

AGORA

GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG IN EUROPA



Vierteljährliche Nachrichtenzeitung der Bildungseinrichtung des Europäischen Gewerkschaftsbundes

EGA in Fusion

Die Europäische Gewerkschaftsakademie (EGA), die 1990 vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ins Leben gerufen wurde, um Bildungsaktivitäten für europäische Gewerkschaften zu unterstützen und zu organisieren, hat sich mit zwei weiteren EGB-Fachzentren, dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut und dem Technikbüro der Europäischen Gewerkschaften für Arbeit und Sicherheit (TGB), zum Europäischen Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Gesundheit und Sicherheit (ETUI-REHS) zusammengeschlossen.

Durch die Bündelung von beruflicher, wirtschaftlicher und sozialer Forschungsexpertise, technischem und ergonomischem Wissen sowie die Organisation von Ausbildungsaktivitäten kann die neue internationale Not-for-Profit-Organisation ETUI-REHS für die gesamte EU eine treibende Kraft werden. „Es gibt viele Überschneidungen zwischen diesen Wissensbereichen, die, wenn vereint in einer Organisation, einen echten Mehrwert für die Arbeit in unserer Bewegung bringen wird“, sagte John Monks.



Das Direktoren-Gremium des ETUI-REHS

Die drei vormals unabhängigen Einrichtungen bilden fortan eine Einheit mit drei Abteilungen und sechzig MitarbeiterInnen.

Den Start des neuen Institutes kommentierend, meinte EGB-Generalsekretär John Monks, der gleichzeitig der Vorstandsvorsitzende des ETUI-REHS ist, er hoffe, dass es sich „zum besten und renommiertesten europäischen Wissens- und Kompetenzzentrum für Fragen der Arbeitswelt“ entwickeln werde.

„Das neue Institut wird die Forschung, das Know-how und die Unterstützung bieten, die EntscheidungsträgerInnen benötigen, um den Antrieb für ein Soziales Europa zu wahren“, sagte der ehemalige TGB-Direktor Marc Sapir, der nun das neue Zentrum leitet.

Keine Einschränkung im Service

Zwar mag die EGA verschwunden sein, doch die europäischen Gewerkschaftsbildung geht weiter. Die EGA-MitarbeiterInnen, die alle vom ETUI-REHS übernommen wurden, werden dem EGB und dessen Mitgliedern auch weiterhin wichtige Dienstleistungen anbieten:

- Ausarbeitung und Organisation europäischer Kurse, die GewerkschaftsfunktionärInnen und -vertreterInnen eine einzigartige Lernerfahrung vermitteln: Erwerb von neuer Information, Entwicklung neuer Fähigkeiten, Teilen europäischer Gewerkschaftswerte und Erweiterung des „europäischen“ Horizonts bei gewerkschaftlichen Fragen
- Unterstützung der europäischen gewerkschaftlichen Bildungsgemeinschaft, die ein Forum für die strategische Entwicklung einer europäischen Gewerkschaftsbildung bietet
- Entwicklung multikultureller Lern- und Ausbildungsmethoden und Meinungsaustausch über bewährte pädagogische Praktiken auf europäischer Ebene
- Erarbeitung einer Auswahl europäischer Ausbildungsressourcen, die von AusbilderInnen, die in verschiedenen Kulturen, mit verschiedenen Sprachen und in verschiedenen Systemen industrieller Beziehungen arbeiten, verwendet werden können
- Bereitstellung eines EU-Informationsdienstes, der online informiert und Ratschläge zu zahlreichen EU-Programmen und Finanzierungsmöglichkeiten erteilt

In dieser Ausgabe

2

Führungskräfte untersuchen Herausforderungen der europäischen Gewerkschaften

3

Sich näher kommen

4-5

Meinung: Bildung und Forschung

Die Master-Qualifizierung: Rechte, Vertretung und Schutz

6

Europa und Globalisierung: ein Ausbildungsleitfaden

Aktualisierte Unterstützung für europäische ProjektmanagerInnen

7

Ressourcen

8

Seminarkalender

Führungskräfte untersuchen Herausforderungen für europäische Gewerkschaften

Zum allerersten Mal haben sich im Juli führende GewerkschafterInnen aus ganz Europa an einer Sommerschule auf höchster Ebene getroffen, um Strategien für die Zukunft zu diskutieren.

