

## GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG IN EUROPA

Vierteljährliche Nachrichtenzeitung der Bildungseinrichtung des Europäischen Gewerkschaftsbundes

# Veränderungen in Europa vorgreifen

Die EGA bereitet derzeit wieder ein breit angelegtes Projekt, *Trade Unions Anticipating Change in Europe* (TRACE) vor, dazu bestimmt, Kapazitäten in den europäischen Gewerkschaften aufzubauen, um den wirtschaftlichen und industriellen Veränderungen entgegenzutreten.

Bei diesem europaweiten TRACE-Projekt arbeiten unter der Leitung der Europäischen Gewerkschaftsakademie 19 PartnerInnen aus 10 Mitgliedstaaten zusammen, die den Europäischen Föderationen angehören und die Sektoren Metallverarbeitung, Chemie, Bildung, öffentliche Dienste, Transport, Graphik und Dienstleistungen abdecken sowie nationale Gewerkschaftsverbände (CC.OO., CFDT, CGIL, CGTP-IN, CISL, LO-D, LO-S, ÖGB, SAK, TUC).

Dieses Projekt wird finanziert vom Europäischen Sozialfonds Artikel 6 Innovative Lösungen, Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels.



Wanja Lundby-Wedin eröffnet das erste TRACE Workshop

## Ziele und Aktionen

Entwicklung von Wissen und Fähigkeiten von GewerkschaftsfunktionärInnen und -vertreterInnen für einen effizienteren Umgang mit Umstrukturierungen, Entwicklung und Austausch von Modellen bewährter Praktiken bei der Durchführung von Umstrukturierungen mit minimalen

Sozialkosten, Gedankenaustausch über die Auswirkungen der industriellen und wirtschaftlichen Veränderungen auf die Gewerkschaftsorganisation und deren Arbeitsweise.

KollegInnen der Europäischen Föderationen und nationalen Verbände werden eine Reihe von **Schlüsselaktionen** zu zahlreichen Themen ausarbeiten und vorlegen, wie beispielsweise:

- Entwicklung neuer Ansätze für Bildungs- und Umschulungsmaßnahmen
- Verbesserung der Kommunikation und Koordinierung von Europäischen Betriebsräten (EBR)
- Untersuchung der Auswirkungen von Umstrukturierungen auf die lokale bzw. regionale Wirtschaft
- Untersuchung der Auswirkungen der EU-Erweiterung auf wirtschaftliche Umstrukturierungen und Unternehmensverlagerungen
- Betrachtung größerer struktureller Veränderungen im öffentlichen Sektor

## Ziele und Ergebnisse

Mit dem Projekt werden:

- europäische GewerkschaftsfunktionärInnen als AusbilderInnen/ AnimateurlInnen ausgebildet, die die Leitung einer Reihe von länderübergreifenden Bildungs- und Netzwerkaktivitäten übernehmen werden
- wichtige Instrumente sowie Bildungs- und Informationsmaterial ausgearbeitet
- ein mehrsprachiges Webportal errichtet
- in sechs Europäischen Föderationen und ihren Mitgliedsorganisationen Online-Aktivitäten für Netzwerke entwickelt
- in 10 nationalen Gewerkschaftsverbänden innovative, länderübergreifende Bildungsaktivitäten entwickelt

TRACE bedeutet für die Entwicklung der europäischen Gewerkschaften einen bedeutenden Schritt nach vorne. *Agora* wird regelmäßig über die Fortschritte des Projekts berichten.

Für weitere Details siehe TRACE Website: [www.traceproject.org](http://www.traceproject.org)

## In dieser Ausgabe

2

TUC-Generalsekretär schaut beim EGA-Sprachkurs vorbei

3

UNI-EBR stärken ihre Netzwerke

EBR-VertreterInnen von Exxonmobil setzen sich an den Tisch

4-5

Meinung: Informationen und Fähigkeiten für europäische GewerkschafterInnen

IG Metall schlägt bei gewerkschaftlicher Bildung neuen Weg ein

6

Aufbau eines AusbilderInnen-Netzwerks in Mittel- und Osteuropa

7

Ressourcen

8

Seminarkalender

# TUC-Generalsekretär schaut beim EGA-Sprachkurs vorbei

Brendan Barber, Generalsekretär des britischen Gewerkschaftsdachverbands (TUC), stattete Anfang November dem EGA-Englischsprachkurs in Newcastle einen Besuch ab.

Er sprach über die TUC-Vision, die Arbeitswelt zu verbessern durch ein breiteres Angebot an Bildungsmaßnahmen zum Ausbau der Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen, eine bessere Qualität des Berufslebens sowie rentenbezogene Maßnahmen, die den Menschen mehr Sicherheit garantieren. Daneben umriss er auch Schritte zur Gewährleistung, dass ArbeitnehmerInnen bei Veränderungen am Arbeitsplatz konsultiert werden. Diese Maßnahmen bilden die Grundlage der TUC-Kampagne für die britischen Parlamentswahlen 2005. Ein weiteres wichtiges Thema wird die Kinderfürsorge sein.

Er betonte, welche Vorteile die neue EU-Gesetzgebung für ArbeitnehmerInnen hat, darunter mehr Rechte für arbeitende Eltern und TeilzeitarbeiterInnen sowie Konsultierung bei Veränderungen. Der TUC habe inzwischen seine negative Einstellung gegenüber der EU von vor 25 Jahren, als Jacques Delors noch Präsident der Europäischen Kommission war, aufgegeben.

