

AGORA

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG IN EUROPA



Vierteljährlicher Newsletter der Bildungsabteilung des ETUI-REHS

TRACE – „das beste, erfolgreichste und ehrgeizigste Projekt“

Umstrukturierungen in der Industrie und in Unternehmen stellen die europäischen Gewerkschaften vor große Herausforderungen, sei es bei der Mitgliederwerbung und Organisation, in Bezug auf den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder in den Bereichen Qualifikationserwerb und Ausbildung“, sagte EGB-Generalsekretär John Monks auf der Abschlusskonferenz des TRACE-Projekts, die am 17. und 18. November 2006 in Portugal abgehalten wurde.

An dem breit angelegten und ehrgeizigen TRACE-Projekt (Trade Unions Anticipating Change in Europe/ Gewerkschaften greifen Veränderungen in Europa vor), das 2004 ins Leben gerufen, von der Europäischen Kommission mitfinanziert und von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS durchgeführt wurde, waren 20 Partner beteiligt: EGB-Mitgliedsorganisationen, europäische Gewerkschaftsverbände sowie Forschungs- und Universitätseinrichtungen.



Eduardo Chagas, John Monks und Manuel Carvalho da Silva während des TRACE-Seminars in Sesimbra

Etwa 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 16 europäischen Ländern, einschließlich der beiden neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien, wohnten der zweitägigen Abschlusskonferenz in Sesimbra bei. John Monks diskutierte zu Beginn der Veranstaltung am Runden Tisch mit Manuel Carvalho da Silva, Generalsekretär der portugiesischen Mitgliedsorganisation CGTP-IN, Eduardo Chagas, Generalsekretär der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), und Jackie Morin von der Europäischen Kommission.

Niemals zuvor hatten so viele europäische Gewerkschaftsorganisationen an koordinierten, länderübergreifenden Aktivitäten teilgenommen, darunter 56 verschiedene Seminare, Workshops und Kurse. Hierbei

wurden Netzwerke geschaffen, Untersuchungen durchgeführt und Berichte, Handbücher, CD-ROMs und Ausbildungsmaterial erstellt – praxisgerechtes „Werkzeug“, mit dem Gewerkschaften in ganz Europa geholfen werden soll, den wirtschaftlichen und industriellen Veränderungen zu begegnen.

Später nahm die Konferenz eine innovative Form an, indem den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht wurde, sich näher mit den Projekten zu befassen, an denen sie ganz besonders interessiert waren. Die Projektleiterinnen und Projektleiter stellten ihre Aktivitäten dieses Mal nicht nacheinander dem gesamten Plenum vor, sondern präsentierten sie in kleinen, eigens zusammengestellten Gruppen, in denen sie auch auf die Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingehen konnten.

Der zweite Tag begann mit einer Einleitung zur Vorstellung der vielfältigen und beeindruckenden Ergebnisse, die das TRACE-Projekt hervorgebracht hat, wie zum Beispiel eine projektspezifische Internetseite (<http://www.traceproject.org/>) mit Details zu allen Aktivitäten und Materialien; ein Handbuch für Referenten; eine Reihe von Themenpapieren zu verschiedenen Aspekten der Umstrukturierung oder ein kürzerer Bericht, der sich an die breite Öffentlichkeit wendet.

Zukunftsaussichten

Jeff Bridgford, Direktor der Bildungsabteilung des ETUI-REHS, bezeichnete TRACE zum Abschluss der Konferenz als „das beste, erfolgreichste und ehrgeizigste Projekt, an dem wir je beteiligt waren“. „Es gab einige beeindruckende Aktivitäten und viele Elemente, aus denen wir in Zukunft Nutzen ziehen können“, fügte er hinzu. Die Bildungsabteilung des ETUI-REHS wird Workshops für Referenten und weitere Seminare zum Thema Umstrukturierung organisieren.

„Ich möchte, dass die Ergebnisse des TRACE-Projekts im gesamten EGB verbreitet werden“, sagte Jeff Bridgford. „Wir werden an diesem Thema weiter arbeiten. Es ist vital für die europäischen Gewerkschaften.“

„TRACE wird bei unseren Gesprächen mit den Arbeitgebern als wichtige Grundlage dienen“, bekräftigte John Monks. „Zu den wesentlichen Aufgaben der Gewerkschaften gehört es, Arbeitnehmer bei Veränderungen zu unterstützen und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Sie stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir müssen sicherstellen, dass TRACE Spuren hinterlässt!“

In dieser Ausgabe

2

Personalmanagement in Gewerkschaften

Offizielle Anerkennung des ETUI-REHS in Frankreich

3

Mehr Gewerkschaftseinfluss auf Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik

4-5

Meinung: Ein Tool für die europäischen Gewerkschaftsverbände

Europäische Bildungspartnerschaften für eine bessere Zusammenarbeit zwischen den EGÖD-Mitgliedsorganisationen

6

Referentennetzwerk fördert gewerkschaftliche Aktivitäten im erweiterten Europa

Ein interkultureller Dialog auf festen Grundlagen

7

Ressourcen

8

Seminarkalender

Personalmanagement in Gewerkschaften

Von Jean-Claude Le Douaron, Bildungsbeauftragter

Ein im November 2006 in Protaras (Zypern) abgehaltenes Seminar, das der Bildung eines gewerkschaftlichen Netzwerks im Bereich Personalmanagement (HRM, Human Resource Management) dienen sollte, zog Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen des Metall verarbeitenden Sektors aus Dänemark, Deutschland, Österreich, Schweden, der Tschechischen Republik und dem Vereinigten Königreich an.

