

Internationale Gewerkschaftsaktivitäten und -arbeiten von Betriebsräten im Internet

Inhalt

Einleitung	2
Websites der Gewerkschaften	2
Websites und Werbung neuer Mitglieder	4
Websites und Kommunikation mit Mitgliedern	4
Websites, die bestimmte Mitgliedergruppen erreichen sollen	6
Websites und industrielle Streitfälle	7
Online-Kommunikation mit Mitgliedern am Arbeitsplatz	9
Websites der Gewerkschaften und E-learning	10
Nutzung von Websites der Gewerkschaften, um Mitgliedern bei Arbeitsplatzsuche zu helfen	12
Auswirkungen des Internets auf Gewerkschaftsstrukturen und Demokratie	13
Die "E-Gewerkschaft"	14
Internationalisierung von Gewerkschaftsaktivitäten über das Internet	16
Ansprechen von arbeitenden Migranten über das Internet	17
Europäische Betriebsräte und das Internet	18
Abbau von Sprachbarrieren mit Hilfe von Technologie	21
Schlussfolgerungen	21

Ein Bericht für int.unity von Andrew Bibby
www.andrewbibby.com

Der Inhalt dieser Veröffentlichung bindet nur den Urheber. Die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Nutzung.

Mit Förderung durch die Europäische Kommission



Einleitung

Neue Kommunikationstechnologien können der Gewerkschaftsbewegung viel bieten. Insbesondere das Internet verfügt über das Potential, die administrativen und demokratischen Strukturen von Gewerkschaften zu ändern, bei der Anwerbung neuer Mitglieder zu helfen, die Organisation der Mitglieder und den Service im Sinne der Mitglieder zu verbessern, und die Gewerkschaften in die Lage zu versetzen, neue Ansprüche an sie selbst, die sich im 21. Jahrhundert stellen werden, zu antizipieren.

Vielleicht noch wichtiger ist, dass eine IKT-gestützte Kommunikation stärkere Kooperationen zwischen den Gewerkschaften auf internationaler Ebene ermöglichen kann - eine Entwicklung von kritischer Bedeutung, sollen die Gewerkschaften in der Lage sein, auf angemessene Weise auf die wachsende Globalisierung der Weltwirtschaft zu reagieren.

Dieser Bericht konzentriert sich in erster Linie auf die Situation in Europa, erforscht die innovativen Nutzungsmöglichkeiten von E-mail, von Websites und anderen internetgestützten Kommunikationstechnologien durch einzelne Gewerkschaften einerseits und internationale Gewerkschaftsorganisationen andererseits. Wie sich unschwer zeigen lässt, sind Gewerkschaften in ihrer Reaktion auf diese neuen Technologien in keiner Weise dem technischen Fortschritt ablehnend gegenüber eingestellt. Andererseits ist aber auch die Beobachtung richtig, dass viele Gewerkschaften immer noch das volle, sich ihnen durch das Internet für ihre Arbeit bietende Potential zu verwirklichen haben.

Dieser Bericht wurde als Teil des int.unity-Projekts abgefasst, dessen eigenes erklärtes Ziel der Aufbau einer internationalen Gewerkschaftsgemeinschaft im Internet ist.

Websites der Gewerkschaften

Die große Mehrheit der europäischen Gewerkschaften hat sich der Herausforderung des Internets voll gestellt, zumindest in dem Ausmaß, dass gewerkschaftseigene Websites geschaffen wurden.

Der jüngste Versuch der Erstellung eines globalen Inventars gewerkschaftseigener Websites wurde durch das *Centre for Economic Performance der London School of Economics* im Jahre 2001 unternommen. Dieser Umfrage zufolge konnten etwa 2700 Websites, bestehend aus 1088 einzelnen Gewerkschaften, 132 nationalen Verbänden und etwa 1400 lokalen und regionalen Websites, die in der Regel von Gewerkschaftszweigstellen betrieben werden, identifiziert werden. Die Autoren dieser Umfrage räumen ein, dass sicherlich einige Websites unerfasst blieben, insbesondere solche, die nicht in englischer Sprache erscheinen.¹

In Europa liegt Großbritannien für die Anzahl gewerkschaftlicher Websites zahlenmäßig (373) an erster, Frankreich mit 181 Websites an zweiter und Deutschland mit 59 an dritter Stelle. Am anderen Ende des Spektrums verfügen Albanien, Estland und Litauen jeweils über eine einzige Gewerkschafts-Website.

Dennoch ist die Existenz einer gewerkschaftlichen Website nicht unbedingt von großer Bedeutung. Wayne Diamond und Richard Freeman, zwei an der Studie der LSE beteiligte Akademiker, drücken die Lage folgendermaßen aus:

„Das Angebot der gewerkschaftlichen Websites variiert äußerst stark. Manche stellen lediglich Mitteilungsforen oder sogenannte "Poster-Sites" dar - entsprechend von Annoncen im Stil der Gelben Seiten. Andere verfügen über ein wesentlich komplexeres Design und schöpfen die aktuellen Möglichkeiten der Web-Technologie voll aus.“ⁱⁱ

Die zentrale Frage hier ist, ob Websites von Gewerkschaften für deren Arbeit als von grundlegender oder eher peripherer Bedeutung gesehen werden. Sollte letzteres der Fall sein, kann sich leicht eine spiralenförmige Entwicklung nach unten einstellen - die Website wird, wenn überhaupt, nur unregelmäßig aktualisiert und bietet keinerlei von Gewerkschaftsfunktionären oder -aktivisten für deren Arbeit wesentliche aktuelle Dokumente oder Informationen. Als Folge dessen sind Besucher leicht entmutigt und sehen schnell von einem erneuten Besuch der Website ab. Mit sinkenden „Hits“ geht auch schnell die restliche Motivation zur Investition zusätzlicher Mittel in die Website verloren - das Ergebnis ist ein sich beschleunigender Zyklus mit Verfall der Website.

Eine derartige Entwicklung ist bedauernswert. Eine Website ist das Aushängeschild einer Organisation schlechthin, bietet ein Forum zur Erklärung des Leistungsangebots und Nutzens einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft, und gleichzeitig einen Mechanismus zur Gewinnung neuer Mitglieder. Sie stellt darüber hinaus das Medium dar, über das die Gewerkschaft externe Organisationen wie z. B. die Medien erreichen kann.

Als Lektion ergibt sich daraus, dass eine Website, die effektiv bleiben möchte, auch regelmäßig, praktisch täglich, aktualisiert werden muss. Um die Rolle einer Website zu maximieren, ist jedoch vielleicht mehr erforderlich: die Website darf nicht als Zusatz oder Fußnote einer Organisation gesehen werden, sie muss zum Herzstück der internen Arbeit einer Gewerkschaft werden, zum Kontrollzentrum der Organisation. Die echte Herausforderung ist die Arbeit zur Integration der internen Computernetzwerke einer Gewerkschaft mit deren Website, so dass neue Dokumente und Materialien parallel mit deren Erarbeitung automatisch verfügbar werden. (Interne und vertrauliche Dokumente können natürlich durch ein Passwort geschützt werden).

Abigail Lawrence-Jones von der *Communication Workers Union* (UK) kommentiert dies so:

„Eine sich ständig evolutionär entwickelnde, funktionelle, betriebsbereite und regelmäßig aktualisierte Website ist Zeichen dafür, dass eine Gewerkschaft die Stimme ihrer Mitglieder wahrnimmt und auf deren Bedürfnisse reagiert. Dies regt den Benutzer wiederum dazu an, zu der Website zurückzukehren...“ⁱⁱⁱ

Gewerkschaften sollten die Abteilungen der Organisation dazu anregen, Verantwortung für die Aktualisierung der eigenen Materialien zu übernehmen, ein System für das Inhaltsmanagement zu nutzen, das dem Beitragenden nicht abverlangt, Kenntnisse spezifischer Internetsprachen wie html unter Beweis zu stellen.

Im Verbund haben die Gewerkschaften eine Reihe von Schritten unternommen, die zum Nutzen und zur Benutzerfreundlichkeit ihrer Websites beitragen. Einer dieser Ansätze ist die Initiative e-Tradeunions.org, die Webmasters ein Online-Forum für ihren Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit einer informellen Beratung bietet. Erklärtes Ziel ist „das Angebot von Antworten auf die üblichen Fragen, die man sich

selbst stellt, wenn man der eigenen Gewerkschaft zum ersten Mal eine Präsenz im Internet verschafft, bzw. wenn man diese Präsenz von einer statischen zu einer Datenbank-getriebenen Site weiter entwickeln möchte."^{iv}

E-Tradeunions.org fungiert über dessen Website, auf der eine Datenbank mit häufig gestellten Fragen (FAQ; *Frequently Asked Questions*) zur Verfügung steht. Die Website ist ein Gemeinschaftsprojekt von Mitarbeitern mit Web-Verantwortlichkeiten der *International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU), *Union Network International* (UNI) und weiterer dreier individueller Gewerkschaften: COMFIA.CC.OO (Spanien), FNV (Niederlande) und Prospect (Großbritannien). Darüber hinaus werden Kontaktangaben für mehr als 50 Gewerkschafts-Webmaster von Österreich bis Argentinien angeboten, die alle Hilfestellung bei informalen Fragen anbieten.



Ein weiteres ähnliches Forum für den Informationsaustausch wird durch das *Labour Webmasters Forum* mit LabourStart als Host unter www.labourstart.org angeboten.

Union Network International, die als Resultat des Zusammenschlusses von vier Gewerkschaftsinternationalen im Jahre 2000 gebildete globale Gewerkschaft, ging einen Schritt weiter. 2001 brachte sie im Geschäftssitz der Organisation in der Nähe von Genf etwa sechzig Gewerkschafts-Webmaster für ein Webmaster-Forum mit dem Anliegen zusammen, den für die Web-Strategie verantwortlichen Mitarbeitern eine direkte Möglichkeit zu geben, ihre Websites und die gewerkschaftlichen Internetbemühungen zu verbessern. Ein zweites Forum, (das diesmal auch den Zeitschriften-Redakteuren der Gewerkschaften offen stand), wurde im Frühjahr 2003 abgehalten, als *UNI Bridge* ins Leben gerufen wurde.



UNI Bridge ist integrierter Bestandteil der Strategie von UNI, die es sich zum Ziel gesetzt hat, ihre Angehörigen in Entwicklungsländern zur Arbeit mit E-mail und dem Internet zu befähigen. Das Projekt nutzt UNIs existierendes Netzwerk an Webmastern, um zu helfen, Websites für angeschlossene Gewerkschaften, die noch nicht selbst über Websites verfügen, zu kreieren. Derzeit arbeitet ein Mitglied der britischen Finanz-Gewerkschaft *Unifi* mit drei UNI-Angehörigen in Ghana, der *Industrial and Commercial Workers Union*, der *Communication Workers Union* und der *Health Services Workers' Union* zusammen.

