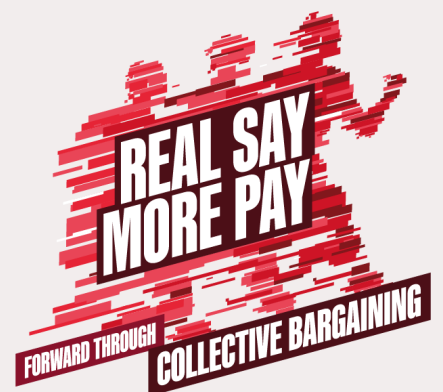


ORGANISIEREN FÜR TARIFVERHANDLUNGEN... UND GEWINNEN!

Ein Kurzbericht für die 6. UNI Europa-Konferenz

Belfast, 25.-27. März 2025



ORGANISING FOR ORGANISIEREN FÜR TARIFVERHANDLUNGEN... **UND GEWINNEN!**

In den letzten Jahren hat sich UNI Europa als der führende europäische Gewerkschaftsverband für die Organisierung und Erneuerung der Gewerkschaften etabliert. Erreicht wurde dies durch eine starke Erfolgsbilanz bei der direkten Intervention in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen, um sie bei der Verfeinerung ihrer Strategien und Arbeitspläne zu unterstützen. Dies geschieht direkt auf bilateraler Basis über das EPOC (European Power and Organising Centre) oder über die Organisationszentren, die in den Teilen Europas eingerichtet wurden, in denen die Gewerkschaften bisher nur begrenzten Einfluss auf die Tarifverhandlungen nehmen konnten. Letztere sind:

- COZZ - Central Europe Organising Centre;
- SEEEOC - South-East Europe Organising Centre.

Die verschiedenen Stränge unserer Organisationsarbeit werden durch unsere UNI-Europa-Organisierungsstrategie zusammengeführt, die in knapper Form drei Prioritätsbereiche für den Aufbau gewerkschaftlicher Macht mit den Gewerkschaften des Dienstleistungssektors in Europa formuliert.

1 Unterstützung der gewerkschaftlichen Erneuerung mit EPOC und den Organisationszentren

Organisieren ist die Erneuerung der gewerkschaftlichen Macht und der Fähigkeit zu kollektiven und effektiven Verhandlungen.

Wie die obige Definition verdeutlicht, ist das Konzept der gewerkschaftlichen Erneuerung von zentraler Bedeutung für jeden sinnvollen Ansatz zur Organisationsarbeit. Bei der Organisierung geht es nicht nur darum, einzelne Kampagnen auf niedriger Ebene in Betrieben mit geringer Gewerkschaftstradition zu gewinnen, sondern um ein breites und vielfältiges Spektrum von Ansätzen zur Stärkung der Gewerkschaften, unabhängig von ihrer Ausgangssituation. Dies bedeutet, dass die Zusammenarbeit mit den angeschlossenen Gewerkschaften die gegenseitige Unterstützung fördert, da jedes Projekt/jede Kampagne zu den kollektiven Erfahrungen beiträgt, die dann allen nachfolgenden Gewerkschaften zugute kommen.

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

Diese Definition unterstreicht auch die Bedeutung der kollektiven Macht. Der Schwerpunkt der Organisationsarbeit liegt nicht auf der Entwicklung individueller Arbeitnehmerrechte, Mitgliederdiensten oder rechtlicher Unterstützung (obwohl solche Strategien Teil der Hebelwirkung sein können), sondern auf der Macht einer breiten Mitgliedschaft und der Fähigkeit, diese zu mobilisieren. Sowohl die Dichte (d. h. die Zahl der Mitglieder) als auch die Bereitschaft dieser Mitglieder, aktiv zu werden, sind wesentliche Bausteine für den Aufbau gewerkschaftlicher Macht. Schließlich hat das Organisieren ein konkretes Ziel: wirksame Tarifverhandlungen.