Die neu entstandene Bildungsabteilung des ETUI-REHS und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) organisierten die Veranstaltung gemeinsam. Sie fand im Centro Studi, dem CISL-Ausbildungszentrum, in Florenz unter Beteiligung von 46 GeneralsekretärInnen und ihre StellvertreterInnen von EGB-Mitgliedsorganisationen aus 23 Ländern statt.

Ziel der Sommerschule war es, soziale und gewerkschaftliche Tendenzen und Verhältnisse auf nationaler Ebene zu untersuchen und die Perspektiven für die europäische Gewerkschaftsbewegung abzuwägen.

In der ersten Sitzung wurde die Gewerkschaftsorganisation in einer sich wandelnden Gesellschaft analysiert mit Präsentationen von Savino Pezzotta (CISL, Italien), Frances O'Grady (TUC, Vereinigtes Königreich), Jacques Thibault (CGT, Frankreich) und Tine Auvig-Huggenberger (LO, Dänemark). Die TeilnehmerInnen beleuchteten vier Schlüsselthemen:

- Wie können Mitgliederwerbung und Organisation von Aktivitäten verbessert werden?
- Wie können gewerkschaftlichen Führungssysteme reformiert werden, um eine stärkere Mitgliederbeteiligung zu ermutigen?
- Wie soll die Verhandlungsagenda überarbeitet werden, damit sie Interessen potenzieller Mitglieder widerspiegelt?
- Wie können Gewerkschaftsstrukturen besser auf die Gegebenheiten des derzeitigen Arbeitsmarkts abgestimmt werden?

Investition in Wohlfahrtsstaat

In der zweiten Sitzung wurden die Themen Demografie, soziale Kohäsion und Zukunft der Wohlfahrtsstaaten behandelt mit Beiträgen von Guglielmo Epifani (CGIL, Italien), Agnes Jongerius (FNV, Niederlande) und Carola Fischbach-Pyttel, die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsverbands für den öffentlichen Dienst (EGÖD). Die wichtigsten Fragen hier waren:

- Wie können die Kosten des Sozialschutzes als Investition und nicht einfach nur als Belastung präsentiert werden?
- Wie können Gewerkschaften am besten die Altersvorsorge verteidigen und entwickeln?



EGB-Generalsekretär John Monks (Mitte) und RednerInnen an der Sommerschule in Florenz

- Wie kann gesellschaftlichen Bedürfnissen (Kinderbetreuung, Betreuung für Ältere usw.) unter den gegenwärtigen Haushaltszwängen nachgekommen werden?
- Wie können Gewerkschaften angesichts der zu einer Individualisierung hingehenden Entwicklung die Sozialversicherungssysteme verteidigen?

Die Themen Umstrukturierung und Standortverlagerung standen im Mittelpunkt der abschließenden Sitzung, mit Beiträgen von Zdenek Malek (ČMKOS, Tschechische Republik), Erland Olauson (LO, Schweden), Bernadette Ségol (Uni-Europa – die Dienstleistungsgesellschaft) und Peter Scherrer, Generalsekretär des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes. Gefragt wurde:

- Wie können Gewerkschaften angemessen informieren und beraten, um Veränderungen vorzugreifen?
- Wie können sie sich an Veränderungen anpassen, um für ArbeitnehmerInnen minimale Sozialkosten zu gewährleisten?
- Wie können sie Tarifverhandlungsstrategien so koordinieren, um Abwärtsspiralen bei Lohn und Arbeitsbedingungen zu vermeiden und welche minimale (sozial-unternehmerische) Verantwortung haben ArbeitgeberInnen?

In seinen Schlussfolgerungen betonte EGB-Generalsekretär John Monks, wie wichtig es sei, innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung den europäischen Gedanken zu betonen, Organisationsstrategien und Strategien zur Mitgliederwerbung zu verbessern und auch Frauen, Jüngere und MigrantInnen zu erreichen.

Florenz, die Stadt der italienischen Renaissance, könnte auch die Stadt der Renaissance/Wiedergeburt der europäischen Gewerkschaften werden.

Sich näher kommen

Von Antoine Cochet, Bildungsbeauftragter

Coming together war das recht treffende Motto für fünf Ausbildungsaktivitäten, die die Bildungsabteilung des neuen ETUI-REHS gemeinsam mit der Agentur für soziale Entwicklung des EGB ausgearbeitet und organisiert hatte.

