

# Beitragsentwurf UNI Fach- und Führungskräfte Festlegung künftiger Prioritäten

---

Die Politik hinsichtlich der Fach- und Führungskräfte bei UNI wird bei den vier jährlichen Weltkongressen für Fach- und Führungskräfte festgelegt. In allen UNI-Regionen bemühen sich die Ausschüsse der Fach- und Führungskräfte um die Anwendung dieser Politik in den jeweiligen Regionen zur Festlegung der Prioritäten für die regionale Arbeit unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Merkmale. Der bei der Konferenz für UNI-Europa Fach- und Führungskräfte im Jahr 2003 gewählte Ausschuss wird kurz nach seiner Wahl die Grundzüge der Prioritäten der Arbeit von UNI Europa während der laufenden Periode festlegen und natürlich die Pläne für die Zeit nach dem Weltkongress im Jahr 2004 überprüfen.

Sicher werden bei der UNI-Europa Konferenz viele Fragen von Delegierten aufkommen, die sich der Themen der Fach- und Führungskräfte in ihrem eigenen Land bewusst sind und möchten, dass diese besprochen werden. Wenn die Delegierten bei ihren eigenen Gewerkschaften Bericht erstattet haben, haben diese Gewerkschaften vielleicht ebenso Vorschläge zu Themen, die im Rahmen der Arbeit von UNI Fach- und Führungskräfte auf europäischer Ebene stärker angegangen werden sollten. Deshalb ist es wichtig, dass die Teilnehmer der Konferenz für UNI-Europa Fach- und Führungskräfte ihren Gewerkschaften Bericht erstatten und danach die Reaktion der Gewerkschaft an das Mitglied des UNI Europa Lenkungsausschusses aus ihrem Gebietswahlkreis weiterleiten.

Dies ist vielleicht hilfreich bei der Rückbesinnung auf das, was wir als die besonderen Fachgebiete und als besonders nützlich für die Arbeit von UNI Europa Fach- und Führungskräfte ansehen. Zunächst sollte es sich natürlich um Arbeit handeln, die die Belange und Interessen der Fach- und Führungskräfte widerspiegelt. Wenn es vorwiegend um Fragen einer Industriegruppe geht, sollten diese vermutlich am besten innerhalb dieser Industriegruppe behandelt werden, wobei UNI-Europa Fach- und Führungskräfte natürlich auf dem laufenden gehalten werden möchte. Überschneidet sich eine Frage mit der Arbeit einer anderen internationalen Gewerkschaft, dann sollten die Durchführbarkeit der Zusammenarbeit mit dieser Organisation sowie die Art und Weise, wie diese Zusammenarbeit organisiert werden sollte, bedacht werden. Bei Fragen, die nicht nur die Fach- und Führungskräfte in der durch UNI vertretenen privaten Dienstleistungsindustrie betreffen, sondern auch die im

öffentlichen Dienst oder in der Verarbeitungsindustrie, und wenn es gemeinsame Interessen mit dem Bedarf, bei der Europäischen Union vorstellig zu werden, gibt, dann gehören diese Fragen womöglich zu denen, die der Lenkungsausschuss mit der Bitte an die Verbindungsperson von EuroCadres weitergeben sollte, von Zeit zu Zeit Bericht zu erstatten.

Zur Verdeutlichung sollten wir vielleicht einen Blick auf die drei Hauptarbeitsgebiete von UNI-Europa Fach- und Führungskräfte während der letzten Periode werfen. Zunächst wurde die Idee bezüglich des Passes für Fach- und Führungskräfte aufgegriffen, und es sollte gewährleistet werden, dass in Europa die Gewerkschaften der Fach- und Führungskräfte ihre Rolle bei der Bereitstellung des Passes für ihre Mitglieder übernehmen und Mitglieder aus anderen Ländern empfangen. Dies ist nunmehr zum allgemeinen Tagesgeschäft für die Gewerkschaften der Fach- und Führungskräfte geworden, aber es ist schon richtig, dass dies von UNI-Europa von Zeit zu Zeit überprüft werden sollte, um zu sicher zu gehen, dass alles gut läuft.

