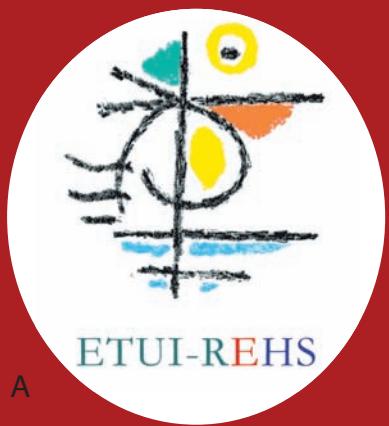


AGORA

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG IN EUROPA



Vierteljährlicher Newsletter der Bildungsabteilung des ETUI-REHS

Sommerschule gibt Startschuss für Vorbereitungen zum EGB-Kongress 2007

Nach dem großen Erfolg vom Vorjahr organisierte die Bildungsabteilung des ETUI-REHS im Namen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) in 2006 eine weitere hochrangige Sommerschule.

Insgesamt 50 GeneralsekretärInnen und stellvertretende GeneralsekretärInnen von EGB-Mitgliedsorganisationen aus 21 Ländern nahmen an der Runö Folkhögskola in Åkersberga – einem Zentrum, das vom schwedischen Gewerkschaftsbund LO-S (Landsorganisationen i Sverige) zur Verfügung gestellt wurde – teil.

Ziel der Sommerschule war es, in ungezwungener Atmosphäre eine Reihe wichtiger Fragen zu erörtern, denen sich die Gewerkschaften in Europa stellen müssen, und somit den Startschuss für die Vorbereitungen zum EGB-Kongress im Mai 2007 in Sevilla zu geben.

Die erste Sitzung unter Vorsitz von Reiner Hoffmann (EGB) analysierte die *Zukunft des Europäischen Sozialmodells in einer globalen Wirtschaft* mit Beiträgen von Cándido Méndez (UGT, Spanien), Wanja Lundby-Wedin (LO, Schweden), Lauri Ihälainen (SAK, Finnland) und Harald Wiedenhofer (EFFAT, Europäische Föderation der Gewerkschaften für Nahrungsmittel, Landwirtschaft und Tourismus). Die Diskussionen betonten die Notwendigkeit, eine europäische Gewerkschaftsagenda als Alternative zur Deregulierung der ArbeitnehmerInnenrechte und zur Unterstützung des Europäischen Sozialmodells auszuarbeiten.

GewerkschaftsführerInnen in der Sommerschule



In dieser Ausgabe

2

Ein Aktionsplan für Beschäftigte im europäischen Straßentransport

3

Stärkung des sozialen Dialogs in ganz Europa

4-5

Meinung: Bildung ist der Schlüssel für eine strategische Entwicklung

Neues TUC-Vorhaben bildet solide Grundlage für gewerkschaftliche Bildung im UK

6

Europäische BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen agieren gemeinsam im Beitragsprozess

7

Ressourcen

8

Seminarkalender

Ein Aktionsplan für Beschäftigte im europäischen Straßentransport

Von Jean-Claude Le Douaron, Bildungsbeauftragter

GewerkschafterInnen des Straßentransportsektors aus neun europäischen Ländern kamen in Prag zusammen, um sich auf Wege der Zusammenarbeit bei der Anwerbung, Organisation und Verbesserung der Bedingungen für ArbeitnehmerInnen zu einigen.

Unter den TeilnehmerInnen kamen sechs aus den neuen Mitgliedstaaten Estland, Polen und der Tschechischen Republik.

Béatrice Hertogs von der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) skizzierte die Tendenzen und Bedingungen in der Straßentransportindustrie, einschliesslich Frachttransport und Personenbeförderung. Das Arbeitskräftepotenzial analysierend, betonte Per-David Wennberg von der schwedischen Transportarbeiter-Föderation, dass die Mehrheit der Beschäftigten männlich und eher fortgeschrittenen Alters sei.



Per-David Wennberg: Profil des Arbeitskräftepotenzials

Position der Stärke

Roger Sealey von der britischen Transportarbeitergewerkschaft TGWU (Transport and General Workers' Union) konzentrierte sich auf den expandierenden Logistiksektor, der die gesamte Kette von Transport, Abfertigung und Lagerung von Waren erfasst. Er zeigte auf, dass „die TransportarbeiterInnen jetzt eine neue strategische Position in der globalen Wirtschaft einnehmen“ und drängte die Gewerkschaften, diese Stärke zu ihrem Vorteil zu nutzen.