Vorrangiges Ziel des Projekts war es, GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen aus den zehn neuen Mitgliedstaaten Ausbildungsprogramme anzubieten und ihnen so zu ermöglichen, auf nationaler Ebene Veranstaltungen zu organisieren, durch die die Umsetzung der europäischen Gesetzgebung über Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung gefördert wird. Dies bezieht sich insbesondere auf:

- Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR)
- Richtlinie 2001/86/EG vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer
- Richtlinie 2002/14/EG vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft

Mit den fünf Ausbildungsseminaren sollte das Wissen über den Acquis Communautaire (die europäischen Rechtsvorschriften) zu Unterrichts- und Anhörungsrechten vertieft werden. Sie umfassten Gruppen- bzw. individuellen Austausch, um ArbeitnehmerInnen zu einer aktiveren Teilnahme an EBR, europäischen und anderen Unternehmen zu bewegen.

Vertiefter sozialer Dialog

Die für diese Seminare ausgewählten TeilnehmerInnen wurden ermutigt, durch die Mitwirkung an einem fortlaufenden Prozess der Kontrolle, Bewertung und des Austauschs von Erfahrungen auf allen Ebenen zur Entwicklung des sozialen Dialogs beizutragen.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden im Rahmen der fünf Seminare Gruppenarbeiten zum **sozialen Dialog** und die **Vertretung von ArbeitnehmerInnen** organisiert. Ihnen folgten



SeminarteilnehmerInnen machen eine Pause

Beiträge zu **Europäischen Betriebsräten**, Frage- und Antwortrunden sowie komparative Analysen. Mit Erfahrungsberichten und Erläuterungen zur praktischen Arbeit des EBR stellte jedes Seminar ein Mitglied eines europäischen sektoralen Industrieverbandes vor. Daneben wurde die Umsetzung der Richtlinie zur Festlegung eines **allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer** im Detail analysiert.

Diese fünf Seminare ermöglichten 120 GewerkschafterInnen aus den zehn neuen Mitgliedstaaten mehr über die geltenden Unterrichts- und Anhörungsrechte zu erfahren und vor allem zu lernen, wie sie die wichtige Aufgabe, ihr neu Gelerntes anderen in der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu übermitteln, erfüllen können.

Während dieser Ausbildungsseminare konnten auch einige informelle Netzwerke mit GewerkschaftsfunktionärInnen, die sich mit diesen speziellen Themen befassen, gebildet werden – ein weiterer Schritt auf dem Weg zum Aufbau einer europäischen Gewerkschaftsidentität.

Bildung und Forschung

Der Zusammenschluss der EGA mit den Instituten für Forschung und Gesundheit und Sicherheit des EGB zum ETUI-REHS wird für die europäische Gewerkschaftsbildung und somit auch für die europäische Gewerkschaftsbewegung klare Vorteile haben.

Er wird größere finanzielle Stabilität gewährleisten und somit ermöglichen, über einen längeren Zeitraum eine strategische Entwicklung und effiziente Umsetzung an gewerkschaftlichen Bildungsprogrammen auf europäischer Ebene zu planen.

Es wird die allgemeine Qualität der europäischen Gewerkschaftseminare verbessert, ForscherInnen werden unmittelbarer in den Bildungsprozess mit einbezogen, sie können einen direkteren Beitrag zur Gestaltung der Seminare leisten und ihre Forschungsergebnisse werden für die Seminardurchführung leichter zugänglich sein, entweder in Form von ExpertInnenpräsentationen oder als Hintergrunddokumente.

Das größte Potenzial liegt in der Verbesserung der Ressourcen für die europäische Gewerkschaftsbildung. Die ForscherInnen und Bildungsbeauftragten werden besser zur Vorbereitung von Ausbildungsmaterialien beitragen können, das, wenn es im Einklang mit den Bedürfnissen der GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen ausgearbeitet und vorgestellt wird, verwendet werden kann, den gewerkschaftlichen Bildungsaktivitäten der EGB-Mitgliedsorganisationen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene eine europäische Dimension zu verleihen.

Auf diese Weise wird das ETUI-REHS in der Lage sein, auf Grundlage von Forschung und Bildung fundierte und ausgewogene Dienste anzubieten, die zur Stärkung einer europäischen Gewerkschaftsidentität beitragen.

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.



Saul Meghnagi: „Gewerkschaften müssen mit wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Veränderungen Schritt halten“.

