

## DIGITALES ORGANISING – YES WE CAN!

Telearbeit, mobile Arbeit, Crowd-Work, isoliertes Arbeiten - all das wird es weiterhin geben. Die Gewerkschaften müssen lernen, wie sie die Arbeitnehmer\*innen online organisieren und auf ihre Anliegen eingehen können. Die Erfahrungen aus der Zeit der COVID-19-Pandemie zeigen, dass dies möglich ist, aber es erfordert, dass die Gewerkschaften einige ihrer Arbeitsmethoden und Wege der Kommunikation mit den Arbeitnehmer\*innen überdenken.



**Telearbeitnehmer\*innen müssen die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer\*innen in Anspruch nehmen können, einschließlich des Rechts einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, auf Tarifverhandlungen und Schulungen. Durch den Einsatz innovativer Kommunikationsmittel können die Gewerkschaften diese Beschäftigten erreichen, kollektive Maßnahmen anstoßen, Anerkennung erlangen und die Arbeitnehmer\*innen gewerkschaftlich organisieren.**

Während des ersten durch die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 ausgelösten Lockdowns haben [Berichten](#) zufolge fast 40 % der Arbeitnehmer\*innen in der Europäischen Union auf Telearbeit umgestellt. Ein aktueller [Bericht der OECD](#) legt nahe, dass „weit verbreitete Telearbeit ein fester Bestandteil des zukünftigen Arbeitsumfeldes sein könnte“.

Dieser Wandel wird nicht nur den öffentlichen Sektor und den Dienstleistungssektor betreffen, sondern auch die Industrie. So hat beispielsweise der Automobilhersteller PSA angekündigt, für alle nicht in der Produktion tätigen Beschäftigten Telearbeit anzuordnen. Dies betrifft 80.000 der weltweit 200.000 Beschäftigten.

Auch Arbeitnehmer\*innen, die ganz oder teilweise außerhalb der Fabrik- oder Büroräume arbeiten, brauchen den Schutz durch Gewerkschaften und Tarifverträge. Aber wie können Telearbeitnehmer\*innen organisiert werden und wie kann man mit ihnen kommunizieren?

### **Erfolgreiches digitales Organising**

Letztes Jahr hat die finnische Industriegewerkschaft gezeigt, dass Organising auch online möglich ist:

*„Wir bildeten ein ‚Organisingsteam‘ und erstellten für 29 Betriebsstellen eines Medien- und Druckunternehmens eine Betriebslandkarte. Wir nutzten Telefonanrufe und Online-Gruppentreffen, um eine Umfrage und eine Petition zu starten, die an den Arbeitgeber geschickt wurde, um so kollektive Macht und Druck aufzubauen. Das hat sich in Corona-Zeiten als erfolgreich erwiesen, auch wenn wir nur digitale Instrumente nutzten. Wir erreichten einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 70 %, und schließlich stimmte das Unternehmen zu, die Vertrauensleute anzuerkennen und einem Branchentarifvertrag beizutreten.“*

In Tschechien entwickelte OS KOVO in Online-Meetings eine Organisierungskampagne in einem Automobilunternehmen. Sie richtete eine geschlossene Facebook-Gruppe und eine Website ein. Eine Online-Umfrage und Telefongespräche mit den Arbeitnehmer\*innen halfen dabei, die Sorgen der Arbeitnehmer\*innen zu verstehen und einen Geist gemeinsamer Stärke zu schaffen. Die Gewerkschaft verdoppelte ihre Mitgliederzahl in dem Unternehmen und erreichte einen Tarifvertrag.



Aber wie können wir Arbeitnehmer\*innen erreichen, die von zu Hause aus arbeiten? Deren Kontaktdaten zu bekommen, ist arbeitsintensiv und braucht Zeit. **Eine ordentliche Kontaktliste zu haben, ist für das Organising von Telearbeitnehmer\*innen noch wichtiger** als für das Organising am Arbeitsplatz, weil man sich nicht persönlich am Arbeitsplatz treffen kann. Hier ist oft Kreativität gefragt.

IER Nezavisnost und andere Organisationen nutzen soziale Medien (z.B. Facebook), um erfolgreich nach den Kontaktdaten einzelner Arbeitnehmer\*innen zu suchen. Die Suche kann in einer Art Schneeballsystem erfolgen, ausgehend von den ersten Kontakten, die die Gewerkschaften erhält.

Die deutsche Gewerkschaft IG BCE verfolgt eine andere Methode. Sie hat einen Sportartikelhersteller verklagt und verlangt, dass die Gewerkschaft die offiziellen E-Mail-Adressen aller Beschäftigten in der Zentrale erhält. Alternativ kann das Unternehmen auch eine Sammeladresse für alle Mitarbeiter\*innen zur Verfügung stellen. Die IG BCE fordert außerdem eine Präsenz im Intranet des Unternehmens. Eine gerichtliche Entscheidung wird nicht vor Juni erwartet.

Die IT-Gewerkschaft SITT aus Rumänien nutzte eine Online-Umfrage (Facebook), um mehr über den ins Ziel genommenen Betrieb zu erfahren und die Beschäftigten zu aktivieren. Das Ergebnis war bemerkenswert: Während der Pandemie konnte SITT einen völlig unorganisierten Arbeitsplatz gewerkschaftlich organisieren und einen Tarifvertrag für 2020 aushandeln.

Sobald dieses Problem gelöst ist, sollte es für die Gewerkschaften möglich sein, breitere Kreise von Arbeitnehmer\*innen zu erreichen. Die Pandemie hat zu einer steilen Lernkurve geführt, die Menschen sind nun an digitale Kommunikation und Online-Sitzungen gewöhnt.