## Verfassungsdebatte

Im Vereinigten Königreich werde derzeit lebhaft über die Europäische Verfassung debattiert, sagte Barber, mit einem Referendum vorgesehen für Anfang 2006. Die Schlüsselfrage für die Gewerkschaften ist, ob die Verfassung die soziale Dimension ausweitet und schützt oder sie unterläuft. Der TUC hat gerade diese Debatte mit seinen Mitgliedsorganisationen begonnen. Die öffentliche Meinung im Vereinigten Königreich ist derzeit gegenüber Europa sehr negativ, mit Ton angebenden, EU-feindlichen Medien.

Die 12 SeminarteilnehmerInnen aus Österreich, Belgien, Estland, Ungarn, Italien, Lettland, Schweden und der Türkei hatten Gelegenheit, den TUC-Generalsekretär zu Themen wie Mitgliederwerbung und die Beziehungen zur britischen Arbeiterpartei zu befragen.

Barber erklärte die gesunkene Mitgliederzahl in britischen Gewerkschaften von 12 Millionen im Jahre 1979 auf 6,5 Millionen im Jahre 2004 mit enormen Arbeitsplatzverlusten im verarbeitenden Gewerbe. Dienstleistungen sind hingegen der Bereich mit Arbeitsplatzzuwachs und 60% der MitgliederInnen seien derzeit im öffentlichen Sektor tätig. Gewerkschaften müssten sich darüber Gedanken machen, wie sie Ressourcen nutzen und organisatorische Fähigkeiten entwickeln können. Dieses sei das Ziel der TUC-Organisationsakademie, die junge Leute anwirbt und ausbildet zu zukünftigen OrganisatorInnen.



TUC Generalsekretär Brendan Barber spricht zu SeminarteilnehmerInnen in Newcastle

Auf die Frage nach der Kommunikationsstrategie des TUC betonte Barber die Herausforderung, die darin liegt, ein Publikum anzusprechen, das an moderne kommerzielle Kommunikationstechniken gewöhnt ist. Kulturelle Veränderungen bedeuten, dass Menschen nicht länger bereit sind, an Abendsitzungen teilzunehmen, und die Gewerkschaften diesem Anliegen entsprechend neue Konzepte, wie technisch hoch entwickelte Internetseiten und E-Mail-Bulletins, investieren.

## Eine Änderung des Image

Eine weitere Herausforderung besteht darin, junge, auf dem Arbeitsmarkt zunehmend mobile Menschen anzusprechen. Der TUC versucht, von seinem „männlich, blass und langweilig“-Image abzukommen, indem mehr Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten eingebunden werden.

Daneben intensiviert er die Kontakte mit Studentenvereinigungen, da 30-40% aller jungen Leute einen höheren Ausbildungsweg einschlagen. Eine niedrige Arbeitslosenrate bedeutet, dass junge Menschen eine größere Auswahlmöglichkeit haben, so dass sie, wenn sie bei der Arbeit auf Probleme stoßen, eher den Arbeitsplatz wechseln anstatt einer Gewerkschaft beizutreten.

Der TUC arbeitet derzeit an einer Verbesserung der Beziehungen mit der britischen Arbeiterpartei und bereitet eine Agenda für eine mögliche dritte Amtszeit der Regierung vor. „Fähigkeiten, Rechte und Renten werden Teil dieser Agenda ausmachen“, sagte Barber.

# UNI-EBR stärken ihre Netzwerke

**Von Jean-Claude Le Douaron, EGA-Bildungsbeauftragter**

**M**issverständnisse und Meinungsverschiedenheiten über die Rolle Europäischer Betriebsräte sind nichts Seltenes. Ein französischer Vertreter neigt eventuell dazu, den EBR als europäische Version des französischen comité d'entreprise zu betrachten, während ein Deutscher oder ein Däne es vielleicht lieber sehen würden, wenn dieses Organ dem Betriebsrat bzw. der samarbejdsudvalg gleichkäme.

Diese verschiedenen und oftmals widersprüchlichen Erwartungen sind häufig die Ursache für Haltungen, die ArbeitnehmervertreterInnen in den EBR einnehmen. Pro Jahr werden sie zu einer oder zwei Sitzungen eingeladen, auf denen sich die Diskussion gewöhnlich auf die Tagesordnung für die Plenarversammlung mit dem Management konzentriert. Sie werden von VertreterInnen des Managements mit allen möglichen Informationen bombardiert, die nicht immer relevant sind. Danach fahren alle wieder nach Hause, um ihre Arbeit als lokale VertreterInnen wieder aufzunehmen und ohne dem EBR bis zur nächsten Sitzung allzu viele Gedanken zu widmen.

Ebenso wie auseinander gehende Erwartungen, kann diese Haltung durch Unzulänglichkeiten in der EBR-Richtlinie erklärt werden. Begriffe, wie Information und Konsultation, sind nur vage definiert, Sanktionen tragen wenig dazu bei, Druck auf die ArbeitgeberInnen auszuüben.