Das Seminar, das gemeinsam von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) und mit Unterstützung der EU organisiert wurde, zielte darauf ab, die Auswirkungen der Veränderungen im gewerkschaftlichen Umfeld – insbesondere als Ergebnis von Fusionen – auf Gewerkschaftsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen zu bewerten und zu untersuchen, welche Verbesserungen in der Personalpolitik ihnen helfen könnten, sich an das veränderte Umfeld anzupassen.

Jens Bundvad von CO-Industri und Thomas Beattie von der britischen Gewerkschaft Amicus stellten die Ergebnisse einer in den EMB-Mitgliedsorganisationen durchgeführten Umfrage zum Thema Personalmanagement vor. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden anschließend in Arbeitsgruppen aufgeteilt, wo sie ihre Erfahrungen mit Gewerkschaftsfusionen austauschten.

Sie gelangten zu einer Reihe von Schlussfolgerungen – vor allem, dass größere Einsparungen nicht sofort erzielt werden können und manchmal sogar ganz ausbleiben. Lokale Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter, die ihren Arbeitsplatz bedroht fühlen, müssen in die Beratungen mit eingebunden werden. Für die Gewerkschaften ist es immer schwierig, sich mit dem aus Fusionen resultierenden Abbau von Arbeitsplätzen zu befassen, weshalb freiwillige Anstrengungen stets besser sind. Die Kosten der Altersversorgung sind ein wichtiges Thema: Amicus musste zum Beispiel neun verschiedene Rentensysteme miteinander in Einklang bringen.

Die Arbeitswelt im Wandel

Bob Farakerley von SEECHANGE eröffnete die Debatte über das sich wandelnde Umfeld am Arbeitsplatz und die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Gewerkschaften. Was wird beispielsweise Arbeit im Jahre 2045 bedeuten? Was können die Gewerkschaften tun, um den Wandel zu beeinflussen, anstatt lediglich darauf zu reagieren? Und wie können sie sicherstellen, dass eine neue Generation aktiver Gewerkschaftsmitglieder nachkommen wird?

Für die Gewerkschaftsbewegung ist es wichtig, inakzeptable Praktiken zu erkennen. Unsichere Arbeitsplätze sind ein wichtiges Anliegen, und die Gewerkschaften müssen bereit sein, die Arbeitnehme-



Erfahrungsaustausch über Personalmanagement in Gewerkschaften

rinnen und Arbeitnehmer in den neuen Formen der Beschäftigung zu unterstützen. Auch die länderübergreifende Dimension ist für eine Bewegung, die auf dem Solidaritätsprinzip gegründet wurde, von wesentlicher Bedeutung. Gleichzeitig ändert sich die Art der Arbeit, wobei der Dienstleistungssektor die traditionellen Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe in den Schatten stellt. Die Gewerkschaften müssen den Bedürfnissen ihrer Mitglieder Vorrang einräumen, das heißt, bessere Kommunikationssysteme entwickeln und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten finden, die die Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen auf ihre Rolle vorbereiten. Doch auch alle anderen Mitglieder müssen unterstützt werden.

Bob Farakerley stellte die neuesten Trends des Human Resource Management (HRM) den eher traditionellen Formen des Personalwesens gegenüber. Unternehmen greifen häufig auf das HRM zurück, um gewerkschaftliche Aktivitäten zu untergraben. Sie konzentrieren sich nur auf die Bedürfnisse des Unternehmens und die Erreichung der Leistungsziele und sehen gewerkschaftliche Beratungen als Hindernis, das der Effizienz des Unternehmens entgegenwirkt.

Die Arbeitsgruppen diskutierten anschließend über die Rolle der vollzeitbeschäftigten Gewerkschaftsfunktionäre und ihre Qualifikationen und Fähigkeiten, die sie benötigen, um ihren Aufgaben nachzukommen. Sie waren sich einig, dass die Gewerkschaften eine breitere Grundlage für die Mitgliederwerbung brauchen, um die sich stellenden Herausforderungen annehmen zu können.

Danach informierte Ulrike Obermayr von der IG Metall über das Austauschprogramm für hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre von EMB-Mitgliedsorganisationen.

Zum Abschluss des Seminars legten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Reihe von Bereichen fest, in denen zukünftige hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre eine europäische bzw. globale Perspektive benötigen: bessere Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungen, Umstrukturierung, Qualifikationen und Ausbildung, Solidarität, multinationale Unternehmen sowie Grenzgänger.