Die Natur einer Gewerkschaft führt die Notwendigkeit einer fortlaufenden kulturellen Entwicklung auf hohem Niveau mit sich, nicht zu letzt, wenn man den variierenden Bedürfnisgrad an Vertretung und Schutz in Betracht zieht. Die GewerkschafterInnen müssen wissen, wie Veränderungsprozesse zu interpretieren sind und im Gegenzug in der Lage sein, fortlaufend die wichtigsten strategischen Wege aufzuzeigen und kohärente organisatorische Maßnahmen definieren ...“

„Diese Master-Qualifizierung zielt darauf ab, dem Wissensbedarf in allen Bereichen, in denen GewerkschafterInnen tätig sind, nachzukommen, für eine offene Diskussion über Verpflichtungen und Prinzipien, für eine intensivere Interaktion auf Grundlage gemeinsamer Grundsätze, für einen besseren Schutz – kombiniert mit gewerkschaftlichen Maßnahmen – für Demokratie und die Entwicklung der Zivilgesellschaft.“

Dies sagte Guglielmo Epifani, Generalsekretär des italienischen Gewerkschaftsverbandes CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*), vor drei Jahren, als ein neues Ausbildungsprogramm eingeführt wurde, das leitenden GewerkschaftsfunktionärInnen und Führungskräften eine Ausbildung auf hohem Niveau bietet.

Mit dem Wandel Schritt halten

Die Entscheidung des nationalen CGIL-Sekretariats, ein solches Projekt, bei dem Weiterbildung für GewerkschafterInnen und praktische Erfahrung in den betreffenden Bereichen miteinander kombiniert werden, in die Wege zu leiten, entsprach zwei erkannten Bedürfnissen:

- Gewerkschaften sind Organisationen, die rigorose Strategien zur Verwaltung von Humanressourcen benötigen

Die Master-Qualifizierung: Rechte, Vertretung und Schutz

Saul Meghnagi, Präsident des italienischen Istituto Superiore per la Formazione stellt ein neues, bahnbrechendes Ausbildungskonzept vor, durch das leitende GewerkschafterInnen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf hohem Niveau anerkennen lassen können.

- Gewerkschaften sind Organisationen, die ihrer Natur gemäß ihre komplexe Funktionsweise anpassen müssen, um mit wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Veränderungen Schritt halten zu können

Das Projekt, das sich vor allem an junge GewerkschaftsfunktionärInnen wendet, will, wie der Titel schon besagt, einen besseren Einblick in die Bereiche Rechte, Vertretung und Schutz vermitteln. Es wurde vom *Istituto Superiore per la Formazione*, dem nationalen Ausbildungszentrum des CGIL, erarbeitet und möchte den TeilnehmerInnen dabei helfen, Fähigkeiten zu entwickeln, die notwendig sind, um in den für gewerkschaftliche Aktionen wichtigsten Bereichen tätig zu werden.

Das Master-Programm – das auf dem Hintergrund dieser Anforderungen konzipiert wurde – erlaubt Studierenden eine Qualifikation in Sozialgeschichte bzw. Wirtschaft und Recht zu erwerben. Sie können einen Abschluss in einem oder in beiden Bereichen machen.

Vorlesungen und Nachweise

Das Studienprogramm ist folgendermaßen strukturiert:

- **Master in Sozialgeschichte:** Dieser Kurs umfasst zwei Einheiten – eine zu einem allgemeinen Thema und eine weitere zu einem spezifischen Fachgebiet – und setzt sich aus acht Ausbildungsmodulen zusammen, die jeweils drei Tage dauern.

Die Einheit allgemeiner Art besteht aus vier Modulen und trägt den Titel Rechtsstaatlichkeit.

Die spezifische Einheit (deren Inhalt auf Bedürfnisse lokaler oder sektoraler Gewerkschaftsorganisationen abgestimmt wird) umfasst ebenfalls vier Module.

- **Master in Wirtschaft und Recht:** Dieser Kurs umfasst zwei Einheiten – eine zu einem allgemeinen Thema und die andere zu einem spezifischen Fachgebiet – und setzt sich aus acht Ausbildungsmodulen zusammen, die jeweils drei Tage dauern.

Die Einheit allgemeiner Art umfasst vier Module und trägt den Titel Arbeit – Markt und Schutz.

Die spezifische Einheit (deren Inhalt ebenfalls auf Bedürfnisse lokaler oder sektoraler Gewerkschaftsorganisationen abgestimmt wird) umfasst auch vier Module.