## **Ein Schlüsselinstrument für ArbeitnehmerInnen**

Vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen, ist eines der Ziele der EBR eine erhöhte Einflussnahme der ArbeitnehmerInnen auf ihre strategischen Unternehmensentscheidungen. Einige Studien haben jedoch ergeben, dass der direkte Einfluss beschränkt bleibt. Bedeutet dies, dass EBR überflüssig sind? Keineswegs! Sie bieten die Möglichkeit, auf europäischer Ebene ein Netzwerk mit VertreterInnen zu errichten und zwischen lokalen und nationalen VertreterInnen innerhalb derselben Gruppe den Informations- und Konsultationsfluss zu erleichtern. Als Netzwerk der VertreterInnen kann der EBR ein Schlüsselinstrument für ArbeitnehmerInnen aus verschiedenen beteiligten Län-



dern werden. Die Errichtung und effektive Durchführung solcher Netzwerke ist auf jeden Fall eine wesentliche Voraussetzung für einen guten Informations- und Konsultationsaustausch mit der zentralen Geschäftsleitung.

Eine der Aufgaben der europäischen gewerkschaftlichen Bildung besteht darin, die EBR in ihrer Arbeit als Netzwerk für VertreterInnen zu unterstützen. Auf einem kürzlich abgehaltenen, gemeinsam von der EGA und UNI-Europa organisierten Seminar, untersuchten EBR-Mitglieder des Informationstechnologie- und Versicherungssektors die verschiedenen Vertretungssysteme, Beispiele für bewährte Praktiken sowie die Schwierigkeiten, auf die sie bei ihrer Arbeit stießen. Wie anhand ihrer Kommentare erkennbar ist, erachteten sie das Seminar als sehr hilfreich:

- Es ist immer von Vorteil, Standpunkte mit Leuten außerhalb des eigenen Betriebsrats auszutauschen
- Die UNI-Charta über Betriebsverlagerungen könnte unserem Ausschuss von Nutzen sein
- Die Techniken und Grundsätze für die Errichtung von Netzwerken für EBR-VertreterInnen haben mich auf neue Ideen gebracht
- Die persönlichen Kontakte, die bei diesem Seminar geknüpft wurden, erlauben uns in Zukunft erfolgreiche Diskussionen

## **EBR-VertreterInnen von Exxonmobil setzen sich den Tisch**

**D**as Funktionieren des Exxonmobil-EBR zu verbessern durch einen besseren Zusammenhalt zwischen den VertreterInnen aus den 21 beteiligten Ländern, das war das übergeordnete Bildungsziel des vom 25.-27. Oktober abgehaltenen EGA-Seminars für die europäischen Betriebsratsmitglieder des Unternehmens.

Das Programm umfasste Präsentationen und Aktivitäten zu:

- Nationale Systeme der ArbeitnehmerInnenvertretung
- Kommunikation zwischen VertreterInnen, ihrem Sonderausschuss und den nationalen Organen

• Bewertung von Arbeit und Organisation des Ausschusses

• Ausarbeitung einiger grundlegenden Prinzipien für die innere Geschäftsordnung des EBR

• Definierung von Bereichen der Zusammenarbeit

Die 27 VertreterInnen nahmen an den Seminaraktivitäten aktiv teil und wählten einen neuen Sonderausschuss sowie einen EBR-Sprecher. Daneben wurde ihnen die Gelegenheit geboten, über Geschäftsordnungsentwürfe zu diskutieren, um die Rollen der VertreterInnen, des Sonderausschusses und des Sprechers zu klären.



## Informationen und Fähigkeiten für europäische GewerkschafterInnen

Wie Bernd Kaßbaum in seinem Artikel anmerkt, müssen GewerkschafterInnen durch gewerkschaftliche Bildung für ihre effiziente Aufgabenerfüllung vorbereitet werden. Dies betrifft GewerkschaftsfunktionärInnen und -vertreterInnen, die auf nationaler Ebene in einem bestimmten Sektor arbeiten, als auch ihre Counterparte auf europäischer Ebene.

Was macht eine(n) effizient arbeitende(n) europäische(n) GewerkschafterIn aus? Bisweilen herrscht der Eindruck, als seien dafür eine Vielzahl übermenschlicher Eigenschaften erforderlich, doch stehen insbesondere folgende Prioritäten im Vordergrund:

- das Verständnis von den Rollen und politischen Maßnahmen der Gewerkschaften in nationalen Zusammenhängen und auf europäischer Ebene
- Kenntnisse über die jüngsten sozioökonomischen und politischen Entwicklungen, die sich auf Gewerkschaften auf nationaler und europäischer Ebene auswirken
- Fähigkeiten zur Verbesserung des Verständnisses und der Kommunikation auf europäischer Ebene
- gemeinsame europäische gewerkschaftliche Werte

Die Art der Informationen und Fähigkeiten wird natürlich von den politischen Prioritäten des EGB und den pädagogischen Bedürfnissen der EGB-Mitgliedsorganisationen und ihrer FunktionärInnen und VertreterInnen abhängen, wobei es die Aufgabe der EGA ist, diese verschiedenen Prioritäten und Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen.