Ziel der gewerkschaftlichen Organisierung ist es, die Fähigkeit der Arbeitnehmer zu verbessern, das Machtgleichgewicht bei Tarifverhandlungen zu verändern und letztendlich bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für (und durch) die Arbeitnehmer zu erreichen. Dies ist eine besondere Herausforderung auf sektoraler oder überbetrieblicher Ebene, da die institutionelle Macht, die die Gewerkschaften durch historische Kämpfe errungen haben, oft zu Passivität unter den Mitgliedern führen kann, sobald dieser Status als selbstverständlich angesehen wird. Die Herausforderung besteht also nicht darin, das Rad neu zu erfinden, sondern die kollektive Macht innerhalb unserer Gewerkschaften wiederzuentdecken und zu stärken, um bessere Vereinbarungen zu erzielen, die die Löhne und Bedingungen sowie das Mitspracherecht bieten, das unsere Mitglieder verdienen.

Die Organisationsarbeit konzentriert sich auch auf die Nachhaltigkeit, mit Plänen, die sicherstellen sollen, dass die Organisierung im Betrieb und in der Gewerkschaft nach einer ersten Organisierungskampagne und Verhandlungsrunde weiterlebt. Dazu ist es unerlässlich, dass sich die Kultur der Gewerkschaftsarbeit ändert, dass ein gewerkschaftlicher Ansatz zur Standardpraxis wird und dass betriebliche Führungskräfte der Dreh- und Angelpunkt jeder erfolgreichen und nachhaltigen Gewerkschaft sind.

Für die Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, wo die gewerkschaftliche Organisierungskapazität viel geringer ist, hat UNI zwei Organisierungszentren eingerichtet: COZZ arbeitet mit Gewerkschaften in den Visegrád-Ländern (Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn) und der Ukraine, während SEOCC mit Gewerkschaften in Südosteuropa, einschließlich Rumänien, Kroatien und Slowenien, zusammenarbeitet.

Die Zentren waren erfolgreich bei der Organisierung von Arbeitnehmern, insbesondere im Rahmen der globalen UNI-Kampagnen, indem sie die Organisierungsfunktion in Teams von Organisatoren zentralisiert haben, die über ein beispielloses Fachwissen beim Aufbau von Gewerkschaften in ihren spezifischen Ländern und Sektoren verfügen.

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

2 EPOC & EPOC-Netzwerk

Das 2019 gestartete EPOC bietet etablierten Gewerkschaften, insbesondere in Nord- und Westeuropa, strategische Unterstützung bei der Verteidigung, Ausweitung und dem (Wieder-)Aufbau sektoraler Tarifverhandlungen. EPOC beschäftigt keine Organisatoren vor Ort, sondern arbeitet mit dem vorhandenen Personal der angeschlossenen Gewerkschaften zusammen und bietet Schulungen, Beratung und Kampagnenunterstützung an. EPOC konzentriert sich auf die Erneuerung der Organisations- und Verhandlungsstrategien der Mitgliedsorganisationen durch verstärkten Aktivismus und Engagement der Mitglieder.

Die gesamte Arbeit des EPOC beruht auf dem Grundsatz, dass die Organisation eine berufliche Tätigkeit ist, die klare Entwicklungswege erfordert. Die langfristige Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung kann nicht darauf beruhen, dass man einfach darauf hofft, dass die Gewerkschaftsfunktionäre das Thema auf der Website aufgreifen.

Die Erneuerung der gewerkschaftlichen Organisations- und Verhandlungsstrategie wird in einer Reihe von strukturierten Sitzungen entwickelt, die auf der Grundlage langjähriger Erfahrungen mit Gewerkschaften in ganz Europa entstanden sind. Es gibt kein Patentrezept, mit dem sich die Herausforderungen, vor denen alle Gewerkschaften bei der Organisation stehen, lösen lassen. Durch die systematische Entwicklung von Lead-Organisatoren können wir jedoch spezifische Ansätze testen, die sich bei anderen Gewerkschaften mit ähnlichen Herausforderungen bewährt haben. Ein gewerkschaftlicher Organisationsansatz beinhaltet einen strukturierten Dialog mit den Arbeitnehmern, eine Bestandsaufnahme der Tarifeinheit, die Ermittlung wichtiger Organisationsfragen, die Identifizierung natürlicher betrieblicher Führungspersonlichkeiten und die Anwerbung neuer Mitglieder durch eine schrittweise Eskalation kollektiver Maßnahmen.

