Mitarbeit in der Gewerkschaft und zur Förderung ihrer Organisierungstätigkeiten und ihrer Strategien anzuregen;
- c) den strukturellen Wandel und die Entstehung von Partnerschaften aufmerksam zu verfolgen, um die Koordination der Organisationsarbeit, der politischen Tätigkeit, der Tarifverhandlungen und anderer Aktivitäten zu ermöglichen;
- d) sicherzustellen, dass die Basis an jedem Organisierungsvorgang beteiligt ist, im besonderen Frauen, junge Menschen, ethnische Minderheiten und Teilzeitbeschäftigte;

- e) gezielten Organisationsprogrammen für junge Menschen Vorrang einzuräumen, wobei Tätigkeiten zu entwickeln sind, die diese noch in der Ausbildung stehenden jungen Menschen bereits in dieser Phase an die Gewerkschaft binden, damit sie die Bedeutung der Gewerkschaftsarbeit und ihren Beitrag zur Demokratie erkennen.
- f) der Vielfalt der Situationen, mit denen Fach- und Führungskräfte konfrontiert sind, Rechnung zu tragen, damit die Strategien in bezug auf Gewerkschaftsaktivitäten und Organisation entsprechend angepasst werden können.
- g) zu berücksichtigen, dass die Organisation Mittel, vor allem Finanzmittel, erfordert. Die Ausgaben für die Organisation dürfen nicht länger bei der Verteilung der Ressourcen vernachlässigt werden. Wenn wir die Herausforderung der Organisation aufnehmen wollen, müssen wir davon ausgehen, dass sich die Aufwendungen erhöhen. Die Gewerkschaften könnten eine Neuverteilung der vorhandenen Ressourcen sowie Wege zur Erschließung neuer Einkommen in Erwägung ziehen;
- h) die Einrichtung eines Organisations-Ausschusses vorzusehen, der langfristige Organisationspläne ausarbeiten wird;
- i) die Kapazitäten der Gewerkschaftsmitglieder im Bereich der Organisation weiter zu entwickeln. Die Werbung durch die eigenen Mitglieder ist sehr kostenwirksam und spielt eine wichtige Rolle für die Erreichung der Organisationsziele angesichts der reduzierten Gewerkschaftsbudgets;
- j) sich stärker um die Ausbildung von Organisationsbeauftragten zu bemühen;
- k) alle Möglichkeiten zur Nutzung der Entwicklung von Information und Kommunikation zu nutzen. Die Medien sollen in die Organisationsprogramme einbezogen werden. Die Gewerkschaften sollen Imagepflege betreiben, indem sie die traditionellen sowie die elektronischen Medien einsetzen und erfolgreiche Kampagnen für die Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder an die Öffentlichkeit bringen, um die Aufmerksamkeit und das Interesse anderer Arbeitnehmer des gleichen Sektors zu wecken. Die Gewerkschaften sollen ihre eigenen Kapazitäten auf dem Gebiet der Publikation und der Werbung erforschen und entwickeln, unter Verwendung der Informationstechnologie, insbesondere des Internets;
- l) Tarifverhandlungskapazitäten zu entwickeln und gute Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder durchzusetzen. Die Tarifverhandlungen bleiben das wichtigste Instrument zur Werbung neuer Mitglieder, weil sie das Bild und das Profil der Gewerkschaft herausstellen und neue Mitglieder anziehen, die die Aktivitäten der Gewerkschaften in ihrem eigenen Sektor schätzen. Tarifverhandlungen müssen auch nuanciert und verbessert werden, um den besonderen Wünschen und Bedürfnissen bestimmter Arbeitnehmergruppen Rechnung tragen zu können;
- m) zu prüfen, inwieweit ein besseres Verständnis der europäischen und globalen Gewerkschaftstätigkeit die gewerkschaftliche Organisation stimulieren kann;

- n) das Euro-FIET-Sekretariat ausführlich über die Entwicklungen auf dem Gebiet der Organisierung zu informieren, um die effiziente Einrichtung einer europäischen Datenbank für dieses wichtige Thema zu ermöglichen und einen aktiven Informationsaustausch zwischen den europäischen Gewerkschaften zu fördern.

Die Herausforderung der gewerkschaftlichen Organisierung in Europa

Hintergrundbericht

Einleitung

In den letzten zehn Jahren hat der Dienstleistungssektor signifikante Veränderungen auf dem Gebiet der Beschäftigungsmöglichkeiten erfahren - eine Entwicklung, die durch die fortschreitende Globalisierung der Weltwirtschaft, die weltweite Deregulierung der Märkte und die Einführung neuer Technologien noch beschleunigt wurde. Die FIET und die ihr angeschlossenen Gewerkschaften haben die Auswirkungen dieses Wandels auf die Mitgliedschaft sowie die Möglichkeiten zur Anpassung an diese Herausforderungen eingehend untersucht mit dem Ziel, die Mitgliederzahl zu erhalten und zu erhöhen und Arbeitnehmer in neuen Beschäftigungsbereichen zu organisieren.

Auf dem 22. FIET-Weltkongress, der 1991 in San Francisco stattfand, wurde die Herausforderung der Organisierung in den 90er Jahren ausführlich diskutiert. Die Diskussionen wurden auf dem 23. Weltkongress 1995 in Wien fortgesetzt, wo die Delegierten die FIET aufriefen, in allen Regionen, Fachgruppen und zwischenberuflichen Gruppen Initiativen "für den Erfahrungsaustausch und für die Entwicklung von Strategien zur Förderung der gewerkschaftlichen Organisierung" zu ergreifen. Diesem Anliegen wird von der gesamten Organisation Priorität eingeräumt und es wird ein fester Bestandteil der Tagesordnung der B. Euro-FIET-Regionalkonferenz sein, die im März 1998 in Cardiff stattfinden wird.

Die Organisierung ist das Kernstück der demokratischen Gewerkschaftsbewegung. In den 80er Jahren kamen weltweit rechtsgerichtete Regierungen an die Macht, und gewerkschaftsfeindliche Gesetze und Praktiken nahmen ständig zu. Die Lage in den Vereinigten Staaten unter Präsident Reagan und im Vereinigten Königreich unter Premierministerin Margaret Thatcher sind zwei eklatante Beispiele für die verheerenden Schäden, die diese Regierungspolitik den Gewerkschaften zufügen wollte.