Alle Ausbildungsaktivitäten, ob vorlesungsbasiert oder übergreifender Natur, werden auf Grundlage eines Nachweis-Systems bewertet. Für ein Master-Diplom müssen die Studierenden an allen Vorlesungen teilnehmen und die erforderliche Anzahl an Nachweisen erwerben. Diejenigen, die an den Ausbildungsaktivitäten teilnehmen, erhalten ein „Training Record“ (Studienbuch), in dem die Kurse, an denen sie teilgenommen und die Nachweise, die sie erworben haben, eingetragen und festgehalten werden.

Probelauf

Ein Probelauf des Master-Programms im Bereich Sozialgeschichte – bei dem die oben beschriebenen Lehrveranstaltungen und das Timing der verschiedenen Ausbildungsphasen getestet wurden – wurde bereits von zwei Organisationen (CGIL Veneto und die Communication Workers' Union) absolviert, während vier weitere Organisationen derzeit das Programm testen: Fillea und CGIL Emilia Romagna (Endphase), NidiL und CGIL Campania (Mittelphase). Der Master in Wirtschaft und Recht soll 2006 eingeführt werden.

Das neueste Buch von Saul Meghnagi *Il sapere professionale* wurde 2005 von Feltrinelli (Mailand) veröffentlicht.

Europa und Globalisierung: ein Ausbildungsleitfaden

Von Georges Schnell, Bildungsbeauftragter

Drei Jahre lang hat die ETUI-REHS-Bildungsabteilung mit dem Turiner ACTRAV-Büro für Arbeitnehmeraktivitäten der Internationalen Arbeitsorganisation und dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) zusammengearbeitet, um ein Ausbildungsprogramm für TrainerInnen von EGB-Mitgliedsorganisationen auszuarbeiten.

Die Mitwirkung des IBFG hat geholfen, potenzielle Themen für eine Zusammenarbeit zu definieren, während durch die Teilnahme des EGB diese Aktionsbereiche in eine europäische Gewerkschaftsstrategie eingebunden werden konnten.

Der innovative Ansatz bestand darin, eine Analyse der EU-Politik über Globalisierung mit einem Erfahrungsaustausch zwischen europäischen GewerkschaftstrainerInnen und GewerkschafterInnen von anderen Kontinenten zu kombinieren. Dieser Austausch von Wissen und Fähigkeiten war trotz der in den verschiedenen Ländern in sozioökonomischer und politischer Hinsicht zu verzeichnenden Unterschiede äußerst bereichernd. Bei den Diskussionen über die Strategien des globalen Kapitalismus, mit seiner Wettbewerbsfähigkeit und dem Flexibilitätsdogma sowie



seinen antisozialen und antigewerkschaftlichen Praktiken, wurden alternative Strategien aufgezeigt, die sich vor allem auf Beschäftigung, Sozialschutz, soziale Rechte und die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen konzentrierten.

Die Entwicklung einer Gewerkschaftsstrategie zur Globalisierung ist mit Hinblick auf die neuen Herausforderungen, denen die europäischen Gewerkschaften entgegentreten müssen, ein wichtiges Unterfangen. Mit der Ausarbeitung eines Leitfadens, der auf die Definierung einer europäischen Ausbildungsstrategie mit Ideen zur Vorbereitung nationaler und europäischer Seminare und Lehrmaterialien zu diesem Thema abzielt, möchten wir die Mitgliedsorganisationen unterstützen, ihre eigenen Ansätze zu entwickeln.

Dieser Leitfaden soll TrainerInnen als Referenztool dienen. In den verschiedenen Kapiteln:

- soll eine Definition von Globalisierung gegeben und ihr Platz in der historischen Entwicklung des Kapitalismus aufgezeigt werden
- sollen die wichtigsten Phasen des gewerkschaftlichen Widerstands und die Errungenschaften des europäischen Sozialmodells (in Bezug auf soziale Sicherheit, Tarifverhandlungen, Arbeitsgesetzgebung, Arbeitskodizes, Gleichbehandlung, Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit usw.) vorgestellt werden
- soll die Grundlage für Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern gelegt werden, einen kohärenteren Ansatz zu finden und Wissen und Know-how auszutauschen

Der Leitfaden umfasst auch ein Glossar gebräuchlicher Begriffe (Wettbewerbsfähigkeit, Washingtonkonsens, Schulden usw.) zusammen mit einer Beschreibung der Arbeit der größten internationalen Institutionen (IWF, Weltbank, WTO, IAO, EU usw.).