Auf Seite 8 von *Agora* wird deutlich, wie die EGA dieser Aufgabe konkret nachkommt: zum Beispiel durch die Ausbildung von GewerkschaftsfunktionärInnen zu europäischem Projektmanagement, Untersuchung von sozialen Protektionsschemen in Europa; Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftsstrategie in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit oder die Bewertung der Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die Arbeitsbedingungen im Straßenverkehrssektor. Auf diese Weise vermittelt die EGA Informationen und Fähigkeiten, um die Effizienz europäischer GewerkschafterInnen zu verbessern.

Jeff Bridgford,  
Direktor EGA

**AGORA** wird veröffentlicht von der Europäischen Gewerkschaftsakademie, die von der Europäischen Kommission finanziell unterstützt wird

**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: [etuco@etuc.org](mailto:etuco@etuc.org)  
WWW-Adresse: <http://www.etuc.org/etuco/>  
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.

## IG Metall schlägt Gewerkschaften Bildung neuer

**Von Bernd Kaßbaum, IG Metall  
Bildungsbeauftragter, Deutschland**

Die Bildungsaktivitäten der IG-Metall zielen darauf ab, neu gewählten Betriebsratsmitgliedern und GewerkschaftsvertreterInnen die für ihre Arbeit erforderlichen Fähigkeiten zu vermitteln, als auch Möglichkeiten für lebenslanges Lernen zu bieten.

Ausgangspunkt für jede Bildungsmaßnahme ist die Frage, über welche Fähigkeiten GewerkschafterInnen verfügen müssen, um ihre gewerkschaftlichen Aufgaben als Betriebsratsmitglied oder GewerkschaftsvertreterIn effizient ausführen zu können. Sie muss daher eine Reihe von Fähigkeiten im Hinblick auf die spezifischen Rollen und Aufgaben der FunktionärInnen und VertreterInnen entwickeln.

Fähigkeiten werden deshalb in Zukunft enger an die Begriffe Kompetenz und Kompetenzentwicklung gekoppelt. Alle Seminare müssen Verbindungen herstellen und Vergleiche anstellen zwischen:

- politischen und strategischen Fähigkeiten
- technischen Fähigkeiten
- methodischen und sozialen Fähigkeiten

Um ein vernünftiges System von Bildungsmaßnahmen zu entwickeln, werden derzeit Diskussionen zur Bestimmung von Fähigkeitsebenen geführt. Diese umfassen weitgehend:

- Einführung
- Allgemeine/Allroundfähigkeiten
- Spezialisierung
- Führung und Networking

Ein weiterer Aspekt ist die Ausarbeitung modulbasierter Seminargruppen, zum Beispiel Module für spezifische Ausbildungsanforderungen, die frei – je nach Sektor, in dem ArbeitnehmerInnen tätig sind, individuellen Wünschen und bereits vorhandenem Wissen potenzieller TeilnehmerInnen – gewählt werden können.

# lägt bei licher n Weg ein



Bernd Kaßbaum:  
Bildungsaktivitäten  
können die Fähigkeit von  
Gewerkschaften, in einer  
anspruchsvollen sozialen  
Situation einzugreifen,  
stärken

## Betriebsratsmitglieder und GewerkschaftsvertreterInnen

In diesem Zusammenhang werden 2005 zwei Ausbildungsprogramme angeboten. Beim ersten handelt es sich um ein Programm für neu gewählte Betriebsratsmitglieder, das aus sieben Modulen besteht. Sie umfassen Mitbestimmungsrechte bei personellen Angelegenheiten, Themen in Verbindung mit Arbeitsbedingungen, Veränderungen innerhalb von Unternehmen, wirtschaftliche Entscheidungen und Mitbestimmung. Ein besonders wichtiges Modul behandelt Tarifverhandlungen und thematisiert Tarifverhandlungsrechte von Betriebsratsmitgliedern.

GewerkschaftsvertreterInnen wurde im Gegenzug ein Programm mit fünf Modulen angeboten, wobei zwei Module auch im Programm der Betriebsratsmitglieder enthalten sind (Mitbestimmung und wirtschaftliche Entscheidungen), während sich die anderen Module speziell auf die Aufgaben von GewerkschaftsvertreterInnen konzentrieren.

Diese Seminarpakete werden gewöhnlich in Ausbildungszentren durchgeführt. Sie entsprechen der Ausbildungsebene „Vermittlung Allgemeinen/Allround“-Ausbildungsebene. Die nächsten Schritte in diesem Prozess verstehen sich von selbst. Zunächst müssen wir diesen Prozess mit Bildungsaktivitäten auf lokaler und regionaler Ebene koordinieren. Dementsprechend werden mit den IG-Metall-Bereichen einzelne Projekte durchgeführt, die darauf abzielen, für diese Ebene Bildungsmaßnahmen aufzubauen mit dem Hauptaugenmerk auf die für VollzeitausbilderInnen erforderlichen Fähigkeiten sowie die Bereiche Organisation von Bildungsmaßnahmen und Beratungsdienste.

Zweitens müssen wir kontinuierliche Bildungsmaßnahmen zur „Spezialisierung“ sowie „Führung und Networking“ ausarbeiten. Zwei Projektgruppen arbeiten derzeit

daran und entwickeln spezifische Ideen und Vorschläge. Ein neues Paket mit Modulen wurde zum Thema „politische“ Bildung entworfen, das einen aufgabenbasierten Ansatz verfolgt.