Websites und Werbung neuer Mitglieder

Als der *British Trades Union Congress* begann, sich damit zu beschäftigen, was Arbeitnehmer von einer Gewerkschaft wollten, stellte sich als eines der überraschenden Ergebnisse heraus, dass viele nicht gewerkschaftlich organisierte Mitglieder einer Gewerkschaft beitreten würden ... , wenn die Gewerkschaft sie darauf ansprechen

würde. An gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen, zum Beispiel, gaben 36 % der Nicht-Mitglieder an, dass sie „sehr“ oder „ziemlich“ wahrscheinlich beitreten würden, wenn sie nur gefragt würden.^v

Eine Möglichkeit, potentielle neue Mitglieder anzusprechen, ist über die Websites der Gewerkschaften. Viele Gewerkschaften bieten Antwortformulare an, auf denen potentielle Mitglieder ihre Interessen identifizieren können. Mitgliedsformulare und Einzelheiten der gewerkschaftlichen Dienstleistungen können dann zugeschickt werden.

Eine Reihe von Gewerkschaften in aller Welt gehen einen Schritt weiter und ermöglichen es neuen Mitgliedern beizutreten und ihren ersten Mitgliedsbeitrag über den Mechanismus der Website zu entrichten. ver.di ist ein Beispiel aus Deutschland. In Großbritannien bietet *Connect* diese Möglichkeit seit Ende 2002, und das mit beträchtlichem Erfolg. Im Verlauf des ersten Monats, während dessen der Service angeboten wurde, traten mehr als einhundert Personen der Gewerkschaft online bei; seitdem wurde die Mehrheit der neuen Mitglieder über diesen Weg angeworben.^{vi} Technisch lässt sich dieser Service mit Hilfe der Technologie, die im E-commerce für den sicheren Zahlungsablauf eingesetzt wird, problemlos arrangieren.

Websites und Kommunikation mit Mitgliedern

Eine der wichtigsten Funktionen einer Gewerkschafts-Website ist die Kommunikation mit und zwischen Gewerkschaftsmitgliedern. Abigail Lawrence-Jones drückt dies folgendermaßen aus:

„Eine der bedeutendsten Elemente eine gewerkschaftlichen Website ist die Funktion, die es Mitgliedern erlaubt, mit der Website und anderen Mitgliedern zu interagieren. Je stärker der Interaktion der Gewerkschaftsmitglieder untereinander, desto besser der Sinn für Solidarität zwischen diesen Menschen. Daraus folgt nicht zuletzt, dass diese Personen die Website höchstwahrscheinlich erneut besuchen und sie anderen Kollegen empfehlen...“

„Für die Gewerkschaft ergeben sich Vorteile dadurch, dass manche Bereiche Mitgliedern vorbehalten sind: Informationen zu den derzeit wichtigsten Interessen der Mitglieder, ein besseres Verständnis ihrer Interessen, ein direkterer Kontakt und die Fähigkeit, nützliches Feedback zu erlangen...“^{vii}

Ausschließlich Mitgliedern vorbehaltene Teile der Website, die einen Zugang über Eingabe von Name und Passwort erfordern, sind in vielen Websites großer europäischer Gewerkschaften an der Tagesordnung. In der Regel wird dort Zugang zu internen Gewerkschaftsinformationen angeboten, Ressourcen für Mitglieder und Aktivisten, Online-Schulungsprogrammen und Anzeige- und Diskussionsforen, die ausschließlich Mitgliedern vorbehalten sind. Darüber hinaus bieten manche Gewerkschaften Raum für einen öffentlichen Erfahrungsaustausch und Diskussionen. Die bundesdeutsche IG Metall betreibt zum Beispiel ein Gästebuch, in dem Kommentare hinterlassen werden können; das Gästebuch kann von jedem eingesehen werden. Bevor jedoch Nachrichten hinterlassen werden können, muss sich der Betreffende registrieren lassen (für die Registrierung ist eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft nicht erforderlich).

Das Internet stellt ein leistungsstarkes Tool dar, mit dem Mitglieder im Verlauf von Tarifverhandlungen erreicht und in Bezug auf Entwicklungen informiert und befragt werden können. Die schwedische Versicherungsgewerkschaft FTF erzielte zum Beispiel während der letzten Verhandlungen mit den Arbeitgebern bei einer Website-Umfrage eine beeindruckende Reaktion von 20 % ihrer Mitgliedschaft.^{viii}

Eine andere Gewerkschaft in Schweden, die große Dienstleistungsgewerkschaft SIF, setzt in ähnlicher Weise bei Verhandlungen auf Umfragen über ihre Website. Eine während der Tarifverhandlungen des IT-Sektors durchgeführte Umfrage erbrachte zum Beispiel eine Antwort von 3032 Mitgliedern, d. h. von 12 % der durch den Abschluss betroffenen Arbeitnehmer.

„Vor den Gehaltsverhandlungen im IT-Sektor, von dem 25 000 unserer Arbeitnehmer betroffen sind, arbeiteten wir mit Telemarketing in Kombination mit dem Postweg. Unser Ziel war es, Mitglieder zum Besuch der SIF-Website zu bewegen, um sie über einen Zeitraum von vier Wochen auf eine Umfrage zu antworten zu lassen. Die Reaktion auf diesen Fragebogen soll die Grundlage für die Verhandlungen des neuen IT-Telekom-Abschlusses bilden.“^{ix}



Die CWU (Großbritannien) ließ 267 Gewerkschaftsmitglieder, deren Vertragsbedingungen geändert werden sollten, als Teil der nicht zustande gekommenen *Concert-Partnerschaft* von BT und AT&T über das Internet abstimmen. 71,9% der Stimmberechtigten nutzten diese Möglichkeit, 90% unterstützten das Abkommen. Die CWU nutzte den unabhängigen Abstimmsservice von election.com (früher *Unity Balloting*) zur Überwachung der Vorgänge:

„Nach dem E-mail-Abstimmungssystem wurde sämtlichen stimmberechtigten Mitgliedern zunächst eine eigene Personennummer an ihre E-mail-Adresse am Arbeitsplatz zugeschickt. Falsche Adressen wurden damit über die „*Bounceback-Facility*“ des E-mail-Service schnell erkannt: das Ergebnis war eine einhundertprozentig korrekte Liste der Stimmberechtigten, bevor die Stimmzettel verschickt wurden. Das On-Screen-Abstimmverfahren selbst wurde durch einen Klick per Computermaus auf entweder Ja oder Nein abgewickelt.“

Auch *Connect* (Großbritannien) setzt auf den breiten Einsatz von Online-Abstimmungen. Sarah Ward berichtet:

„Wir nutzen heute Online-Abstimmungen häufiger, um unseren Mitgliedern eine Stimme im Verlauf der Verhandlungen zu geben. Der Erfolg stellte sich dieses Jahr mit einer Gehaltsabstimmung für die *Managerial and Professional Group* (MPG) von BT ein. Wir verschickten die Informationen per E-mail und boten auf der Website eine Vielfalt an Informationen an. Damit konnten die Mitglieder in allen Einzelheiten verfolgen, was der Gehaltsabschluss für sie bedeuten würde... An der Abstimmung nahmen 70 % der MPG-Mitglieder teil. Wir setzen heute zunehmend auf diese Abstimmungsverfahren in anderen Teilen unserer Organisation.“^{xi}

Manche Gewerkschaften und deren Vorsitzende mussten gelegentlich die schmerzliche Erfahrung machen, dass parallel zu der Entwicklung der elektronischen Kommunikation über das Internet auch eine potentielle Stärkung der Mitglieder im Sinne einer wesentlich direkter wahrgenommenen Rolle im Verlauf von Verhandlungen stattfand.

Websites, die bestimmte Mitgliedergruppen erreichen sollen

Das Internet liefert den Gewerkschaften einen bequemen Mechanismus, mit dem Nachrichten für einzelne Arbeitnehmergruppen zugeschnitten werden können.

In Großbritannien, zum Beispiel, entwickelte die Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst Unison (in Zusammenarbeit mit dem nationalen Studentenverband der *National Union of Students*) eine Website für Studenten und auszubildende Krankenpfleger, die zur Deckung der eigenen Kosten während des Studiums Teilzeitbeschäftigungen nachgingen. Die Website www.troubleatwork.org.uk soll Informationen zu einer Vielfalt von arbeitsbezogenen Themen anbieten - von der Beschäftigung in Call-Centres bis zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

In Deutschland kombinierte ver.di für die eigenen Gewerkschaftsmitglieder in der Medienindustrie eine dedizierte Website mit einer Call-Centre-Rufnummer, dem Dienstleister Mediafon. Auf der Website werden viele nützliche Informationen angeboten; Interessenten können sich jedoch für eine weitere Unterstützung an das Call-Centre wenden. Das Call-Centre wiederum hat die Möglichkeit, spezifische Anfragen, zum Beispiel zu Steuer- oder Rechtsangelegenheiten, an Berater mit dem erforderlichen Erfahrungsschatz weiterzuleiten. Ein wichtiger Vorteil für ver.di ist es, dass Mediafon eine Art Frühwarnsystem darstellt, durch das neue Probleme und Belange beim ersten Auftreten ankündigt werden und der Gewerkschaft eine umgehende Reaktion ermöglichen. Mediafon kann von Nicht-Mitgliedern wie von Gewerkschaftsmitgliedern genutzt werden; ver.di gibt an, dass etwa 15 % der Nichtmitglieder, die den Service in Anspruch nehmen, zu Mitgliedern werden.

media fon (01805 754444

Ein ähnlicher Service, wiederum als Verbindung von Website und Call-Centre, wird durch ver.dis Online Forum für Telearbeiter, OnForTe, angeboten. Teil der Website ist eine umfassende Datenbank zu Themen des Sektors Telearbeit; darüber hinaus wird Beratung zu Fragen wie elektronische Privatsphäre und Online-Rechte am Arbeitsplatz angeboten. OnForTe, ursprünglich durch eine der Vorgängergewerkschaften von ver.di, DPG, aufgebaut, ist es gelungen, ein breites Erfahrungsspektrum in der Beratung von Telearbeitern zu entwickeln, die sicherlich bei anderen Gewerkschaften ihresgleichen sucht.

An dieser Stelle sollte connexx.av, ver.dis Initiative zur Kontaktaufnahme mit Arbeitnehmern bei kommerziellen Radiosendern, der Filmindustrie, der audiovisuellen Industrie und dem Internet erwähnt werden. connexx.av, ursprünglich von ver.dis Vorgängergewerkschaften DAG und IG Medien ins Leben gerufen, läuft derzeit auf Projektbasis bis 2005. Das Projekt verfügt über eine eigene Website, www.connexx-av.de.