Die gesamte Arbeit von EPOC beginnt mit einem intensiven "Buy-in"-Prozess, bei dem wir systematisch alle Entscheidungsebenen in der Gewerkschaft einbeziehen (angefangen bei der Spitze), bevor wir ein Pilotprogramm einrichten. Dazu gehören traditionell Treffen mit Gewerkschaftsführern, Gewerkschaftsfunktionären und lokalen Vertretern, lokalen Gewerkschaftsführern, Betriebsvertretern und Arbeitnehmern. Diese Treffen reichen von strategischen Diskussionen über die Gewerkschaftsentwicklung und die Bedeutung von Branchentarifverhandlungen bis hin zur Bereitstellung wirksamer Instrumente für lokale Organisationskampagnen.

Sobald man sich auf ein Pilotprogramm geeinigt hat, wird eine Reihe von strukturierten Workshops mit Gewerkschaftsführern, Organisatoren und anderen Gewerkschaftsfunktionären abgehalten. Im Kern lässt sich EPOC von einer klaren

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

Vision einer effektiven gewerkschaftlichen Organisation leiten, die in partizipativen Tarifverhandlungen wurzelt. Dieses Modell wurde speziell in Zusammenarbeit mit den UNI Europa-Mitgliedsorganisationen entwickelt.

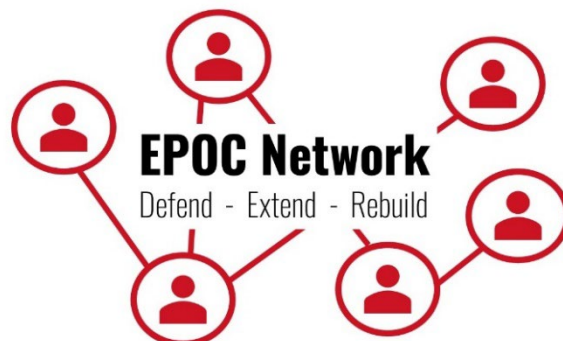
Ziel ist es nicht nur, Siege für die Mitglieder in den einzelnen Betrieben zu erringen, sondern eine Organisation auf allen Ebenen aufzubauen, die die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, gewerkschaftliche Forderungen durchzusetzen und die Machtdynamik zu verstehen, die ihren Erfolg beeinflusst. Historisch gesehen war dieses Maß an Aktivismus ein besonderes Problem in Umgebungen, in denen wir sektorale Tarifverhandlungen institutionalisiert haben.

Mehr als 35 Gewerkschaften haben inzwischen die EPOC-Programme durchlaufen, und bis 2025 werden noch weitere hinzukommen. Die geografische Verteilung der am EPOC beteiligten Gewerkschaften ist eine Quelle großer Zufriedenheit. Die nordischen Gewerkschaften gehörten zu den aktivsten, aber wir sind jetzt in ganz Europa vertreten, von Irland im Westen bis Spanien im Süden und der Türkei im Osten. Insgesamt haben Mitgliedsorganisationen aus 15 verschiedenen Ländern von der Unterstützung durch EPOC profitiert. Auch das Spektrum der UNI-Sektoren ist ermutigend, da Mitglieder aus praktisch allen Sektoren vertreten sind.

Einige der erfolgreichen Kampagnen, die die Mitgliedsorganisationen direkt über EPOC-Programme durchgeführt haben, sind:

- [Der Erfolg der IG BAU bei ihrer Kampagne für den Reinigungssektor](#)
- [Der Erfolg von GMB bei Tarifverhandlungen und im Kampf gegen Entlassungen und Neueinstellungen](#)
- [Große Erfolge der GPA bei den sektoralen Tarifverhandlungen](#)
- [Der Kampf von PAM für die Verteidigung von Branchentarifverträgen und für Lohnerhöhungen](#)
- [TGS gewinnt eine Reihe von Tarifverhandlungen](#)

Neben dem EPOC als Organisationszentrum hat UNI Europa auch das EPOC-Netz eingerichtet. Dieses Netzwerk bietet eine Plattform für die Gewerkschaften, um zusammenzukommen und Kampagnenerfahrungen und Herausforderungen auszutauschen. Während das EPOC-Programm eine bilaterale Beziehung zwischen der Gewerkschaft und UNI Europa bietet, bietet das EPOC-



ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

Netzwerk eine multilaterale Beziehung zwischen Gewerkschaften, die dieselbe Sprache in Bezug auf die Organisation und gewerkschaftliche Erneuerung sprechen. Ursprünglich war das Netzwerk darauf ausgerichtet, Erfolgsgeschichten und bewährte Praktiken zu feiern, aber es finden auch geschlossene Sitzungen statt, in denen strategische Fragen, organisatorische Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten in einem vertraulichen Umfeld diskutiert werden.