Der Ausbildungsleitfaden wird in Kürze in elektronischem Format verfügbar sein zum kostenlosen Heruntergeladen von der Internetseite des ETUI-REHS-Ausbildungsressourcenzentrums:

<http://ert.etuc.org/ert/>

Aktualisierte Unterstützung für europäische ProjektmanagerInnen

Die fünfte Ausgabe des *Guide to Managing European Training Projects – Trade Unions and Transnational Projects* ist jetzt erhältlich.

Ein erfahrenes ExpertInnenteam hat das Handbuch auf der Grundlage wachsender gewerkschaftlicher Erfahrungen in der Verwaltung europäischer Bildungs- und Ausbildungsprojekte aktualisiert.

Es ist Teil einer Auswahl an Tools, um auf Grundlage von Projekten die Quantität und Qualität transnationaler Zusammenarbeitsformen zu verbessern. Neben den zwei Mal pro Jahr stattfindenden Seminaren (die Termine können auf unserer Internetseite abgerufen werden) bieten die Ausbildungsmaterialien und Informationsdienste umfassende Hilfe, wenn es darum geht, die Gewerkschaften zu motivieren, (bewährte) Projekte als strategisches Entwicklungstool zu verwenden.

Herunterladbar in Englisch und Französisch:

<http://education.etui-rehs.org/en/resources/projman/projman.cfm>

Benchmarking Working Europe 2005

EGI, 2005

Der diesjährige Bericht bietet nützliche Vergleichsdaten und Informationen zu Themen, die für die Arbeitswelt in der EU von besonderem Interesse sind: Soziales Europa; Beschäftigung; Löhne; Einkommensverteilung und Arbeitskosten; Arbeitszeit; Sozialschutz und Verlängerung des Erwerbslebens; lebenslanges Lernen; Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen; europäischer sozialer Dialog; sowie Standortverlagerung.

Weitere Informationen, einschließlich eines herunterladbaren Auszugs (über Arbeitszeit), und Bestellungen unter:

http://www.etui-rehs.org/publications/benchmarking_working_europe/benchmarking_working_europe_2005#desc

European Economic and Employment Policy Brief

ETUI-REHS, 2005

Die *EEE Policy Briefs* liefern den LeserInnen kurze, kritische und politikorientierte Analysen über aktuelle Themen, die sich mit der europäischen Beschäftigung und der Wirtschaft befassen. Derzeit sind pro Jahr sechs bis acht *Policy Briefs*, die sich auf die analytische Arbeit von ETUI-REHS, EGB und Partnern stützen, vorgesehen. Alle Ausgaben können von der Internetseite von ETUI-REHS abgerufen werden:

http://www.etui-rehs.org/publications/european_economic_and_employment_policy_brief

Informed, Consulted, Organised!

TUC, 2005

Diese interaktive CD-ROM möchte GewerkschaftsvertreterInnen und Vertrauensmännern/-frauen helfen, die neuen Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung, die am 6. April 2005 in Kraft getreten sind, zu verstehen. Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen müssen über Systeme für einen Dialog zwischen Führungskräften und Belegschaft verfügen. Sie beinhaltet einen einleitenden Beitrag von TUC-Generalsekretär Brendan Barber, eine PowerPoint-Präsentation und ein umfassendes Begleitwerk.

Exemplare (einschließlich Gruppenbestellungen) bei: Hind Gharbaoui

Tel: +44 20 7467 1230

E-mail: hgharbaoui@tuc.org.uk

Une histoire du futur (Die Geschichte von Philips, Hasselt)

CSC, 2005

Diese DVD verfolgt die Produktionsverlagerung von Philips nach Schließung der Betriebsstätte in Hasselt im Dezember 2002. Der Dokumentarfilm zeigt den anfänglichen Zorn der belgischen ArbeiterInnen und ihre darauf folgende Suche nach den Gründen, warum das Unternehmen die Produktion – zunächst nach Ungarn und später nach China – verlagert hat. Er vergleicht die Arbeits-

bedingungen der ungarischen und auch der chinesischen ArbeiterInnen, die derzeit die meisten von Philips verkauften Produkte herstellen. Nach einer Analyse des „race to the bottom“ (Abbau der Standards) von Löhnen und Arbeitsbedingungen wird vorgeschlagen, wie europäische Betriebsstätten auf dem Weltmarkt bestehen können.