Eine Reihe von Gewerkschaften begannen in den letzten Jahren, freiberufliche und autonom Schaffende als Mitglieder zu werben. Ein Beispiel aus jüngerer Zeit stammt aus den Niederlanden, wo *FNV Bondgenoten* bei der Gründung einer neuen Gewerkschaft für Freiberufler, *FNV Zelfstandige Bondgenoten*, Pate stand. Diese im Frühstadium befindliche Organisation führt eine Vielzahl an Schaffenden - von freiberuflichen IKT-Spezialisten bis zu Masseuren - unter dem Slogan „Alleinschaffend, aber nicht allein“ zusammen. Die *Zelfstandige*-Website fungiert als wichtiger Kommunikationskanal für Mitglieder und bietet ein breites Angebot an nützlichen Informationen.^{xiii}

Eine ähnliche Entwicklung läuft in Dänemark, wo eine große dänische Gewerkschaft, HK, eine Website, www.freelancer.dk, für eine Organisation, die sich nur als „digitale Gewerkschaft“ bezeichnen lässt, angelegt hat. Diese Website verfügt über einen privaten Teil, in dem Beratung und Informationen zu spezifischen Fragen angeboten werden. Zugang ist HK-Mitgliedern, die ihren Monatsbeitrag entrichtet haben, vorbehalten. Außerdem verfügt die Website über einen umfangreichen öffentlichen Bereich, der u. a. Freiberuflern die Möglichkeit bietet, für ihre Dienste in einer Datenbank mit Suchfunktion zu werben. HK gibt an, dass die Datenbank zusätzlich zu diesem wertvollen Dienst auch die Möglichkeit bietet, potentielle neue Mitglieder zu identifizieren.

Gegen Ende des Jahres 2002 gründete in Frankreich die an die CFDT angeschlossene Organisation für Manager und Freischaffende *CFDT-Cadres* ein *Réseau Professionnels autonomes* (Netzwerk für unabhängige Freischaffende) mit Fokus unter anderem auf Berater, graphische Designer, Software-Ingenieure und freiberufliche Journalisten. Das Netzwerk (anfangs als dreijähriges Pilotprojekt betrieben) konzentriert sich in erster Linie auf eine Spezial-Website, www.professionnels-autonomes.net.

FABI (Italien) ist eine weitere Gewerkschaft, die eine Spezialorganisation, *Sindacato Nazionale Autonomo dei Promotori Finanziari (SNAProFin)*, für Freiberufler im Bank- und Finanzsektor geschaffen hat. Angaben der Gewerkschaft zufolge wächst die Anzahl der unabhängigen Berater in diesem Sektor ständig weiter an. SNAProFin verfügt über eine eigene Website, www.snaprofin.it.



Websites und industrielle Streitfälle

Das Potential der elektronischen Kommunikation als wertvolles Hilfsmittel im Verlauf industrieller Auseinandersetzungen wurde in der Frühphase der Entwicklung des Internets deutlich hervorgehoben. In seinem Buch „*The Labour Movement and the*

Internet^{xiii} beschreibt Eric Lee 1997 eine Anzahl von Beispielen aus den USA, wo streikende Journalisten Online-Zeitungen herausbrachten, um der allgemeinen Öffentlichkeit die Hintergründe der Auseinandersetzungen zu erklären. Ein weiteres vielzitiertes Beispiel war das sogenannte "Cyber-Picketing" (Streikposten im Cyberspace), das unter der Koordination der *International Federation of Chemical, Energy, Mining and General Workers Unions* (ICEM) gegen den multinationalen Reifenhersteller Bridgestone/Firestone 1996 organisiert wurde. Das Unternehmen hatte damals Hunderte von Mitgliedern der US-amerikanischen Mitgliedsorganisation der ICEM entlassen. Das "Cyber-Picketing" bestand aus Massen-E-mails, die von Sympathisanten der Gewerkschaft und der entlassenen Arbeitnehmer an das Unternehmen geschickt worden waren; diese Aktion zwang die Firma zur Konstruktion eines parallelen E-mail-Netztes, um eine Überladung des primären Systems zu vermeiden.

Mit der nachfolgenden Entwicklung von böswilligen „*Denial of Service*“-Attacken durch Hacker auf hochprofilerte Internet-Ziele wäre es heute sicherlich unratsam, wenn nicht widerrechtlich, wenn Gewerkschaften derartige Taktiken wiederholen würden. Trotzdem bietet das Internet ein äußerst effizientes Kommunikations-Tool bei industriellen Auseinandersetzungen. Wayne Diamond und Richard Freeman drücken dies so aus:

„Das Internet ist zu einem Medium gewachsen, über das Gewerkschaften arbeitsrechtliche Streitfälle abwickeln. Dies geschieht über den E-mail-Kontakt mit Mitgliedern und dadurch, dass die Sicht der Gewerkschaft der Öffentlichkeit über das Internet nahe gebracht wird. Erster und häufigster Modus des Interneteinsatzes bei Streitfällen ist das Angebot von Online-Informationen über die Auseinandersetzung durch die Gewerkschaft. Das Web gestattet der Gewerkschaft eine Ergänzung bzw. Korrektur der stark gefilterten Medienberichte zu geringen Kosten sowie eine Information der Mitglieder bzw. der Öffentlichkeit zu den Verhandlungsthemen.“^{xiv}

Ein Beispiel eines effektiven Einsatzes von E-mail stammt aus dem Streitfall von 1999 zwischen der Teamsters-Gewerkschaft (US) und *Overnite Transportation*. Die Teamsters setzten im Verlauf der Auseinandersetzungen "virtuelle Streikposten" ein, mit einer täglichen Aktualisierung ihrer Website und E-mail-Warnungen an 4000 Personen. Spezielle E-mails wurden an die Kunden von Overnite verschickt.^{xv}

Ein Thema, das sich in den Vordergrund gerückt hat, ist das Ausmaß, zu dem ein Unternehmen rechtlich die Möglichkeit hat, kritische Informationen über die Firma selbst, die im Internet erscheinen, zu kontrollieren.

Diese Frage tauchte 1996 in Korea im Verlauf einer Auseinandersetzung nach der Entlassung von 580 Arbeitnehmern nach der Übernahme einer Firma durch die *Pohang Iron and Steel Co Ltd* (POSCO) auf. Sympathisanten der entlassenen Arbeitnehmer organisierten eine "Anti-POSCO"-Website, die vorsätzlich das Design der offiziellen Website des Unternehmens nachahmte. Das Unternehmen beantragte eine gerichtliche Verfügung gegen die Website mit der Begründung, diese verstoße gegen das Copyright der eigenen Homepage. Dieser Vorwurf wurde wiederum von der koreanischen Arbeiterbewegung aufgegriffen, die argumentierte, das Unternehmen versuche die freie Meinungsäußerung auf dem Internet zu beschränken.^{xvi}

Ein sehr ähnlich gelagerter Fall wurde vom *Supreme Court* des Bundesstaates British Columbia (Kanada) als Folge einer gerichtlichen Klage durch die *British Columbia*

Automobile Association (BCAA) gegen eine Zweigstelle der *Office and Professional Employees' International Union*, die die Initialen „bcaa“ als Teil einer Streik-Website, www.bcaastonstrike.com, verwendet hatte, verhandelt.

Das Unternehmen argumentierte neben anderen rechtlichen Anliegen, die Website der Gewerkschaft habe Copyright-Elemente seiner eigenen Website verletzt, da die Gewerkschaft einige Elemente des Website-Designs der Firma auf der Streik-Website verwendet hatte.

Das Urteil des *Supreme Court* entschied auf Verletzung des Copyright durch die Gewerkschaft, in anderen Aspekten des Falles jedoch für die Gewerkschaftsorganisation. Vicki Skelton analysiert die heute in British Columbia geltende Situation folgendermaßen:

„Für Gewerkschaften stellt dieses Urteil eine bahnbrechende Entwicklung dar. Internet-Streikposten sind legal, solange die Gewerkschaften eine Reihe von Leitlinien, die sich aus diesem Urteil ergeben, befolgen:

1. ein zu genaues Kopieren der Website des Arbeitgebers, ihres Designs, Layouts und ihrer Farben führt zu erfolgreichen Klagen auf Copyright-Verletzung;
2. der Einsatz der visuellen Warenzeichen des Arbeitgebers, wie z. B. dessen Logo-Design, auf eine Art und Weise, die Besucher an der Eigentümerschaft der Website zweifeln lassen könnten, wäre irreführend und fiele daher unter den Vorwurf der unerlaubten Handlung im Sinne einer Kennzeichenirreführung;
3. die Registrierung des *Domain-Name* einer Website, die den Markennamen des Arbeitgebers enthält, ist rechtlich gestattet;
4. der Einsatz der selben *Meta-Tags* wie der Website des Arbeitgebers, so dass die eigene Website auch auf der selben "Hit-Liste" erscheint, ist legal;
5. der Einsatz einer Website als Kommunikationsinstrument im Verlauf eines Streiks ist legal." ^{xvii}

Auf internationaler Ebene entscheidet das *WIPO Arbitration and Mediation Center* bei strittigen Domain-Registraturen im Web, auch bei Fällen eines Vorwurfs von "Cybersquatting". Die neutrale Sachverständigengruppe des WIPO entscheidet in der Regel zugunsten von Unternehmen, die Klagen erheben.

Im Falle der *Web-Domain* www.bridgestone-firestone.net jedoch, einer von Jack Myers, einem früheren Arbeitnehmer des Unternehmens, betriebenen Website, der die Site zur Darstellung eines Pensionsstreitfalls nutzte, entschied die WIPO-Gruppe gegen das multinationale Unternehmen. Ihr Urteil begründete die Gruppe folgendermaßen: „Die Sachverständigengruppe kommt zu dem Schluss, dass die Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung zum Zwecke der Kritik und des Kommentars auch ein Recht oder legitimes Interesse an dem Domain-Name demonstriert“. Das Internet ist in erster Linie ein Rahmen für die globale Kommunikation, und das Recht auf freie Meinungsäußerung sollte zum Fundament des Internet-Rechts gehören. (Die Website war in der Zwischenzeit geschlossen worden).

Online-Kommunikation mit Mitgliedern am Arbeitsplatz

Die Geschwindigkeit, mit der E-mail und das Internet zu einem festen Bestandteil des täglichen Lebens geworden sind, warf für Arbeitgeber wie für Gewerkschaften die Frage

auf, wie diese elektronischen Mittel am Arbeitsplatz eingesetzt werden sollten. Welche Vorschriften sind angemessen und welche Rechte sollten Gewerkschaften für den Zugang zu diesen Einrichtungen zur Kommunikation mit ihren Mitgliedern haben?