Ein zweites Thema ist die Organisierung. Organisierung, Leute zum Beitritt zu Gewerkschaften zu bewegen sowie Bildung von Gewerkschaftsorganisationen, die diese vertreten, sind schon seit UNIs Gründung wichtige Anliegen gewesen. Unter Berücksichtigung der großen Menge an Fach- und Führungskräften in Europa und deren Bedeutung als immer größer werdender Anteil der Arbeitskräfte stellt die Organisierung von Fach- und Führungskräften eindeutig einen entscheidenden Faktor für die Zukunft von UNI dar. Dies ist in der letzten Periode ein wichtiges Anliegen gewesen und wird es auch weiterhin innerhalb von UNI-Europa Fach- und Führungskräfte bleiben, denn diese sieht eine ihrer Aufgaben darin, die beste Praxis publik zu machen, den Menschen vom Erfolg zu berichten, und dort, wo die Gewerkschaften Informationen liefern können, einige der Initiativen einschließlich einer Ursachenanalyse anzugeben, die nicht erfolgreich waren, in der Hoffnung, dass die Gewerkschaften von den Erfahrungen anderer lernen können, anstatt dieselben Fehler zu wiederholen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Organisierung von Fach- und Führungskräften im Privatsektor im Allgemeinen geringer ist als im öffentlichen Sektor und unter Berücksichtigung des voraussichtlichen Wachstums des Privatsektors im Vergleich zum öffentlichen Sektor, wird dies vermutlich einen fortlaufenden und wichtigen Teil der Arbeit von UNI Fach- und Führungskräfte im Laufe der nächsten vier Jahre darstellen, vor allem in Europa.

Und zum Schluss zeigt das Thema des parallel zur Konferenz für UNI-Europa Fach- und Führungskräfte stattfindenden Seminars, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Fach- und Führungskräften ein immer wichtigeres Anliegen für UNI-Europa darstellt. Der Bericht und die Konferenz in 2003 sind in vielerlei Hinsicht erst der Anfang dieser Arbeit, und sie wird ein bedeutendes Arbeitsprogramm für Fach- und Führungskräfte innerhalb UNI-

Europas hervorbringen, wenn wir die politischen Schritte zur Beantwortung der auf der Konferenz aufgeworfenen Fragen unternehmen. Wenn wir uns mit dem wachsenden Bewusstsein über die Probleme der Altersgrenzen befassen möchten, dann ist die Behandlung von Themen wie lebenslanges Lernen und Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung ein sehr effektiver Weg, um auf die von unserer Konferenz ausgehenden Fragen aufzubauen.

Es gibt allerdings andere Fragen zu den Fach- und Führungskräften, die nicht direkt aufkommen werden, die aber dennoch ein Anliegen der Fach- und Führungskräfte in Europa darstellen. Beispiele hierfür wären, im Bereich Gesundheit und Sicherheit, die wachsende Besorgnis über die Auswirkung von Stress auf Fach- und Führungskräfte und in einigen Fällen, inwieweit durch „Mobbing“ versucht wird, effektive Management-Kontrolle zu vermeiden. Laut empirischer Belege ist dies vielmehr ein Problem des Privatsektors als des öffentlichen Sektors. Ähnlich wie im Privatsektor kommen in einigen Ländern Fragen bezüglich der Unternehmensleitung dahingehend auf, dass ein Unternehmen z. B. scheinbar für den Tod einer Person verantwortlich ist, oder dass ein Unternehmen z. B. einfach Geld gestohlen hat und sich die Frage stellt, ob die Verantwortung bei der Unternehmensleitung liegt, oder ob die Personen auf dieser Ebene versuchen werden, die Schuld der mittleren Führungsebene in die Schuhe zu schieben, die dann den Kopf hinhalten muss. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Situation im Privatsektor hinsichtlich der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Arbeit von Frauen scheinbar erheblich schlechter ist als im öffentlichen Sektor, ist die Frage zu berücksichtigen, inwieweit das „Gender Mainstreaming“ eine spezifische Priorität darstellen sollte.

Fach- und Führungskräfte verschiedener Länder haben möglicherweise ihre eigenen Probleme, die sie dieser Liste hinzufügen möchten. Für UNI-Europa Fach- und Führungskräfte ergeben sich folgende Schlüsselthemen:

1. Das Arbeitspensum ist gering und konzentriert zu halten, um effektive Arbeit zu leisten.
2. Es muss deutlich gemacht werden können, dass dies besondere Probleme der Fach- und Führungskräfte des privaten Dienstleistungssektors in Europa sind.
3. Innerhalb UNI-Europa Fach- und Führungskräfte muss es die Fähigkeit zu einer effektiven Debatte geben oder noch besser zur Ergreifung effektiver Maßnahmen, um diesen Anliegen gerecht zu werden.

Auf dieser Grundlage beabsichtigt der Lenkungsausschuss von UNI-Europa Fach- und Führungskräfte die Festlegung der künftigen Prioritäten im Licht der Kommentare, die im Anschluss an die Konferenz 2003 abgegeben werden.

Simon Petch