Offizielle Anerkennung des ETUI-REHS in Frankreich

Das französische Arbeitsrecht legt fest, dass die Regierung jedes Jahr eine Liste der Organismen aufstellt, die berechtigt sind, gewerkschaftliche Fortbildungen durchzuführen. Für das Jahr 2007 wurde das ETUI-REHS zum ersten Mal den Fortbildungszentren der französischen Gewerkschaften und Arbeitsinstitute hinzugefügt.

Diese formelle Anerkennung bedeutet für französische Teilnehmer an Seminaren des ETUI-REHS, dass sie dies in Zukunft im Rahmen des durch das französische Arbeitsrecht geregelten Bildungsurlaubes für ökonomische, soziale und gewerkschaftliche Fortbildung tun können.

Mehr Gewerkschaftseinfluss auf Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik

Von Valerica Dumitrescu, Bildungsbeauftragte

Die Rolle der Gewerkschaften bei den Bemühungen um *Flexicurity und Wirtschaftswachstum* lautete das Thema eines Seminars, das von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS organisiert und vom 26. bis 29. November 2006 in Schweden abgehalten wurde. Achtzehn Teilnehmerinnen und Teilnehmer von zehn Mitgliedsorganisationen aus sieben europäischen Ländern nahmen in Runö-Akersberga an diesem Seminar für nationale Gewerkschaftsfunktionäre teil, die für die Bereiche Arbeitsmarkt, Wirtschaftspolitik und Tarifierhandlungen zuständig sind.

Da *Flexicurity* – Flexibilität verbunden mit Sicherheit – bei den Diskussionen der Gewerkschaften ein wichtiges Thema ist, zielte das Seminar darauf ab, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Flexibilitäts- und Sicherheitskonzepte näher zu bringen und sie gleichzeitig über die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen bei der Konzipierung makroökonomischer Maßnahmen auf nationaler und regionaler Ebene (Euro-Zone und Nicht-Euro-Zone) zu informieren, wobei ihre Fähigkeit, diese Maßnahmen zu beeinflussen, gestärkt werden sollte.

Am ersten Tag erfuhren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr über die Rolle des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des ETUI-REHS bei der Förderung des Europäischen Sozialen Dialogs und das Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner für den Zeitraum 2006-2008. Der Beitrag von Thomas Janson vom EGB gab den Anstoß zu den anschließenden Diskussionen über die Rolle der Gewerkschaften, das Thema Flexibilität und die Entwicklung der Arbeitsmärkte.

Flexicurity definieren

Das Seminar wurde mit einem allgemeinen Beitrag über Flexibilität und Sicherheit sowie die verschiedenen Möglichkeiten, diese beiden Belange miteinander zu kombinieren, fortgeführt. Maarten Keune von der Forschungsabteilung des ETUI-REHS lieferte einige Beispiele für Flexicurity-Modelle, insbesondere in Dänemark und in den Niederlanden. Anschließend stellte die Europäische Kommission ihren Standpunkt zu diesem Thema vor. Die Gruppenarbeiten, bei denen die Arbeitsmarktflexibilität und -sicherheit in den einzelnen Ländern sowie die Standpunkte der verschiedenen nationalen Gewerkschaften zu diesem Thema verglichen wurden, führten zu lebhaften Diskussionen. Dabei ging es auch um die Umsetzung von Flexicurity und um die Notwendigkeit, Win-Win-Situationen zu schaffen.

Die teilnehmenden Gewerkschaftsfunktionäre mussten erkennen, dass in Bezug auf Flexibilität und Sicherheit auf den Arbeitsmärkten zwischen den einzelnen Ländern und zwischen Nord- und Südeuropa sehr große Unterschiede bestehen und es keine einheitliche Lösung geben kann. Den neuen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten kann nur begegnet werden, wenn wir voneinander lernen und weiterhin zusammenarbeiten.

An den letzten beiden Tagen des Seminars beschäftigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem europäischen Rahmen für makroökonomische Maßnahmen. Ronald Janssen vom EGB stellte dabei „benutzerfreundlich“ und gut verständlich eine Definition, die Bedeutung und die Rolle der Makroökonomie vor.

Für Arbeitnehmerrechte kämpfen

Das wichtigste Thema des Seminars wurde am letzten Tag erörtert: die Rolle der Mitglieder der EGB-Gewerkschaften bei der Unterstützung des EGB-Konzepts zu Flexicurity und Makroökonomie. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde bewusst, dass die nationalen Gewerkschaftsverbände sich angesichts der Herausforderungen, die durch die neuen Arbeitsmärkte entstanden sind, dem Kampf des EGB für angemessene Arbeitsbedingungen und die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anschließen müssen. Sie betonten dabei die Notwendigkeit, auch in Zukunft solche Seminare zu organisieren und die Diskussionen über die Flexibilität und Sicherheit der Arbeitsmärkte zu vertiefen.



Ein Tool für die europäischen Gewerkschaftsverbände

Die Bildungsabteilung des ETUI-REHS hat bei der Förderung von Bildungsinitiativen europäischer Branchen-Organisationen eine klare Rolle. Dies wird aus dem Artikel von Carola Fischbach-Pyttel, der Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsverbandes für den öffentlichen Dienst (EGÖD), deutlich.