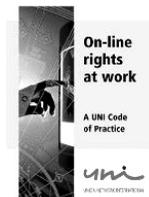
Ein frühes Beispiel aus Österreich zeigt deutlich, welche Probleme sich dabei einstellen können. Das Flugunternehmen *Ansett* entließ eine seiner Mitarbeiterinnen, Maria Gencarelli, mit der Begründung des "unakzeptablen Einsatzes von Technologie". Frau Gencarelli, eine Vertreterin bei der *Australian Services Union*, hatte ihren Kollegen per E-mail den aktuellen Stand der Tarifverhandlungen zwischen Ansett und der Gewerkschaft zukommen lassen. Der Fall landete letztendlich vor dem österreichischen Bundesgerichtshof, der im Jahre 2000 entschied, dass Frau Gencarelli widerrechtlich entlassen worden war. Das Gericht vertrat die Ansicht, dass das Unternehmen den Vorkehrungen des Gesetzes über die Beziehungen am Arbeitsplatz des Landes in Bezug auf die Versammlungsfreiheit zuwider gehandelt hatte.^{xiv}

Die globale Gewerkschaft FIET (heute Teil der *Union Network International*) übernahm 1998 mit der Gründung ihrer Kampagne „Online-Rechte für Online-Arbeitnehmer“ die Führungsrolle bei der Entwicklung einer gewerkschaftlichen Antwort auf das Thema E-mail- und Internetnutzung. Dem folgte 2001 die Veröffentlichung durch UNI: *On-line Rights at Work: a UNI Code of Practice*.

Dieser Verhaltenskodex von UNI beinhaltet den folgenden Paragraphen:

„Der Betriebsrat / die Gewerkschaft und ihre Repräsentanten haben das Recht auf Zugang und Nutzung der elektronischen Einrichtungen des Unternehmens für interne und externe Betriebsrats- bzw. Gewerkschaftszwecke. Dazu zählt unter anderem das Recht auf Versand von Gewerkschafts- bzw. Betriebsratsinformationen an alle Arbeitnehmer unter Verwendung der verfügbaren elektronischen Kommunikationsmedien. Arbeitnehmer verfügen über das Recht zur Nutzung elektronischer Einrichtungen des Unternehmens zur Kommunikation mit ihrer Gewerkschaft bzw. ihrem Betriebsrat und ihren Arbeitnehmervertretern.“^{xx}

Wie der Verhaltenskodex klarstellt zielt dieser Paragraph darauf ab, die als Teil der *ILO Convention and Recommendation* im Jahre 1971 vereinbarte Bereitstellung von Einrichtungen für Arbeitnehmervertreter in das Elektronikzeitalter auszubauen.



Der Verhaltenskodex von UNI bietet dementsprechend Paragraphen mit Modellcharakter zur Regelung, zum Monitoring und zur Überwachung der elektronischen Kommunikation am Arbeitsplatz an, und schlägt eine faire Art und Weise der Regelung einer Nutzung von E-mail- und Interneteinrichtungen für nichtgeschäftliche Zwecke durch Arbeitnehmer vor.

Dieses Thema wurde von einer Reihe von Gewerkschaften in ihren eigenen Ländern aufgegriffen. GPA (Österreich), FNV (Niederlande) und MSF (heute *Amicus* – Großbritannien) gehören zu denen, die die Arbeit von FIET und UNI zur Grundlage für die Erstellung ihrer eigenen Modellverträge zur Nutzung elektronischer Einrichtungen gemacht haben. Darüber hinaus produzierte MSF begleitende Verhaltensregeln zur Behandlung der Privatsphäre am Arbeitsplatz.

Einige Arbeitgeber erklärten sich bereit, die Nutzung von E-mail- und Interneteinrichtungen des Unternehmens durch Gewerkschaften zu gestatten. In Frankreich, zum Beispiel, handelte die Multimедien-Gewerkschaft BETOR-PUB CFDT einen formalen Vertrag mit Société OLSY aus, demzufolge der Gewerkschaft Zugangsrechte zum Netzwerk der Firma eingeräumt werden.

Im Gegensatz dazu gibt es auch Beispiele, wo Arbeitgeber versuchten, Arbeitnehmern eine Kontaktaufnahme mit ihren Repräsentanten zu verweigern. Ein Fall dieser Art war Xerox Deutschland. Im Jahre 2001 sprach der Generalsekretär von UNI, Philip Jennings, dieses Thema in einem Schreiben an den Geschäftsführer des Unternehmens formal an: Das Schreiben beinhaltet die folgenden Punkte:

„Wir wurden informiert, dass Xerox vor kurzem allen Arbeitnehmern den Zugang zu „xeXit“, der Kampagnen-Webseite von ver.di, verbot, und dass es unmöglich ist, von Xerox aus E-mails an 'hbv.org' zu verschicken oder E-mails von HBV/ver.di zu erhalten. Das Recht von Arbeitnehmern auf kollektive Organisation ist ein Recht, das seit langem anerkannt und international als grundlegendes Menschenrecht verstanden wird. Damit ist nur das Recht des Einzelnen, einer Gewerkschaftsorganisation ohne Furcht vor Schikanie oder Diskriminierung beizutreten, sondern auch das Recht dieser kollektiven Organisationen zur freien Ausübung ihrer Funktionen und Kommunikation mit anderen Mitgliedern ohne Behinderung gemeint. In einer zunehmend digitalisierten Welt der Arbeit bedeutet dies Zugang zu elektronischen Kommunikationseinrichtungen.“^{xxi}

Der Frage des Zugangs zu E-mail- und Interneteinrichtungen kommt im Falle der europäischen Betriebsräte eine noch höhere Signifikanz zu. Wir werden an späterer Stelle noch auf diesen Aspekt näher eingehen.

Website der Gewerkschaften und E-learning

Die Europäische Union hat in den letzten Jahren des öfteren betont, wie wichtig es ist, das Potential der europäischen Arbeitnehmer zur Verbesserung ihrer Schulungsmöglichkeiten und fachlichen Fertigkeiten zu sichern. Sie hat darüber hinaus die Rolle, die die Sozialpartner in der Erfüllung dieser Zielsetzung übernehmen können, herausgestellt. Nach dem wegweisenden eEurope-Gipfeltreffen in Lissabon wurde im Mai 2000 durch die Europäische Kommission eine spezifische E-learning-Initiative ins Leben gerufen. Eine Reihe von Berichten zu den Möglichkeiten des computergestützten und Online-Lernens wurden verfasst; ein europäischer E-learning-Gipfel wurde im Mai 2001 veranstaltet.

Zusätzlich zum Angebot von traditionellen Schulungs- und Lernchancen für Mitglieder erforschen Gewerkschaften das Potential des Online-Lernens unter Einbeziehung von Schulungsmaterialien, die über das Internet geliefert werden.

Die norwegische Manager- und Techniker-Gewerkschaft FLT ist in dieser Hinsicht besonders aktiv. Die Gewerkschaft schloss mit der *Association of Professional Engineers, Scientists and Managers Australia* (APESMA) ein Partnerschaftsabkommen ab, demzufolge sie ihren Mitgliedern Zugang zu einem MBA-Kurs (*Master of Business Administration*) in *Technology Management* anbietet, der ursprünglich von APESMA entwickelt wurde und heute auf den spezifischen Bedarf der norwegischen Studenten zugeschnitten wird. FLT entwickelte eine fachspezifische Website, www.addisco.no, die von Mitgliedern, die eine weiterführende berufliche Ausbildung anstreben, besucht werden kann. (Der APESMA-MBA wurde auch von einer Reihe von britischen Gewerkschaften übernommen und wird heute Mitgliedern angeboten).^{xxii}

In Schweden wurde von SIF in den letzten Jahren ein breites Spektrum an E-learning-Ressourcen für ihre Mitglieder entwickelt. SIF erklärte:

„Multimedientechnologie macht es heute möglich, ein breites Publikum mit interessanten und professionellen Produkten, die dem Mitglied zur Verfügung stehen, wenn er bzw. sie am motiviertesten sind und diesen Service dringend benötigen, zu erreichen; viele unserer 350.000 Mitglieder arbeiten mit Technologie und werden von technischen Medien stark angezogen!“^{xxiii}

Zu den frühen Arbeiten durch SIF zählen ein Tool zur Fähigkeitsanalyse („Räumen Sie auf!“) und ein Paket mit Verhandlungs- und Kommunikationstechniken („Vertreten Sie Ihren eigenen Fall!“), das von 30.000 Mitgliedern genutzt wurde. Eine jüngere Initiative war ein interaktives, als CD-ROM und auf dem Internet verfügbares Lernprogramm mit dem Titel *There is a time for everything*. Dieses Programm versucht, SIF-Mitglieder dazu anzuregen, sich mehr Zeit für sich selbst zu nehmen - sowohl am Arbeitsplatz, als auch im eigenen Heim, und diese Zeit effektiv zu nutzen. Es erinnert Mitglieder an die Bedeutung eines ausgewogenen Gleichgewichts zwischen Arbeit und Leben und warnt, dass Zeit eine begrenzte Ressource darstellt.

Als gewerkschaftseigene Initiative wurde der Beratungsservice *CareerCoach* (*KarriärCoachen*) von SIF eingeführt. Dabei handelt es sich um ein webgestütztes Tool, das eine Analyse der Aussichten des Einzelnen über das gesamte arbeitsfähige Alter anbietet. SIF-Mitglieder erhalten von der Gewerkschaft ein Passwort und haben damit die Möglichkeit, das Programm nach ihren eigenen zeitlichen Vorstellungen durchzuarbeiten. Im Anschluss daran stehen durch SIF geschulte Berater zur Verfügung, mit denen die Erkenntnisse diskutiert und persönlicher Rat erbeten werden können.



KarriärCoachen är ett webbaserat analysinstrument som hjälper dig att identifiera dina drivkrafter, din utvecklingspotential och dina mål. Det hjälper dig att få svar på vilken karriärväg och organisation som passar dig bäst!

SIF entwickelte ein weiteres webgestütztes Tool für Mitglieder aus dem Techniksektor, den sogenannten „Fähigkeitenkompass“. Der Service gab dem Nutzer die Möglichkeit, seine bzw. ihre aktuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit dem derzeitigen Angebot zu vergleichen und den eigenen Wissensstand mit dem Weiterbildungsbedarf zu vergleichen.