Die SeminarteilnehmerInnen definierten in Arbeitsgruppen die wichtigsten Prioritäten für eine grenzübergreifende Zusammenarbeit der Gewerkschaften. Sie bestimmten zwei Kernbereiche:

- Anwerbung und Organisation: Wie kann eine grenzübergreifende Zusammenarbeit die Anwerbung internationaler FahrerInnen fördern?
- Arbeitsbedingungen, insbesondere unzulängliche Rastmöglichkeiten und das lange Unterwegssein, stellen ein ernsthaftes Gesundheits- und Sicherheitsrisiko dar.



Béatrice Hertogs: Tendenzen in Frachttransport und Personenbeförderung

Der Entwurf eines Aktionsplans unterbreitet Vorschläge, mit denen sich die Gewerkschaften den Herausforderungen stellen können.

Zu Anwerbung und Organisation wurde ein Austausch von Informationen über grenzüberschreitende Straßenverbindungen und die wichtigsten „Hubs“, wo Lastwagen be- und entladen werden, vorgeschlagen, um die im internationalen Straßentransport tätigen Unternehmen zu identifizieren. Die nationalen Organisationen sollten als Vorbereitung auf eine gemeinsame Aktion eine Liste mit den Sprachkenntnissen ihrer Mitglieder und VertreterInnen erstellen. Die ETF sollte über die Europäischen Betriebsräte des Sektors informieren, und Mitglieder sollten sich offiziell dazu verpflichten, anderen Mitgliedern zu helfen, wenn diese fern von daheim arbeiten.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von FahrerInnen forderten die SeminarteilnehmerInnen die nationalen Gewerkschaftsorganisationen auf, ihre Regierungen dazu zu drängen, im Kontext des europäischen sozialen Dialogs die Arbeitszeitkontrollen zu verschärfen und die Rastmöglichkeiten und technischen Standards zu verbessern. Die TeilnehmerInnen machten auch auf das Problem der Scheinselbstständigkeit sowie die Notwendigkeit, langfristig gemeinsame Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen festzulegen, aufmerksam.



Roger Sealey: den Logistiksektor hervorhebend

Stärkung des sozialen Dialogs in ganz Europa

Von Valerica Dumitrescu, Bildungsbeauftragte

Wie kann der soziale Dialog in den neuen Mitgliedstaaten gestärkt werden? lautete der Titel eines jüngst von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS und in Zusammenarbeit mit NSZZ Solidarność in der polnischen Stadt Gdańsk abgehaltenen Seminars. Es nahmen 19 Teilnehmende von sieben neuen Mitgliedstaaten, darunter 11 Gewerkschaftsfunktionärinnen, teil.

Das Seminar legte ein Hauptaugenmerk auf die EGB-Strategie und stellte darauf ab, GewerkschafterInnen eine effizientere Rolle in den Diskussionen über den europäischen sozialen Dialog zu erlauben. Die Teilnehmenden gewannen ein tiefgreifendes Verständnis davon, wie bestehende europäische Vereinbarungen umgesetzt werden, und wurden vertrauter mit der Entwicklung nationaler Aktionspläne zum sozialen Dialog.

Erste Diskussionen

Vom ersten Tag an erfuhren die Teilnehmenden über die Rolle des EGB und der ETUI-REHS bei der Förderung des europäischen sozialen Dialogs sowie dem Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner und den damit verbundenen Projekten.

Zwei Tage lang wurde über die praktischen Ergebnisse der von den europäischen Sozialpartnern ergriffenen Maßnahmen zur Umsetzung der autonomen Vereinbarung über Telearbeit und des Aktionsrahmens zur Geschlechtergleichstellung diskutiert.

Die europäischen Sozialpartnern schlossen im Juli 2002 die Vereinbarung über Telearbeit, und Aufgabe der nationalen Sozialpartner ist es nun, die Bestimmungen dieser Vereinbarung in ihren jeweiligen Ländern umzusetzen. Die Teilnehmenden erkannten, dass die Interessen der TelearbeiterInnen durch Gesetze geschützt werden müssen. Sie sollten nicht als separate Gruppe behandelt, sondern in den Gewerkschaften organisiert werden.

Die wichtigsten Debatten fanden am letzten Tag des Seminars statt, als die Teilnehmenden über mögliche Schritte nachdachten, um die verschiedenen Instrumente der Umsetzung des europäischen sozialen Dialogs (Vereinbarungen und Aktionsrahmen) auf ihre jeweiligen nationalen Gesetzgebungen zu übertragen. Zu diesen Schritten zählten:

- Ausbau der Kapazitäten der Sozialpartner auf nationaler Ebene sowie Vermittlung von Fähigkeiten, die für eine Umsetzung der Instrumente des sozialen Dialogs notwendig sind
- Stärkung des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene (die Teilnehmenden räumten ein, dass der sektorale soziale Dialog in ihren Ländern schwach sei und verbessert werden müsse)
- Verbesserter Zugang zu Informationen über den sozialen Dialog auf nationaler und organisatorischer Ebene bei gleichzeitiger Verbesserung der internen Kommunikation mit den Gewerkschaftsmitgliedern
- Auflistung der vorrangigen Prioritäten für Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zur Erleichterung von Verhandlungen
- Verstärkter Informationsaustausch zwischen den Gewerkschaften in den neuen Mitgliedstaaten, Mitteilung ihrer jeweiligen Erfahrung und Entwicklung einer neuen Kooperation

Mehr Schulungsbedarf

Der soziale Dialog ist eines der wichtigsten Themen für die europäischen Gewerkschaften, und das Seminar zeigte, dass eine weiterführende Schulung in diesem Bereich dringend notwendig ist. Aus diesem Grund wird das ETUI-REHS nächstes Jahr ein zweites Seminar zu diesem Thema in Budapest abhalten.



Bildung ist der Schlüssel für strategische Entwicklung

Da die europäischen Gewerkschaftsorganisationen heute nicht nur traditionellen, sondern auch neuen Herausforderungen gegenüberstehen, benötigen ihre FunktionärInnen und VertreterInnen Fähigkeiten, diesen entgegentreten zu können.

Wie aus dem Artikel von Liz Smith, der neuen Direktorin von *unionlearn*, ersichtlich, hat der britische TUC darauf reagiert, indem er seine Ausbildungsstrukturen rationalisiert und ihnen einen kohärenten Rahmen verliehen hat, was wiederum die grundlegende Bedeutung zeigt, die der Bildung und Ausbildung in den Gewerkschaften zukommt sowie dazu beigetragen hat, die finanzielle Unterstützung der öffentlichen Behörden für diesen Arbeitsbereich aufrechterhalten. Auf diese Weise konnte das Angebot stabilisiert und den britischen GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen ein breites Spektrum an Bildungsmöglichkeiten bereitgestellt werden.

Auf europäischer Ebene hat der Zusammenschluss der EGA mit den anderen EGB-Instituten zur Unterzeichnung einer über vier Jahre laufenden Partnerschaftsvereinbarung mit der Europäischen Kommission geführt. Auch sie hat zur Stabilisierung des Bildungsangebots des neu gegründeten ETUI-REHS beigetragen.

In diesem ersten Jahr hat die Bildungsabteilung des ETUI-REHS GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen, und speziell Europäischen Betriebsrätern von 53 nationalen Verbänden und 10 europäischen Industrieverbänden, erneut ein breites europäisches Ausbildungsprogramm vorlegen können. Dieses Angebot wurde, wie auf Seite 1 dieser **Agora**-Ausgabe berichtet, auch auf GeneralsekretärInnen ausgeweitet.

Ferner hat es europäische Grund- und Fortbildung für AusbilderInnen von 36 EGB-Mitgliedsorganisationen sowie Information und Beratung zu Start und Durchführung europäischer Ausbildungsprojekte ermöglicht.

Ziel all dieser Bemühungen ist es, durch Ausbildung und Bildung die strategische Entwicklung der europäischen Gewerkschaften zu unterstützen.

Jeff Bridgford

Direktor, Bildungsabteilung

ETUI-REHS

AGORA wird von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS, die von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt wird, veröffentlicht

Direktor: Jeff Bridgford

Bld du Roi Albert II, 5, bte 7, B-1210 Brüssel, Belgien

Tel: +32 2 224 0530, Fax: +32 2 224 0520

E-mail: education@etui-rehs.org

Internetseite: <http://education.etui-rehs.org/>

Beiträge oder Kommentare von LeserInnen sind willkommen. Bitte mailen oder schicken Sie diese an die oben genannte Adresse. Sprechen Sie uns an, wenn Sie zusätzliche Ausgaben von **AGORA** wünschen.



Liz Smith: Gewerkschaften sind wichtige Akteure für Bildung und Qualifikationen

TUC-Generalsekretär Brendan Barber und Minister der britischen Labour-Regierung zählten zu den Gästen, als 2006 *unionlearn*, eine neue, bahnbrechende Initiative des britischen Gewerkschaftsbundes TUC, ins Leben gerufen wurde.

Die neue Organisation soll der gewerkschaftlichen Bildung und Ausbildung einen gemeinsamen kohärenten Rahmen verleihen. Die meisten der 140 MitarbeiterInnen von *unionlearn* sind in den verschiedenen Regionen tätig, wo sie den Gewerkschaften dabei helfen, Lernangebote für ihre Mitglieder zu finden und Schulung- und Förderprogramme für VertreterInnen und erfahrene FunktionärInnen zu organisieren.