Bei diesem Prozess wurden natürlich einige Fragen aufgeworfen: So haben zum Beispiel einige Gruppen, die derzeit Seminare ausarbeiten, solche präzisen Anforderungen gestellt, dass für offene, teilnehmendenbasierte Bildungsprozesse kaum noch Zeit übrig bleibt. Einige sind besorgt, dass das hohe Niveau der politischen und teilnehmendenbasierten Ansätze untergraben wird.

## Dauer der Module

Eine weitere Frage war, inwieweit die modulare Ausbildung verstanden wird. Geht ein solches freies System nicht zu weit und sollten die AusbilderInnen nicht mehr Unterstützung bieten? Benötigen GewerkschaftsfunktionärInnen wirklich keine ausbildungsbezogenen Mindestanforderungen? Derzeit wird eine andere Debatte über die Dauer der neuen Module geführt, da sie gewöhnlich eine Woche dauern und manchmal mit den zweiwöchigen Kursen, die die IG Metall anbietet, nicht vereinbar sind.

Gleichzeitig mit diesen Innovationen und den damit verbundenen praktischen und begrifflichen Bemühungen organisiert die IG Metall eine Diskussion, um ein neues und gemeinsames Modell für ihre Bildungsaktivitäten. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, dass diese Arbeit weiter ausgebaut werden muss. Teilweise müssen dafür natürlich die internen Bildungsstrukturen der IG Metall untersucht werden. Jedoch ist der andere Ansatz ebenso wichtig und befasst sich mit der Frage, wie Bildungsaktivitäten die Fähigkeit von Gewerkschaften, in einer solch anspruchsvollen sozialen Situation einzugreifen, stärken können.

# Aufbau eines AusbilderInnennetzwerks in Mittel- und Osteuropa

**Von Georges Schnell, EGA-Bildungsbeauftragter**

**S**ein über 10 Jahren arbeitet die EGA mit führenden Mitgliedern der Gemeinschaft der gewerkschaftlichen Bildung in den mittel- und osteuropäischen Ländern (MOEL) zusammen, um zur Unterstützung des europäischen Integrationsprozesses ein Netzwerk mit AusbilderInnen aufzubauen.

Der Schwerpunkt liegt hierbei auf Aktivitäten der gemeinschaftlichen Bildung sowie in der Förderung der Werte der europäischen Gewerkschaftsbewegung auf Grundlage der politischen Leitlinien des EGB.

Bisher wurden verschiedene Seminare und Projekte mit verschiedenen Bildungs- und AusbildungsakteurlInnen durchgeführt, woran auch der IBFG beteiligt war. Auf einer im März 2002 in der Slowakei abgehaltenen Konferenz wurde über die Entwicklung von Bildungsaktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene diskutiert. Bei einer weiteren Veranstaltung im Januar 2003 in Slowenien wurde die Ausarbeitung eines neuen Ansatzes zur gemeinsamen Durchführung von Ost-West-Projekten über gewerkschaftliche Bildung erwogen.

## Klare Ziele

Dieses AusbilderInnennetzwerk trifft sich regelmäßig, zweimal pro Jahr, um einige präzise Ziele zu erörtern:

- Ausarbeitung einer effizienten Strategie für Gewerkschaften und gewerkschaftlicher Bildungsprojekte zur bestmöglichen Nutzung der zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen
- Förderung einer stärkeren Unabhängigkeit nationaler Organisationen bei der Durchführung von Projekten, die den Zielen der Gewerkschaften Rechnung tragen
- Entwicklung zu einer treibenden Kraft für Vorschläge und Innovationen, z.B. ein Hauptakteur in den Bereichen Projektmanagement und Bereitstellung von Bildungsaktivitäten
- Teilnahme an gemeinsamen Überlegungen zur Frage, wie die EGB-Mitglieder sich im spezifischen Bereich der gemeinschaftlichen Bildung am besten gegenseitig unterstützen können

## Kernaufgaben für die Zukunft

Auf der letzten Sitzung im Oktober 2004 in der Tschechischen Republik, wurden einige Kernaufgaben des Netzwerkes vereinbart:

- Bereitstellung von Ressourcen der europäischen gewerkschaftlichen Bildung für Organisationen, um AusbilderInnen und Bildungsabteilungen mit Ratschlägen, Know-how und praktischer Hilfe beiseite zu stehen
- Entwicklung von Diskussionen über Methodik und Aktivitäten sowie Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Organisationen und der europäischen Ebene
- Förderung des Austauschs von Ressourcen und Know-how innerhalb des Netzwerkes und Entwicklung detaillierter Ziele und Aufgaben zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Bildung
- Gemeinsames Handeln als Expertengruppe, die EntscheidungsträgerInnen bei ihren Beschlussfassungen unterstützen kann. Dadurch Errichtung eines Diskussions- und Konsultationsforums für ExpertInnen, die aufgrund ihrer Erfahrungen und Verdienste im Bereich der europäischen Integration als solche anerkannt werden
- Errichtung eines voll funktionsfähigen und kooperativen Organs, das innovative Ansätze und Debatten unterstützen kann und gleichzeitig als Kontaktstelle zwischen PartnerInnen dient, die die Erfahrungen und das Know-how dieses Organs anerkennen

Die EGA ist in der Lage gewesen, dieses Netzwerk zu errichten und zu unterstützen. Durch den informellen Charakter dieses Netzwerkes wird eine Atmosphäre geschaffen, in der die Mitglieder produktiv diskutieren und ihre Ideen den zuständigen Entscheidungsträgern übermitteln können. Das Netzwerk dient als Denkfabrik zur Entwicklung innovativer pädagogischer Ansätze, zur Zusammenarbeit sowie zum Austausch. Als solches bereichert es die Gemeinschaft der europäischen gewerkschaftlichen Bildung und somit auch die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung.