Die französische Gewerkschaft für Manager und Freiberufler CFDT-Cadres nutzt ihre Website auf ähnliche Weise; die Mitglieder haben Zugang zu einer interaktiven Zeit-Management-Ressource, der sogenannten TempoCadres. Eine ähnliche Ressource zum Thema Stressmanagement befindet sich derzeit in Vorbereitung und soll Mitgliedern in ähnlicher Weise über das Web zur Verfügung stehen.

TempoCadres Système Expert 1.1

Nutzung von Websites der Gewerkschaften, um Mitgliedern bei der Arbeitsplatzsuche zu helfen

In der Vergangenheit spielten Gewerkschaften in vielen Ländern eine wichtige Rolle bei der Arbeitsplatzsuche für ihre Mitglieder. Diese Tradition, die insbesondere bei den Handwerker-gewerkschaften beliebt war, lebt heute mit Hilfe des Internets wieder auf.

Es wurde bereits an anderer Stelle die Rolle erwähnt, die die australische Gewerkschaft APESMA für ihre Mitglieder bei der Identifizierung von Bildungschancen an Hochschulen spielt. Von APESMA wurde eine gewerkschaftseigene Arbeitsbeschaffungsagentur, *ETM Recruitment*, entwickelt, die Mitgliedern behilflich ist, Positionen in den Bereichen Ingenieurwesen, Technologie und Management zu finden.

Connect (Großbritannien) entschied sich in den frühen 90er Jahren für die Gründung einer eigenen Arbeitsvermittlung, als vielen Mitgliedern der Gewerkschaft von British Telecom ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis angeboten wurde. Für diesen Service verwendet *Connect* die Bezeichnung *Opus²*.

Opus² fungiert auf sehr ähnliche Weise wie kommerzielle Job-Centres; Kandidaten füllen ein Registrierungsformular aus und legen einen Lebenslauf etc vor. Offene Stellen werden auf der *Opus²*-Website und in unregelmäßigen Abständen auch im Mitglieder-magazin der Gewerkschaft annonciert. Ein Vorteil der *Job-Agency* ist, dass Mitglieder, die ihr Arbeitsverhältnis aufgeben, dazu angeregt werden, auch weiterhin Mitglieder der Gewerkschaft zu bleiben. *Opus²* stellt dem Arbeitgeber den Service bei der Besetzung einer offenen Stelle in Rechnung, und zwar zu den gängigen 20 % des ersten Jahresgehalts.



Eine weitere britische Gewerkschaft, die *National Union of Journalists*, hilft freiberuflichen Mitgliedern, (die mehr als ein Viertel der Mitglieder der Gewerkschaft ausmachen), durch das als Teil der Website geführte Freiberufler-Verzeichnis Arbeit zu finden www.nuj.org.uk. Dieses Verzeichnis, (das ursprünglich gedruckt wurde), enthält in einem nach Region, Qualifikationen und Spezialbereichen durchsuchbaren Datenbankformat 1600 Journalisten, die NUJ-Mitglieder sind.

Ein anderer Service, der insbesondere für Arbeitnehmer, die nicht von Tarifverträgen abgedeckt werden, von Nutzen ist, wurde von der innovativen schweizerischen Online-Gewerkschaft //syndikat für Arbeitnehmer im Bereich IT entwickelt (siehe unten). //syndikat soll Mitglieder dazu anregen, selbst zu überprüfen, ob sie fair bezahlt werden. Das Gehaltsprüfungsprogramm (Salary Checker), das über die Website zur Verfügung steht, enthält Informationen zum Gehaltsniveau von IT-Beschäftigten in der Schweiz.

Die Datenbank besteht aus Informationen, die von //syndikat-Nutzern und anderen Besuchern der Website eingegeben werden, und wird damit desto wertvoller, je mehr Menschen die Dienstleistung in Anspruch nehmen und ihre eigenen Daten einspeichern. Etwa 4500 Arbeitnehmer (bzw. etwa 6,5 % der gesamten IT-Beschäftigten in der deutschsprachigen Schweiz) stellten bis heute ihre Informationen zur Verfügung. Die Gehaltsprüfungs-Software überprüft die gelieferten Angaben auf offensichtliche Irrtümer oder absichtliche Fehler; den Angaben von //syndikat zufolge sind die Daten heute statistisch für den gesamten IT-Sektor der Schweiz repräsentativ.

//syndikat
Die Online-Gewerkschaft

Ähnliche Ansätze wie der Gehaltsprüfungs-Service von //syndikat wurden von Gewerkschaften in Österreich und den Niederlanden ausprobiert; die Idee des „Salary Checker“ im IT-Sektor wurde inzwischen von der Union Network International (UNI) aufgegriffen, die einen europaweiten „Salary Checker“-Service für IT-Personal plant.

Auswirkungen des Internets auf Gewerkschaftsstrukturen und Demokratie

Viele der in den letzten 10 Jahren verfassten Publikation von Hochschulen und des Handels legen den Schluss nahe, dass die Ankunft einer zunehmend auf die Nutzung von immateriellen Vermögensgegenständen und von Informationen basierenden Ökonomie alte hierarchische Organisationsformen und tayloristische Managementtechniken veralten lässt. Andere Kommentatoren argumentierten dagegen, dass Geschäftsorganisationen in der Zukunft eine flachere, weniger „Top-Down“-orientierte und mehr auf Networking basierende Struktur haben werden, als dies in der Vergangenheit der Fall war.

Der deutsche Schriftsteller Ulrich Klotz versucht in seinem vom deutschen Gewerkschaftsverband DGB heraus gegebenen Essay „Die neue Ökonomie“ die Veränderungen mit den gewerkschaftseigenen Rollen und Organisationsformen in Beziehung zu setzen.

„Mit der Verbreitung der Informationstechnologie bildet sich eine Ökonomie, die zunehmend mehr auf der Produktion von Ideen als ihr Vorgänger basiert, die sich auf dem Prinzip der Herstellung von Waren zum niedrigsten Preis gründete. Daher findet auch eine Transformation der Aufgaben und Strukturen von Organisationen statt...“

„Um an einem Spiel teilzunehmen, das durch neue Technologien definiert ist, werden viele Institutionen in unserer Gesellschaft, und dazu zählen auch die Gewerkschaften, keine andere Wahl haben, als ihre Rollen, ihr Selbstbild, ihre Organisationsstrukturen und Betriebsverfahren neu zu definieren...“

„Aufgrund der Ursprünge der Gewerkschaften entspricht ihre interne Organisation der klassischen tayloristischen Fabrik für Massenproduktion: Kontrolle wird von oben nach unten über die Machtpyramide ausgeübt. An der Basis der Pyramide wird die oben geplante Arbeit durchgeführt. So lange wie Märkte und Mitgliederstrukturen stabil blieben und leicht zu führen waren, war es auch möglich, nach diesem Prinzip erfolgreich zu arbeiten. Seitdem hat sich jedoch das Umfeld radikal geändert.“^{xxiv}

Mit anderen Worten ausgedrückt legt Klotz nahe, dass die existierenden organisationellen und demokratischen Strukturen ein Produkt des Industriezeitalters sind und insbesondere auf die Bedürfnisse der damit verbundenen Arbeitsformen ausgerichtet sind. Für eine neue Ökonomie müssen wahrscheinliche neue Strukturen entwickelt werden.

Eine Reihe von Gewerkschaften hat mit dem Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien bei Mitgliederversammlungen experimentiert. In manchen Fällen geschah dies als Webcasting, so dass Mitglieder, die nicht persönlich teilnehmen konnten, den Ablauf mitverfolgen konnten. Mit der Ankunft der schnellen Breitbandkommunikation wird dies auch in der Zukunft zunehmend möglich sein.

Manche Gewerkschaften nutzten darüber hinaus ihre Website in der Aufbauphase der Konferenz, um mehr Mitglieder an diesen Verfahren zu beteiligen. Die schwedische Gewerkschaft SIF verfügt zum Beispiel über einen breit angelegten Bereich ihrer Website, der derzeit zur Vorbereitung des Kongresses des Jahres 2004 bestimmt ist. Mitglieder haben hier die Möglichkeit, Materialien zu den wichtigsten Diskussionspunkten einzusehen und über einen Online-Fragebogen ihre eigenen Ansichten kundzutun.^{xxv}

SIF experimentierte in der Stadt Södertälje mit der Wahl von Zweigstellenfunktionären über direkte Online-Demokratie.^{xxvi}

Diese Idee wurde in Irland weiter ausgebaut, wo die CWU (Irland) eine Zeit lang mit der Vorstellung einer „virtuellen Zweigstelle“, die speziell für Telearbeiter eingerichtet worden war, experimentierte. Die Gewerkschaft arbeitete bei der Erarbeitung eines speziellen "virtuellen Mitgliedschaftspakets" für diese Mitglieder eng mit *Telework Ireland* zusammen.^{xxvii}

Der vielleicht radikalste Schritt zur Neustrukturierung des internen demokratischen Ablaufs einer Gewerkschaft wurde von der österreichischen Dienstleister-Gewerkschaft GPA unternommen. Die GPA entwickelte in jüngerer Zeit unter Nutzung ihrer eigenen Website www.interesse.at neue Interessengruppen innerhalb der Gewerkschaft. Die GPA sieht diese Interessengruppen als neue und dritte Dimension des gewerkschaftsinternen Lebens, durch die die traditionellen regionalen und sektoralen Strukturen ergänzt werden. Die Mitglieder können die Interessengruppen, die sie als für ihre eigene Arbeit als wichtig erachten, selbst wählen. Die Interessengruppen werden in der Verfassung der GPA anerkannt und sind autonom; jede Gruppe hat das Recht, sich durch einen Delegierten im Exekutivausschuss der GPA und im GPA-Forum vertreten zu lassen.

www.interesse.at

Arbeitnehmer haben zum Beispiel über die Website Zugang zu ihrer Interessengruppe work@professional. Dazu kommen ähnliche spezifische Interessengruppen für flexible Arbeitnehmer, z. B. die Freiberufler (work@flex), das Personal in der Sozialversorgung (work@social), Arbeitnehmer im Bereich IT (work@IT), Arbeitnehmer im Bereich Bildung (work@education), mobile Arbeitnehmer, die nicht in ihren Büros tätig sind (work@external) und arbeitende Migranten (work@migration). Jede Interessengruppe verfügt über einen eigenen Teil der Website, mit Zugang zu Informationen, Nachrichten und Online-Diskussionsforen.

Die "E-Gewerkschaft"

Die innovativen Entwicklungen in der GPA unterstreichen, was innerhalb der Strukturen einer lang etablierten und traditionell strukturierten Gewerkschaft erreicht werden kann. Vielleicht sollten wir dennoch einen Schritt weiter gehen und uns überlegen, ob neue Technologien wie das Internet tatsächlich zur Entwicklung neuer Gewerkschaftsorganisationen führen.