Worin besteht diese Rolle?

Zum einen kann die Bildungsabteilung des ETUI-REHS zur Ausarbeitung von Fortbildungsmaterial beitragen – in diesem Fall dem Toolkit des EGÖD. Dies ist z.B. dann nützlich, wenn es darum geht, den gewerkschaftlichen Bildungsaktivitäten auf nationaler Ebene eine europäische Dimension zu verleihen.

Zum anderen kann die Bildungsabteilung des ETUI-REHS Workshops für Bildungsreferenten koordinieren, bei denen Fortbildungsmaterial ausgearbeitet und ausgetauscht wird. Diese Workshops kommen der europäischen Gewerkschaftsbewegung zugute und bieten Referenten die Gelegenheit zu lernen, wie sie Material für ihre eigenen gewerkschaftlichen Bildungsaktivitäten auf nationaler Ebene verwenden und anpassen können.

Weiterhin kann die Bildungsabteilung des ETUI-REHS Treffen zwischen Bildungsbeauftragten und Experten koordinieren, um die Vorbereitung gemeinsamer Workshops (in diesem Fall zwischen Deutschen und Bulgaren einerseits und Briten und Rumänen andererseits) zu erleichtern, die die Grundlage für gemeinsame Bildungspartnerschaften bilden. Auf diese Weise kann ein Fortbildungsprojekt zu gewerkschaftlichen Aktivitäten führen, die wiederum für die Erreichung der strategischen Ziele des EGÖD und seiner Mitgliedsorganisationen von Nutzen sein können.

Solch ein Modell kann natürlich auch auf die Ausbildungsstrategien anderer europäischer Gewerkschaftsverbände zugeschnitten werden. Das Fortbildungstool muss lediglich an die jeweiligen Gegebenheiten angepasst werden, und die Teams müssen so geschult werden, dass gewerkschaftliche Bildung in gewerkschaftliches Handeln umgesetzt wird.

Jeff Bridgford

Direktor, Bildungsabteilung

ETUI-REHS

AGORA wird von der Bildungsabteilung des ETUI-REHS veröffentlicht. Das ETUI-REHS wird von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt.

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

Europäische Bildungspartnerschaften für eine bessere Zusammenarbeit der EGÖD-Mitgliedsorganisationen

*Von Carola Fischbach-Pyttel,
Generalsekretärin des Europäischen
Gewerkschaftsverbandes für den
öffentlichen Dienst*

Der Aufbau und die Unterstützung aktiver Bildungspartnerschaften können ein geeignetes Instrument sein, um in der erweiterten Europäischen Union bei Themen von gemeinsamem Interesse eine Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsorganisationen zu fördern.

Obwohl der EGÖD, der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (www.epsu.org), acht Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt und somit der größte Verband des EGB ist, ist unser Personalbestand mit insgesamt nur zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern relativ bescheiden. Außerdem können wir uns aufgrund unserer beschränkten Mittel nicht wirklich eine Bildungsbeauftragte oder einen Bildungsbeauftragten leisten. Aus diesem Grunde hat der EGÖD in den letzten zehn Jahren mit der Bildungsabteilung des ETUI-REHS zusammengearbeitet, um eine europäische Bildungsstrategie auszuarbeiten.

Wie können wir nun eine Bildungspolitik umsetzen, die unsere Mitgliedsorganisationen mit einbezieht?

Das EGÖD-Toolkit

Das EGÖD-Toolkit für Eurotrainer (www.epsu.org/a/913) wurde in einem gemeinsamen Projekt mit der Bildungsabteilung des ETUI-REHS erstellt. Es soll den EGÖD-Mitgliedern dabei helfen, die europäische Integration zu verstehen, den sozialen Dialog zu entwickeln und sich besser über die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen bei der Förderung qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen bewusst zu werden.

Das Toolkit besteht aus zwei unabhängigen Teilen:

- **Fakten zu Europa:** 20 Informationsblätter zu verschiedenen Aspekten der europäischen Politik und der Entscheidungsfindung in der EU. Sie können verwendet werden, um Mitgliedern direkt grundlegende Informationen über Themen im Zusammenhang mit öffentlichen Diensten anzubieten, aber auch als unterstützende Unterlagen für Fortbildungen.

EPSU campaign for a EU legal framework on public services



Carola Fischbach-Pyttel: EPSU bietet Rahmen für Bildungsaktivitäten in Partnergewerkschaften

- **Arbeitsblätter für Fortbildungen:** Diese Arbeitsblätter greifen die in den Informationsblättern behandelten Schlüsselthemen auf und sollen Gewerkschaftsorganisationen, insbesondere aus den Ländern, die gerade erst zur Europäischen Union gestoßen sind, dabei unterstützen, die europäische Integration zu verstehen.