## Leitfaden für mobile europäische ArbeitnehmerInnen

EGB, 2004

Dieser Leitfaden, der von einem belgischen und niederländischen Gewerkschafter, die beide selbst in einer Grenzregion leben, ausgearbeitet wurde, bietet zahlreiche praktische Informationen über rechtliche und finanzielle Aspekte, denen ArbeitnehmerInnen gegenüberstehen, wenn sie in einem Land wohnen und in einem anderen Land arbeiten. Die wichtigsten Artikel und Gesetze des EU-Vertrages sowie ihre Umsetzung in nationales Recht werden analysiert, wobei die Bereiche Steuern, Sozialversicherungsansprüche, Aufenthaltsrecht, Zusatzrenten und andere wichtige Themen angesprochen werden, die GrenzgängerInnen oder Arbeitsplatzsuchenden betreffen. Der Leitfaden verweist auf Internetseiten und andere Informationsquellen und ist somit ein unentbehrliches Werk für alle, die in einer Grenzregion leben, arbeiten oder dort leben und arbeiten wollen.

PDF-Versionen des Leitfadens sind in fünf Sprachen erhältlich: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch und Niederländisch. Kostenlos erhältlich auf der englischsprachigen Internetseite:

<http://ert.etuc.org/ert/index.cfm?fuseaction=home.catalogdetails&ID=897&&keyword=A4F0CE91-C516-11A1-7A07BDC867DC3539&cPage=2&lang=EN>

Weitere Informationen bei:

ITUC-Stabsabteilung, EGB, Bd. du Roi Albert II, 5, B-1210 Brüssel  
Tel: +32 2 224 04 48  
E-mail: [cdenagte@etuc.org](mailto:cdenagte@etuc.org)

## Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Transformation und Integration – ein Vergleich zwischen acht neuen EU-Mitgliedstaaten

EGI, Brüssel, 2004

Diese Studie betrachtet die Entwicklungen der Arbeitsgesetze und -praktiken auf Unternehmens-, Sektor- und Länderebene in acht mittel- und osteuropäischen Staaten. Trotz einer allgemeinen Orientierung an westeuropäischen Praktiken weisen die verschiedenen Entwicklungen der Arbeitsbeziehungen, ebenso wie die Transformationsprozesse in diesen Ländern, große Unterschiede auf. Es werden spezifische Fälle beschrieben, bei denen ein strukturelles Defizit festzustellen ist, und innovative Formen der Mitbestimmung sowie Beispiele für Konzertierung und Vertriebspolitik vorgestellt. Daneben wird ein Ost-West-Vergleich der Arbeitsbeziehungen vorgenommen, auf die Auswirkungen der Osterweiterung auf die zentralen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik und der Tarifverhandlungen aufmerksam gemacht und die Herausforderungen aufgezeigt, denen das europäische Sozialmodell gegenübersteht.

Erhältlich auf Deutsch (aktualisierte Fassung), Englisch und Französisch € 27

Weitere Informationen und Bestellungen bei:

EGI, Bd. du Roi Albert II, 5, Postfach 4, B-1210 Brüssel  
Tel: +32 2 224 04 70, Fax: +32 2 224 05 02  
E-mail: [etu@etuc.org](mailto:etu@etuc.org)  
[www.etuc.org/etu/New/KohlPlatz.cfm](http://www.etuc.org/etu/New/KohlPlatz.cfm)

## Mai 2004: Die EU wird größer

DGB, 2004

Der DGB hat diese deutschsprachige, 60 Seiten umfassende Broschüre herausgegeben, um ihre Mitglieder über die neuen EU-Mitgliedstaaten und die möglichen Auswirkungen ihres Beitritts auf Deutschland zu informieren. Die Broschüre beinhaltet einige grundlegende Daten über die einzelnen Länder (Lebensstandard, BIP usw.) und analysiert die möglichen Folgen auf den Arbeitsmarkt in

Deutschland (Weitervergabe von Aufträgen, Standortverlagerung, Wander- und SaisonarbeiterInnen, Einwanderungsbestimmungen usw.).

Weitere Informationen und (versand- und verpackungskostenpflichtige) Bestellungen bei:

DGB-Bundesvorstand  
Abt. für internationale und europäische Gewerkschaftspolitik  
Postfach 11 03 72, D-10833 Berlin  
Tel: +49 30 2 40 60 742, Fax: +49 30 2 40 60 408  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

## Globalisierung & Internationale Entwicklung im Textil- & Bekleidungssektor – *Tutor's Pack im Netz*

TGWU (UK)

Der Unterbereich der TGWU-Internetseite „Education in International Development“ bietet Materialien und Aktivitäten an, die speziell für die gemeinschaftliche Bildung ausgearbeitet wurden. Diese Ressourcen sind Teil eines von der britischen Regierung unterstützten Projekts und zielt darauf ab, das Bewusstsein und Verständnis für den internationalen Entwicklungsprozess zu fördern sowie sicher zu stellen, dass alle TGWU-Bildungsprogramme eine internationale Perspektive beinhalten. Das vorhandene Material deckt nicht nur den Textilsektor, sondern auch andere Bereiche ab. Es kann heruntergeladen und an die verschiedenen Situationen/Sektoren angepasst werden. Die Webseite bietet auch Links zu weiterem Material, das für AusbilderInnen und VertreterInnen nützlich sein kann.