Eine neue Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft, eine stärker vom Wettbewerb beherrschte Wirtschaft, die ständige Zunahme der Arbeitslosenzahl und der vermehrte Einsatz neuer Technologien haben die Gewerkschaften gezwungen, die Organisierung und die Bereitstellung von Dienstleistungen für die Mitglieder neu zu überdenken und diesbezüglich neue Kenntnisse zu erwerben. Die fortschreitende Liberalisierung der Märkte weltweit hat zu einer neuen Arbeitsteilung und Arbeitsorganisation geführt, welche die Gewerkschaften ebenfalls vor die Aufgabe stellen, die Strategien für die Zukunft genau zu überprüfen.

Die Frage der gewerkschaftlichen Organisierung ist besonders akut im Dienstleistungssektor, der zahlreiche Möglichkeiten für eine verstärkte gewerkschaftliche Erfassung der Beschäftigten bietet, aber auch die Gefahr in sich birgt, dass sich der Kontakt zu den Gewerkschaften ändert, wenn Mitglieder mit neuen Arbeitsformen konfrontiert werden. Die Mitgliedsorganisationen der Euro-FIET befinden sich an der Schnittstelle der Wirtschaft, wo neue Arbeitsplätze geschaffen und bisherige umgestaltet werden.

Dienstleistungen für Unternehmen, Finanzdienstleistungen, Informationstechnologie und Handel haben in den letzten Jahren tiefgreifende Veränderungen erfahren. Durch die Umstrukturierung und die Einführung neuer Technologien wurden in dem rasch wachsenden Unternehmensdienstleistungssektor Arbeitsplätze umgewandelt und es entstanden Arbeitsplätze neuer Art. Wichtig ist, dass die Gewerkschaften mit dem Wandel Schritt halten, und daher wurde im Rahmen der Euro-FIET eine neue Fachgruppe geschaffen. Die Fachgruppe Industrie, Unternehmens- und Informationsdienstleistungen (IBITS) wird diesen neuen Herausforderungen besser begegnen können.

Die Entwicklung wirksamer Organisierungsstrategien, die die gewerkschaftlichen Mitgliederquoten im Dienstleistungssektor signifikant erhöhen und Kontakte, Kommunikation und Dienstleistungen für alle Mitglieder ermöglichen, bildet den Schlüssel zur Schaffung effizienterer Gewerkschaften. Die Gewerkschaften müssen bestrebt sein, eine Mitgliedschaft aufzubauen, die kollektiv Einfluss auf die Arbeitgeber ausüben kann und auch die politische Stärke besitzt, die zur Durchsetzung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen notwendig ist. In erster Linie müssen die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor Prioritäten für die Organisierungstätigkeiten setzen, die am besten geeignet sind, Gewerkschaften aufzubauen, die echte Veränderungen für ihre Mitglieder erreichen können.

Ferner darf nicht vergessen werden, dass in Europa eine reiche Vielfalt an gewerkschaftlicher Kultur und Tradition vorhanden ist. Die Gewerkschaftsstrukturen der Mitgliedsorganisationen der Euro-FIET sind so unterschiedlich, dass praktisch jede Gewerkschaft in jedem einzelnen Land ihre eigenen Verfahrensweisen hat, einschliesslich der Bereitstellung von Dienstleistungen für ihre Mitglieder und der Organisierung. Dieser Bericht berücksichtigt die Tatsache, dass verschiedene gewerkschaftliche Kulturen und Traditionen in Europa gelten und gedeihen sollen, weil sie Teil unseres Erbes sind. Der Bericht soll daher die Mitglieder der Euro-FIET dazu ermutigen, selbst zu definieren, was erforderlich ist, um die Herausforderung der Organisierung aufzunehmen und sich zu mobilisieren, um den Prozess in Gang zu bringen.

Heute müssen die Gewerkschaften eine Agenda für die Zukunft ausarbeiten. Die Rolle der Gewerkschaftsbewegung ist entscheidend für die Sicherheit der Arbeitnehmer und für die Prosperität der Weltwirtschaft.

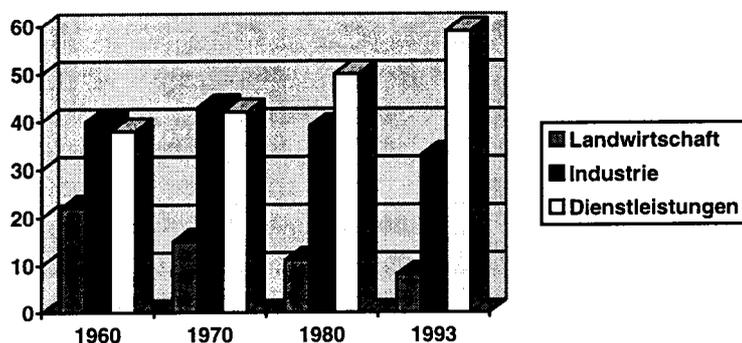
Die Beschäftigung im Dienstleistungssektor in Europa

Zweistellige Arbeitslosenraten stellen die grösste Krise dar, die zur Zeit in Europa herrscht. Zur Lösung dieses Problems ist es wichtig, dass der Dienstleistungssektor seine

Aufgabe erfüllt und sein gesamtes Wirtschafts- und Beschäftigungspotential zur Verfügung stellt.

Wir leben zunehmend in einer Dienstleistungswirtschaft. Der Dienstleistungssektor umfasst mehr Arbeitsplätze in Europa, als die Industrie und die Landwirtschaft zusammengekommen (siehe Tabelle 1). In allen hochentwickelten Volkswirtschaften ist ein langfristiger Trend zu den Dienstleistungen zu verzeichnen. Seit Anfang der 80er Jahre hat der tertiäre Sektor den bedeutendsten Beitrag zum Wachstum der Beschäftigung in Europa geleistet. Der stärkste Zuwachs war in den Finanz- und Unternehmensdiensten, im Handel, in der Verteilung sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe festzustellen. Insgesamt sind im Dienstleistungssektor in den letzten fünfzehn Jahren achtzehn Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen worden. Im gleichen Zeitraum sind in der Industrie und in der Landwirtschaft dreizehn Millionen Arbeitsplätze verlorengegangen.

Die Dienstleistungen dominieren in der europäischen Wirtschaft



Zielgruppen-Management

Unter Zielgruppen-Management verstehen wir eine bessere Kommunikation mit unseren Mitgliedern. Es sieht vor, unsere Mitglieder und FunktionärInnen nicht mehr mit Informationen zu überschwemmen, sondern mit ihnen in Dialog zu treten und je nach Lebensphase und momentanen Bedürfnissen Leistungen und Informationen anzubieten. Mit diesen Massnahmen wollen wir eine wirksame Umsetzung unseres Slogans "Es gibt vieles, für das es sich lohnt, organisiert zu sein" erreichen.