Der EGÖD-Exekutivausschuss nahm im November 2005 eine Reihe von Prinzipien an, um vor allem die Rolle der gewerkschaftlichen Bildung für den EGÖD und die Rolle des EGÖD in der gewerkschaftlichen Bildung zu definieren. Zu diesen Prinzipien zählen:

- Das *Toolkit* kann beim Ausbau der Lobby-, Kampagnen- und Mobilisierungsfähigkeiten des EGÖD eine entscheidende Rolle spielen. Es kann den Mitgliedern dabei helfen, sich besser mit dem EGÖD zu identifizieren.
- Der EGÖD soll in der gewerkschaftlichen Bildung als Katalysator wirken, der für eine gewerkschaftliche Fortbildung auf europäischer Ebene den allgemeinen Rahmen liefert und Initiativen ins Leben ruft. Dabei wird das Hauptaugenmerk auf das Prinzip „train-the-trainers“ gelegt.
- Die nationalen Fortbildungsprogramme für Mitglieder müssen systematisch Themen, die sich mit der europäischen Politik befassen, mit einbeziehen.

Das *Toolkit* ist in vielen Sprachen erhältlich, auch in den Sprachen der neuen Mitgliedstaaten sowie Russisch und Türkisch. Es wurden einige Pilotprojekte konzipiert, um die Verwendung des *Toolkits* zu fördern und insbesondere gewerkschaftliche Bildungspartnerschaften zu entwickeln.

Auf dem Weg zu europäischen Bildungspartnerschaften

Mit der Unterstützung der Bildungsabteilung des ETUI-REHS konnten wir im Ver.di-Bildungszentrum in Berlin ein Pilotseminar durchführen, an dem Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen aus Bulgarien, Rumänien, Deutschland und dem Verei-

nigten Königreich teilnahmen. Ziel dieses Seminars war es nicht nur, über Mindestlöhne und Mindestnormen zu diskutieren, sondern auch, konkrete Pläne für gemeinsame Bildungspartnerschaften auszuarbeiten.

Warum ist dies für den EGÖD wichtig?

Bei der Fort- und Weiterbildung sollte der EGÖD den allgemeinen Rahmen, in diesem Fall das EGÖD-*Toolkit*, bereitstellen und danach, wenn möglich über einen längeren Zeitraum hinweg, Bildungspartnerschaften zwischen interessierten Gewerkschaften aufbauen, aushandeln, organisieren und begleiten. Bei diesem Ansatz, bei dem wir gegenseitig voneinander lernen können, nutzen wir die Tatsache, dass viele Gewerkschaften sehr daran interessiert sind, konkrete und langfristige Kooperationspartnerschaften einzugehen. Die Herausforderung für den EGÖD liegt darin, die Interessen der Mitglieder zu bündeln und in einigen Fällen auch den Willen und die Fähigkeit, Ressourcen zu investieren, und zwar unter der Schirmherrschaft des EGÖD und im Rahmen eines Mehrjahresprogramms für Bildung.

Das in Berlin abgehaltene Seminar war eine nützliche Plattform, um ein erstes Paket mit gemeinsamen Bildungsaktivitäten zu erstellen, die in Zusammenarbeit mit der Bildungsabteilung des ETUI-REHS durchgeführt werden. Deutsche und bulgarische Gewerkschaftsvertreter und -vertreterinnen beschlossen, im Oktober 2007 in Bulgarien ein Rundtischgespräch zum Thema Mindestlöhne zu organisieren. Die Kollegen aus Rumänien, Irland und dem Vereinigten Königreich planen ihrerseits für Frühjahr 2007 ein Treffen der Lenkungsgruppe, bei dem Pläne für mögliche Inhalte, Materialien, Ressourcen und Zeitpläne ausgearbeitet werden sollen. In jedem Fall verfolgen wir das Ziel, sehr praxisbezogene Aktivitäten zu fördern, die gleichzeitig in eine längerfristige politische Perspektive des EGÖD eingehen sollen.

Unterschreiben Sie die Petition des EGB für hochwertige öffentliche Dienstleistungen in Europa unter:
<http://www.petitionpublicservice.eu/>

Referentennetzwerk fördert gewerkschaftliche Aktivitäten im erweiterten Europa

Von **Georges Schnell, Bildungsbeauftragter**

Seit der Gründungskongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes im November 2006 in Wien die Einrichtung eines paneuropäischen Regionalrates (PERC) beschloss, ist die Bildungsabteilung des ETUI-REHS darauf bedacht, durch gewerkschaftliche Bildung ihren Beitrag zur Stärkung dieser neuen regionalen Struktur in Europa zu leisten.

Die Bildungsabteilung wird auf ihre praktischen Erfahrungen zurückgreifen, die sie durch die Arbeit mit ihrem Netzwerk von Bildungsreferenten in den mittel- und osteuropäischen Ländern gewonnen hat, um auch weiterhin zur Umsetzung einer umfassenden Gewerkschaftsstrategie solche Netzwerke zu unterstützen.

Das Referentennetzwerk verkörpert eine europäische Gewerkschaftsidentität. Es kann umfassende Zukunftsvisionen anbieten, experimentelle Ansätze kombinieren und Fähigkeiten und Wissen austauschen über gewerkschaftliche Themen, pädagogische Methoden und die von den Mitgliedsorganisationen in der jeweiligen Region konzipierten Materialien und Projekte.