[www.tgwu.org.uk/TGWUInternatEd/Textiles/course\\_notes1.htm](http://www.tgwu.org.uk/TGWUInternatEd/Textiles/course_notes1.htm)

## Globalisierung. Wer verliert und wer gewinnt?

Kanadischer Gewerkschaftsbund CLC & Tony Biddle (2004)

Hierbei handelt es sich um ein kleines, leicht zu lesendes Heft im Comicformat, das für alle GewerkschafterInnen und gewerkschaftliche AusbilderInnen unentbehrlich ist. Auf nur 12 Seiten behandelt es Themen wie: Was ist Globalisierung?, Wie ist es soweit gekommen? ... eine kleine Geschichtsstunde oder auch Wie sieht die Welt heute aus? und Einsatz für Veränderungen. Das Heft wirkt aus verschiedenen Perspektiven Fragen auf, die sich mit der Globalisierung und ihren Auswirkungen befassen. Es ist informativ und regt zum Diskutieren und Debattieren an.

Abrufbar in Englisch:

[www.clc-ctc.ca/web/issues/globalization/CLC-globalization-english.pdf](http://www.clc-ctc.ca/web/issues/globalization/CLC-globalization-english.pdf)

und Französisch:

[www.clc-ctc.ca/web/issues/globalization/CLC-globalization-french.pdf](http://www.clc-ctc.ca/web/issues/globalization/CLC-globalization-french.pdf)

## Europa: 09.05.2004

Europäische Kommission, 2004

Diese DVD, die im Rahmen der jüngsten EU-Erweiterung hergestellt wurde, funktioniert wie eine CD und bietet Zugang zu zahlreichen nützlichen Broschüren (PDF-Format), die eine Reihe EU-politischer Themen behandeln (diese sind auch über die Europa-Website abrufbar, jedoch nicht so bequem). Die Broschüren behandeln: EU-Institutionen, Erweiterung, Binnenmarkt, Lebensmittelqualität, Justiz und innere Angelegenheiten, EU-Wirtschaft, nachhaltiger Verkehr, Umwelt sowie Solidarität gegenüber Opfern humanitärer Krisen. Daneben enthalten sie einige nützliche Karten.

Weitere Informationen und Bestellungen bei:

Info Point Europe, Rond Point Schuman, 12, B-1049 Brüssel  
Tel: +32 2 296 99 24, Fax: +32 2 296 54 00  
E-mail: [daniele.d'hossche@dg10.cec.be](mailto:daniele.d'hossche@dg10.cec.be)

# Seminarkalender

## Februar 2005

### Ausbildung von MOEL-GewerkschaftsfunktionärInnen zu europäischem Projektmanagement (4 Tage)

ZIELE	ProjektmanagerInnen die notwendigen Fähigkeiten und Instrumente für die Verwaltung und Leitung länderübergreifender Projekte vermitteln
TEILNEHMERINNEN	TeilnehmerInnen befähigen, ihre Erfahrungen bei der Planung und Leitung von Projekten auszutauschen und kritisch zu betrachten
ARBEITSSPRACHEN	GewerkschaftsfunktionärInnen aus den Bereichen Bildung und Ausbildung, die bereits Erfahrungen mit der Leitung europäischer Projekte gesammelt haben
TERMIN	Englisch, Französisch, Ungarisch, Spanisch
REF.-NR.	18 - 20 Februar 2005
	ENL.04.033

### Französisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe) (11 Tage)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch sollen in die Lage versetzt werden, ihre Sprachkenntnisse in einem französischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizient einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen oder –vertreterInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch
ARBEITSSPRACHEN	Französisch
TERMIN	6 - 17 Februar 2005
REF.-NR.	LAN.04.006

### Ausarbeitung einer europäischen Gewerkschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit (3 Tage)

ZIELE	GewerkschaftsvertreterInnen das Know-how und die Fähigkeiten vermitteln, die für die Ausübung ihrer Funktion als Gesundheits- und SicherheitsvertreterInnen erforderlich sind
TEILNEHMERINNEN	Für die Bereiche Gesundheit und Sicherheit zuständige FunktionärInnen in Verbänden aus den MOEL
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch, Italienisch, Ungarisch
TERMIN	10 - 13 Februar 2005
REF.-NR.	ENL.04.038

### Ausbildung von GewerkschaftsfunktionärInnen für EU-Haushaltlinien im Bereich Sozialer Dialog (3 Tage)

ZIELE	Nationalen Verbänden und Europäischen Föderationen die Möglichkeit bieten, ihre Chancen auf Erfolg zu erhöhen, wenn sie der Europäischen Kommission Projekte vorstellen
TEILNEHMERINNEN	ProjektförderInnen und –managerInnen von Gewerkschaftsorganisationen mit Erfahrung mit europäischen Projekten
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch
TERMIN	14 - 16 Februar 2005
REF.-NR.	ENL.04.015

### Englisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe/Fortgeschritten) I (2 Wochen)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mittleren Sprachkenntnissen in Englisch sollen in die Lage versetzt werden, ihre Sprachkenntnisse in einem englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizient einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen oder –vertreterInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHEN	Englisch
DATES	14 - 24 Februar 2005
REF.-NR.	LAN.04.004

### Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen II (5 Tage)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen das Know-how und die Fähigkeiten vermitteln
TEILNEHMERINNEN	• den Herausforderungen in Zusammenhang mit der Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen in einem erweiterten Europa entgegen zu treten
ARBEITSSPRACHEN	• zu EGB-Initiativen zur Durchführung des EGB-Aktionsplans über Migration beitragen zu können
TERMIN	Nationale GewerkschaftsfunktionärInnen, die für Integrations- und Arbeitsmarktfragen zuständig sind
REF.-NR.	Tschechisch/Slowakisch, Deutsch, Polnisch
	15 - 20 Februar 2005
	ENL.04.009

### Auswirkungen der Erweiterung auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Straßensektor (3 Tage)

ZIELE	Untersuchung der Entwicklung des grenzüberschreitenden Straßenverkehrs
TEILNEHMERINNEN	Bewertung der Auswirkungen auf nationale Tarifverhandlungssysteme im Rahmen der EU-Erweiterung
ARBEITSSPRACHEN	Nationale GewerkschaftsfunktionärInnen, die für soziale Angelegenheiten zuständig sind
TERMIN	Englisch, Französisch, Ungarisch, Spanisch
REF.-NR.	18 - 20 Februar 2005
	ENL.04.033

## März 2005

### Workshop – Entwicklung von Sprachtraining in europäischen Gewerkschaften (3 Tage)

ZIELE	Betrachtung der organisatorischen und pädagogischen Herausforderungen der Sprachausbildung für europäische Gewerkschaften
TEILNEHMERINNEN	Austausch von bewährten Praktiken bei Sprachausbildungaktivitäten
ARBEITSSPRACHEN	Untersuchung möglicher Wege, Elemente des E-Learning in Sprachausbildungaktivitäten einzubringen
TERMIN	SprachenausbilderInnen und gewerkschaftliche AusbilderInnen mit Erfahrungen im Bereich Sprachausbildung in einem gewerkschaftlichen Umfeld; GewerkschaftsfunktionärInnen, die in ihrer Organisation für das Sprachenausbildung zuständig sind
REF.-NR.	Englisch, Französisch
	3 - 6 März 2005
	PED.04.021

### Englisch für GewerkschafterInnen aus den MOEL II (5 Tage)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit Grundkenntnissen in Englisch befähigen, ihre Sprachkenntnisse in einem englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizient einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen oder –vertreterInnen von Gewerkschaftsorganisationen aus den MOEL mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHEN	Englisch
TERMIN	12 - 19 März 2005
REF.-NR.	ENL.04.041

### Englisch für Europäische Betriebsräte (Mittelstufe) II (5 Tage)

ZIELE	Mitglieder von Europäischen Betriebsräten mit Grundkenntnissen oder mittleren Sprachkenntnissen in Englisch befähigen, ihre Sprachkenntnisse in einem englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	Mitglieder von Europäischen Betriebsräten und GewerkschaftsfunktionärInnen in Kontakt mit EBR mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHEN	Englisch
TERMIN	14 - 18 März 2005
REF.-NR.	EWC.04.032

### Sozialschutz in Europa – Gesundheitsfürsorge: Welche Arten von Reformen? Welche Art der Finanzierung? (5 Tage)

ZIELE	Identifizierung und Unterstützung von Elementen des Gesundheitsfürsorgesystems, die den Zusammenhalt und die Solidarität stärken
TEILNEHMERINNEN	Teilnahme an politischen Entscheidungen des EGB und an europäischen Beschlussfassungsprozessen bei Themen, die die Gesundheitsfürsorge betreffen
ARBEITSSPRACHEN	Nationale GewerkschaftsfunktionärInnen, die für sozialpolitische Themen zuständig sind
TERMIN	Englisch, Deutsch, Polnisch
REF.-NR.	15 - 20 März 2005
	SOC.04.012

### Ausbildung von GewerkschaftsfunktionärInnen zu europäischem Projektmanagement (4 Tage)

ZIELE	ProjektmanagerInnen die notwendigen Fähigkeiten und Instrumente für die Verwaltung und Leitung länderübergreifender Projekte vermitteln
TEILNEHMERINNEN	TeilnehmerInnen befähigen, ihre Erfahrungen bei der Planung und Leitung von Projekten auszutauschen und kritisch zu betrachten
ARBEITSSPRACHEN	GewerkschaftsfunktionärInnen aus den Bereichen Bildung und Ausbildung, die bereits Erfahrungen mit der Leitung europäischer Projekte gesammelt haben
TERMIN	Englisch, Französisch
REF.-NR.	29 März - 3 April 2005
	EPM.04.014

Weitere Informationen erhalten Sie auf: [www.etuc.org/etuco/en/courses](http://www.etuc.org/etuco/en/courses)