Auf Gewerkschaftstraditionen aufbauen

Seit 1997 sind Gewerkschaften, die als Vorreiter im Bereich ArbeiterInnenbildung gelten, wichtige Akteure bei der Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten. Obwohl das System noch immer weitgehend von den Interessen der Arbeitgeber dominiert wird, haben die Gewerkschaften kürzlich beispiellose Unterstützung dabei erhalten, ihren Mitgliedern und VertreterInnen Ausbildungsangebote bereit zu stellen. Zum Beispiel:

- Durch den 1998 eingerichteten gewerkschaftlichen Bildungsfonds (ULF) werden heute jährlich über 21 Millionen € für gewerkschaftlich geleitete Vorhaben bereitgestellt. 2005 erhielten dank dieses Bildungsfonds 105.000 Gewerkschaftsmitgliedern Zugang zu Bildung. Die Programme umfassten Grundfertigkeiten, Information, Kommunikation und Technologie, berufliche Qualifikationen sowie berufliche Fortbildung. Daneben förderten Projekte die Ausbildung gewerkschaftlicher BildungsvertreterInnen (ULR) sowie die Einrichtung gewerkschaftlicher Bildungszentren in Instituten, am Arbeitsplatz und in Gewerkschaftsräumen. Derzeit bestehen über 80 *unionlearn*-Zentren mit so genannten Learndirect-Einrichtungen. Im April 2007 wird der ULF auf *unionlearn* übertragen.

Neues TUC-Vorhaben bildet eine solide Grundlage für gewerkschaftliche Bildung im UK

Von Liz Smith, Direktorin von *unionlearn* des britischen Gewerkschaftsbundes TUC

- 2002 wurden die heute 14.000 gewerkschaftlichen BildungsvertreterInnen gesetzlich anerkannt. Sie haben somit Anspruch auf bezahlte Freistellung, um Mitglieder auszubilden oder darin zu beraten, wie sie zu den Seminaren Zugang erhalten.
- Das ständig wachsende gewerkschaftliche Ausbildungsprogramm für GewerkschaftsvertreterInnen und –funktionärInnen des TUC ist stärker in den Fortbildungssektor verwurzelt worden. Durch diese Maßnahme, die 2002 mit dem Beirat für Bildung und Qualifikationserwerb der Regierung vereinbart wurde, bieten Gewerkschaften nun qualitativ hochwertige Ressourcen.
- In zahlreichen öffentlichen Einrichtungen befassen sich heute GewerkschaftsvertreterInnen mit Bildung und Qualifikation. *unionlearn* arbeitet mit Gewerkschaften, sektorspezifischen Qualifikationseinrichtungen usw. zusammen, um sicherzustellen, dass die Gewerkschaften gemeinsam mit einer starken und kohärenten Stimme sprechen und Berufsbildungsprogramme und andere Lernangebote optimieren.

Ungebrochene Nachfrage

TUC Education und *TUC Learning Services* haben sich zu einer Zeit zu *unionlearn* zusammengeschlossen, als die Teilnahme an Programmen für GewerkschaftsvertreterInnen und den entsprechenden Berufsgruppen nie dagewesene Rekordzahlen verzeichnete. Während *unionlearn* England abdeckt, wird *unionlearn/TUC Education* auch weiterhin das gesamte UK abdecken. Ihr anerkanntes Programm bietet jedes Jahr über 20% der 220.000 gewerkschaftlichen ArbeitsplatzvertreterInnen im UK Bildungsangebote an. Allein 2005 griffen 46.500 VertreterInnen auf solche Maßnahmen zurück. Die Qualität dieser Seminare ist ungebrochen hoch, wie zehn aufeinander folgende herausragende Prüfungsberichte belegen. *unionlearn/TUC Education* arbeitet derzeit im gesamten UK mit 76 KollegInnen des Fortbildungssektors sowie mit der Arbeiterbil-

dungsorganisation WEA zusammen, wobei *unionlearn* seine Kontakte mit diesen Anbietern intensivieren wird.

Auch bei der TUC-Ausbildung für GewerkschaftsfunktionärInnen konnten Fortschritte verzeichnet werden. 2005 nahmen über 350 FunktionärInnen, darunter knapp die Hälfte Frauen, an Ausbildungsprogrammen teil. Die Kernthemen umfassten die Individualfürsorge, Kommunikation und Kampagnen, Renten und UK-Gewerkschaften sowie die Europäische Union.

unionlearn/TUC Education möchte allen GewerkschaftsvertreterInnen die Möglichkeit bieten, an Online-Ausbildungsprogrammen teilzunehmen. In den letzten 18 Monaten wurden zahlreiche Seminare ausgearbeitet und erfolgreich durchgeführt. Mit *unionlearn* wird TUC Education Online über Mitgliedsgewerkschaften sowohl ULR als auch ProjektmitarbeiterInnen Ausbildungsangebote bereitstellen.