1995 leitete die GPA eine umfassende Werbekampagne ein, die auf den Ergebnissen unseres Marketingkonzeptes beruhte. Wir begannen mit einer breit angelegten Informations- und Motivierungsphase, der eigentliche Aktionszeitraum erstreckte sich von Februar bis Juni 1995. Das Ziel war, 7.000 Mitglieder mehr als im Vergleichszeitraum des Vorjahres zu werben. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass wir insgesamt 13.820 Neuwerbungen erreichen wollten.

Das Ziel war bewusst sehr hoch gesteckt. Trotzdem konnten wir es zu 82,5 % erreichen. Es wurden 11.403 neue Mitglieder geworben.

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), Österreich.

Fortschreitende Deregulierung des Dienstleistungssektors

Es bestehen immer noch zahlreiche nationale Hürden und Einschränkungen zum Schutz der einheimischen Erbringer von Dienstleistungen in den einzelnen Ländern, die erhebliche Auswirkungen auf die europäischen und die globalen Dienstleistungsmärkte haben. In diesem Zusammenhang nahm die Euro-FIET Anfang 1997 an einer Tagung der OECD teil, auf der unter anderem erörtert wurde, wie die Beschränkung des Zugangs zum Markt und des Auslandbesitzes abgebaut werden kann, und wie die gegenseitige Anerkennung der Qualifikationen und des Grades der Spezialisierung gewährleistet werden soll.

Die Interessen der Verbraucher, der einzelnen Berufszweige und der allgemeinen Öffentlichkeit müssen bei dem Prozess der Deregulierung des Marktes der Unternehmensdienstleistungen berücksichtigt werden. Es ist äusserst wichtig, dass auch die Auswirkungen dieser Deregulierung auf die Beschäftigten bedacht und geprüft werden. Die Abschaffung der gesetzlichen Schranken führt zu einer verstärkten Mobilität der professionellen Erbringer von Dienstleistungen, zu einem schärferen Wettbewerb und zu weniger Beschäftigungssicherheit. Die Unternehmensdienstleistungen müssen ausserdem auf effiziente Weise reguliert werden, um sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Verbraucher zu schützen. Die Welthandelsorganisation und die Internationale Arbeitsorganisation spielen eine Schlüsselrolle bei der Ausarbeitung angemessener Regulierungen zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs, hochwertiger professioneller Dienstleistungen und der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer.

Die Technologie und die Informationsgesellschaft

Der technologische Wandel wirkt sich in den einzelnen Wirtschaftssektoren ganz verschieden aus. Die Unternehmen und Organisationen stellen sich um und streichen die Gewinne ein, die die technologischen Veränderungen hervorbringen. Im Zuge dieses Wandels hat die Bedeutung der auf Wissen beruhenden Tätigkeiten zugenommen; aus diesem Grund geht die Zahl der Stellen für manuelle Arbeitnehmer ständig zurück, und die Zahl der Posten für Fach- und Führungskräfte sowie für technische Berufe wächst laufend.

Auf lange Sicht besteht die grösste Herausforderung für alle Bereiche der Wirtschaft, für die Regierungen und die Gesellschaft insgesamt, einschliesslich der Gewerkschaften, in Europa darin, die sich rasch entwickelnde Informationsgesellschaft voll zu nutzen. Die Informations- und Kommunikationstechnologie macht grosse Fortschritte und dadurch entstehen neue technologische Möglichkeiten, die noch vor zehn Jahren undenkbar waren. Der elektronische Handel wird in der modernen digitalen Wirtschaft des 21. Jahr-

hunderts eine Selbstverständlichkeit sein. Er umfasst eine ganze Reihe von Tätigkeiten, die von der Werbung für Waren oder Dienstleistungen über den Abschluss von Verträgen und die Zahlung für diese Waren bis zur On-line-Dienstleistung reichen und stellt eine wichtige Frage für die Euro-FIET und ihre Mitgliedsorganisationen dar.

Der elektronische Handel bietet Mittel und Wege zur Umgestaltung der Fertigung und der Erbringung herkömmlicher Dienstleistungen, z.B. der Finanzdienstleistungen, durch das Home-banking und den on-line-Handel mit Wertpapieren. Da eine einheitliche Währung eingeführt werden soll und die Kommunikation immer einfacher und schneller wird, werden die kleinen Unternehmen in der Lage sein, einen raschen und kostenwirksamen Zugang zu einem potentiellen Markt von 370 Millionen Verbrauchern zu erhalten, mit allen sich daraus ergebenden unvermeidlichen Folgen für die Mitglieder der Euro-FIET.

Die Herausforderung des Wandels der Arbeitsformen

Die Einführung neuer Technologien im gesamten Dienstleistungssektor und deren wachsender Einfluss in den Bereichen Finanz- und Unternehmensdienstleistungen und Handel stellen eine wichtige Herausforderung für die Euro-FIET und ihre Mitglieder dar. Die Euro-FIET-Fachgruppen Finanzdienstleistungen, Handel und Industrie, Unternehmens- und Informationsdienstleistungen befassen sich eingehend mit den Auswirkungen der neuen Technologie auf die Beschäftigung und die Mitgliedschaft der Gewerkschaften.

Die Zunahme des Outsourcing, des Direktverkaufs, der Telearbeit, der Arbeitsvergabe an Auftragsfirmen und der Teilzeitarbeit haben die Arbeitsformen in diesen Wirtschaftssektoren grundlegend verändert. Die Gewerkschaften werden mit einem zweifachen Problem konfrontiert: es gilt, das neue Mitgliederpotential in den neuen Arbeitsgebieten zu erreichen, z.B. die Telearbeiter, und weiterhin Kommunikation und Dienstleistungen für diejenigen Mitglieder bereitzustellen, deren Arbeitsumfeld sich verändert, z.B. eine ausgelagerte Abteilung, und den Kontakt mit diesen Mitgliedern aufrechtzuerhalten.

Die europäischen Gewerkschaften sollten sich der neuen Flexibilität der Arbeitsmärkte anpassen und auch die Möglichkeit der zunehmenden Flexibilität in der Zukunft in Betracht ziehen. Das Thema Telearbeit ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig, und die Euro-FIET hat auf der Basis von Tätigkeiten mit Arbeitnehmern des IT-Sektors einen umfassenden Bericht über die Telearbeit und die gewerkschaftlichen Strategien zur Aufnahme dieser neuen Herausforderung veröffentlicht. Dieser Bericht ist eine unerlässliche Orientierungshilfe für Euro-FIET-Mitglieder, die sich mit der Entwicklung von Strategien auf diesem Gebiet befassen. Das Problem des Zugangs zu den Arbeitsplätzen ist nur ein signifikantes Beispiel für die Aufgaben, welche die Gewerkschaften bewältigen müssen.