Im Juni 2024 veranstaltete das EPOC-Netz von UNI Europa einen Einführungsworkshop über die Erneuerung der Gewerkschaften in Belgien. Sie brachte Gewerkschaftsvertreter aus ganz Europa zusammen, um zu erkunden, wie die Gewerkschaften wachsen und modernisiert werden können. Vertretern nationaler und europäischer Gewerkschaften wurde der "gewerkschaftsweite Ansatz" von EPOC für die Organisationsarbeit vorgestellt. Gastredner und Moderatoren berichteten, wie sie Kampagnen in Ländern wie der Türkei, Finnland, Österreich, Norwegen und Irland organisiert hatten.

Im September 2024 versammelte sich das EPOC-Netzwerk in Timișoara zu einer zweitägigen Klausurtagung. Das gastgebende Zentrum SEEOC berichtete über seine Erfahrungen mit der Organisation von Beschäftigten in Auchan-Supermärkten, über die Herausforderungen, mit denen es konfrontiert war, und über die nächsten Schritte.

Die Zukunft der Organisation und gewerkschaftlichen Erneuerung in UNI Europa bedeutet die Konsolidierung des EPOC-Netzwerks. Das Netz wird flexibel auf die Bedürfnisse der Mitgliedsorganisationen reagieren.

3 COZZ (Organisationszentrum für Mitteleuropa)

Die 2016 in Polen gegründete COZZ ist in den Visegrad-Ländern und der Ukraine tätig und initiiert und leitet Gewerkschaftskampagnen auf Projektbasis. Das bedeutet, dass die COZZ verschiedene Arten von Projekten (UNI-Organisationsfonds, EU-Projekte) beantragt, die es ihr ermöglichen, Organisatoren zu engagieren und Strukturen von Grund auf aufzubauen. Sie beschäftigt derzeit 8 leitende Organisatoren und 12 Organisatoren, die direkt vor Ort Arbeitnehmer im Auftrag der Mitgliedsorganisationen organisieren. Von Anfang an hat sie auch andere europäische Gewerkschaftsverbände (ETUFs) und deren Mitgliedsorganisationen unterstützt.

Die Arbeit in den mitteleuropäischen Ländern ist eine doppelte Herausforderung. Erstens wird ein Großteil der Wirtschaft von multinationalen Unternehmen beherrscht, die auf der Suche nach höheren Gewinnspannen, die durch billigere und meist unorganisierte Arbeitskräfte erzielt werden können, dorthin gezogen sind. Zweitens ist die Gewerkschaftslandschaft zersplittert und konzentriert sich auf Gewerkschaftsorganisationen auf betrieblicher Ebene. Der Gewerkschaftsbewegung mangelt es an Ressourcen, sowohl in Bezug auf Geld (das meist auf betrieblicher Ebene verbleibt) als auch auf Kapazitäten. Dieser Mangel an Ressourcen erschwert es

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

den Gewerkschaften, strategische Organisationsarbeit zu leisten und Neueinstellungen zu planen.

COZZ hat diese Lücke geschlossen, indem es Partnerschaften gegründet und geleitet hat, die sich als erfolgreich erwiesen haben, wenn es darum ging, multinationale Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen. Auf diese Weise trägt COZZ zu den globalen Gewerkschaftskampagnen von UNI und zum Aufbau von Gewerkschaften unter schwierigen Bedingungen bei (z.B. Orpea, jetzt emeis, Teleperformance). Aufbauend auf fast 10 Jahren Erfahrung ist COZZ heute eine gut etablierte Ressource innerhalb der Gewerkschaftsbewegung in der Region.