Für TUC Education ist die transnationale Arbeit – insbesondere die Arbeit mit dem ETUI-REHS – ein vorrangiges Anliegen. *unionlearn/TUC Education* wird auch weiterhin für Seminare und Projekte AusbilderInnen zur Verfügung stellen, aktiv an transnationalen Projekten teilnehmen und dazu beitragen, die Fähigkeit der europäischen Gewerkschaften, auf die wirtschaftlichen und industriellen Veränderungen zu reagieren, zu stärken.

Ziel von *unionlearn* ist es, Bildung und Qualifikationen in den Mittelpunkt der Gewerkschaftsbewegung und die Gewerkschaften in den Mittelpunkt der UK-Qualifikationsstrategie zu stellen.

unionlearn ist ein neues Vorhaben, das auf den Stärken erprobter und getester TUC-Programme aufbaut. *unionlearn* genießt ein hohes Ansehen und ist dazu angelegt, die weitreichend gehörte Stimme der Gewerkschaftsbewegung und der einzelnen ArbeitnehmerInnen zu Bildung und Qualifikationen zu sein.

Europäische BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen agieren gemeinsam im Beitrittsprozess

Von Georges Schnell, Bildungsbeauftragter

Ein im September in Brüssel eingeleitetes EGB-Projekt soll zwischen GewerkschafterInnen der derzeitigen und kommenden EU-Mitgliedstaaten einerseits und ihren KollegInnen in den Bewerberländern Türkei und Kroatien andererseits Brücken schlagen.

Das in Zusammenarbeit mit den türkischen Gewerkschaftsdachverbänden (TURK-IŞ, HAK-IŞ, DISK) und einer Reihe anderer Mitgliedsorganisationen (CGTP-IN, GSEE, NSZZ Solidarność, KNSB und CNSLR Fratia) durchgeführte Projekt soll die BürgerInnen enger in den Aufbau der EU mit einbeziehen und Initiativen unterstützen, durch die eine aktive Bürgerschaft gefördert wird. Letzteres soll durch die Schaffung von Diskussions- und Beratungsforen, die von nationalen Gewerkschaftsorganisationen veranstaltet werden, geschehen.

Erstes Ziel hierbei ist die Entwicklung einer aktiven Partnerschaft zwischen den teilnehmenden Organisationen. Zunächst werden die nationalen Gewerkschaftsdachverbände in der Türkei an der Schaffung einer gemeinsamen europäischen Gewerkschaftsidentität, die auf einem sozialen Dialog basiert, arbeiten. Diese wird auf europäischer Ebene durch die Verbreitung bewährter Praktiken durch die Mitgliedsorganisationen sowie das Teilen einer Reihe von Informations- und Schulungsinstrumenten, die sie entwickelt haben, gestärkt werden.

Zweites Ziel ist die Erstellung eines Schulungsprogramms für AusbilderInnen der türkischen Dachverbände, das TeilnehmerInnen aus Rumänien, Bulgarien und Kroatien mit einbezieht. Im Mittelpunkt stehen der soziale Dialog und das europäische Sozialmodell. Von den AusbilderInnen, die an diesem Projekt beteiligt sind, wird erwartet, dass sie eine Reihe von Schulungs- (pädagogische Methoden, Instrumente und Dokumente) und Informationsmaterialien ausarbeiten.

Vorbereitungsphase

Der erste vom EGB organisierte Ausbildungsworkshop fand Anfang September in Brüssel statt. Ein aus EurotrainerInnen



Hin zu einer gemeinsamen Gewerkschaftsidentität

bestehendes und von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS koordiniertes Team brachte verschiedene ExpertInnen zusammen, die Instrumente vorbereiten sollten, welche von den PartnerInnen für Pilotprojekte in ihren nationalen Organisationen genutzt werden können.

Ein zweiter Workshop, der im Februar 2007 stattfinden wird, wird sich auf die Ausarbeitung gewerkschaftlicher Aktivitäten, die sich an die Zivilgesellschaft richten, konzentrieren. Er wird auch eine Gelegenheit bieten, die verschiedenen von den ProjektpartnerInnen und ihren Organisationen eingesetzten Informations- und Schulungssinstrumente zu bewerten und zu validieren. Die Produkte werden der breiteren europäischen Gewerkschaftsbewegung in Form eines Methodikleitfadens zugänglich gemacht werden.