Exemplare erhältlich in Französisch, Niederländisch und Englisch von: CSC International Department

Tel: +32 2 246 36 00

E-mail: international@acv-csc.be

Internetseite der Europäischen Kommission über den Sozialen Dialog

Die GD Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hat eine dreisprachige Internetseite mit nützlichen Dokumenten, Berichten, Beschreibungen der wichtigsten Akteure usw. eingerichtet. Informationen können zu folgenden Themen heruntergeladen werden: Was ist der soziale Dialog?; Aktuelles; Branchenübergreifender sozialer Dialog; Sektoraler sozialer Dialog; Toolkit des sozialen Dialogs; Thematisches Inhaltsverzeichnis; Repräsentativität; Erweiterung; Wichtige Dokumente; Berichte über Arbeitsbeziehungen; Zuschüsse; Archiv; Datenbank zu Texten des sozialen Dialogs.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/index_en.htm (Englisch)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/index_de.htm (Deutsch)

Bericht des Weltausschusses über die soziale Dimension der Globalisierung – Toolkit und Zusammenfassung für TrainerInnen

IAO

Der Bericht des Weltausschusses deckt viele miteinander verbundene Aspekte der sozialen Dimension der Globalisierung ab, darunter Handel, Finanzen, Technologie, Migration und Kultur. Es ist ein umfangreiches und komplexes Dokument, aber für Ausbildungs- und öffentliche Zwecke haben unabhängige PartnerInnen zwei Instrumente ausgearbeitet:

- ein Toolkit mit sechs verschiedenen Modulen: 1. Chancen für alle schaffen; 2. Globalisierung für Menschen; 3. Meinungen und Beobachtungen zur Globalisierung; 4. Die Natur und Auswirkungen der Globalisierung; 5. Governance; 6. Aktionen mobilisieren
- das so genannte „NGLS Roundup“, eine Zusammenfassung der Servicestelle für nichtstaatliche Organisationen der Vereinten Nationen

Alle Module und die Zusammenfassung sind auf Englisch erhältlich, während der Bericht selbst und Auszüge auch in mehreren anderen Sprachen erhältlich ist.

Weitere Informationen und herunterladbar unter:

<http://www.oit.org/public/english/fairglobalization/report/highlight.htm>

Januar 2006

Mitgliederwerbung und Organisation

ZIELE	Bewertung der gewerkschaftlichen Mitgliederwerbung und Organisation von Strategien und Praktiken für ein Gewerkschaftswachstum Analyse organisatorischer Veränderungen und Möglichkeiten, um dem Widerstand gegen organisatorische Veränderungen entgegenzuwirken Nach diesem Seminar werden die TeilnehmerInnen in der Lage sein: • zu verstehen, wie wichtig Veränderungen bei Werbungs- methoden sind • die Einführung neuer Werbungsmethoden in Erwägung zu ziehen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen, die für Mitgliederwerbung und Organisation zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch, Italienisch
TERMIN	19. – 22. Januar 2006
REF.-NR.	552.16.EOT

Ausbildung von EurotrainerInnen Niveau 2

ZIELE	EurotrainerInnen darauf vorzubereiten, eine Lehrmethode anzuwenden, die im Einklang mit den Ansätzen ihrer Organisation und der EGB-Politik steht, sodass sie effizient am TrainerInnen-Netzwerk der Bildungsabteilung mitwirken können
TEILNEHMERINNEN	Gewerkschaftliche TrainerInnen mit Erfahrung in Ausbildungsprogrammen auf europäischer Ebene, die das Ausbildungsseminar EurotrainerInnen Niveau 1 erfolgreich absolviert haben
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch
TERMIN	25. – 29. Januar 2006
REF.-NR.	552.34.PED

Neue Tendenzen in der europäischen Industriepolitik und die Folgen für die Arbeit des EMB

ZIELE	Analyse horizontaler Instrumente für die Entwicklung von KMU Untersuchung, wie sektorale Programme entwickelt werden könnten und ein Aktionsplan für innovative politische Maßnahmen umgesetzt werden könnte
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen von EMB-Mitgliedsorganisationen, die für die Entwicklung der metallverarbeitenden Industrie zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	3 – noch nicht beschlossen
TERMIN	27. – 29. Januar 2006
REF.-NR.	552.25.ECB

Französisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch in die Lage zu versetzen, ihre Sprachkenntnisse in einem französischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizient einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen mit mindestens Grundkenntnissen in Französisch
ARBEITSSPRACHEN	Französisch
TERMIN	29. Januar – 9. Februar 2006
REF.-NR.	552.06.LAN