In bezug auf das Outsourcing und die Auftragsvergabe an Dritte haben zahlreiche Arbeitgeber, z.B. Digital Corporation und Olivetti, bei Umstrukturierungen häufig Gebrauch von diesen Personal einsparenden Management-Methoden gemacht. Selbständige Einheiten im Herstellungsprozess oder Abteilungen, die Unternehmensdienst-

leistungen anbieten, werden in Unternehmen umgewandelt - die Arbeitnehmer werden zu Arbeitgebern und Unternehmern. Die Gewerkschaften müssen ihre Kommunikations- und Dienstleistungsstrategien und deren Auswirkungen auf die Mitglieder neu überdenken; sie müssen ihre Organisierungskampagnen auch auf die Beschäftigten der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ausrichten, deren Zahl ständig wächst.

Die rasche Zunahme der kleinen und mittleren Unternehmen

Die KMU sind eine treibende Kraft für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor, und die Gewerkschaften müssen dieser Tatsache Rechnung tragen. Die KMU - so lautet das Argument - sind am besten zur schnellen Nutzung des Potentials an technologischen Neuerungen geeignet, das weiter oben bereits erwähnt wurde. Sie sind die Firmen, die am stärksten von dem Wachstum der Unternehmensdienstleistungen profitieren. In Europa sind 90% der KMU Mikrounternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten. 40 Prozent der gesamten Beschäftigung im Dienstleistungssektor entfallen auf diese Mikrounternehmen, dahingegen weniger als 2 Prozent im Energiesektor und etwa 10 Prozent im Herstellungssektor.

Die europäischen Gewerkschaften müssen neue Strategien für die Organisation der Arbeitnehmer in den KMU ausarbeiten und neue Dienstleistungen und Kommunikationsformen entwickeln, um die Mitgliederzahl aufrechtzuerhalten.

"Mitgliedschaft lohnt sich"

Im Januar 1995 hat die Gewerkschaft Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) ein Werbeprojekt unter dem Titel "Mitgliedschaft lohnt sich" lanciert. Dabei wurde der Werbung junger Menschen und Absolventen von Universitäten oder Oberschulen Priorität eingeräumt. Das Projekt hat zum Ziel, den Nutzen der Mitgliedschaft für die Mitglieder zu erhöhen und die Marketing-Bemühungen der Gewerkschaft sowie ihre Anstrengungen für die Gewinnung neuer Mitglieder zu verstärken.

Das Projekt ist entsprechend den örtlichen Bedürfnissen und Bedingungen strukturiert. Jede regionale Abteilung setzt Ziele für die Zunahme der Mitgliederzahl der Gewerkschaft fest und definiert, wie die Ortsgewerkschaften an dieser Arbeit beteiligt werden sollen. Die Mitgliederwerbung spielt in den derzeit laufenden Aktionsplänen eine viel grössere Rolle als in denjenigen der vergangenen Jahre.

Die Arbeit begann mit der Kombinierung des Marketings des Materials der SIF und der Dienstleistungen im Zusammenhang mit den Arbeitsverträgen, der Beratung in Lohnfragen usw. im Rahmen des Konzepts "Job Service der SIF". Gemäss dem Projektplan soll eine Aufteilung in drei Unterprojekte erfolgen, die folgende Themen betreffen:

- Argumente, die für eine Mitgliedschaft sprechen;
- verbesserte Werbetätigkeit;
- vereinfachter Beitritt!

Svenska Industrifjänstemannaförbundet (SIF), Schweden

Globalisierung und regionale Integration

Seit dem Beginn der Globalisierung der Weltwirtschaft und insbesondere der regionalen Wirtschaftsintegration ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die Euro-FIET und ihre Mitglieder mit der internationalen Dimension der Organisation und der Entwicklung der Dienstleistungen befassen. Grenzübergreifende Initiativen sind heute notwendiger denn je, vor allem in Europa. Die grössere Mobilität der Arbeitnehmer verlangt, dass die Gewerkschaften in den einzelnen Ländern entsprechende Dienstleistungen und Kommunikationen für die Mitglieder, die im Ausland arbeiten, entwickeln müssen. Die Struktur und das Netzwerk, das den Mitgliedern dank der Euro-FIET zur Verfügung steht, werden bei dieser Arbeit eine Schlüsselrolle spielen.

Da die multinationalen Unternehmen eine Blütezeit erleben, sind internationale Solidarität und Unternehmens-Kampagnen erforderlich, die von der Euro-FIET koordiniert werden. Dieser Bedarf besteht vor allem in Mittel- und Osteuropa, einer Region, die sich rasch zu einer gewerkschaftsfreien Zone entwickelt. Die multinationalen Unternehmen strömen in diese Reformländer und nutzen alle Möglichkeiten aus, die billige Arbeitskräfte, niedrige Sozialkosten und die Marginalisierung der Gewerkschaften bieten. Die Gewerkschaften in diesen Ländern brauchen dringend Hilfe und Unterstützung, damit sie starke und zuverlässige Strukturen zur Verteidigung der Rechte und der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer aufbauen können.

Organisieren für die Zukunft

Die grundlegende Herausforderung für die Gewerkschaften besteht daher darin, der Organisation Priorität einzuräumen. Die Gewerkschaften müssen ein Gleichgewicht zwischen der Betreuung der bereits bestehenden Mitgliedschaft und den Anstrengungen für die Gewinnung neuer Mitglieder herstellen. Sie müssen die schwierige Aufgabe bewältigen, die Zahl der Mitglieder aufrechtzuerhalten, den Austritten Einhalt zu gebieten und den Beitritt zu den Gewerkschaften aktiv zu ermutigen.

Liikealan Ammattiliitto r.y. (LA) führt eine besondere Organisationskampagne durch, in deren Verlauf die Gewerkschaft 600 Arbeitsplätze besucht, namentlich in der Region um Helsinki. Die Kampagne hat zum Ziel, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreterinnen im Betrieb und den Kontakt zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern zu verbessern.