Eine der wichtigsten langfristigen Bemühungen, die die COZZ und ihre Partner geprägt haben, ist die Organisationsarbeit im Pflegesektor, die zu Beginn der Pandemie in Polen und der Tschechischen Republik begann und seitdem in Ungarn fortgesetzt wird. Trotz der Not, der prekären Arbeitsbedingungen und des hohen Maßes an Angst wurden insgesamt 62 neue Gewerkschaften mit über 2 200 Mitgliedern gegründet und über 250 neue Aktivist*innen und Führungskräfte eingestellt. Diese Gewerkschaften haben 32 neue Tarifverträge ausgehandelt, die das Arbeitsleben von Tausenden von Beschäftigten erheblich verbessert haben.

Alle diese Bemühungen folgten einem ähnlichen Modell: COZZ mobilisiert die Arbeitnehmer durch kollektive Aktionen, führt Tausende von Gesprächen und organisiert Einzel- und Gruppentreffen außerhalb des Arbeitsplatzes, um Gewerkschaftsausschüsse zu gründen und Tarifverhandlungen zu beginnen (und zu beenden). Während dieser Kampagnen wurde eine Reihe regionaler Innovationen eingeführt, wie z. B. die Online-Rekrutierung und sektorale Gewerkschaftsstrukturen.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die jüngste Entwicklung der COZZ-Methode und des COZZ-Ansatzes hängt mit den Veränderungen zusammen, die an vielen Arbeitsplätzen stattfinden, wo Fernarbeit an der Tagesordnung ist und die Arbeit oft in internationalen Teams organisiert wird. Seit der 5 UNI-Europa-Konferenz konnte COZZ in wichtigen multinationalen Unternehmen, die in dieser Form der Arbeitsorganisation marktführend sind, wie Teleperformance Polen, Google Polen, Microsoft Tschechische Republik und DHL IT Tschechische Republik, eine Veranstaltung durchführen.

Diese "Greenfield"-Organisation von Fernarbeitern (und/oder Arbeitsplätzen mit hoher Fluktuation) kann mit einem ähnlichen Organisationsmodell wie oben beschrieben erfolgreich sein, wenn auch auf eine umfassendere (gemeinschaftliche) Kartierung der bestehenden Netzwerke geachtet wird. Auf diese Weise werden die Arbeitnehmer online dort beschäftigt, wo sie die meiste Zeit ihrer Arbeitszeit verbringen. Durch eine konsequente und gut ausgestattete Organisationsarbeit wird die Gemeinschaftsbildung zwischen den Arbeitnehmern erleichtert. Diese Art von Online-Ansatz ist notwendig,

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

weil der Aufbau einer Gemeinschaft nicht "natürlich" erfolgt, wenn sich die Arbeitnehmer nicht physisch und außerhalb der arbeitsbezogenen Aktivitäten treffen.

4 SEEOC (Organisationszentrum für Südosteuropa)

Im Jahr 2021 gründeten UNI Global Union, UNI Europa und SITT Rumänien ein drittes Organisationszentrum mit der Bezeichnung "SEEOC: Organisationszentrum für Südosteuropa". Das Organisationszentrum ist Teil des umfassenderen Organisations- und Tarifverhandlungsapparats von UNI Global Union und hat als Hauptziele die Organisation, den Aufbau von Kapazitäten, die Unterstützung von Tarifverhandlungen und die digitale Transformation von Gewerkschaften.

Das Zentrum soll der Arm von UNI Global Union in der Region sein, der sowohl die Mitgliedsorganisationen in der Region Südosteuropa unterstützt als auch Kapazitäten für Projekte oder Kampagnen im Einklang mit der Strategie von UNI Global Union bereitstellt. Die Arbeit des Zentrums wird von UNI SCORE koordiniert und ist eng mit den sektoralen und regionalen Prioritäten verbunden.

Das SEEOC hat seinen Sitz in Timisoara und Bukarest, aber ein Großteil seiner Berichterstattung und internen Angelegenheiten wird online abgewickelt. Seit seiner Gründung im Jahr 2021 ist das Zentrum an der Organisation von Projekten in den Bereichen ICTS, Contact Center, Straßenverkehr (ETF) und Handel beteiligt.