Dieses Beispiel für eine Zusammenarbeit, die auf den Prioritäten des EGB sowie Projekten der Mitgliedsorganisationen und der Bildungsabteilung des ETUI-REHS beruht, kann als Vorreiter für eine zukünftige Zusammenarbeit zwischen ExpertInnen und AusbilderInnen gesehen werden. Ziel ist, zwischen den EGB-Mitgliedern eine europäische Gewerkschaftskultur zu entwickeln und zu stärken sowie ihre zentrale Stellung in der europäischen Zivilgesellschaft zu festigen.

Mach eine Studienreise

ETUI-REHS hat entschieden, sein Austauschprogramm einzustellen, aber Unterstützung kann woanders gefunden werden – an dem Europäischen Zentrum für die Entwicklung der Berufsausbildung, CEDEFOP.

Die Maßnahme regt einen Austausch zwischen Leuten an, die für Berufsbildung verantwortlich sind, was als Ausbildung für GewerkschaftsfunktionärInnen und -repräsentanten betrachtet werden könnte, auf europäischer Ebene.

Die intensiven 3-5 Tagesbesuche ermöglichen kleinen Gruppen von Teilnehmenden, Informationen und Erfahrungen auszutauschen sowie eine praktische Kooperation aufzubauen. CEDEFOP bietet ein Stipendium an und trägt die allgemeinen Programmkosten.

Potentielle BewerberInnen sollten mit dem nationalen Verbindungbeauftragten im eigenen Land in Verbindung treten. Für weitere Informationen:

<http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=2&artid=129&scid=3&artlang=EN>

EBR-Datenbank

ETUI-REHS Forschung, 2006

Die vor kurzem aktualisierte Datenbank der Europäischen Betriebsräte erteilt Auskünfte zu bestehenden EBR und Unternehmen, die sie noch einrichten müssen. Sie informiert über die Hauptsitze von Unternehmen, die Anzahl der Beschäftigten pro Land, Tochtergesellschaften und bisherige Fusionen und Übernahmen. Die benutzerfreundliche Suchfunktion bietet (auf Englisch) Zugang zu etwa 960 der insgesamt 1.155 registrierten EBR-Vereinbarungen. Mehr als 200 Vereinbarungen des europäischen sozialen Dialogs runden das Paket zusammen mit nationalen Gesetzen, Informationen über die bevorstehende Überarbeitung der EBR-Richtlinie sowie die europäische Rechtsprechung ab.

Nähere Informationen und Bestellmöglichkeit:

<http://www.ewcdb.org/> oder

http://www.etui-rehs.org/workers_participation/projects/european_works_councils_database

Education Reflection Action – Ein IMB-Handbuch für gewerkschaftliche AusbilderInnen und AktivistInnen

Internationaler Metallgewerkschaftsbund, 2004

Dieses herunterladbare Handbuch über gewerkschaftliche Bildung und Ausbildungsaktivitäten für AusbilderInnen wurde von Lehrkräften des IMB erstellt. Es soll AusbilderInnen helfen, Überlegungen darüber anzustellen, welches Ziel gewerkschaftliche Bildung verfolgt und welche Rolle sie als AusbilderInnen dabei spielen; aktive Lehrmethoden einzusetzen, die Beteiligung und Handeln fördern; ihre Schulungsprogramme zu verbessern, indem sie aufbewährte Praktiken anderer Gewerkschaften schauen. Eine Aktivität konzentriert sich auf die spezifischen Eigenschaften erwachsener Lernender, denen Rechnung getragen werden muss, wenn Seminare abgehalten werden. Das Handbuch und der Leitfaden für AusbilderInnen können von der IMB-Internetseite in PDF-Version) heruntergeladen werden:

Handbuch (auf Englisch):

http://www.imfmetal.org/main/files/educatorsmanual2004_english.pdf

Leitfaden für AusbilderInnen (auf Englisch):

http://www.imfmetal.org/main/files/educators_tutornotes-colour.pdf

Nähere Auskünfte: info@imfmetal.org

Challenging the IFIs

IBFG, 2006

Dieser Leitfaden macht auf die Möglichkeiten gewerkschaftlichen Handelns in wichtigen politischen Bereichen aufmerksam: Strategiepapiere zur Armutsminderung, Länderstrategien der Weltbank, IWF-Länderberichte sowie Investitionsprojekte, die von der Weltbank und ihrem privaten Branchenzweig IFC gefördert werden.