### **Neue Kommunikationswege**

In Großbritannien gelang es der Gewerkschaft National Education Union (NEU), 70.000 Mitglieder zu Zoom-Treffen mit ihrem Generalsekretär zu bewegen. Die Gewerkschaft nutzte auch eine Call Hub-App als Zwei-Wege-Instrument. Die Mitarbeiter\*innen wurden geschult, wie man darin Organisinggespräche führt; mit einem Skript, das vom Schulungsteam der Gewerkschaft erarbeitet wurde. Seit März letzten Jahres sind 50.000 neue Mitglieder, die Hilfe und Unterstützung suchen, in die Gewerkschaft eingetreten. Die Pandemie hat Ideen aufgezeigt, wie die Gewerkschaften ihre Arbeitsweise an eine neue Welt mit zunehmender Telearbeit anpassen sollten. Das bedeutet Veränderungen in der Art und Weise, wie Gewerkschaften mit tatsächlichen und potenziellen Mitgliedern kommunizieren, wie sie organisieren, Tarifverhandlungen führen und Schulungen durchführen.

Gewerkschaften in Finnland arbeiten gemeinsam an der Entwicklung einer App für das Organising neuer Mitglieder, während die rumänische Gewerkschaft Petrom Energy Union bereits eine App für die Bindung und Betreuung von Mitgliedern implementiert hat.

Es gibt viele Möglichkeiten, die zeigen, wie eine Gewerkschaftsmitgliedschaft etwas bewirken kann und die sich mit Fragen und Problemen befassen, von denen Telearbeitnehmer\*innen häufig berichten, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeiten und das Recht auf Nichterreichbarkeit.



[Die Friedrich Ebert Stiftung](#) ist auf eine Reihe von Herausforderungen gestoßen, derer sich die Gewerkschaften bewusst sein müssen:

- mangelnde Internetverbindung, insbesondere in ländlichen Gebieten oder außerhalb von Stadtzentren ohne Internet-Infrastruktur,
- Mangel an Smartphones, Computern und anderen Geräten,
- unterschiedliche Fähigkeit der Gewerkschaftsmitglieder, digitale/Online-Tools zu nutzen,
- wirtschaftliche Schwierigkeiten aufgrund der erhöhten Kosten für die digitale Kommunikation.

Die globalen Gewerkschaftsverbände (einschließlich IndustriALL Global Union) konnten einige der Herausforderungen bewältigen, indem sie

- die verfügbaren Online- und Offline-Plattformen und -Methoden nutzten sowie halbtägige Schulungen zur Nutzung von Zoom für die Kommunikation durchführen.
- Online-Plattformen zur Durchführung einer ganzen Reihe von Gewerkschaftsarbeiten entwickelten, wie z.B. Gewerkschaftssitzungen, Planung und Strategieentwicklung, Kampagnen und Interessenvertretung, Verhandlungen, Mobilisierung und internes oder externes Organising.
- Softwareanwendungen zur Unterstützung der Arbeit der Mitgliedsorganisationen beim Organising und der politischen Strategieentwicklung entwickelten, Podcasts in mehreren Sprachen anbieten, Webinare interaktiver gestalten.
- Online-Tools für das Organising von Arbeitnehmer\*innen nutzen, da die Pandemie spezifische Herausforderungen für bestimmte Berufsgruppen aufgezeigt hat.
- eine Online-Anwendung für das Organising entwickelten, mit der Dienstleistungen der Gewerkschaften (in den Bereichen gute Arbeit, sozialer Schutz) für Arbeitnehmer\*innen ohne Standard-Arbeitsverträge eingerichtet, verfolgt und angeboten werden kann.

Der [Bericht von Unions 21](#) fasst einige der wichtigsten Erkenntnisse aus dem Pandemiejahr 2020 wie folgt zusammen:

- Neue Formen der effektiven Online-Kommunikation ermöglichen es den Gewerkschaften, mit mehr Arbeitnehmer\*innen in Kontakt zu treten, ihren Anliegen anzuhören und ihre Bedürfnisse zu verstehen.
- Die Gewerkschaften müssen ihre Kommunikationsmethoden überdenken, ihre Infrastruktur verbessern und verfeinern und ihre Mitarbeiter\*innen und Gewerkschaftsvertreter\*innen schulen.
- Ein benutzerfreundliches Online-Beitrittssystem macht es einfacher, einer Gewerkschaft beizutreten.
- Durch die Einbeziehung sozialer Medien (insbesondere Facebook Messenger) in die formellen Kommunikationskanäle der Gewerkschaft wird die Tatsache anerkannt, dass immer mehr Mitglieder die Gewerkschaft auf diese Weise kontaktieren.
- E-Mail ist nach wie vor der schnellste und effektivste Weg, um Informationen an Arbeitnehmer\*innen weiterzugeben. Dies erfordert ein umfassendes und aktuelles Register.

- Arbeit zur Bindung der Mitglieder ist wertvoll: Eine Liste kürzlich ausgetretener Mitglieder durchzugehen und sie anzurufen, führte zu einer großen Anzahl von Wiedereintritten in die Gewerkschaft.
- Sichtbarkeit ist wichtig: Viele Menschen sind in eine Gewerkschaft eingetreten, weil sie von der Rolle, die die Gewerkschaft im Kampf für die Branche gespielt hat, beeindruckt waren.



Organising funktioniert, wenn die Menschen erkennen, dass ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft ihren Interessen dient und wenn sie selbst dazu beitragen können, ihr Arbeitsumfeld aktiv zu gestalten. Daran ändert auch die Telearbeit nichts. Eine große Anzahl von Arbeitnehmer\*innen wandte sich während der Pandemie an die Gewerkschaften, um Rat und Hilfe zu erhalten. Jetzt besteht die Herausforderung darin, diesen Schwung und die entstandenen Bindungen zu erhalten.