Das Netzwerk zielt auch darauf ab, eine Rolle als treibende Kraft für Innovationen und als Aushängeschild für innovative pädagogische Praktiken zu spielen, indem es zur Entwicklung und Verbesserung gewerkschaftlicher Fortbildungsfertigkeiten in den Gewerkschaftsorganisationen beiträgt.

Ein Pool an Erfahrungen

Um den Bedarf an neuen Fortbildungsaktivitäten für Referenten, Bildungsbeauftragte und Mitglieder zu analysieren, nahmen verschiedene Gewerkschaftsorganisationen aus den Balkanstaaten an einer Einführungsveranstaltung teil. Außerdem wurde bei diesem Treffen untersucht, welche besonderen Kompetenzbereiche zur Verfügung stehen, um diese neue Zusammenarbeit innerhalb des EGB und mit der neuen Struktur des PERC stärken zu können. Als Ergebnis konnten einige neue Fortbildungsmaterialien entwickelt werden, mit deren Hilfe eine Strategie in den Bereichen Organisation und Mitgliederwerbung ausgearbeitet werden kann.



Eine umfassende Vision europäischer Gewerkschaftsbildung

Auch fand eine Diskussion über einen Pool statt, in dem Erfahrungen mit gewerkschaftlicher Bildung auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene gebündelt werden können. Hierbei wurde die Frage erörtert, wie diese Erfahrungen am besten in die Konzipierung und Organisation von Projekten und die Bereitstellung von Materialien, Know-how und erfahrenen Referenten eingebracht werden können. Der Meinungsaustausch mündete in einen Vorschau auf eine zukünftige Zusammenarbeit zwischen dem IGB, dem EGB und den neuen operationellen Strukturen, die die Gewerkschaftsbewegung verstärken sollen.

Es werden noch weitere Treffen dieser Art stattfinden, um den PERC und die Entwicklung des Referentennetzwerks zu unterstützen. Zielsetzung ist die Stärkung einer europäischen Gewerkschaftsidentität und einer umfassenden Gewerkschaftsstrategie.

Ein interkultureller Dialog auf festen Grundlagen

Von **Silvana Pennella, Bildungsbeauftragte**

Im Vorfeld des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs 2008 organisierte die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission im November 2006 in Brüssel eine Konferenz, in deren Rahmen auch bewährte Praktiken aus europäischen, von der Generaldirektion finanziell unterstützten Projekten vorgestellt wurden.

Die Konferenz bestand aus drei Workshops, die sich mit dem interkulturellen Dialog am Arbeitsplatz, im Alltag und bei Fort- und Weiterbildung beschäftigten. Ihre Ergebnisse bestätigten, dass interkultureller Dialog durch einen „Bottom-up-Ansatz“ umgesetzt werden sollte, der auf einer direkten Teilnahme der Bürgerinnen und Bürger gründet.

„Vielfalt am Arbeitsplatz kann neue Möglichkeiten schaffen, da einige Arbeitsplätze wichtige Plattformen für den interkulturellen Dialog sind“, sagte Generaldirektorin Odile Quintin abschließend.

Auch die transnationale Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann als ein wirksames Instrument zur Beseitigung von Vorurteilen und zur Förderung des interkulturellen Verständnisses angesehen werden. Aus diesem Grunde kommt den Sozialpartnern eine wichtige Rolle zu: sie sind nicht nur Vermittler bei diesem Dialog, sondern sie geben auch Erfahrungen und bewährte Praktiken weiter – ein Ziel, das im Mittelpunkt der Fortbildungsstrategie der Bildungsabteilung des ETUI-REHS steht.

Mehr und bessere Arbeitsplätze in Europa

EGB, 2006

Diese 20-seitige Broschüre, die in englischer und französischer Sprache herausgegeben wurde, umreißt den vom EGB vorgeschlagenen Pakt für einen europäischen wirtschaftlichen Wiederaufschwung, mit dem die Probleme der europäischen Wirtschaft angegangen werden sollen. Großes Kopfzerbrechen bereitet heute nicht nur ein seit fünf Jahren zu verzeichnendes niedriges Wachstum in der Euro-Zone, sondern auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit, der das Gefühl der Unsicherheit unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch verstärkt. Diese gut verständliche Broschüre bietet eine interessante Analyse, die Referenten als Diskussionsanlass für ihre Kurse nutzen können.

Die Broschüre kann heruntergeladen werden unter:

<http://education.etui-rehs.org/en/downloads/moreandbetterjobsen.pdf> (Englisch)

<http://education.etui-rehs.org/fr/downloads/moreandbetterjobsfr.pdf> (Französisch)

Fact Sheets

EGB-Pressabteilung

Diese von der Presseabteilung des EGB erstellten Merkblätter bieten nützliche Hintergrundinformationen über die derzeitigen politischen Prioritäten, Forderungen und Errungenschaften des EGB und vermitteln Referenten Basiswissen über Schlüsselthemen und relevante Positionen des EGB für ihre Kursvorbereitung.