Der Leitfaden erteilt Schritt für Schritt Anweisungen zur Vorbereitung von Konsultationen mit den IFI (internationalen Finanzinstituten) und räumt mit dem Mythos auf, dass es unmöglich sei, die Weltbank und den IWF herauszufordern. Außerdem bereitet er die Gewerkschaften auf die Schwierigkeiten vor, denen sie sich stellen müssen. Die Entscheidung der IFC, Arbeitsnormen in ihre Kriterien zur Vergabe von Darlehen mit einzubeziehen, ist ein

gutes Beispiel dafür, was erreicht werden kann. Der Leitfaden kann direkt von der Internetseite heruntergeladen werden:

<http://www.icftu.org/www/PDF/IFIEN.pdf> (Englisch)

<http://www.icftu.org/www/PDF/IFIFR.pdf> (Französisch)

<http://www.icftu.org/www/PDF/IFISP.pdf> (Spanisch)

Er ist auch in Papierform beim IBFG erhältlich:

internetpo@icftu.org

Ein Studienplan für Verantwortungsvolles Europäisches Management (REM)

Eurocadres, 2006

Verantwortungsvolles Management ist ein vager Begriff, da er dazu verwendet wird, unterschiedliche, häufig widersprüchliche Interessen zum Ausdruck zu bringen. Grundsätzlich sollte verantwortungsvolles Management jedoch zu einer Art Kompromiss zwischen wirtschaftlicher Effizienz, sozialer Gerechtigkeit und Umweltschutz führen. Diese Broschüre enthält Fallbeispiele zu drei Unternehmen.

Im ersten geht es um ein belgisches Unternehmen, das nach wiederholtem Ersuchen seitens der Gewerkschaft beschlossen hat, ein Audit durchzuführen, um festzustellen, inwieweit seine ausländischen Niederlassungen den SA8000-Normen gerecht werden. Beispiel 2 handelt vom französischen Unternehmen Groupe AgroAlimentaire, das entschieden hat, einem sozialen Ansatz zu folgen, der sich an Globalisierung und Rentabilität orientiert. Und das dritte untersucht die Arbeitsbeziehungen beim deutschen Automobilhersteller STARCAR, auch auf internationaler Ebene. Die Broschüre kann in drei Sprachen heruntergeladen werden:

<http://www.eurocadres.org/content/download/2363/10598/file/Brochure%20Curriculum%20DE.pdf> (Deutsch)

<http://www.eurocadres.org/content/download/2366/10607/file/Brochure%20Curriculum%20EN.pdf> (Englisch)

<http://www.eurocadres.org/content/download/2358/10579/file/Brochure%20Curriculum%20FR.pdf> (Französisch)

Votre fin de carrière/Uw Eindeloopbaan (zweisprachige Broschüre)

ABVV-FGTB, 2006

Diese Broschüre, die Teil einer Serie ist, die Schlüsselaspekte der aktuellen belgischen Gesetzgebung, die für ArbeitnehmerInnen und ihre Gewerkschaften von Interesse ist, erklärt, beschreibt einige der wichtigsten, durch den Generationspakt von Oktober 2005 eingeführten Änderungen zu den Bestimmungen über Ruhestand, Vorruhestand, Arbeitszeit und Entlassung. Die Broschüre kann ebenso wie alle anderen dieser Serie von der Internetseite der ABVV-FGTB heruntergeladen werden:

<http://www.fgtb.be/code/fr/fram015.htm> (Französisch)

<http://www.fgtb.be/CODE/nl/fram015.htm> (Niederländisch)

PDF-Versionen:

<http://www.fgtb.be/PDF/fr/documents/2006/Fin%20de%20carriere.pdf> (Französisch)

<http://www.fgtb.be/PDF/nl/documents/2006/Eindeloopbaan.pdf> (Niederländisch)

Weitere Informationen: infos@fgtb.be

Januar 2007

Mehr und bessere Arbeitsplätze

ZIEL	GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler und regionaler Ebene befähigen, die Europäische Beschäftigungsstrategie effizienter umzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler Ebene, verantwortlich für Integrations- und Arbeitsmarktfragen
ARBEITSSPRACHEN	Französisch, Deutsch, Polnisch, Englisch (passiv)
TERMIN	24. – 27. Januar 2007
REF.-NR.	652.47.

Ausbildung EurotrainerInnen Niveau 2

ZIEL	EurotrainerInnen vorbereiten auf die Umsetzung einer Lehrstrategie, die im Einklang mit den Konzepten ihrer Organisation sowie der EGB-Politik steht, damit sie effizient am Netzwerk der AusbilderInnen teilnehmen können
TEILNEHMERINNEN	Gewerkschaftliche AusbilderInnen mit europäischer Schulungserfahrung, die erfolgreich die Ausbildung für EurotrainerInnen Niveau 1 abgeschlossen haben
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch
TERMIN	24. – 28. Januar 2007
REF.-NR.	652.32.