Können Informations- und Kommunikationstechnologien Änderungen an den Grundfesten der Gewerkschaftsbewegung einleiten? Wie würden Gewerkschaften aussehen, wenn sie heute aus dem Nichts geschaffen werden würden?

Die Idee der E-Gewerkschaft hat in den letzten Jahren zu beträchtlichen Diskussionen geführt. Roger Darlington zum Beispiel liefert den folgenden Kommentar in seinem Artikel *The Creation of the E-Union*:

„Zunächst müssen sich Gewerkschaften, genauso wie alle anderen Körperschaften unserer Gesellschaft, als E-Organisationen neu erfinden. Das bedeutet, dass Gewerkschaften nicht einfach nur Computer zur Unterstützung bestimmter Aktivitäten einführen, sondern das Internet zum Herzstück ihrer Zwecke und Strategien machen müssen. Zweitens wird diese Neuerfindung einen Einfluss auf alles haben, was Gewerkschaften machen und machen sollten. Das bedeutet, dass Informations- und Kommunikationstechnologien sämtliche derzeitigen, ja mehr noch alle zukünftigen gewerkschaftlichen Aktivitäten auf grundlegende Art und Weise beeinflussen müssen, sollen Gewerkschaften überleben und wieder aufblühen.“^{xvii}

Er fügt hinzu, dass Gewerkschaften aussterben werden, sollte die Transformation zu E-Gewerkschaften scheitern.

Für eine Vorstellung, wie eine E-Gewerkschaft aussehen könnte, lohnt es sich, einige weitere Beispiele zur Organisation von Initiativen im IT-Sektor zu zitieren. Eines davon ist WashTech, die *Washington Alliance of Technology Workers*. WashTech arbeitet praktisch ausschließlich über dessen Website, fungiert als Forum und kollektive Stimme für die im IT-Sektor bei Microsoft Tätigen und andere IT-Beschäftigte in Washington State, USA. Das Forum erwuchs aus einer Kampagne des Jahres 1997 gegen den breiten Einsatz von sogenannten „Permatemps“ durch Microsoft, längerfristigen Arbeitnehmern, die jedoch keine Arbeitsverträge direkt mit dem Unternehmen erhielten.

Marcus Courtney, einer der Gründer von WashTech, beschreibt die anfänglichen Prozesse folgendermaßen:

„Wir brachten Leute zusammen, begannen die E-mails zu lesen und verstanden, was diese Leute uns sagten: „Wir brauchen eine Gewerkschaft!“ Wir fingen dann an, die Leute anzurufen, E-mails zu verschicken und sagten: 'Hallo - wir setzen uns zusammen und befassen uns mit den Dingen. Hättet ihr Lust, uns dabei zu helfen, das zu organisieren?' " xxix

IT-Beschäftigte in Washington State können der Organisation online beitreten und ihre Beiträge automatisch über das Internet bezahlen. Oder sie können einfach die regelmäßigen E-mails und Online-Nachrichten von WashTech abonnieren. Die Anzahl derjenigen, die Mitglieder wurden, war relativ klein: zum Beispiel wurden in den ersten zwei Jahren lediglich 250 Mitglieder von WashTech neu aufgenommen. Trotzdem geht Marcus Courtney davon aus, dass der Einfluss der Organisation weiter über diese Grenzen hinaus gehen wird. Er begann in jüngerer Zeit mit einer Kampagne gegen die Migration von IT-Jobs aus den USA in kostengünstigere Länder.

Alliance@IBM

Eine ähnliche Initiative führte zur Entwicklung von Alliance@IBM, die praktisch ausschließlich über ihre Website arbeitet. Wie bei WashTech kann das Personal von IBM der Organisation entweder online beitreten oder einfach die E-Mail-Nachrichten abonnieren. WashTech und Alliance@IBM haben sich der *Communications Workers of America* (CWA) angeschlossen. Zu WashTech und Alliance@IBM kam vor kurzem ORTech, eine Organisation, die versucht, die IT-Beschäftigten im Staat Oregon zu erreichen.

Wie oben erwähnt, haben IT-Beschäftigte in der Schweiz eine neue Gewerkschaft gegründet, //syndikat, die ebenso praktisch exklusiv über eine Website arbeitet. In Australien führte eine ähnliche Initiative zur Gründung der IT Workers Alliance, auch hier liegt der Fokus auf der Website: www.itworkers-alliance.org. Mit ihren eigenen Worten ausgedrückt versucht die Website "IT-Beschäftigten mit Informationen und Beratung dabei zu unterstützen, einander beim Verständnis ihrer eigenen Rechte als Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz zu helfen, gleichgültig, ob sie Gehaltsempfänger oder Freiberufler sind oder Agenturverträge haben.

Initiativen dieser Art versuchen den Einfluss und die Machtstellung einer Gewerkschaft durch das Ansprechen von Nicht-Mitgliedern und Mitgliedern zu verbreitern. Der vielleicht radikalste, und manche würden sagen kontroverseste Ansatz dieser Art kam von der norwegischen Gewerkschaft der Finanzdienstleister *Finansforbundet*. Diese gründete 2002 ROM, eine separate gemeinnützige Organisation mit dem Ziel, einer möglichst breiten Arbeitnehmerschaft - auch denjenigen, die ihr eigenes kleines Unternehmen leiteten - Unterstützung und Beratung zu arbeitsbezogenen Fragen anzubieten. Diejenigen, die den Service abonnieren (zu Kosten in Höhe von etwa Euro 38,00 pro Monat) werden Abonnenten, nicht Mitglieder. ROM bietet Rechtsberatung, Schulung und Rabatte auf Dienstleistungen wie z. B. Versicherungsprodukte. Die Organisation baut darüber hinaus aber auch ein Netzwerk an Mentoren, unterstützenden und schulenden Personen auf, die in Privatgesprächen zu beruflichen Fragen Beratung bieten können.

Die Gewerkschaft drückt die Hoffnung aus, dass ROM für Arbeitnehmer wie Freiberufler von Interesse sein wird. Neue Abonnenten schließen sich über das Internet

und eine eigens zu diesem Zweck eingerichtete Website, www.rom.no, an - dies machte den Service billiger und wesentlich überschaubarer.

Finansforbundet entschied sich, bei ROM die traditionellen kollektiven Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft aus dem Programm zu nehmen, und statt dessen einen klar und deutlich strukturierten unternehmerischen Beraterservice zu arbeitsbezogenen Themen und Beschäftigung allgemein zu bieten. Die Gewerkschaft, die sich einer prozentual hohen Mitgliedschaft in ihrem eigenen Sektor erfreut, gibt an, man gehe nicht davon aus, dass durch ROM die eigene Arbeit bedroht werde, und dass man dagegen einfach eine Beziehung mit nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten anstrebe. Dennoch - ROM war mit 25 Millionen norwegischen Kronen (etwa Euro 3 Mill.) teuer, und die Nutzung ist bisher eher hinter den Erwartungen zurück geblieben. Die Zukunft von ROM soll auf der Gewerkschaftskonferenz Ende 2003 diskutiert werden.

Internationalisierung von Gewerkschaftsaktivitäten über das Internet

Mit der zunehmenden Globalisierung der Weltökonomie müssen sich Gewerkschaften mehr und mehr mit transnationalen und auf multinationaler Ebene operierenden Unternehmen auseinandersetzen, die manchmal kaum ein langfristiges Interesse an den Ländern haben, in denen sie zur Zeit arbeiten. Gleichzeitig bleiben Gewerkschaften in erster Linie Organisationen, die in individuellen Nationalstaaten verwurzelt sind.

Der dringende Bedarf nach starken internationalen Gewerkschaftsnetzen wurde in den letzten Jahren erkannt und bildet den Fokus der Millennium-Analyse der Arbeiten der ICFTU. Der Zusammenschluss vierer globaler Gewerkschaftsverbände im Jahre 2000 zur Bildung des *Union Network International* ist ein weiterer Beleg für das selbe Anliegen.

Wie eine Reihe von Kommentatoren bemerkten, ergibt sich für die internationale Gewerkschaftsbewegung ein enormer Nutzen aus den neuen Technologien, insbesondere aus E-mail und dem Internet. In seinem Buch *The Labour Movement and the Internet* ging Eric Lee einen Schritt weiter, indem er sagte, dass das Internet zu einer neuen Internationale führen kann und dort anschließen könnte, wo die Gewerkschaftspioniere des neunzehnten Jahrhunderts standen. „Dank des Internets konnte ein jahrhundertlanger Niedergang der internationalen Organisation umgekehrt werden," sagt er.

Die ICFTU und alle Teile der Global Union Federations (früher unter der Bezeichnung „*International Trade Secretariats*" bekannt) haben ihre eigenen Websites; darüber hinaus wurde eine zentrale Website der *Global Unions*, www.global-unions.org, die von der ICFTU koordiniert wird, eingerichtet.

Die ICFTU setzt verstärkt auf die Online-Kommunikation in ihren internationalen Forschungs- und Koordinierungsbemühungen für die Gewerkschaftsbewegung. Ein Beispiel ist das *Trade Investment and Labour Standards Forum* (TILS) der *Global Unions*, das bei der Erarbeitung der Reaktion der Gewerkschaften auf die Entwicklungen in der WHO eine Schlüsselrolle spielt. Das Forum arbeitet online, hat Links zu etwa dreihundert Mitgliedern - dazu zählen Mitarbeiter aus Organisationen wie dem OECD *Trade Union Advisory Committee* (TUAC), den *Global Union Federations*, den nationalen

Gewerkschaftsverbänden und -zentren und einzelnen Gewerkschaften. Zur Teilnahme an dem Forum wird eingeladen, und Teilnehmer werden gebeten, sich bei ihrer Arbeit an die Vertraulichkeitsvorschriften zu halten.

Ein weiteres „geschlossenes“, für den intensiven Informationsaustausch konzipiertes Gewerkschaftsforum ist die von *Union Network International* entwickelte europäische Körperschaft UNI-Europa, die für den Bank- und Versicherungssektor fungiert. Dieses zum Teil durch die Europäische Kommission unterstützte Projekt nahm Ende 2000 seine Arbeit auf und soll bis November 2004 mit seinen Aktivitäten, die anschließend in die laufenden Aufgaben der *UNI Finance* aufgenommen werden sollen, weitermachen.

Das *Collective Bargaining Network* kann über einen passwortgeschützten Teil der Hauptwebsite von UNI erreicht werden. Eingeschlossen ist hier eine Datenbank der Satzungen der europäischen Betriebsräte für Unternehmen des Finanzsektors, sowie Informationen - bereitgestellt von UNI-zugehörigen Organisationen in anderen Ländern - zu aktuellen nationalen Tarifverhandlungen.