Die *Fact Sheets* können von der Internetseite des EGB (unter „Press Room“ im Menü rechts) auf Französisch und Englisch heruntergeladen werden: www.etuc.org

Sie können auch kostenlos beim EGB angefordert werden: etuc@etuc.org

Out of the Shadows – Organisation und Schutz von Hausangestellten in Europa: die Rolle der Gewerkschaften

EGB, 2006

Dieser in englischer und französischer Sprache abgefasste Bericht stützt sich auf die Ergebnisse einer Konferenz, die der EGB in Zusammenarbeit mit Gruppen und Verbänden zur Unterstützung von WanderarbeitnehmerInnen und Hausangestellten, Frauenorganisationen und NRO organisiert hatte. Hausarbeit ist einer der sich in Europa am schnellsten entwickelnden Wirtschaftssektoren, doch ist der Schutz und die Organisation der in diesem Sektor beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals kompliziert. Der Bericht liefert Beispiele für positive Ergebnisse, die von Gewerkschaften in verschiedenen Ländern erzielt werden konnten, darunter auch eine bedeutende Erfolgsgeschichte aus den USA.

Der Bericht kann als Druckausgabe vom EGB angefordert (etuc@etuc.org) oder heruntergeladen werden unter:

www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_dosmestic_workers-3.pdf (Englisch)

www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_domestic_workers-3.pdf (Französisch)

unionlearn

TUC, 2006

Das *unionlearn*-Projekt des britischen Gewerkschaftsbundes TUC erhält Mittel aus dem EQUAL-Programm der EU, mit denen Tausende von gewerkschaftlichen Bildungsverantwortlichen im Vereinigten Königreich beraten, unterstützt und ausgebildet werden können. Diese „learning representatives“ helfen wiederum Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beim Erwerb neuer, für ihren Arbeitsplatz notwendiger Fähigkeiten und bei der Verbesserung ihrer allgemeinen Berufsqualifikationen. Ziel des TUC ist es, so vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie möglich lebenslange Bildungsmöglichkeiten zu bieten. Eine kurze DVD zeigt die Einleitung des Hauptprojekts und liefert einige Beispiele für die Arbeit vor Ort.

Erhältlich bei:

TUC *unionlearn* project

Tel: +44 20 7079 6920

E-Mail: unionlearn@tuc.org.uk

www.unionlearn.org.uk

Lebenslanges Lernen

CREFI, 2006

Das *Centre de Recherches en Education, Formation et Insertion* (CREFI) an der Universität Toulouse II hat einen Band veröffentlicht, der sich mit der gewerkschaftlichen Bildung in Frankreich beschäftigt und erläutert, wie diese in Zusammenarbeit mit Gewerkschaftsorganisationen an französischen Universitäten eingeführt wurde. Kapitel von besonderem Interesse behandeln unter anderem: die Zukunft der französischen „Institute für Arbeit“ und ihre Verbindungen mit Gewerkschaften und Universitäten; Wege, auf denen die gewerkschaftliche Bildung die Themen Wirtschaftspolitik, Recht und Weiterbildung für Führungskräfte angehen kann; gewerkschaftliche Bildung auf Universitätsebene seit 1955; und den Europäischen Pass für gewerkschaftliche Kompetenz (PECS = *Passeport Européen de Compétence Syndicale*).

Online abrufbar (nur auf Französisch) unter:

<http://w3.univ-tlse2.fr/crefi/sommaire/publications/Couv16.html>

Umweltfragen am Arbeitsplatz verstehen

TUC-Bildungsabteilung, 2006

Die Bildungsabteilung des britischen Gewerkschaftsbundes TUC hat ein 40-seitiges Fortbildungshandbuch herausgebracht, das Umweltfragen behandelt und aus einer Reihe von Arbeitsblattvorlagen, Musterfragebögen und Untersuchungen besteht, die für Fortbildungsaktivitäten verwendet werden können. Ergänzend enthält das Handbuch kompakte und nützliche Merkblätter über die gewerkschaftliche Umweltpolitik im Vereinigten Königreich in den letzten Jahren sowie praktische Vorschläge, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr eigenes Umweltverhalten sowie das ihrer Unternehmen konkret verbessern können, sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsumfeldes.

Das Handbuch (nur auf Englisch erhältlich) kann heruntergeladen werden unter:

<http://ert.etuc.org/ert/index.cfm?fuseaction=home.catalogdetails&ID=941&&fkeyword=All&cPage=23&lang=EN>

Mai 2007

Englisch für Europäische Betriebsräte (Mittelstufe) II

ZIEL	Analyse der Rolle und Funktion von Arbeitnehmer - vertretern in Aufsichtsräten aus europäischer Perspektive Vergleich der Bildungsmöglichkeiten für diese Vertreter im Aufsichtsrat Einrichtung eines Netzwerkes zwischen Instituten, die Bildungsmaßnahmen für diese Vertreter im Aufsichtsrat anbieten
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	GewerkschafterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen 3 – Wahl steht noch aus 4. – 6. Mai 2007 752.26