Im Jahr 1995 leitete die LA eine Kampagne in den wichtigsten Städten ein und benutzte dazu die lokalen Medien, insbesondere die Rundfunkwerbesendungen; sie sorgte für die ständige Anwesenheit von Mitgliedern in den Gewerkschaftsbüros, die Telefonanrufe der Bürger entgegennahm. Die Kampagne stand unter dem Motto "Die Besten im Dienstleistungssektor". Etwa 500 Personen riefen im Hauptbüro der Gewerkschaft an, abgesehen von den Anrufen in den Büros der Ortsgewerkschaften.

Die Gewerkschaft hat ausserdem eine Reihe von Anreizen für Gewerkschafterinnen geboten, die neue Mitglieder werben, und wird diese Initiative im Hinblick auf zukünftige Organisierungskampagnen noch weiterentwickeln.

Liikealan Ammattiliitto r.y. (LA), Finnland

Gewerkschaftsmodelle

Die Verwendung von Modellen ist zwar eher willkürlich, jedoch nützlich, um verschiedene Vorgehen in der Gewerkschaftsarbeit zu unterscheiden. Das Ziel der Gewerkschaften besteht grundsätzlich darin, die Lebensqualität ihrer Mitglieder in einem sozialen und demokratischen Europa zu verbessern.

Das Dokument befasst sich mit zwei Modellen: dem Modell für professionelle Dienstleistungen und dem Organisationsmodell.

Das klassische professionelle Modell der Gewerkschaften für das Dienstleistungsangebot für ihre Mitglieder sieht vor, dass die Gewerkschaftsmitglieder für **die Regelung** ihrer Anliegen vollamtlich tätige Gewerkschaftsfunktionäre in Anspruch nehmen. Dieses Vorgehen ist gekennzeichnet durch den Verlass auf professionelle Verhandlungsführer. Im Rahmen dieses weit verbreiteten Modells wirken nicht die Mitglieder der Basis, sondern vielmehr die Gewerkschaftsfunktionäre in den Systemen für die Arbeitsbeziehungen mit.

Das Modell für professionelle Dienstleistungen, das hier stark vereinfacht dargestellt wird, ist möglicherweise heute nicht mehr die geeignetste Methode in einem neuen Arbeitsmarkt, der durch neuartige Arbeitsformen und eine im Wandel befindliche Arbeitsumwelt gekennzeichnet ist. Von denjenigen Gewerkschaften, die bereit sind, ihre Verhaltensweise zu ändern, um die neuen Herausforderungen aufzunehmen, fordert der neue Arbeitsmarkt voraussichtlich eine neuartige Beziehung zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern.

Das Organisations-Modell der Gewerkschaften verlangt seinerseits, dass die Gewerkschaften, die unter den neuen Marktbedingungen Mitglieder werben, behalten und wirksam vertreten wollen, ihre Strukturen für die Vertretung der Beschäftigten in den Betrieben und ihre Organisation überprüfen müssen; sie müssen ihren Mitgliedern die Möglichkeit geben, ihren eigenen Terminplan aufzustellen und viele ihrer Probleme selbst

zu lösen, gegebenenfalls mit der aktiven Unterstützung der vollamtlich tätigen Gewerkschaftsfunktionäre.

Dieses Gewerkschaftsmodell versucht, die kollektiven Erfahrungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu entwickeln und die Arbeitnehmer dann in die Lage zu versetzen, ihre eigenen Probleme durch kollektive Aktionen zu lösen. Dieses Modell stützt sich vielfach auf die besten Traditionen der Arbeiterbewegung in bezug auf die gemeinsame Aktion.

Die Gewerkschaften müssen auch weiterhin Dienstleistungen für ihre Mitglieder bereitstellen, und neue Mitglieder werden oft unter Anführung der zahlreichen Vorteile, die eine Gewerkschaftszugehörigkeit bietet, für die Sache der Gewerkschaft gewonnen: Beratung in rechtlichen, finanziellen oder steuerlichen Fragen, Kreditleistungen, verbilligte Reisen und sogar MBA-Programme. Die Gewerkschaften bieten eine breite Dienstleistungspalette an und die FIET hat eine umfassende Aufstellung der Dienstleistungen, die ihre Mitgliedsorganisationen weltweit bereitstellen, veröffentlicht. Diese Dienstleistungen werden jedoch, wenn sie getrennt zur Anwendung kommen, keine Lösung für gewerkschaftliche Organisationsprobleme darstellen.

Modell für professionelle Dienstleistungen	Organisierungsmodell
Die Gewerkschaften werden als Dritte angesehen. Sie kommen in die Betriebe, um Mitglieder zu werben und Probleme zu lösen.	Die Kampagne für die Organisation der Arbeitnehmer im Betrieb liegt in den Händen der Mitglieder.
Die Gewerkschaften erklären ihren Mitgliedern, wie sie ihre Probleme lösen können.	Die Mitglieder stellen eigene Schwerpunkte heraus und organisieren gemeinsam die Problemlösung.
Es ist Aufgabe der Arbeitgeber, Namenslisten der Beschäftigten für die Tätigkeit der Gewerkschaftsfunktionäre zur Verfügung zu stellen.	Eine genaue Darstellung des Betriebs und des Verhaltens der Belegschaft ist von entscheidender Bedeutung - Namen und Informationen werden von den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt.
Die Voraussetzung ist der Zugang zum Betrieb und die Mitarbeit der Arbeitgeber.	Die einleitende Organisation kann ausserhalb der Arbeitszeit erfolgen; sie kann von den Mitgliedern zu Hause oder andernorts durchgeführt werden.

Ungezielte Werbung neuer Gewerkschaftsmitglieder durch Organisationsbeauftragte.	Erste Kontakte müssen hergestellt und geeignete Führungspersonlichkeiten müssen gefunden werden, die bei der Werbung neuer Mitglieder mitwirken.
Werbung für die Gewerkschaft unter Anführung der Betreuung und des Versicherungsschutzes.	Die Arbeitnehmer werden durch Schulung und Unterstützung in die Lage versetzt, Organisierungstätigkeiten selbst zu übernehmen.
Einsatz von vollamtlichen Gewerkschaftsfunktionären für die Organisierung und für Problemlösungen.	Es wird ein interner Organisations-Ausschuss gebildet, und die Arbeitnehmer werden ermutigt, die Gewerkschaft durch eine schrittweise Organisierung mittels persönlicher Gespräche aufzubauen.
Die Werbung neuer Mitglieder wird als getrennte Tätigkeit betrachtet.	Mitgliederwerbung und Organisierung werden integriert.
Es wurden Ergebnisse erzielt, die eher kurzfristiger Natur sind.	Die Ergebnisse werden durch nachhaltige Bemühungen erzielt und werden daher vermehrt von Dauer sein.
Die Gewerkschaft wird getadelt, wenn sie keine Resultate erzielt.	Die Mitglieder treffen Entscheidungen und lösen Probleme gemeinsam mit den Gewerkschaftsführern: das bedeutet geteilte Verantwortung für Misserfolge und Erfolge.
Die Mitglieder sind unzufrieden, weil sie ihre Beiträge zahlen und die Gewerkschaft untätig bleibt.	Die Mitglieder nehmen aktiv am Kampf der Gewerkschaft teil und identifizieren sich mit ihrer Gewerkschaft. Wenn die Gewerkschaft angegriffen wird, sind sie auch betroffen.
Die Organisatoren beschwerten sich, weil die Mitglieder nicht zu den Sitzungen erscheinen oder nicht aktiv an den Arbeiten teilnehmen.	Das Bild der Gewerkschaft ist positiv und aktiv.
Das Management agiert, während die Gewerkschaft reagiert und sich ständig in der Defensive befindet.	Die Gewerkschaft besitzt ihre eigene Agenda; die Mitglieder werden einbezogen und das Management bleibt somit "bilanzunwirksam".