UNI weist darauf hin, dass Verhandlungsbeauftragte der Gewerkschaften zunehmend aktuelle Verhandlungsinformationen aus anderen Ländern benötigen. In manchen Fällen werden Tarifverhandlungen schon heute international koordiniert: die 1998 durch nationale Gewerkschaftsverbände in Deutschland und den drei Benelux-Ländern ins Leben gerufene "Doorn-Gruppe" war zum Beispiel ein praktischer Versuch der Koordinierung von Tarifverhandlungsrunden und Vereinbarung von Tarifabschlüssen, die Inflation und Arbeitsproduktivität Rechnung tragen.

Ansprechen von arbeitenden Migranten über das Internet

Es sind nicht nur Unternehmen, die mehr und mehr über nationale Grenzen hinweg arbeiten: dies gilt heute auch für individuelle Arbeitnehmer. Angaben der Vereinten Nationen zufolge erreichte die Anzahl der internationalen Migranten (Menschen, die für mindestens zwölf Monate außerhalb ihres eigenen Geburtslandes leben) 175 Millionen im Jahre 2000, im Vergleich zu 154 Millionen im Jahre 1990. Etwa 60 % leben in entwickelten Ländern, 40 % in weniger entwickelten Ländern. ^{xxx}

Traditionelle Gewerkschaftsstrukturen eignen sich nicht immer besonders gut, wenn es um Bedürfnisse von Arbeitnehmern geht, die nicht in ihrem Ursprungsland leben. Zwei von internationalen Gewerkschaftsorganisationen koordinierte innovative Pilotprojekte versuchen festzustellen, wie das Internet für Arbeitnehmer in dieser Position eingesetzt werden kann.



EuroCadres, eine an die *European Trade Union Confederation* angeschlossene Organisation, repräsentiert mehr als fünf Millionen Arbeitnehmer in Europa und erhielt finanzielle Unterstützung von der Europäischen Kommission für die Entwicklung des unter dem Namen Mobilnet laufenden Bersaterservice für Arbeitnehmer, die in anderen europäischen Ländern einem Arbeitsverhältnis nachgehen. Das umfassende Mobilnet-Handbuch bietet detaillierte Beratung zu praktischen und rechtlichen Fragen des

Aufenthalts in anderen EU-Staaten; diese Informationen werden in den 15 offiziellen Sprachen der EU angeboten. Das Handbuch steht online zur Verfügung: www.eurocadres.org/mobilnet.



Von UNI wurde ein „Pass“-Verfahren“ für Migranten eingeführt, das als „Schlüssel der auf die Unterstützung gewerkschaftlich organisierter mobiler Arbeitskräfte bei den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts abzielenden Solidaritätsstrategie“ bezeichnet wird. Das Ziel dieses Verfahrens ist, dass Mitglieder einer Gewerkschaft einen UNI-Pass beantragen können, der es ihnen gestattet, die Dienstleistungen einer der UNI zugehörigen Gewerkschaften in dem Land, in dem sie arbeiten werden, in Anspruch zu nehmen.^{xxxi} Das Ausmaß an verfügbarer Unterstützung variiert zwischen den einzelnen Gewerkschaften, denen es selbst überlassen ist, sich an dem Projekt in größerem oder geringerem Maße zu beteiligen.

UNI lädt derzeit angeschlossene Organisationen ein, auf ihren eigenen Websites eine besondere "Pass-Seite" einzurichten; damit soll potentiellen Nutzern des Service geholfen werden, den Grad an verfügbarer Unterstützung festzustellen. Ein bahnbrechendes Beispiel einer gewerkschaftlichen "Pass-Webpage" ist ein Produkt von FABI (Italien) und erscheint unter www.fabi.it/passport/inglese/index.htm.

Europäische Betriebsräte und das Internet

Die Europäische Richtlinie 94/45/EC wurde am 22. September 1994 Gesetz und verbriefte das Prinzip der Europäischen Betriebsräte. Die Richtlinie verlangt von multinationalen Unternehmen, die über mindestens 150 Mitarbeiter in jedem von mindestens zwei EU-Mitgliedsstaaten und mindestens 1000 Arbeitnehmer insgesamt in der EU verfügen, die Einrichtung eines Betriebsrats „zum Zwecke der Information und Konsultation von Arbeitnehmern“. Dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut zufolge haben bis heute ca. 700 Unternehmen europäische Betriebsräte eingesetzt.

Aus Sicht der Gewerkschaften hatte diese Entwicklung Vor- und Nachteile. Das Konzept der europäischen Betriebsräte wird insgesamt als Schritt in die richtige Richtung gewertet, wobei die Betriebsräte als Vorreitergremien global basierter Betriebsräte in multinationalen Unternehmen gesehen werden. Auf der anderen Seite dagegen sind die europäischen Betriebsräte nach der Europäischen Richtlinie an eine Informations- und Konsultationsrolle gebunden und können von den Unternehmensführungen relativ leicht in ineffektive „Talking Shops“ umfunktioniert werden. Die Repräsentanten europäischer Betriebsräte sind noch nicht einmal unbedingt Gewerkschaftsmitglieder.

Die Herausforderung besteht deshalb darin, dafür zu sorgen, dass Europa-Betriebsräte sich in nützliche Organisationen mit echten Machtbefugnissen umfunktionieren, die der gesamten Arbeitnehmerschaft Rechnung ablegen. Elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten kommt bei der Umsetzung dieser Ziele eine beträchtliche Rolle zu.

Die von UNI veröffentlichte Anthologie *Information and Communication Technologies in Europe: the Trade Union Perspective* enthält eine Sammlung von Artikeln zu den

Erfahrungen von europäischen Betriebsräten im IT-Sektor. Die einleitenden Worte lauten:

„Es gibt... praktische Schwierigkeiten, die zu überwinden sind - dazu zählen Probleme wie Sprache und Kommunikation zwischen Delegierten. Ein Hinweis, der sich wie ein roter Faden durch viele der Auszüge zieht ... ist der Wert, der den neuen Kommunikationstechnologien in dieser Hinsicht zukommt. Kommunikation per E-mail zwischen Delegierten wird als besonders wichtig angesehen; Delegierte der europäischen Betriebsräte haben darüber hinaus jedoch das Potential der *Online-Chat*-Programme und von Software wie *Lotus Notes* erprobt. Auch unternehmenseigene Intranets werden als wichtig erachtet, als Weg, die Verhandlungen mit anderen Arbeitnehmern zu teilen.“^{xxxii}

Ein in der UNI-Anthologie veröffentlichter Beitrag befasst sich mit den Erfahrungen des Europa-Betriebsrats von Ericsson, und wurde auf einer UNI -Konferenz gegen Ende 1999 von Hank van't Wout von FNV *Bondgenoten* (Niederlande) berichtet:

„Obwohl die Kommunikation zwischen den Mitgliedern in der Frühphase der europäischen Betriebsräte begrenzt war, begann die Gruppe doch bald mit dem regelmäßigen Einsatz von E-mail, E-mail-Listen und Chat-Programmen. Van't Wout erklärte, dass es anfängliche Probleme gab, zum Beispiel, dass Kollegen aus Großbritannien und den südlichen Ländern des Mittelmehrraums und anderen Ländern keine E-mail-Anschlüsse hatten. Diese Situation stellte sich als großes Hindernis für eine effektive und effiziente Kommunikation heraus. Van't Wout betonte die positiven Aspekte der grenzübergreifenden Kommunikation durch E-mail in Bezug auf administrative und praktische Angelegenheiten, den Informationsaustausch zu nationalen Situationen und Vorschriften sowie den Austausch von Informationen und Ideen. Die Gruppe fand darüber hinaus, dass der Schlüssel zur Kommunikation zwischen den Treffen in interaktiven Programmen zu suchen war, die sich dann auch als Medium für Notfallsitzungen mit dem Management, bei denen umgehende Reaktionen gefordert waren, als dienlich herausstellten.“^{xxxiii}

Eine interessante Art und Weise der Verbesserung der Kommunikation in einem multinationalen Europa-Betriebsrat wurde von *Waste Management Inc.* erprobt, wo ein Repräsentant aus jedem Land die Aufgabe des sogenannten „Internet-Beauftragten“ übernahm. Jeder „Beauftragte“ verschickte monatlich einmal einen kurzen Bericht (in der Regel eine DIN A4-Seite) mit einem kurzen Abriss der neuesten Entwicklungen in ihren Ländern. Es wurde vereinbart, alle Beiträge in englischer Sprache zu verfassen. Diese Berichte wurden an die anderen „Internet-Beauftragten“, an andere Delegierte des Europa-Betriebsrats, an Vollzeitfunktionäre der Gewerkschaften und an die *European Public Service Union* verschickt. Kurz nach Einrichtung dieses Service zog sich die Dachgesellschaft aus Europa zurück, um sich auf den US-amerikanischen Markt zu konzentrieren - der europäische Betriebsrat wurde aufgelöst.“^{xxxiv}

Die Intranets von Unternehmen stellen für europäische Betriebsräte wertvolle Instrumente dar. Bei Cap Gemini Ernst & Young (CGEY), zum Beispiel, haben Delegierte des Europa-Betriebsrats, abgesehen davon, dass sie die E-mail-Einrichtungen des Unternehmens zur Kommunikation miteinander nutzen, ihren eigenen Teil des CGEY-Intranets; dazu gehört eine Datenbank mit Dokumenten, den Protokollen von Meetings, Arbeitsunterlagen und Vorträgen. Dieser Bereich des Intranets ist

Mitgliedern des Europa-Betriebsrats vorbehalten; derzeit gibt es keinen „öffentlichen“, dem Europa-Betriebsrat gewidmeten Teil des Intranets, zu dem alle Personalmitglieder Zugang haben. Das CGEY-Intranet beinhaltet jedoch bereits heute „öffentliche“ Bereiche mit Informationen zu nationalen Betriebsräten und Gewerkschaftsaktivitäten; die Einführung eines ähnlichen Bereichs für Neuigkeiten aus dem Europa-Betriebsrat steht in Kürze an.^{xxxv}

Bei IBM verfügt der Europa-Betriebsrat über einen begrenzten Informationsteil auf dem Intranet der Firma mit Details zu Tagungsterminen, Mitgliedschaft und dem Arbeitsverfahren des Europa-Betriebsrats. Dennoch bleibt der Einsatz des Intranets begrenzt - zum Beispiel wird das formale Abkommen, durch den der Europa-Betriebsrat gebildet wurde, nicht veröffentlicht; das gleiche gilt für Protokolle und Arbeitsunterlagen.^{xxxvi}

Die österreichische Gewerkschaft GPA unternahm ein Forschungsprojekt unter der Bezeichnung „Internet, Intranet, E-mail, elektronische Einrichtungen für Europa-Betriebsräte“, mit Einbezug von Beispielen für *Best Practice* für Homepages der Europa-Betriebsräte auf Firmen-Intranets. Unter anderem wird die folgende Struktur für diese Seiten vorgeschlagen^{xxxvii}:

Willkommen im Europa-Betriebsrat

- Ihr Europa-Betriebsrat
- Vorstellung des Teams mit Fotos, Telefonnummern und Standorten
- Mailbox (für den Versand von E-mails an den Europa-Betriebsrat)
- Bericht zu Aktivitäten des Europa-Betriebsrats im letzten Jahr
- Forderungen des Europa-Betriebsrats
- FAQ - Frequently Asked Questions / Häufig gestellte Fragen
- ...