Juni 2007

Eurotrainer-Ausbildung Ebene 1

ZIEL	Stärkung der europäischen Zusammenarbeit im Bereich der Gewerkschaftsbildung durch Entwicklung einer auf euro- päische Programme und multikulturelle Aktivitäten abge- stimmten Methodik und durch Reaktion auf neueste Entwicklungen in der Erwachsenenfortbildung Organisation transnationaler Bildungsprogramme Gewerkschaftsreferenten mit Verantwortung für die Bildung auf europäischer Ebene
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	Englisch, Französisch 20. – 24. Juni 2007 752.30

August 2007

Sommeruniversität – Bewältigung der Herausforderungen des industriellen Wandels

ZIEL	Analyse der Trends, die in EMCEF-Sektoren tätige Unter- nehmen im Rahmen des globalen Wettbewerbs beeinflussen Überprüfung der Auswirkungen von Umstrukturierungs- maßnahmen wie Fusionen, Subcontracting, Offshoring und Outsourcing auf die Beschäftigungsbedingungen in multi- nationalen Unternehmen sowie KMU, die in EMCEF- Sektoren tätig sind. Diskussion von Gewerkschaftsstrategien zwecks Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeits- bedingungen in EMCEF-Sektoren GewerkschafterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen 3 – Wahl steht noch aus
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	29. – 31. August 2007 752.22

September 2007

Sommeruniversität – Tarifverhandlungen

ZIEL	Erweiterung und Vertiefung der EMB-Koordinations- strategie für Tarifverhandlungen Prüfung und Analyse des derzeitigen Drucks auf Tarif- verhandlungsrunden und –systeme, einschließlich des gegenwärtigen Trends der Dezentralisierung Debatte der künftigen Perspektiven für die Tarifverhand- lungstätigkeiten des EMB GewerkschafterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen 3 – Wahl steht noch aus
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	8. – 11. September 2007 752.23

Konzeption von Bildungsaktivitäten über nachhaltige Entwicklung

ZIEL	Vorbereitung von Gewerkschaftern und Referenten für die Definition und Umsetzung einer Gewerkschafts- oder pädagogischen Strategie in Übereinstimmung mit dem Projekt ihrer Organisation und den EGB-Leitlinien zu den Themen soziale und Umweltdimension der Globalisierung und nachhaltige Entwicklung
------	---

Entwicklung von Informations- und Ausbildungs-
instrumenten, die von Nutzen sind für die Definition einer
Gewerkschafts- und pädagogischen Strategie für Europa
und nachhaltige Entwicklung, und zwar durch die Durch-
führung von Aktionen mit einer nationalen oder
europäischen Dimension und durch die Vorbereitung
pädagogischer Mittel
Gewerkschafter, Bildungsbeauftragte und Referenten
Englisch, Französisch
13. – 16. September 2007
752.33

Stärkung des sozialen Dialogs in den MOEL

ZIEL	Diskussion der Aktivitäten des EGBW in Bezug auf den sozialen Dialog und Umsetzung des Aktionsplans „Stärkung des sozialen Dialogs in der Bildung“ Definition angemessener Rechtsrahmen für den sozialen Dialog in den neuen Mitgliedstaaten Dezentralisierung der Verhandlungen GewerkschafterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen 3 – Wahl steht noch aus
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	23. – 25. September 2007 752.20

Oktober 2007

Förderung der Tarifverhandlungen im EFJ-Sektor

ZIEL	Bewertung und Entwicklung der Mitgliedergewinnungs- und Organisationsstrategien und –praktiken zwecks Wachstum der Gewerkschaften im EFJ-Sektor Analyse von organisatorischen Änderungen und Schritten zum Abbau von Widerstand gegen organisatorische Veränderungen GewerkschafterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen 3 – Wahl steht noch aus
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	5. – 7. Oktober 2007 752.38

Koordination von Europäischen Betriebsräten

ZIEL	Analyse und Entwicklung der Gewerkschaftskoordination von EBR in UNI-Europa-Sektoren Ausbildung von Koordinatoren, Sekretären und Vorsitzenden von EBR durch Informationsaustausch über gute und schlechte Praktiken sowie Uni-Europa-Politiken GewerkschafterInnen und ArbeitnehmervertreterInnen 3 – Wahl steht noch aus
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	12. – 14. Oktober 2007 752.25

November 2007

Konzeption von Bildungsaktivitäten über Europa und die Globalisierung

ZIEL	Vorbereitung von Bildungsbeauftragten und Referenten für die Umsetzung einer Bildungsstrategie, die sowohl die Ziele ihrer Organisation als auch die EGB-Leitlinien erfüllt Definition einer europäischen Bildungsstrategie über Europa und die Globalisierung durch die Definition europäischer und nationaler Konzepte Vorbereitung von Bildungsmaterialien über Europa und die Globalisierung GewerkschafterInnen und ReferentInnen Englisch, Französisch 7. – 10. November 2007 752.32
TEILNEHMERINNEN ARBEITSSPRACHEN TERMIN REF.-NR.	