Quelle: "Organising Works ", Peter Turnbull, University of Leeds, December 1995

Grundsätze des Organisations-Modells

Für das Organisations-Modell können drei Leitgedanken festgehalten werden:

Die Gewerkschaften müssen "organisieren oder sterben". Die Gewerkschaften können zwar die ungünstigen Bedingungen in der Wirtschaft und die veränderte Zusammensetzung der Arbeitskräfte für die Abnahme des Mitgliederbestands verantwortlich machen, aber diese Faktoren liegen ausserhalb der Kontrolle der Gewerkschaften und können von ihnen nicht beeinflusst werden. Die Gewerkschaften müssen akzeptieren, dass der Wunsch und die Fähigkeit zur Organisation entscheidend für die Umkehrung der rückläufigen Tendenz sind.

Innerhalb der Gewerkschaftsbewegung selbst sollten die Gewerkschaften ihre Mitglieder aus verschiedenen Berufsgruppen ermutigen, neue Mitglieder aus den Reihen dieser Gruppen zu gewinnen, z.B. Frauen sollten andere Frauen anwerben, oder junge Arbeitnehmer ihre Altersgenossen, usw.

Die Basis verkörpert die Gewerkschaft; ihre Mitglieder sollen daher die Befugnis erhalten, andere Arbeitnehmer im persönlichen Gespräch von dem Nutzen des Beitritts zu überzeugen; sie sollen ihre eigene Agenda aufstellen und möglichst viele ihrer Probleme eigenständig lösen.

Die Gewerkschaften sollen die Erhöhung der Mitgliederzahl und die Förderung der Führungsqualitäten auf dem Gebiet der Organisierungstätigkeiten ganz oben auf ihre Prioritätenliste setzen. Die Ausbildung der Mitglieder in Fragen der Organisierung und der nachdrückliche Hinweis auf die Bedeutung dieser Tätigkeit gehören zu den alltäglichen Aufgaben der Gewerkschaften, vor allem die Ausbildung neuer Mitglieder, der Arbeitnehmersvertreter im Betrieb und die Programme für die lebenslange gewerkschaftliche Bildung. An den Organisierungstätigkeiten sollten mehr Mitglieder, Gewerkschaftsführer und Funktionäre teilnehmen und auf diese Weise die wichtige Rolle der Mitgliederwerbung hervorheben. Jede Gewerkschaft muss auf allen Ebenen eine Organisationsform entwickeln, die den kulturellen und sozialen Bedingungen des jeweiligen Landes entspricht, die alle Tätigkeiten prägen.

Die Wirksamkeit unseres Systems der Organisierung hängt von den Bedingungen für das Wachstum unserer Organisation ab. Immer mehr Unternehmen widmen heute der "Motivierung des Personals" zunehmende Aufmerksamkeit. Ein Unternehmen, das Projekte zur Qualitätssteigerung und zur Erhöhung der Effizienz entwickelt, wird erfolgreich sein, wenn es die Beschäftigten an dieser Projektarbeit beteiligt. In solchen Fällen beginnt die jüngere Arbeitnehmergeneration, sich Fragen über die Zweckmässigkeit eines Beitritts zur Gewerkschaft zu stellen.

Unser Ziel ist es, unsere Organisierungsmöglichkeiten zu verbessern, indem wir gewährleisten, dass die gewerkschaftlichen Entscheidungszentren die wahren Probleme der Arbeitnehmer genau erkennen. Wir müssen akzep-

tieren, dass die Umstände sich geändert haben, und dass die neuen Arbeitsformen für unsere Mitglieder an der Basis zahlreiche Probleme aufwerfen.

Die neuen Technologien und die neuen Formen der Arbeitsorganisation haben tiefgreifende Auswirkungen auf die zwischenmenschlichen Beziehungen.

Wenn die Arbeit den Anforderungen der Technologie, der Effizienz und der Resultate untergeordnet wird, geschieht dies auf Kosten der Solidarität. Die Gewerkschaften müssen sich daher sozusagen "neu erfinden". Es gilt, die Solidarität wiederherzustellen, selbst auf der untersten Stufe, und ein Mindestmass an Demokratie zu schaffen.

Wir versuchen, unsere Funktionäre für die Werbung neuer Mitglieder zu motivieren. Ein Gewerkschaftsmitglied, das weiss, dass es die Achtung seiner Kolleginnen und Kollegen genießt und von ihnen als zuverlässiger Berater in sozialen Fragen anerkannt wird, betrachtet seine Arbeit zweifellos als positive Herausforderung.

Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (FIBA), Italien

Neue Dynamik in der Gewerkschaftsbewegung

Die Organisierungsarbeit kann nur dann zum Erfolg führen, wenn genügend Mittel dafür bereitgestellt werden, gegebenenfalls durch die Abzweigung von finanziellen Mitteln, die für andere Tätigkeiten bestimmt waren. Der grosse Vorteil, der mit der Zuteilung von Ressourcen für die Mitgliederwerbung verbunden ist, besteht darin, dass die Gewerkschaft gleichzeitig eine Vitaminspritze erhält - neue Energie und eine Revitalisierung ihrer Mitgliedschaft.

Die Tatsache, dass die Mitgliederzahl in dem Sektor am niedrigsten ist, der das stärkste Beschäftigungswachstum verzeichnen kann, d.h. im Dienstleistungssektor, bildet für die Euro-FIET einen Anlass zur Besorgnis. Signifikant ist ferner, dass die Frauen einen grossen Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor ausmachen und viele von ihnen Teilzeitarbeit leisten. In zahlreichen europäischen Ländern ist die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Frauen gering, und unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Gewerkschafterinnen noch niedriger.