Februar 2006

Wie den sozialen Dialog stärken

ZIELE	Ein tief gehendes Verständnis dafür entwickeln, wie der europäische soziale Dialog funktioniert Erkennen, wie der europäische soziale Dialog genutzt werden kann, um gewerkschaftliche Ziele auf europäischer Ebene zu erreichen TeilnehmerInnen in die Lage versetzen, Akteure im europäischen sozialen Dialog zu werden
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler Ebene, die für Beziehungen mit Arbeitgeberorganisationen zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Tschechisch, Englisch, Polnisch
TERMIN	8. – 12. Februar 2006
REF.-NR.	552.10.SOC

Bewährte Praktiken zur Vermeidung, Reduzierung und Bekämpfung illegaler Arbeit in der Bauindustrie

ZIELE	Analyse und Vergleich von Praktiken illegaler Arbeit im europäischen Bausektor Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien zur Reduzierung und Vermeidung illegaler Arbeit im Sektor
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen von EFBH-Mitgliedsorganisationen, die für Fragen des sozialen Dialogs zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Deutsch, Italienisch
TERMIN	16. – 19. Februar 2006
REF.-NR.	552.20.SOC

Englisch für europäische GewerkschafterInnen (Mittelstufe/Fortgeschrittene)

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen mit mittleren Englischsprachkenntnissen in die Lage versetzen, ihre Sprachkenntnisse in einem englischsprachigen Umfeld zu beruflichen Zwecken effizient einzusetzen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen und –vertreterInnen mit mindestens mittleren Sprachkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHEN	Englisch
TERMIN	20. Februar – 2. März 2006
REF.-NR.	552.05.LAN

März 2006

Englisch für Europäische Betriebsräte (Mittelstufe)

ZIELE	Mitglieder der Europäischen Betriebsräte mit mindestens Grund- oder mittleren Kenntnissen in Englisch in die Lage versetzen, ihre Sprachkenntnisse zu beruflichen Zwecken effizient einzusetzen, indem sie ihre Fähigkeit, in einem englischsprachigen Umfeld zu kommunizieren, verbessern
TEILNEHMERINNEN	Mitglieder Europäischer Betriebsräte und GewerkschaftsfunktionärInnen, die sich mit EBR befassen, mit mindestens Grundkenntnissen in Englisch
ARBEITSSPRACHEN	Englisch
TERMIN	6. – 10. März 2006
REF.-NR.	552.30.EWC

Mehr und bessere Arbeitsplätze und die Lissabonner Strategie

ZIELE	GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler und regionaler Ebene in die Lage versetzen, die Europäische Beschäftigungsstrategie effizienter umzusetzen. Dazu müssen sie: • über ein detailliertes Wissen über die Europäische Beschäftigungsstrategie verfügen • mit der Rolle vertraut sein, die Gewerkschaften im Prozess auf nationaler und regionaler Ebene spielen können • Fähigkeiten entwickeln, um diesen Prozess zu beeinflussen
TEILNEHMERINNEN	GewerkschaftsfunktionärInnen auf nationaler Ebene, die für Fragen der Integration und des Arbeitsmarktes zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Französisch, Deutsch, Slowakisch
TERMIN	21. – 26. März 2006
REF.-NR.	552.13.SOC

Workshop – Entwicklung von Sprachkursen in europäischen Gewerkschaften

ZIELE	Betrachtung der organisatorischen und pädagogischen Herausforderungen von Sprachkursen für europäische Gewerkschaften. Austausch von Informationen über bestehende Sprachlehrrmaterialien und -Tools zum Spracherwerb. Austausch bewährter Praktiken bei Sprachlehrraktivitäten. Untersuchung von Möglichkeiten zur Einführung von E-Learning-Elementen in die Sprachausbildung. Bereitstellung von Material zum Erlernen von Fremdsprachen, die von der Bildungsabteilung und Mitgliedsorganisationen ausgearbeitet wurden
TEILNEHMERINNEN	SprachlehrerInnen und gewerkschaftliche AusbilderInnen mit Erfahrung von Sprachkursen in einem gewerkschaftlichen Kontext. GewerkschaftsfunktionärInnen, die in ihren Organisationen für Sprachkurse zuständig sind
ARBEITSSPRACHEN	Englisch, Französisch
TERMIN	23. – 26. März 2006
REF.-NR.	552.37.PED

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