Was gibt's Neues?

- Laufende Projekte des Europa-Betriebsrats
- Themen zur Information und Konsultation mit der Unternehmensleitung
- Leserbriefe, Diskussionsforum

Dienstleistungen des Europa-Betriebsrats

- Bibliothek, Abkommen, Protokolle, Bulletins, etc.
- ...

Kollektive und Arbeitsverträge in Ländern, die durch den Europa-Betriebsrat erfasst werden

- Arbeitszeit, Flexizeit
- Dienst auf Abruf
- Rahmenvereinbarung zu IT-Systemen
- Beurteilungsgespräche
- Verhandlung von Leistungszielen
- ...

(Arbeitsvereinbarungen sollten in einer Form vorgelegt werden, die das Lesen, aber kein Ausdrucken durch den Nutzer gestattet)

Links von Interesse

- Gewerkschaften, die im Europa-Betriebsrat vertreten sind
- Gewerkschaften in Ländern, die durch den Europa-Betriebsrat erfasst werden
- Andere Informationen (Wörterbücher, Enzyklopädien, Universitäten...)
- Schulung und Bildung (Sprachunterricht...)
- Nachrichten (Zeitschriften ...)
- ...

Auseinandersetzung mit Sprachbarrieren mit Hilfe von Technologie

Die internationale Kommunikation zwischen Delegierten des Europa-Betriebsrats, ebenso wie zwischen Gewerkschaften und Gewerkschaftsmitgliedern allgemein, kann durch Sprachschwierigkeiten noch erschwert werden.

Das Internet bietet maschinelle Übersetzungsservices für einige wichtige Sprachen. Mitglieder des Europa-Betriebsrats von IBM geben zum Beispiel an, dass sie hin und wieder die Sprach-Tools von Google nutzen, wenn Dokumente grob übersetzt werden müssen.^{xxvii}

Die Software ist jedoch weiterhin unverlässlich und genügt in keiner Weise den sprachlichen Ansprüchen oder dem spezifischen Bedarf einer gewerkschaftlichen Nutzung. Vor den Schlussbemerkungen dieses Berichts erscheint es daher angemessen, die durch int.unity, dem europäischen Projekt, für das dieser Bericht abgefasst wird, für die internationale gewerkschaftliche Kommunikation produzierte mehrsprachige Unterstützungsplattform zu erwähnen. Int.unity nutzt ein BSCW (*Basic Support for Co-operative Work*) Shared Workspace System von OrbiTeam mit einem in deutscher und englischer Sprache verfügbaren Nutzer-Interface. Die Schnittstelle gestattet auch die Nutzung anderer Sprachen wie Französisch, Italienisch und Spanisch.

Int.unity hat sich die folgenden Projektziele gesteckt:

„Umsetzung, Prüfung, Evaluierung aus der Sicht des Gewerkschaftsnutzers sowie Optimierung einer Sprachtechnologie, die für die betreffende Zielgruppe angemessen ist, und die den teilnehmenden Organisationen die Kommunikation und Arbeit im Rahmen des Projekts in ihrer eigenen Sprache gestattet: d. h. die Verfassung von Mitteilungen, Informationen und Dokumenten in ihrer eigenen Sprache, die dann automatisch in die anderen gewünschten Sprachen übersetzt werden; dies geschieht mit Hilfe eines „menschlichen Evaluators“ - und auf eine Weise, die so fehlerfrei wie möglich und leicht verständlich ist.“

Dieser technische Aspekt der Arbeit von int.unity wird durch das IAI (Institut der Gesellschaft zur Förderung der angewandten Informationsforschung) an der Universität des Saarlandes in Deutschland entwickelt. Das Ziel ist die Schaffung „eines innovativen Tools für eine geografisch verteilte mehrsprachige Telekooperation von Gewerkschaftsorganisationen und anderen transnational arbeitenden Institutionen der Sozialpartner“.^{xxix}

Schlussfolgerungen

Die Gewerkschaftsbewegung hat sich in Bezug auf die Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel und des Internets in den letzten Jahren stark weiter entwickelt. Wie dieser Bericht zeigt, kann heute auf einen breiten Erfahrungsschatz, der gemeinsam genutzt werden kann, zurück gegriffen werden.

Eine der impliziten Annahmen, die diesem Bericht zugrunde liegen, ist es, dass *Best Practice* in Bezug auf den Internet-Bedarf besser unter den Gewerkschaften kommuniziert und verstanden werden muss. Es macht keinen Sinn, dass einzelne Gewerkschaften selbst lernen müssen, was funktioniert und was nicht. Links zwischen Gewerkschaften - einerseits auf der Grundlage informaler Netzwerke wie z. B. E-tradeunions.org und formaler Initiativen wie dem int.unity Projekt - sind von essentieller Bedeutung.

Dieser Bericht betont darüber hinaus, dass es dringend erforderlich ist, diese Verbindungen auf internationaler Ebene herzustellen. In der Vergangenheit war die Gewerkschaftsinternationale in erster Linie eine Frage des Prinzips; heute, da multinationale Unternehmen zunehmend die Weltwirtschaft dominieren, ist Internationalismus auch und nicht zuletzt eine Frage der praktischen Notwendigkeit.

Zum Glück haben wir heute mit dem Internet ein Tool, das uns bei diesen Bemühungen helfen kann. Das Internet bietet ein riesiges Potential für eine schnelle, kostengünstige und globale Kommunikation, von der frühere Generationen von Gewerkschaftlern nur träumen konnten. Es ist heute Aufgabe der Gewerkschaften, dafür zu sorgen, dass diese Technologie im Sinne der Herausforderungen des neuen Jahrhunderts auf angemessene Art und Weise genutzt wird.

- ⁱ W J Diamond and R B Freeman, Will unionism prosper in cyberspace? The promise of the internet for employee organization, British Journal of Industrial Relations, 40:3 Sep 2002
- ⁱⁱ *ibid*
- ⁱⁱⁱ Abigail Lawrence-Jones, Trade unions and the internet, paper written for int.unity, 2003
- ^{iv} www.e-TradeUnions.org
- ^v TUC, A perfect union? August 2001
- ^{vi} Information from Jane McCarthen, Connect
- ^{vii} Abigail Lawrence-Jones, Trade unions and the internet, paper written for int.unity, 2003
- ^{viii} Information from Per Karlberg, Nordic Finance Unions
- ^{ix} International Metalworkers' Federation, Organising Non-manual workers, report of seminar held October 2002
- ^x CWU, Union's first internet ballot, news on www.cwu.org, 23 Nov 2000, included in CEP/LSE, TUC and Harvard TUP, Unions and the Internet Conference documentation, 11 May 2001
- ^{xi} Sarah Ward, Developing the e-union, paper written for int.unity, July 2003
- ^{xii} www.fnv.nl/zelfstandigen
- ^{xiii} Eric Lee, the labour movement and the internet, Pluto Press, 1997
- ^{xiv} W J Diamond and R B Freeman, Will unionism prosper in cyberspace? The promise of the internet for employee organization, British Journal of Industrial Relations, 40:3 Sep 2002
- ^{xv} Joel Dresang, Unions take picket lines online, Nando Media, 8 Nov 2001
- ^{xvi} Andrew Bibby, Negotiating the new economy, background paper for ILO, World Employment Report 2001, available www.andrewbibby.com
- ^{xvii} Vicki Skelton, Does cyber picketing infringe upon an employer's intellectual property rights?, April 2001, included in CEP/LSE, TUC and Harvard TUP, Unions and the Internet Conference documentation, 11 May 2001
- ^{xviii} WIPO Arbitration and Mediation Centre administrative panel decision case no D2000-0190, Geneva, 6 July 2000
- ^{xix} Andrew Bibby, Who's Got Mail?, in ILO, World of Work, no 40, Aug 2001
- ^{xx} UNI, On-line rights at work, A UNI Code of Practice Nyon 2001
- ^{xxi} Philip Jennings, UNI's Letter to the Managing Director of Xerox, Germany, 4 Apr 2001, published on www.union-network.org
- ^{xxii} Andrew Bibby, Employability and adaptability of professional and managerial staff, report for UNI-Europa, 2002
- ^{xxiii} Helga Messel, notes of presentation made at UNI ICT Forum, La Colle-sur-Loup, 1999, in Andrew Bibby (ed), Information and Communication technologies in Europe, the Trade Union perspective, published UNI 2002.
- ^{xxiv} Ulrich Klotz, the New Economy, in DGB, Working in the Information Society, n.d. www.sif.se
- ^{xxv} Information from Per Karlberg, Nordic Finance Unions
- ^{xxvi} Telework Association, the Teleworking Handbook, 3rd edition
- ^{xxviii} Roger Darlington, The creation of the e-union, the use of ICT by British unions, revised 9 May 2003, www.rogerdarlington.co.uk
- ^{xxix} Rachel Konrad, Union leader targets tech industry, CNET News.com, 23 Jan 2000
- ^{xxx} Philip Martin, Sustainable Migration Policies in a Globalizing World, ILO, March 2003
- ^{xxxi} UNI, Working Abroad : UNI Guidelines, 2000

^{xxxii} Andrew Bibby (ed), Information and communication technologies in Europe: the trade union perspective, an anthology of writings marking ten years of UNI's ICT Forums, UNI, 2002

^{xxxiii} *ibid*

^{xxxiv} Information from Steve Davies

^{xxxv} Information from Jean-Michel Rousseau (BETOR-PUB, CFDT)

^{xxxvi} Information from Risto Salmela

^{xxxvii} GPA, Internet, Intranet, E-mail, Electronic Facilities for European Works Councils, a guide for EWC development, in Andrew Bibby (ed), Information and communication technologies in Europe: the trade union perspective, an anthology of writings marking ten years of UNI's ICT Forums, UNI, 2002

^{xxxviii} Information from Risto Salmela

www.intunity.org