Mitgliederwerbung und Organisation in den MOEL

ZIEL	Bewertung gewerkschaftlicher Strategien zur Mitgliederwerbung und Organisation sowie von Praktiken zum gewerkschaftlichen Wachstum
TEILNEHMERINNEN	Analyse organisatorischer Veränderungen und Schritte, die unternommen werden können, um den Widerstand gegenüber organisatorischen Veränderungen zu überwinden
ARBEITSSPRACHEN	GewerkschaftsfunktionärInnen, verantwortlich für Mitgliederwerbung und Organisation im öffentlichen Sektor
TERMIN	Englisch, Ungarisch, Rumänisch, Bulgarisch
REF.-NR.	26. – 28. Januar 2007
	652.29.

Februar 2007

Konsolidierung eines europäischen Gewerkschaftsnetzwerks für Gesundheitsschutz und Sicherheit

ZIEL	Stärkung eines europäischen Netzwerkes von GewerkschaftsexpertInnen durch die Definition einer Gewerkschaftsstrategie für Gesundheitsschutz und Sicherheit für den Zeitraum 2007-2012
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen, verantwortlich für Gesundheitsschutz und Sicherheit
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Dänisch, Italienisch

Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen

ZIEL	Wege untersuchen, auf denen europäische Gewerkschaften auf europäischer Ebene unter Achtung der jeweiligen Arbeitsbedingungen in den Aufnahmelandern Mindeststandards erreichen und Aktivitäten für gemeinsames Handeln und gegenseitige Unterstützung entwickeln können
TEILNEHMERINNEN	Nationale GewerkschaftsfunktionärInnen, verantwortlich für Integrations- und Arbeitsmarktfragen
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Schwedisch, Spanisch

Workshop für AusbilderInnen – Wie eine Schulungsstrategie zum Sozialschutz in Europa umgesetzt

ZIEL	Bildungsbeauftragte und AusbilderInnen darauf vorbereiten, eine Schulungsstrategie umzusetzen, die erfolgreich auf die Ziele ihrer Organisation eingeht und gleichzeitig die EGB-Richtlinien berücksichtigt
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen, Bildungsbeauftragte und AusbilderInnen
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch

Französisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe)

ZIEL	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch befähigen, ihre Sprachkenntnisse effizient in einem französischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen oder –vertreterInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch
ARBEITSSPRACHEN	Französisch
TERMIN	12. – 22. Februar 2007
REF.-NR.	652.06.

Wie den sozialen Dialog in den neuen Mitgliedstaaten stärken

ZIEL	Europäische GewerkschaftsfunktionärInnen in die Lage versetzen, effizienter an den Diskussionen zum europäischen sozialen Dialog teilzunehmen sowie bestehende europäische Vereinbarungen umzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler Ebene, die für die Beziehungen mit den Arbeitgeberorganisationen zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Ungarisch
TERMIN	21. – 24. Februar 2007
REF.-NR.	652.10.

März 2007

Englisch für Europäische Betriebsräte (Mittelstufe) II

ZIEL	Die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte mit Grund- oder mittleren Kenntnissen in Englisch befähigen, ihre Sprachkenntnisse effizienter in einem englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	Mitglieder der Europäischen Betriebsräte und GewerkschaftsfunktionärInnen, die sich mit den EBR befassen, mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHEN	Englisch
TERMIN	5. – 9. März 2007
REF.-NR.	652.28.

Workshop – Gestaltung der Sprachausbildung in europäischen Gewerkschaften

ZIEL	Untersuchung der organisatorischen und pädagogischen Herausforderungen der Sprachausbildung für europäische Gewerkschaften
TEILNEHMERINNEN	SprachlehrerInnen und gewerkschaftliche AusbilderInnen mit Erfahrung in der Sprachausbildung im gewerkschaftlichen Kontext; GewerkschaftsfunktionärInnen, die in ihrer Organisation für Sprachausbildung zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch
TERMIN	15. – 18. März 2007
REF.-NR.	652.35.

Unterricht/Anhörung in multinationalen Unternehmen (3 Tage)

ZIEL	Das Bewusstsein schärfen, wie wirtschaftliche Know-how besser im EBR genutzt werden kann
TEILNEHMERINNEN	Dem sozialen Dialog auf Unternehmensebene durch die Förderung von Initiativen, wie gemeinsame Erklärungen auf europäischer Ebene oder europäische Rahmenvereinbarungen, eine positive Dimension verleihen
ARBEITSSPRACHEN	KoordinatorInnen von EMB-Mitgliedsorganisationen, verantwortlich für Europäischen Betriebsräte
TERMIN	3
REF.-NR.	22. – 25. März 2007
	652.26.

Weitere Informationen erhalten Sie auf: <http://education.etui-rehs.org/en/courses>