Das Team besteht derzeit aus Organisatoren vor Ort, die direkt an der Organisation von Projekten beteiligt sind, aus leitenden Organisatoren, die für die Überwachung der Organisation von Projekten zuständig sind, und aus einem Direktor, der die gesamte Operation überwacht und sicherstellt, dass das Team kohärent arbeitet und dass die Projektziele mit den Zielen von UNI übereinstimmen.

Einige Beispiele für die jüngsten Arbeiten und Erfolge des SEEOC sind die Arbeiten im rumänischen ICTS-Sektor. In Partnerschaft mit UNI Global - ICTS-Sektor und SCORE wollte das Team auf die betriebliche Organisation aufbauen, um auf die gesetzliche Anerkennung auf Branchenebene zu drängen und einen IKT-Gewerkschaftsverband aufzubauen. Das Endziel war eine sektorale Vereinbarung, die für alle Arbeitnehmer im rumänischen ICTS-Sektor gilt. Bisher gab es gewerkschaftliche Kampagnen in Unternehmen wie Nokia, Atos, Honeywell, DXC, Tech Mahindra, Infosys Consulting und ab 2024 Amazon Web Services. Im Jahr 2024 setzte sich das Team erfolgreich für die gesetzliche Anerkennung auf Branchenebene ein und gründete einen IKT-Gewerkschaftsverband. Während der Kampagne gewann die Partnergewerkschaft SITTRO zwei UNI Global Breakthrough Awards.

SEEOC arbeitete dann mit dem Handelssektor von UNI Global Union zusammen, um im rumänischen Handel zu organisieren. Das Team gründete eine neue Gewerkschaft

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

mit 2.500 Mitgliedern bei Auchan Rumänien, das rund 7.000 Handelsangestellte beschäftigt, und unterzeichnete den ersten Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft, seit sie in Rumänien aktiv ist. Die Kampagne wurde mit dem Breakthrough Award 2024 von UNI Global ausgezeichnet.

Anschließend schloss sich SEEEOC mit UNI ICTS zusammen, um eine Gewerkschaft aufzubauen und einen Tarifvertrag bei Teleperformance Romania zu unterzeichnen. Das Team gründete eine neue Gewerkschaft mit fast 600 Mitgliedern bei Teleperformance Romania, die rund 1.300 Mitarbeiter beschäftigt. Im Jahr 2024 setzte sich das Team weiterhin für die rechtliche Anerkennung auf Unternehmensebene ein und unterzeichnete den ersten Tarifvertrag, seit es in Rumänien aktiv ist.

Schließlich arbeitete das SEEEOC auch mit ETF Europe und der ITF im rumänischen Transportsektor zusammen. So unterstützte der SEEEOC beispielsweise seine lokale Mitgliedsorganisation bei einem organisatorischen und kulturellen Wandel hin zur lokalen Organisation, um neue Mitglieder und finanzielle Stabilität zu gewinnen.

5 Organisieren in multinationalen Unternehmen

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt von UNI Europa, in Zusammenarbeit mit den UNI-Sektoren und UNI Score, ist die Organisationsarbeit für multinationale Unternehmen in Europa. Dazu gehören sowohl Kampagnen im Zusammenhang mit Globalen Abkommen (GA) als auch Kampagnen, die ohne solche Abkommen oder in Verfolgung solcher Abkommen durchgeführt werden. Obwohl es den Rahmen dieses Berichts sprengen würde, alle Aktivitäten im Zusammenhang mit den 50 Globalen Vereinbarungen - an denen meist europäische Unternehmen beteiligt sind - im Detail zu beschreiben, bleiben diese Vereinbarungen ein Kernstück der Arbeit von UNI Europa.

UNIs größte Kampagne gegen multinationale Unternehmen konzentriert sich auf Amazon, das für seine gewerkschaftsfeindlichen Praktiken berüchtigt ist. Amazon ist in mehreren UNI-Sektoren tätig, darunter Handel, Post und Logistik, ICTS und MEI. Vor mehr als zehn Jahren, nach der ersten von Ver.di organisierten Streikwelle, gründete UNI die Amazon-Allianz mit dem Ziel, das Unternehmen zur Verantwortung zu ziehen. In den letzten vier Jahren wurden in Zusammenarbeit mit den UNI-Mitgliedsorganisationen aus den Bereichen Handel und Logistik verschiedene Organisierungskampagnen in Deutschland, Polen und Italien durchgeführt. Diese Bemühungen haben zu Hunderten von neuen Mitgliedern in diesen Ländern geführt und in Polen zu einem Zugangsabkommen geführt.