Die Gewerkschaften müssen ihre Organisierungskampagnen auch stärker auf die jungen Menschen ausrichten. Junge Leute haben ihre eigene Kultur, eigene Bedürfnisse und Hoffnungen. Sie sind die Generation des 21. Jahrhunderts, und für die Zukunft der Gewerkschaften in Europa ist die Gewinnung junger Mitglieder entscheidend. Dies erfordert entsprechende Untersuchungen zur Erkennung der Bedürfnisse und Wünsche dieser Arbeitnehmergruppe.

Die gleichen Anstrengungen sollten in bezug auf die Fach- und Führungskräfte unternommen werden. Diese Gruppe besteht aus hochqualifizierten Arbeitskräften und verdient besondere Beachtung. Die zweifache Herausforderung besteht darin, die Fach- und Führungskräfte für die Sache der Gewerkschaft zu gewinnen und dann Formen der Betreuung und der Kommunikation zu entwickeln, die ihren speziellen Bedürfnissen entsprechen.

Seit den 80er Jahren haben die Gewerkschaften in verschiedenen europäischen Ländern viel Zeit und erhebliche Ressourcen für Organisierungstätigkeiten aufgewandt mit dem Ziel, dem Rückgang der Mitgliederzahl Einhalt zu gebieten. Die Gewerkschaften haben gelernt, dass die Rekrutierungsstrategien mit den zur Verfügung stehenden Mitteln in Einklang gebracht werden müssen. Nach Informationen von zwei Mitgliedsorganisationen im Vereinigten Königreich, GMB und MSF, sind einige Gewerkschaftsfunktionäre durch den gegenwärtigen Arbeitsanfall überlastet, sie werden der Frage der Mitgliederwerbung voraussichtlich kaum Priorität einräumen können. Dies zeigt, dass die Gewerkschaften der Rolle und den Aufgaben ihrer Funktionäre bei dem Aufbau künftiger Strukturen grosse Beachtung schenken müssen.

Der GMB-Kongress von 1995 nahm einen Bericht an, der eine klare Strategie für die Mitgliederwerbung und Organisierung in der Zukunft vorzeichnete. Er behandelte

- die Bereitstellung von Ressourcen;
- Arbeitnehmer-Zielgruppen;
- Arbeitgeber-Zielgruppen;
- Schlüsselfragen auf dem Gebiet der Beschäftigung;
- die Vertretung der Arbeitnehmer im Betrieb.

Alle Regionen und Abteilungen definierten wichtige Organisierungsziele und alle Dienstleistungsabteilungen transferierten Unterstützung und Ressourcen von der Mitgliederbetreuung zur Mitgliederwerbung und -organisation. Ferner wurde ein Verhaltenskodex für GMB-Funktionäre eingeführt, der ihre Rolle bei Mitgliederwerbung und Organisierung verstärkt.

Die Gewerkschaft entwickelte ausserdem eine betriebliche Checkliste, die von den zuständigen Funktionären monatlich ausgefüllt wird. Sie umfasst:

- das gesamte Personal;
- die Gewerkschaftsmitglieder;
- den Zugang zur Information;
- Vertreter der Basis;
- betriebliche Anliegen;
- einen Aktionsplan.

Diese Pläne wurden in allen Betrieben durchgeführt, wo die GMB Arbeitnehmer vertritt, und die Konsolidierung der Mitgliederzahl hat sich verbessert. Der GMB-Kongress von 1996 nahm einen weiteren Bericht an, der

den Titel trägt "Nehmt sie auf" ("Sign 'em up") und die Mitgliederwerbung behandelt. Dieser Bericht bildet zusammen mit einem Videoprogramm, einem intensiven Ausbildungsprogramm und der verbesserten Kommunikation innerhalb der Gewerkschaft die Grundlage für die Organisationsarbeit des letzten Jahres.

GMB/APEX, Vereinigtes Königreich

Der Bedarf an gezielter Forschung

Ein Problem, mit dem die Gewerkschaften auf dem neuen Arbeitsmarkt konfrontiert sind, besteht darin, dass sie oft nicht ausreichend über die Grösse oder das Wachstum von nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen in bestimmten Branchen informiert sind; dies betrifft vor allem den modernen Dienstleistungssektor mit der wachsenden Zahl von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU); die Kenntnisse der Gewerkschaften in bezug auf die organisatorischen und personalbezogenen Charakteristiken dieser Unternehmen sind äusserst begrenzt. Hinzu kommen noch die Probleme, denen sich die vollamtlich tätigen Funktionäre gegenübersehen, z.B. die gewaltige Arbeitslast, einander widersprechende Ziele und Prioritäten und die unzureichende Ausbildung auf dem Gebiet der Mitgliederwerbung. Damit wird deutlich, dass die Organisierungskampagnen oft unter schwierigen Bedingungen eingeleitet werden.

Der Aufbau neuer Netzwerke

Die gewerkschaftliche Organisierung soll zur Schaffung umfassender und starker Netzwerke der gewerkschaftlichen Organisatoren und Aktivisten führen. Diese Verantwortlichen besitzen die Informationen und die Erfahrung, die für die Gewerkschaften von grösstem Wert sind. In der Informationsgesellschaft, wo zunehmend diejenigen Einfluss besitzen, die über die meisten Informationen verfügen, sollten die Gewerkschaften diese Netzwerke unterstützen. Ihre Bedeutung darf nicht unterschätzt werden, namentlich im Zusammenhang mit dezentralisierten Kollektivverhandlungen und dem Aufkommen neuer Management-Praktiken, die dazu bestimmt sind, die kollektiven Aspekte der Arbeitsbeziehungen zu isolieren und zu untergraben.

Die Netzwerke stellen auch eine Hilfe zur Erreichung eines Ziels dar, dem vielleicht die grösste Bedeutung zukommt: die Schaffung einer neuen "Organisierungskultur", sowohl in den Betrieben als auch innerhalb der Gewerkschaften. Das Organisierungsmodell könnte die Gewerkschaftskultur in den Ländern, die es anwenden, von Grund auf verändern.