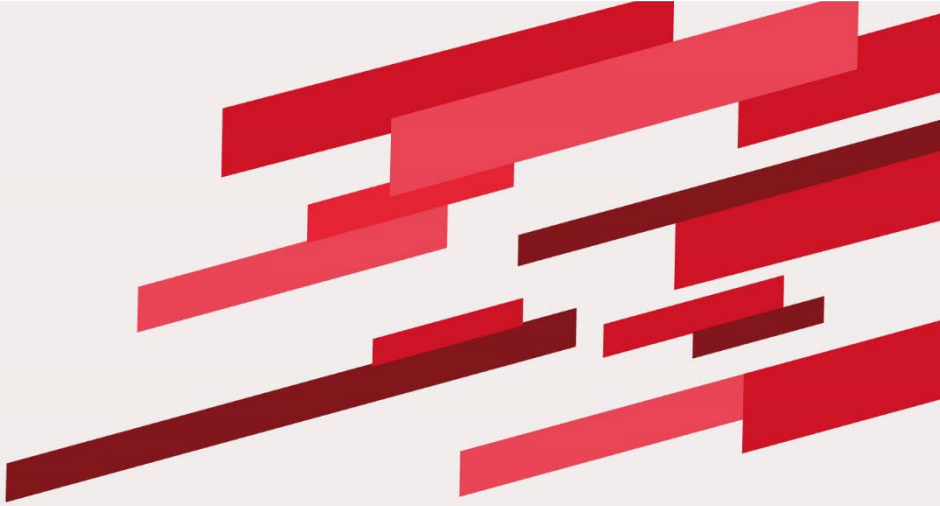
Der Handelssektor war führend bei der Nutzung von Globalvereinbarungen zur Erleichterung der gewerkschaftlichen Organisation in verschiedenen europäischen

ORGANISING FOR COLLECTIVE BARGAINING, AND WINNING!

Ländern, darunter H&M in Bosnien und der Schweiz und IKEA in Slowenien und Portugal. Der ICTS-Sektor hat seine neue Teleperformance-Vereinbarung genutzt, um die Organisierungsbemühungen über Rumänien und Polen hinaus auszuweiten. In Irland stimmte das Unternehmen im Februar dem Zugang zu Gewerkschaften und Tarifverhandlungen zu und hat sich verpflichtet, die Vereinbarung in mehreren südosteuropäischen Ländern sowie in Portugal einzuführen. Im Pflegesektor hat das Emis-Abkommen den Gewerkschaften in der Schweiz, Polen, Tschechien und Kroatien den Zugang zu den Arbeitnehmern ermöglicht. Diese Vereinbarung hat zu bedeutenden Erfolgen geführt, wie z. B. dem ersten Tarifvertrag (CBA) im kroatischen privaten Pflegeheimsektor und der Umwandlung aller interessierten Pflegekräfte in Polen in reguläre Arbeitsverträge.

UNI hat ihre Bemühungen zur Organisierung und Unterstützung der Mitglieder auch in Unternehmen ohne Globales Abkommen fortgesetzt. In Georgien unterstützte UNI die Organisationsarbeit und die Kampagne der Beschäftigten des Online-Gaming-Unternehmens Evolution. In Slowenien half UNI dabei, alle Fresenius-Kliniken zu organisieren, was zu einer unternehmensweiten KNA führte. In der Türkei verhalf UNI ihren Mitgliedsorganisationen zu Siegen bei mehreren Unternehmen, darunter Deichmann und Nike.

Die Ausbildung von Arbeitnehmervertretern aus multinationalen Unternehmen bleibt für UNI Europa und ihre Sektoren eine wichtige Priorität. Im vergangenen Jahr wurden beispielsweise Schulungen für Betriebsräte bei Spotify und in der Videospielebranche in Schweden sowie für Google-Beschäftigte in der Schweiz durchgeführt, um nur einige zu nennen.



40 Rue Joseph II
1000 Brussels, Belgium
+32 2 234 5656
communications@uniglobalunion.org
www.uni-europa.org