Die Rolle der Euro-FIET

Die Einführung der Europäischen Betriebsräte bietet eine neue und interessante Möglichkeit, die Frage der Organisierung auf multinationaler Ebene durch die Einrichtung

starker internationaler Netze näher zu untersuchen. In der Betriebsrat-Infrastruktur tagen Vertreter der Arbeitnehmer eines multinationalen Unternehmens gemeinsam; dies gibt Gelegenheit zu einem detaillierteren und umfassenderen Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Als ein vorrangiges Ziel sollten die Europäischen Betriebsräte eine stärkere Verbreitung und Anerkennung der Gewerkschaften im Unternehmen anstreben. Die gewerkschaftliche Organisation sollte ganz oben auf der Tagesordnung aller Betriebsratssitzungen stehen. Diese Strategie wird vor allem in den Räten mit einer starken Beteiligung der Gewerkschaften erfolgreich sein. In diesem Zusammenhang sollten die Euro-FIET und ihre Mitgliedsorganisationen diejenigen Betriebsräte herausgreifen, die am besten geeignet sind, aus diesen Gegebenheiten Nutzen zu ziehen; sie sollten auch angemessene Strategien für diese ausgewählten Betriebsräte entwickeln.

Die Organisation steht in den Tätigkeitsprogrammen der Fachgruppen der Euro-FIET an erster Stelle. Angesichts der Entwicklung der neuen Technologien und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Organisation der Arbeit hat die Euro-FIET zusammen mit ihren Mitgliedsgewerkschaften neue Formen der Kommunikation und der Verbreitung von Informationen untersucht, die die negativen Folgen der genannten Entwicklungen abschwächen können und neue Organisierungsmöglichkeiten erschliessen. Auf dem Gebiet der Informationstechnologie, wo sich die neuen Technologien besonders rasch und nachhaltig auswirken, befassen sich die Euro-FIET-Mitglieder zur Zeit mit dem Einsatz der internen Unternehmens-E-Mail und des Internet zur Aufrechterhaltung effizienter Kommunikationen mit den Mitgliedern und zur Werbung neuer Mitglieder.

Entsprechende Erfahrungen wurden auf den Sitzungen des FIET-Ausschusses für Fach- und Führungskräfte sowie auf dem vor kurzem geschaffenen Forum der Ingenieure diskutiert. Diese Gruppen von Fachleuten sind selbstverständlich auf dem IT-Gebiet hochspezialisiert; die elektronische Kommunikation und Information gehören zu ihrem alltäglichen Handwerkszeug. Um diese Mitglieder zu erreichen und die Zahl unserer Mitglieder unter den Fach- und Führungskräften zu erhöhen, müssen wir neue Wege beschreiten, um die Dienstleistungen und Informationen bereitzustellen, die sie brauchen.

Auf dem Gebiet der Frauentätigkeiten steht das sehr erfolgreiche Globale Gleichstellungsprojekt im Mittelpunkt, das zwei allgemeine Ziele verfolgt: die Durchführung von Tarifverhandlungen und die Förderung der gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmerinnen. Die gleichen Fragen wurden auch auf den Sitzungen des Euro-FIET-Jugendausschusses diskutiert. Es geht darum, die Anliegen und Bestrebungen dieser Arbeitnehmergruppen zu verstehen und entsprechende Lösungsansätze zu finden. Die Gewerkschaften müssen untersuchen, welches Bild sie diesen Gruppen von Beschäftigten bieten, und sie müssen Marketing-Techniken anwenden, um ihr eigenes Image gegebenenfalls zu verändern.

Schlussfolgerung

Die Gewerkschaftsbewegung muss neue Impulse erhalten. Sie muss auch die Einsatzbereitschaft der Mitglieder aktivieren und nicht nur die Zahlungsbereitschaft für neue gewerkschaftliche Dienstleistungen kalkulieren. Die Organisation aus eigener Initiative

ist das Grundprinzip der Rekrutierung, d.h. die Arbeitnehmer werben neue Mitglieder und die Mitglieder werden ermutigt, ihre eigene Agenda aufzustellen und ihre Probleme soweit wie möglich selbst zu lösen; daher wird die Entscheidung, der Organisation den ersten Platz auf der Prioritätenliste einzuräumen, als Katalysator für die Erneuerung der Gewerkschaften in ganz Europa dienen.

In vielen europäischen Ländern haben die Gewerkschaften ihre eigenen Strukturen und Abteilungen genau überprüft. Die Deregulierung der Märkte und die darauf folgende Umorganisation der Arbeit haben zu einer Verwischung der bisherigen Grenzen zwischen den einzelnen Gruppen von Gewerkschaftsmitgliedern geführt. Dies veranlasste wiederum die Gewerkschaften, ihre Strukturen neu zu überdenken, und seither haben bereits einige Gewerkschaftszusammenschlüsse stattgefunden. Diese Zusammenschlüsse sind entscheidend für das Überleben der Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Sie stellen auch einen logischen Fortschritt im Hinblick auf die Umstrukturierung der europäischen Volkswirtschaften dar. Mit der Durchführung dieser Zusammenschlüsse haben die Gewerkschaften positive Signale für ihre Mitglieder und für die Arbeitgeber gesetzt; sie ebnen den Weg für eine angemessene Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in einer sich rasch wandelnden Umwelt.

Die verstärkte Zusammenarbeit auf internationaler Ebene ist ebenfalls von grösster Bedeutung. In dieser Hinsicht hat die Euro-FIET engere Beziehungen mit einer Reihe von Internationalen Berufssekretariaten (IBSen) aufgenommen mit dem Ziel, auf dem Gebiet der Europäischen Betriebsräte oder bei sektoralen Tätigkeiten, z.B. im Sektor Tourismus, zusammenzuarbeiten. Diese Bereiche der gemeinsamen Tätigkeiten werden in Zukunft noch wichtiger und notwendiger werden.

Von einem der grössten Schriftsteller des 19. Jahrhunderts, Oscar Wilde, stammen die Worte: "Jeder ehrgeizige Mensch muss sein Jahrhundert mit dessen eigenen Waffen schlagen. Dieses Jahrhundert betet den Reichtum an. Der Reichtum ist der Gott dieses Jahrhunderts." Der Gott des 21. Jahrhunderts unterscheidet sich kaum von diesem Idol. Das alles andere in den Hintergrund drängende Streben der Unternehmen nach dem höchsten Gewinn oder nach dem besten Ertrag der Investitionen ist der Altar, auf dem die Arbeitnehmer in der ganzen Welt geopfert werden. Geändert hat sich in den Jahrhunderten nur das Waffenarsenal. Die Waffen des 21. Jahrhunderts sind stark, namentlich die Informationstechnologie, und mit diesen Waffen müssen die Gewerkschaften die Kämpfe des neuen Jahrhunderts aufnehmen.